



بررسی رابطه عدالت سازمانی با رشد حرفه ای کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی بابل

محمد علی جهانی¹، سحر عموزاده²، حسینعلی نیکبخت³، سیده مریم موسوی روشن^{4*}

1- استادیار گروه آموزش عمومی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی بابل

2- سحر عموزاده آرای، دانشگاه علوم پزشکی بابل

3- گروه آمار و اپیدمیولوژی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی بابل

4- سیده مریم موسوی روشن، دانشگاه علوم پزشکی بابل

سابقه و هدف: رشد حرفه ای کارکنان به عنوان عاملی موثر بر کار آمدی و اثر بخشی سازمان، متأثر از علل و متغیر های گوناگونی از جمله فراهم شدن زمینه عدالت سازمانی توسط مدیران در سازمان می باشد. لذا هدف از این مطالعه بررسی رابطه عدالت سازمانی با رشد حرفه ای کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی بابل است.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر فرایند تحلیلی است که به صورت مقطعی در سال 1394 انجام گردید. جامعه آماری پژوهش 4300 نفر از کارکنان ستادی، کارکنان بیمارستان ها دانشگاه علوم پزشکی بابل بوده اند که با استفاده از فرمول کوکران، 315 نفر به صورت تصادفی سیستماتیک انتخاب گردیده اند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی (نیپووف و مورمن 1993) و پرسشنامه رشد حرفه ای (اکفیلت 2005) بوده است. داده ها پس از گردآوری، با نرم افزار SPSS نسخه 23، با استفاده از آزمون های همبستگی پیرسون در سطح معناداری ($p < 0.05$) مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: 58/4% از افراد مورد مطالعه مرد، 57/5% دارای مدرک کارشناسی بوده اند. میانگین نمرات در رشد حرفه ای ($53/4 \pm 16/16$) و در سه بخش عدالت توزیعی ($31/85 \pm 4/94$)، رویه ای ($17/37 \pm 5/39$)، مروده ای ($27/03 \pm 8/47$) بوده است. بین عدالت سازمانی در ابعاد توزیعی ($r = 0.415$ $p < 0/001$)، رویه ای ($r = 0.535$ $p < 0.001$) و مروده ای ($r = 0.528$ $p < 0.001$) با رشد حرفه ای کارکنان با استفاده از ضریب همبستگی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری: افزایش یا کاهش هر یک از ابعاد عدالت سازمانی موجب روند افزایشی یا کاهش رشد حرفه ای کارکنان می گردد. در این راستا به مسئولین دانشگاه پیشنهاد می گردد که با افزایش عدالت سازمانی، زمینه را جهت رشد حرفه ای کارکنان فراهم سازند.

واژه های کلیدی: عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مروده ای، رشد حرفه ای