



بررسی عدالت سازمانی و رابطه آن با رضایتمندی کارکنان دانشکده دندانپزشکی بابل 1395

محمد مهدی نقیبی سیستانی¹، فاطمه گیلچینی^{2*}، بنین کاظمی³، زیبا رضانی⁴، فاطمه آل ابراهیمی³، مریم بذرافشان³

1- عضو مرکز تحقیقات سلامت دهان، استادیار بخش سلامت دهان و دندان پزشکی اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی بابل

2- کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، کارشناس واحد پژوهشی دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل

3- پرستار دندانپزشک، دانشگاه علوم پزشکی بابل

4- پرستار بالینی، دانشگاه علوم پزشکی بابل

سابقه و هدف: برای اینکه نیروی انسانی در سازمان تبدیل به سرمایه ای ماندگار و با بیشینه ارزش آفرینی برای سازمان گردد لازم است شرایطی فراهم گردد تا با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر به ایفای نقش های خود در سازمان بپردازد. از این رو هدف حاضر با بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایتمندی کارکنان دانشکده دندانپزشکی بابل انجام میشود.

روش کار: مطالعه حاضر توصیفی-تحلیلی و مقطعی بوده و نمونه های مورد پژوهش 71 نفر از کارکنان دانشکده دندانپزشکی بابل بودند که به روش سرشماری انتخاب شدند. عدالت سازمانی و رضایتمندی کارکنان از طریق پرسشنامه استاندارد شده عدالت سازمانی مورمن و نیهف و رضایتمندی مینه سوتا MSQ اندازه گیری شد. علاوه بر آنالیزهای توصیفی از تست های Independent sample T test و one way ANOVA در نرم افزار آماری SPSS22 جهت بررسی ارتباط ابعاد عدالت سازمانی و رضایتمندی با متغیرهای دموگرافیک و زمینه ای استفاده شد.

یافته ها: از میان افراد مورد مطالعه 50/7% مرد، 39/4% کارشناس و بالاتر و 46/5% سابقه 20-11 سال داشتند. میانگین عدالت توزیعی 2/7، عدالت رویه ای 2/9 و عدالت مراوده ای 3/1 بود. 84/5% از کارکنان رضایت متوسط و 12/9% رضایت بالا داشتند در مجموع رضایت کلی با سن، جنس، تحصیلات و سابقه کار رابطه معنی داری را نشان نداد. میانگین عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای نیز با سن، جنس، سابقه کار و سطح تحصیلات کارکنان ارتباط معنی داری نداشت اما ابعاد آن با رضایتمندی کارکنان از لحاظ آماری رابطه ی معنی داری را نشان داد ($p < 0/01$).

نتیجه گیری: با توجه به نتایج حاصل از یافته ها عدالت توزیعی کمتر از عدالت رویه ای و عدالت رویه ای نیز کمتر از عدالت مراوده ای در دانشکده دندانپزشکی بابل اجرا شده است. لذا اولویت در افزایش ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداشها و سپس به برداشت افراد از عادلانه بودن روشهای جاری در تصمیم گیری و پس از آن روابط حاکم بر سازمان میباشد. کارکنان با رضایتمندی متوسط نیز در مقایسه با کارکنان با رضایتمندی بالا عدالت سازمانی کمتری را احساس میکنند و نشان دهنده آن است که افزایش رضایتمندی کارکنان افزایش توزیع مناسب عدالت سازمانی در دانشکده را طلب میکند.

واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، رضایتمندی، کارکنان دانشکده دندانپزشکی

