

عنوان مقاله:

بررسی ارتباط عدالت سازمانی، عملکرد و بهره‌وری سازمانی در حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه

محل انتشار:

مجله ارگونومی، دوره 7، شماره 4 (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 10

نویسندگان:

یداله حمیدی - *Department of Health Management and Economics, Research Center for Health Sciences, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran*

شهلا شاطرآبادی - *Department of Health Management and Economics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran*

علیرضا سلطانیان - *Department of Biostatistics, Modeling of Non-communicable Diseases Research Center, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran*

خلاصه مقاله:

زمینه و هدف: یکی از چالش‌های مهم مدیران در سازمان‌های رقابتی، ارتقای عملکرد و بهره‌وری سازمان و درک عوامل مؤثر بر آنهاست. ارتقای عملکرد سازمان، نیازمند توجه و تمرکز مدیران بر عدالت سازمانی و انگیزه کارکنان، برای کار و فعالیت است. این مطالعه با هدف تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با عملکرد سازمانی در حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه انجام شد. روش کار: پژوهش حاضر، از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی و هم بستگی است. این مطالعه بر روی ۱۶۶ نفر از کارکنان حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه، که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده بودند، در تابستان ۱۳۹۸ انجام شد. داده‌ها، با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی (Niehoff و Moorman (۱۹۹۳) و عملکرد سازمانی (Hersey و Goldsmith (۱۹۸۰) جمع‌آوری شدند. پایایی پرسشنامه‌ها با انجام مطالعه Pilot و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام شد. یافته‌ها: نتایج مطالعه نشان می‌دهد میانگین نمره عدالت سازمانی در افراد مورد پژوهش، $16/92 \pm 54/84$ و میانگین نمره عملکرد سازمانی $18/66 \pm 140/54$ است. براساس نتایج ضریب هم‌بستگی پیرسون، بین عدالت سازمانی و تمام ابعاد آن با عملکرد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری ($P < 0/001$) وجود دارد؛ اگرچه عدالت رویه‌ای، بیش از سایر مؤلفه‌ها، قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارد. نتیجه گیری: عدالت سازمانی متغیری مهم و تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی است، مدیران برای ارتقای عملکرد سازمان، باید عدالت را عامل انگیزشی مهمی در رفتار کارکنان بدانند و به آن توجه کنند.

کلمات کلیدی:

Organizational Justice, Organizational Performance, productivity, عدالت سازمانی، عملکرد سازمانی، بهره‌وری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1159888>

