

عنوان مقاله:

رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان، دوره 5، شماره 2 (سال: 1393)

تعداد صفحات اصل مقاله: 8

نویسندگان:

مسعود محمدی - دانشجوی کارشناسی ارشد اپیدمیولوژی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

مسعود میرزایی - استادیار مرکز تحقیقات بیماری های قلب و عروق، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

محمد امین بهرامی - استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

مرتضی محمدزاده - دانشجوی کارشناسی ارشد آمار زیستی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

خلاصه مقاله:

مقدمه: موضوع عدالت از دیر شمار جزء مهم ترین مباحث و دغدغه های بشر بوده است، اما عدالتی که توسط کارکنان درک شود بسیار مهم بوده لذا در این مطالعه هدف بررسی رابطه ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مراکز بهداشتی می باشد که همواره خط اول پیشگیری از بیماری ها را بر عهده دارند و تعهد در کار از لزومات این شغل بوده چرا که این شغل غفلت را نمی پذیرد. روش پژوهش: این مطالعه از نوع توصیفی - همبستگی می باشد، در این مطالعه کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد به عنوان جامعه آماری و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۰۵ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب و از طریق دو پرسشنامه ی استاندارد عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن ۱۹۹۳) و تعهد سازمانی (می،یر،آلن واسمیت ۱۹۹۳) رابطه این دو مورد بررسی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و به منظور تحلیل همبستگی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته ها: در این مطالعه بر اساس نظرات کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد میانگین نمره عدالت سازمانی ۴/۱۳۴/۵۲ و ابعاد آن به ترتیب عدالت توزیعی ۶/۱۲ ۹/۳ و عدالت رویه ای ۶/۱۵ ۷/۴ و عدالت تعاملی ۶/۷ ۱/۲۴ بدست آمد که نمایان گر اهمیت بیشتر عدالت تعاملی نزد کارمندان می باشد و میانگین نمره تعهد سازمانی ۲/۱۵۳۵/۹۵ و ابعاد آن به ترتیب تعهد عاطفی ۴/۳۰ ۲/۶ و تعهد مستمر ۹/۳۲ ۳/۶ و تعهد هنجاری ۴/۶۳۲ بدست آمده که در این اندازه گیری نیز تعهد مستمر اهمیت بیشتری از دیدگاه کارکنان به خود اختصاص داد. همبستگی بدست آمده بین عدالت و مولفه های تعهد به ترتیب با تعهد عاطفی ۳۶/۰، با تعهد مستمر ۲/۰ و تعهد هنجاری ۲۴/۰ بدست آمد و بیان شد که عدالت سازمانی کلی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه و همبستگی معناداری دارد ($P < 0.05$) اما این معناداری در رابطه با تعهد عاطفی یافت نشد. نتیجه گیری: عدالت سازمانی کلی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه و همبستگی معناداری دارد اما بین عدالت و دیگر جنبه تعهد یعنی تعهد عاطفی رابطه ای یافت نشد که این جنبه عدالت بیان می دارد که کارمندان هویت خود را با سازمان بیابند که در این حالت یکنواخت شدن فعالیت های کارکنان در سازمان می تواند از طریق فعالیت های ورزشی و فرهنگی در سازمان بهبود یابد.

کلمات کلیدی:

عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، تعهد سازمانی، مرکز بهداشت، کارکنان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1298211>



