

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

مسعود محمدی^۱ / مسعود میرزایی^۲ / محمدامین بهرامی^۳ / مرتضی محمدزاده^۴

چکیده

مقدمه: موضوع عدالت از دیر شمار جزء مهم‌ترین مباحث و دغدغه‌های بشر بوده است، اما عدالتی که توسط کارکنان درک شود بسیار مهم بوده لذا در این مطالعه هدف بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مراکز بهداشتی می‌باشد که همواره خط اول پیشگیری از بیماری‌ها را برعهده دارند و تعهد در کار از لزومات این شغل بوده چرا که این شغل غفلت را نمی‌پذیرد.

روش پژوهش: این مطالعه از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد، 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 پرسشنامه‌ی استاندارد عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن ۱۹۹۳) و تعهد سازمانی (می‌یر، آلن و اسمیت ۱۹۹۳) رابطه این دو مورد بررسی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و به منظور تحلیل همبستگی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها: در این مطالعه بر اساس نظرات کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد میانگین نمره عدالت سازمانی $۱۳/۴ \pm ۵۲/۴$ و ابعاد آن به ترتیب عدالت توزیعی $۳/۹ \pm ۱۲/۶$ و عدالت رویه‌ای $۴/۷ \pm ۱۵/۶۱$ و عدالت تعاملی $۷/۰۶ \pm ۲۴/۱$ بدست آمد که نمایانگر اهمیت بیشتر عدالت تعاملی نزد کارمندان می‌باشد و میانگین نمره تعهد سازمانی $۱۵/۲ \pm ۹۵/۳۵$ و ابعاد آن به ترتیب تعهد عاطفی $۶/۲ \pm ۳۰/۴$ و تعهد مستمر $۶/۳ \pm ۳۲/۹$ و تعهد هنجاری $۶/۴ \pm ۳۲$ بدست آمد که در این اندازه‌گیری نیز تعهد مستمر اهمیت بیشتری از دیدگاه کارکنان به خود اختصاص داد. همبستگی بدست آمده بین عدالت و مؤلفه‌های تعهد به ترتیب با تعهد عاطفی $۰/۳۶$ ، با تعهد مستمر $۰/۲$ و تعهد هنجاری $۰/۲۴$ 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.

نتیجه‌گیری: عدالت سازمانی کلی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه و همبستگی معناداری دارد اما بین عدالت و دیگر جنبه تعهد یعنی تعهد عاطفی رابطه‌ای یافت نشد که این جنبه عدالت بیان می‌دارد که کارمندان هویت خود را با سازمان ببینند که در این حالت یکنواخت شدن فعالیت‌های کارکنان در سازمان می‌تواند از طریق فعالیت‌های ورزشی و فرهنگی در سازمان بهبود یابد.

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

۱- دانشجوی کارشناسی‌ارشد اپیدمیولوژی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران، (نویسنده مسئول) پست الکترونیک: masoud.mohammadi1989@yahoo.com

۲- استادیار مرکز تحقیقات بیماری‌های قلب و عروق، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

۳- استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

۴- دانشجوی کارشناسی‌ارشد آمار زیستی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب مرکز تحقیقات بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید صدوقی یزد، بیمارستان شهید صدوقی می‌باشد.

مقدمه

موضوع عدالت از دیر شمار جزء مهم‌ترین مباحث و دغدغه‌های بشر بوده است. عدالت، مفهوم وسیعی داشته و در هر حوزه‌ای کاربرد ویژه خود را دارد و در زندگی بشر از حیات فردی گرفته تا نهادهای بسیار پیچیده اجتماعی، بویژه دولت و سیستم اداری مدنظر قرار می‌گیرد، عدالت، حیات و بقای سیستم‌های اجتماعی را استمرار می‌بخشد و عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می‌سازد، در حالی که بی‌عدالتی موجب جدایی و اضمحلال آنها را فراهم می‌آورد [۱].

عدالت سازمانی درجه‌ای است که کارکنان احساس می‌کنند قوانین، رویه‌ها و سیاست‌های سازمانی مربوط به کار آنها منصفانه است و این در حالی است که دهه اخیر گرایش به مفهوم عدالت سازمانی به عنوان شاخه مهم و اساسی روانشناسی سازمانی افزایش یافته است [۲].

فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چگونه بودن این فرایندها در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات نگرش‌ها، و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی آنها می‌شود، از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند به احتمال زیاد سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و این وقتی است که ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند [۳].

بدون توجه و درک مفهوم عدالت در سازمان مشکلات اساسی در زمینه‌های انگیزش و هدایت افراد در سازمان بوجود خواهد آمد، در حالیکه درک عدالت در سازمان باعث افزایش تعهد و رضایت شغلی خواهد شد [۴].

طبق تحقیقاتی که در این حوزه انجام گرفته تاکنون ۳ نوع عدالت در محیط کار شناخته شده که عبارت‌اند از:

۱- عدالت توزیعی: کارمندان در قبال انجام کار پاداشی منصفانه‌ای دریافت کنند، به عبارت دیگر به اندازه همکارانشان از پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند [۶].

۲- عدالت رویه‌ای: با توجه به تغییر تحقیقات در روانشناسی اجتماعی مطالعه عدالت در سازمان‌ها نیز از

تأکید صرف بر نتایج تخصیص پاداش عدالت توزیعی به تأکید بر فرایندهایی که این تخصیص را موجب می‌شود، تغییر کرده است، عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود، با افزایش درک عدالت رویه‌ای کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمانشان می‌نگرند حتی اگر آنها از پرداخت‌ها، توفیقات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند [۶].

۳- عدالت تعاملی: شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرآیند ارتباطات همچون ادب، صداقت، احترام بین فرستنده و گیرنده عدالت است [۸].

مراقبت بهداشتی یکی از صنایع مهم و در حال پیشرفت در سال‌های اخیر می‌باشد که همزمان با این پیشرفت تسریع تعداد نارضایتی از حقوق و مزایا در بین حرفه‌های مراقبت بهداشتی که به طور مستقیم بر برآیندهای کاری مؤثر می‌باشد رو به افزایش است. از دست دادن این کارکنان حرفه‌ای و کارآزموده مانع فعالیت مؤثر مراکز بهداشتی خواهد شد [۵].

مرکز بهره‌وری ژاپنی افزایش بهره‌وری کارکنان را در سه عامل اساسی: توسعه کارکنان شامل توانمندسازی و آموزش آنان، مدیریت مشارکتی، عدالت و توزیع عادلانه می‌داند. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. بدین معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت‌آمیز داشته و احساس کنند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج مشکل شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود [۲].

یکی از عواملی که ارتباط مستقیم و معناداری با میزان توانمندسازی کارکنان در سازمان دارد، میزان عدالت درک شده توسط افراد می‌باشد. در تحقیقات علوم انسانی عدالت سازه‌ای تلقی می‌شود که در فضای روابط اجتماعی ایجاد می‌گردد و در یک رویکرد کلی در صورتی یک عمل عادلانه به حساب می‌آید که بیشتر افراد آنرا عادلانه ادراک

با توجه به نتایج تحقیقات صورت گرفته در زمینه عدالت سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی و بهره‌وری سازمان و احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان و افزایش تعهد آنان به شغل خود در مراکز درمانی این مطالعه قصد دارد تا رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد که نمونه‌ای از مراکز بهداشت کشور می‌باشد برسد.

روش پژوهش

این مطالعه از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد که به منظور بررسی همبستگی میزان عدالت سازمانی و میزان تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهر یزد مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این مطالعه کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد به عنوان جامعه آماری لحاظ شد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۰۵ نفر از کارکنان به عنوان نمونه در نظر گرفته شد در این مطالعه از پرسشنامه‌های استاندارد عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن ۱۹۹۳) که دارای ۲۰ سوال بوده (به شیوه لیکرت ۵ گزینه‌ای شامل گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) و سه مؤلفه عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی (سوال ۱ تا ۵)، عدالت رویه‌ای (سوال ۶ تا ۱۱) و عدالت تعاملی (سوال ۱۲ تا ۲۰) را می‌سنجد که پایایی اندازه‌گیری شده توسط آلفای کرونباخ برای عدالت سازمانی ۰/۹۱٪ و به ترتیب برای عدالت توزیعی ۰/۷۳٪، عدالت رویه‌ای ۰/۸۳٪، عدالت تعاملی ۰/۸۹٪ بیان شد. پرسشنامه تعهد سازمانی (می‌یر، آلن و اسمیت ۱۹۹۳) که دارای ۲۴ سوال بوده (به شیوه لیکرت ۷ گزینه‌ای شامل گزینه‌های کاملاً مخالفم، بسیار مخالفم، مخالفم، نه موافق/نه مخالف، موافقم، بسیار موافقم و کاملاً موافقم) و سه مؤلفه تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی (سوال ۱ تا ۸)، تعهد مستمر (سوال ۹ تا ۱۶) و تعهد هنجاری (سوال ۱۷ تا ۲۴) را بررسی می‌کند مورد استفاده قرار گرفت که پایایی اندازه‌گیری شده توسط آلفای کرونباخ برای تعهد سازمانی ۰/۸۱٪ و به ترتیب برای تعهد عاطفی ۰/۶۵٪، تعهد مستمر ۰/۶۰٪ و تعهد هنجاری ۰/۷۰٪ بیان شد. در این مطالعه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با بکارگیری نرم‌افزار SPSS 18

نمایند و در این موضوع گرینبرگ معتقد است که ادراک عدالت سازمانی برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان ضرورتی اساسی دارد و سازمان باید در جهت تحقق این مهم همه تلاش‌ها و کوشش خود را به کار گیرد [۶].

رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان، افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و سازمان شده و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می‌شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌نماید در این موضوع با توجه به اینکه مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی است و توجه به این سرمایه گران‌بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان تأثیر دارد تلاش برای توسعه و بوجود آوردن عدالت در سازمان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند [۶].

می‌یر و آلن تعهد سازمانی را از سه جنبه به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌دهند.

۱- تعهد عاطفی: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است [۱۱].

۲- تعهد مستمر: تعهدی است مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان و هنگامی که کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود [۱۱].

۳- تعهد هنجاری: شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان می‌باشد [۱۲].

افرادی که درک دقیقی از عدالت موجود در سازمان داشته باشند افرادی متعهد هستند که به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندتر و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند [۶].

گرینبرگ نیز بر آن است که عدالت سازمانی بسیاری از پیامدهای رفتاری سازمان را منجر می‌شود. بنابراین عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه‌های توزیع منابع و پاداش‌های سازمان، در پایبندی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمانی موثر خواهد بود [۶].

در ارتباط با نتایج دموگرافیک یافته‌های مطالعه نشان داد که گروه نمونه از مجموع ۱۰۵ نفر دارای ۳۸ مرد و ۶۷ متشکل بوده و میانگین سنی این نمونه $37/7 \pm 1/5$ می‌باشد. وضعیت تحصیلی و استخدامی آنان نیز در جدول ۱ گنجانده شده است.

روش‌های آماری توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و درصدها و به منظور تحلیل همبستگی از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱ - وضعیت تحصیلی و استخدامی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد

متغیر	فراوانی (درصد)
نوع استخدام	رسمی ۵۷ (۵۴/۳٪)
	پیمانی ۴۸ (۴۵/۷٪)
تحصیلات	زیر دیپلم ۶ (۵/۷٪)
	دیپلم ۹ (۸/۶٪)
	کاردان ۳۴ (۲۲/۹٪)
	کارشناس ۴۹ (۴۶/۷٪)
	کارشناس ارشد ۶ (۵/۷٪)
	پزشک و دندانپزشک ۱۱ (۱۰/۵٪)

نزد کارکنان نشان می‌دهد که از این میان عدالت تعاملی دارای اهمیت بالاتری بوده است.

در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار و حداکثر و حداقل نمرات داده شده توسط کارکنان به سوالات عدالت و مؤلفه‌های آن بیان شده است و اهمیت مؤلفه‌های آن را در

جدول ۲ - میانگین امتیاز نمرات عدالت سازمانی و ابعاد آن از دیدگاه کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد

تعداد	MIN	MAX	میانگین	انحراف معیار
۱۰۵	۲۶	۸۰	۵۲/۴	۱۳/۴
۱۰۵	۵	۲۴	۱۲/۶	۳/۹
۱۰۵	۶	۳۰	۱۵/۶۱	۴/۷
۱۰۵	۹	۶	۲۴/۱	۷/۰۶

در جدول ۳ تفاوت هر یک از مؤلفه‌های سلامت با یکدیگر از دید کارکنان مرکز بهداشت سنجیده شده که تفاوت معناداری حاصل نشده است.

جدول ۳ - تفاوت ابعاد عدالت سازمانی از دیدگاه کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد

Sig.	همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۵	توزیعی-رویه‌ای
۰/۰۰۰	۰/۴	توزیعی-تعاملی
۰/۰۰۰	۰/۶	رویه‌ای-تعاملی

در جدول ۴ نیز مانند جدول ۲ میانگین و انحراف معیار و حداکثر و حداقل نمرات داده شده توسط کارکنان مرکز بهداشت به تعهد و مؤلفه‌های آن نمایش داده شده که از دید کارکنان تعهد مستمر اهمیت بالاتری داشته است.

جدول ۴ - میانگین امتیاز نمرات تعهد سازمانی و ابعاد آن از دیدگاه کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد

انحراف معیار	میانگین	MAX	MIN	تعداد	
۱۵/۲	۹۵/۳۵	۱۶۸	۵۸	۱۰۵	تعهد سازمانی
۶/۲	۳۰/۴	۵۶	۱۶	۱۰۵	تعهد عاطفی
۶/۳	۳۲/۹	۵۶	۱۸	۱۰۵	تعهد مستمر
۶/۴	۳۲	۵۶	۱۸	۱۰۵	تعهد هنجاری

در جدول ۵ نیز مانند جدول ۳ تفاوت مؤلفه‌های تعهد سازمانی از دید کارکنان مرکز بهداشت گنجانده شده که این تفاوت نیز معنادار نبوده است.

جدول ۵ - تفاوت ابعاد نمرات تعهد سازمانی از دیدگاه کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد

Sig.	همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۴۸۵	عاطفی-مستمر
۰/۰۰۰	۰/۴۵۹	عاطفی-هنجاری
۰/۰۰۰	۰/۴۵۶	مستمر-هنجاری

جدول ۶ - ضرایب همبستگی (پیرسون) بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی از دیدگاه کارکنان مرکز

بهداشت شهرستان یزد

تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	
۰/۲۴	۰/۲	۰/۳۶	عدالت سازمانی کلی
۰/۲۲	۰/۲۸	۰/۳۷	عدالت توزیعی
۰/۲	۰/۱۳	۰/۱۴	عدالت رویه‌ای
۰/۲	۰/۱۴	۰/۳۸	عدالت تعاملی

$P < 0/05$

عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بدست آمد و بیان شد که هر گونه اقدامی که منجر به عادلانه‌تر شدن پرداخت‌ها، رویه‌ها، فرایندهای رسمی سازمان و رفتار سرپرستان با کارکنان شود سطح پاسخگویی بیمارستان را بهبود خواهد بخشید و کارکنان عملکرد بهتری از خود نشان خواهند داد [۷]. نتایج این مطالعه با مطالعه‌ای که در کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام گرفت نتایج مشابهی را نشان می‌دهد و همبستگی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را بیان می‌کند [۹] در مطالعه که در کارکنان ذوب آهن اصفهان انجام گرفت بیان شد که مقدار مثبت‌تر عدالت به سطح بالاتری از عملکرد شغلی منجر می‌شود، هنگامی که عدالت رویه‌ای در سازمان وجود دارد، سیاست‌ها و رویه‌های برخورد با کارکنان منصفانه است و کارکنان احساس می‌کنند که تصمیمات کاری در سازمان در مورد آنها عادلانه است [۱۰]. در این مطالعه بیان شد تا هر چه بر میزان عدالت و ابعاد آن در سازمان افزوده شود و مهم‌تر از آن زمانی که این عدالت از سوی کارکنان سازمان درک شود می‌توان انتظار بیشتری از تعهد را در کارکنان متصور بود، کارمندی که متعهد به کارش باشد در هر شرایطی خود را مقید به انجام کارش می‌داند و از مسئولیتش شانه خالی نمی‌کند که این مسئله در مراکز بهداشتی که در زمینه پیشگیری از بیماری‌ها پیشقدم بوده بسیار مهم است چرا که کارکنان مراکز بهداشتی همواره باید سیستم بهداشتی و اهداف این

در داده‌های جدول ۶ بیان شده است که عدالت سازمانی کلی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه و همبستگی معناداری دارد اما این معناداری در رابطه با تعهد عاطفی یافت نشد. در بررسی مؤلفه‌های عدالت سازمانی، در این مطالعه عدالت توزیعی همبستگی معنادار و مثبتی با تعهد هنجاری نشان داد اما این همبستگی در ارتباط با تعهد مستمر و عاطفی مشاهده نشد، همچنین در این مطالعه همبستگی مثبتی در ارتباط با عدالت تعاملی و تعهد هنجاری بدست آمد، اما همبستگی بین عدالت تعاملی و تعهد عاطفی و مستمر مشاهده نشد. در این مطالعه ارتباط معناداری بین عدالت رویه‌ای با تعهد هنجاری مشاهده شد ولی رابطه‌ای بین عدالت رویه‌ای و تعهد مستمر و عاطفی بدست نیامد.

بحث و نتیجه‌گیری

بین عدالت سازمانی و تعهد مستمر و هنجاری که عبارت است از میزان سرمایه‌گذاری افراد در سازمان و ارزش نهادن به آن و سهیم شدن کارمند در زندگی سازمان و احساسات افراد مثبتی بر ضرورت ماندن در سازمان همبستگی مثبت مشاهده شد که این یافته با نتایج مطالعه‌ای که در کارکنان شهرداری اصفهان انجام گرفت از نظر همبستگی مثبت میان عدالت سازمانی و تعهد هنجاری و مستمر مطابقت دارد [۸]. در مطالعه دیگری که در بیمارستان‌های شهر یزد انجام شد، همبستگی میان

بوجود آورده تا احساس عاطفه در سازمان نیز مسیری ثابت را پیدا کند و عملاً نمی‌توان آن را یک احساس دانست چرا که کار در سازمان به صورت یک عمل مکانیکی و صرفاً جهت بدست آوردن درآمد انجام می‌شود و بدست آوردن درآمد بدون احساس هویت و عاطفه در سازمان نیز ممکن است، به منظور بهبود این شرایط بهتر است فعالیت‌های ورزشی و فرهنگی نیز در سازمان بوجود آید تا کارکنان و مدیران در این فعالیت‌ها به یکدیگر نزدیک‌تر شوند و منافع مشترک خود را در قالب سازمانی که در آن کار می‌کنند به اشتراک بگذارند، مدیران و کارکنان که در ساعات کاری بر حسب سلسله مراتب در درجات بالا و پایین سازمان قرار می‌گیرند در این فعالیت‌ها هم رتبه بوده و باعث افزایش حس عاطفه بین کارکنان و متعاقب آن این است که کارکنان هویت کاری و شغلی همدیگر را در کارکردن باهم در درون سازمان خود می‌دانند، این مسئله در زمینه کارکنان بهداشتی که همواره خط اول پیشگیری از بیماری‌ها را بر عهده دارند بسیار ضروری به نظر می‌رسد چرا که در این زمینه علاقه کارکنان به شغل و سازمان خود مهم‌ترین مسئله در جلوگیری از غفلت و انجام بهتر وظیفه می‌باشد و لزوم توجه مدیران و سیاستگذاران بهداشتی را به این مسئله طلب می‌کند تا به مسئله عدالت در کارکنان بهداشتی توجه دو چندان داشته باشند و واقعاً به شعار پیشگیری بهتر از درمان است اعتقاد داشته باشند چرا که تحقق این شعار با عملکرد بهتر و تعهد به بخش بهداشتی کشور از طریق کارکنان این بخش امکان‌پذیر می‌باشد در صورتی که کارکنان این بخش عدالت را در شغل و سازمان خود و بالاتر از آن از مدیران خود ادراک کنند.

تشکر و قدردانی

از زحمات و همکاری‌های معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد و خصوصاً همکاری صمیمانه مرکز بهداشت شهرستان یزد و مراکز بهداشتی درمانی تابعه آن تشکر و قدردانی خود را به عمل می‌آوریم.

سیستم در زمینه بهداشت جامعه و پیشگیری از بیماری‌ها را پایش و ارزشیابی کنند و در زمینه بیماری‌ها اصول مراقبت را انجام دهند که نیازمند دقت و علاقه کارکنان بهداشتی می‌باشد، کارکنانی که وظایف محوله خود را درست انجام دهند و در قبال بهداشت جامعه خود را مسئول بدانند. لذا توصیه می‌شود تا مدیران سازمان‌ها و خصوصاً مراکز بهداشتی بر روی عدالت و مفهوم آن و تاثیرگذاری بالای آن در سازمان دقت بیشتری داشته باشند و از این کلمه نه فقط به عنوان شعار بلکه به عنوان یک عملکرد مطلوب در سازمان استفاده کنند چرا که این کار نه تنها کارایی و بازده سازمان و مراکز بهداشتی را بالا خواهد برد بلکه سلامت جامعه را نیز ارتقا خواهد داد. در مطالعه حاضر بر روی نقش مثبت عدالت سازمانی بر روی تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشتی که بیان‌کننده تلاش بیشتر و بهره‌وری بیشتر کارکنان در سازمان‌های بهداشتی است تاکید شد و بیان گردید که با بهتر شدن عدالت و بهبود جنبه‌های آن همچون عدالت توزیعی و یا همان پاداش منصفانه در قبال کار، عدالت رویه‌ای و یا عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود، عدالت تعاملی و یا ادب، صداقت و احترام به کارکنان می‌توان میزان جنبه‌های تعهد کارکنان به سازمان خود را بالاتر برد مانند تعهدی که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و بیان می‌کند که کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود (تعهد مستمر)، احساساتی که افراد را بر آن وا می‌دارد که در سازمان باقی بمانند (تعهد هنجاری) اما در این مطالعه بین عدالت و دیگر جنبه تعهد یعنی تعهد عاطفی رابطه‌ای یافت نشد که همانگونه که در تعریف آن داشتیم بیان می‌کند که کارمندان هویت خود را با سازمان بیابند و به آن احساس عاطفه داشته باشند که در عدم دریافت شدن این رابطه می‌توان به یکنواخت شدن فعالیت‌های کارکنان در سازمان و عادت یافتن آنها به سازمان اشاره کرد و بیان داشت که این حالت در مسیر ثابت فعالیت کارکنان در سازمان انجام می‌گیرد که کارمندان با شروع ساعت کاری وظایف خود در سازمان را انجام می‌دهند و پس پایان یافتن آن سازمان را ترک می‌کنند و این یک حالت روزمره‌گی را در سازمان

Reference:

- 1- Alvani M, Puorezat A. The relationship between organization commitment and Justice, Journal of human resource management in the oil industry, Institute of international energy studies.2009;(4): 22-29
- 2- Nava ebrahim A, Abdollahi B. Golden key employee empowerment of Human resource management Tehran. Virayesh publication.2006
- 3- Bos KV. Fundamental research by means of laboratory experiments is essential for a better understanding of organizational justice, Journal of Vocational behavior. 2001; 5(4): 254-258
- 4- Lambert E. The impact organizational justice on correctional staff, Journal of Criminal Justice.2003; 31(4): 155-168.
- 5- Sulu S, Ceylan A, Kaynak R. Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: implications for healthcare professionals. International Journal of Business and Management.2010; 5(8): 27-38
- 6- Greenberg J. Stress Fairness to Fare No Stress: managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice", Organizational Dynamics. 2004;33:322-365
- 7- Gharaee H, Bahrami MA, Rejaliyan F, Atashbahar O, Homayouni A, Ataollahi F, Jamali E. The relationship of organization perceived justice and social responsibility in Yazd hospitals, Iran. Journal of Kerman university school of management and medical information.2013; 1(1):26-37
- 8- Ghaforei varnosefadarani M, Golparvar M, The relationship between components of organizational justice and organizational commitment of employees of municipality of Esfahan.2009; 4(5):139-148
- 9- Yaqobi M, Saghaeian najad esfahani S, Abuolghasem gorji H, Nowrozi M, Rezaee F. Relationship between organizational justice and satisfaction and organizational commitment among employees in selected hospitals of Isfahan university of medical sciences. Journal – health management research.2009; 35(12): 28-30
- 10- Berati H, Arizi H, Nori A. Simple correlation and organizational justice and job performance in Esfahan steel company management perspective.2009; 33:9-28
- 11- Meyer JP, Allen NJ. Commitment in the workplace: Theory, research, and application, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.1997
- 12- Herscovitch L, Meyer JP. Commitment to organizational change extension of a three-component model, J Applied Psych 2002; 87: 474-87.