

عنوان مقاله:

تحلیل روابط ساختاری میان سازه های اعتماد، عدالت سازمانی و بهره وری نیروی انسانی مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان فاطمیه شهرستان شاهرود

محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

مریم صدیقی - دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، کارمند دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

مهدی صانعی - دکتری مدیریت دولتی، استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود

فرزانه امانپور - کارشناسی ارشد آمار زیستی و بهداشتی، مربی و عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

خلاصه مقاله:

در شرایط متغیر و پیچیده امروز که بر محیط اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و ... ما سایه گسترده است، یکی از عواملی که می تواند دوام و بقای سازمان ها را تضمین کند، مسأله بهره وری است. بی شک منابع انسانی که مایه رشد و ماندگاری سازمان ها به شمار می روند، نقش بسزائی در ارتقاء بهره وری سازمان دارند. بهره وری منابع انسانی به طور تصادفی حاصل نمی شود، بلکه باید پیش نیازهای سازمانی و ساختاری مورد نیاز آن مهیا و دائماً مورد توجه سازمان ها قرار گیرد. به منظور تأمین این پیش نیازها و در پی آن ارتقاء بهره وری منابع انسانی، نقش سازه های اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی کاملاً شناخته شده است. از اینرو تحقیق حاضر با هدف تحلیل و شناسائی روابط ساختاری میان دو سازه اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی کارکنان بیمارستان فاطمیه شاهرود طرح و اجراء گردیده است. تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده و بر حسب هدف جزء تحقیقات کاربردی قرار می گیرد. روش جمع آوری اطلاعات، میدانی بود. جامعه آماری تحقیق کارکنان بیمارستان فاطمیه شهرستان شاهرود شامل 275 نفر بود. تعداد نمونه 160 نفر برآورد گردید. جهت جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد (1) اعتماد سازمانی گری رودر $a=0/831$ عدالت سازمانی نیهوف و مورمن $a=0/936$ ، بهره وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت $a=0/931$ استفاده شد. از آمار توصیفی (توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه، آزمون t دو نمونه ای، آزمون ANOVA جهت تجزیه و تحلیل داده ها به کمک نرم افزار Spss نسخه 19 استفاده گردید. نتایج مطالعه نشان از رابطه مثبت و معنادار میان اعتماد سازمانی و مؤلفه های آن با بهره وری نیروی انسانی بود. همچنین روابط مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره وری نیروی انسانی مشاهده گردید. دیگر نتیجه تحقیق نشان داد: اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی قادر به پیش بینی بهره وری نیروی انسانی بوده اند. از یافته های جانبی تحقیق اینکه ادراک هر یک از وجوه اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در میان گروه های سنی، سوابق خدمتی، وضعیت استخدامی و تحصیلاتی متفاوت، یکسان می باشد

کلمات کلیدی:

اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی، بهره وری نیروی انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/374344>



