

رابطه سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان

مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) دانشگاه علوم پزشکی مازندران

علی گل افشانی^۱، *ارسطو گوران اریمی^۲، سیده فاطمه فضل‌ی^۳

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) دانشگاه علوم پزشکی مازندران بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن را کلیه کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) دانشگاه علوم پزشکی مازندران به تعداد ۴۵۰ نفر تشکیل می‌دادند که براساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه سلامت سازمانی مایلز (۲۰۰۶) با ۴۴ سوال و در هفت مولفه (انسجام نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی)، پرسش‌نامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با ۲۰ سوال و در سه مولفه (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) و پرسش‌نامه بهره‌وری نیروی انسانی با ۱۸ سوال و در دو مولفه (کارایی و اثربخشی) استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید صاحب‌نظران امر رسید و پایایی آنها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه سلامت سازمانی $\alpha=0/822$ ، پرسش‌نامه عدالت سازمانی $\alpha=0/741$ و پرسش‌نامه بهره‌وری $\alpha=0/714$ بدست آمده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون، t مستقل و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج نشان داد که؛ بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که؛ عدالت سازمانی با ضریب بتا $\beta=0/412$ بیشترین ارتباط را با بهره‌وری نیروی انسانی دارا می‌باشد. بین سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان برحسب جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، عدالت سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی

۱. کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی، گروه علوم تربیتی، مدرس دانشگاه پیام نور ساری
۲. *نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، سرپرست گروه تحول اداری دانشگاه علوم پزشکی مازندران
۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران

امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی زیادی در محیط پیرامون خود هستند. محیطی که در آن، رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های جمعیت شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند (کیخا، ۱۳۹۲). از سوی دیگر، توسعه و رشد هر جامعه‌ای در گرو داشتن سازمان‌های سالم است. مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی‌ظنیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. سلامت سازمانی عبارت از توانایی سازمان‌ها در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌هاست. سلامت وضعیتی در افراد و سازمان متبوع است که امکان عملکرد بالاتر از حد معمول را می‌دهد. اگر انگیزه‌بخشی مداوم در یک نظام سالم صورت نگیرد، این نظام به تدریج وضعیت سالم خود را از دست داده، با تداوم این فقدان وارد وضعیت ناخوشی می‌شود. سازمان سالم، جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامت سازمان از نظر فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری، شخصیت ذینفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فرایستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر به‌سزایی دارد (ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹).

برای مدیران تلاش برای تأمین سلامت سازمان، حفظ و ارتقای سطح آن، نسبت به سایر فعالیت‌ها و وظایفی که بر عهده دارند در اولویت قرار دارد، اما متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به منزله یک اصل تعیین‌کننده اثربخش برای دست‌اندرکاران سازمانی، مفهوم ناشناخته‌ای است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت نابهنجار مدیریتی مانند کم‌کاری، غیبت، تقاضای متعدد برای انتقال به سازمان‌های دیگر، کیفیت پایین و غیره قرار می‌گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار به کارکنان این وضع را سر و سامان بخشند، غافل از اینکه مشکل جای دیگری است و راه‌حل آن در چیز دیگری است. فهم وضع سلامت سازمان می‌تواند ما را در انتخاب و گزینش روش‌های مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن یاری کند. بنابراین، پژوهش و مفهوم‌پردازی سلامت سازمانی لازمه فعالیت‌های پر دامنه و گسترده سازمان‌هاست و هر کوشش معناداری برای بهسازی سازمان اهمیت دارد (حقیقت‌جو و همکاران، ۱۳۸۸).

از طرفی امروزه یکی دیگر از مهمترین موضوعات ارزشی و مورد توجه و تأکید مدیریت منابع انسانی، عدالت سازمانی است. توجه به این امر، بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی

به‌عنوان یکی از سرمایه‌های باارزش قایل هستند. از سویی، سازمان‌ها در فضای رقابتی در پی کسب رضایت مشتریان و جذب آنان می‌باشند که لازمه بقا و استمرار حیات آنهاست (زینالی صومعه، ۱۳۸۳). این امر مسیر نمی‌شود، مگر اینکه به عدالت سازمانی توجه ویژه‌ای شود، زیرا عدالت به مثابه عامل حیات و بقای سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی شناخته شده است (پورعزت، ۱۳۸۱).

همچنین عدالت به‌عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها، همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است (گرینبرک و لیندا، ۲۰۰۰). به ویژه هنگامی که نیل به ثبات پویا در شمار اهداف مدیران قرار می‌گیرد، رعایت عدالت یکی از الزامات سیاسی رفتار سازمانی به‌شمار می‌رود، زیرا رعایت عدالت، موجب افزایش احساس تعلق خاطر، وفاداری و اعتماد افراد به سازمان می‌شود و بر سرمایه انسانی و اجتماعی سازمان می‌افزاید (محرم زاده و همکاران، ۱۳۹۱). واژه عدالت سازمانی اولین بار توسط گرینبرک در دهه ۱۹۷۰ بیان شد. وی عدالت سازمانی را به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمانها با کارکنان خود مرتبط می‌داند (فرناندس و رید^۲، ۲۰۰۶).

ادراک عدالت سازمانی یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر کارکنان بوده و موجب افزایش بهره‌وری می‌شود. بهره‌وری یکی از مفاهیم مهم در کشور به شمار می‌آید که چگونگی استفاده از عوامل تولید را نشان می‌دهد بنابراین استفاده بهینه و صحیح از منابع به عبارت دیگر بهره‌وری بالا برای سازمان از جمله دانشگاه‌ها از اهمیت چشم‌گیری برخوردار است (حریری و سجادی، ۱۳۸۸). در دنیای خاص امروز هر سازمان برای ارتقا و بهبود مستمر به بهره‌وری بالا نیازمند است (هاشمی و همکاران، ۱۳۸۷). و با توجه به آنکه مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند یا کامیابی سازمان‌ها اثر دارد، تلاش برای

۱ - Greenberg & Lind

۲ - Fernandes & Raed

افزایش بهره‌وری نیروی انسانی امر مهمی است (الوانی و همکاران، ۱۳۸۷). در واقع دستیابی به بهره‌وری پایدار در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارا و اثربخش می‌باشد (دسلر، ۱۳۸۱).

قربانی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با بهره‌وری کارکنان سازمان‌های دولتی شهر تبریز» نشان داد که، رابطه مثبت و معنی‌داری میان ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراددهای) با بهره‌وری کارکنان وجود دارد. امیریان‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «رابطه‌ی عدالت و تعهد سازمانی با بهره‌وری شغلی در بین دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر مرودشت» نشان دادند که، بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. بین مولفه‌های عدالت سازمانی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در سطح سازمان‌های دولتی استان کردستان» نشان دادند که، بین سه بعد از ابعاد متغیر عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت اطلاعاتی) و میزان بهره‌وری نیروی انسانی در سطح سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. همچنین عدالت رویه‌ای تعیین‌کننده‌ترین عامل تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی است.

رضایی صوفی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان» نشان دادند که، بین تمامی ابعاد سلامت سازمانی شامل ارتباط، مشارکت، تعهد، اعتبار، روحیه، اخلاقیات، عملکرد، تعیین هدف، رهبری حمایتی، کارایی و منابع با اثربخشی سازمان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هدایتی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان «رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان بیمارستان-های شهرستان زابل در سال ۱۳۸۹» نشان دادند که، بین عدالت سازمانی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود داشته و از ابعاد عدالت، عدالت تعاملی با بهره‌وری رابطه معناداری داشت.

شعبانی‌بهار و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «تعیین میزان رابطه سلامت سازمانی با بهره‌وری حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور از دیدگاه کارشناسان» نشان دادند که، بین میزان سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان، رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. حقیقت‌جو و ناظم (۱۳۸۶)، در پژوهشی با عنوان «اخلاقیات مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه-های علوم پزشکی کشور» نشان دادند که، بین سلامت سازمانی و بهره‌وری رابطه وجود دارد؛ بین

میزان سلامت سازمانی و خلاقیت مدیران رابطه معکوس وجود دارد. کلنداور^۱ (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد مدیریتی» نشان داد که، بین عدالت سازمانی با تعهد مدیریتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱). ارفانر و ارستین^۲ (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر سلامت سازمان»، نشان دادند که، سلامت سازمانی، بیش از هر چیز، به منابع انسانی سازمان وابسته است و به منظور بهره‌وری و اثربخشی مطلوب و افزایش سلامت سازمانی، باید به افراد سازمان، توجه کافی مبذول گردد. پلیتیز^۳ (۲۰۰۵)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین خلاقیت و میزان بهره‌وری کارکنان» نشان داد که، بین میزان خلاقیت و بهره‌وری رابطه مستقیمی وجود دارد اما این رابطه معنادار نیست. یعنی با افزایش خلاقیت، میزان بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد. راینسون^۴ (۲۰۰۴)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان» نشان داد که، عدالت سازمانی یک پیش‌بین معنادار برای عملکرد شغلی است. لوو^۵ (۲۰۰۳)، در پژوهشی با عنوان «محیط کاری سالم و بهره‌ور» نشان داد که محیط کاری و سازمانی سالم رابطه مستقیم و مثبتی با بهره‌وری کارکنان دارد. با توجه به اینکه هم اکنون موضوع سلامت سازمانی و عدالت سازمانی به عنوان یک نیاز برای سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی شناخته شده و موضوع جدیدی می‌باشد و همچنین به دلیل نبود پژوهش در ارتباط با موضوع سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی، پرداختن به این مقوله‌ها ضروری است؛ چرا که از یک طرف، مدیران و دست‌اندرکاران سازمان با مقوله سلامت سازمانی و عدالت سازمانی آشنا می‌شوند و از طرف دیگر می‌توانند تعالی و بهره‌وری سازمان خویش را با توجه به سلامت سازمانی و عدالت سازمانی بهبود بخشند. بنابراین هدف از پژوهش بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری

۱ - Klendauer

۲ - Irfaner & Ercetin

۳ - Politis

۴ - Robinson

۵ - Lowe

نیروی انسانی در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) می‌باشد. برای نیل به این هدف کلی، فرضیه‌های زیر مطرح شده است:

۱- بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه وجود دارد.

۲- بین سلامت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه وجود دارد.

۳- بین عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه وجود دارد.

۴- بین سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان برحسب جنسیت تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها، جزء پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش پژوهش‌را، کلیه کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) دانشگاه علوم پزشکی مازندران به تعداد ۴۵۰ نفر تشکیل می‌دهند. که براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=0.05$ تعداد ۲۱۰ نفر (۱۲۱ مرد و ۸۹ زن) با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب جنسیت به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش عبارتند از:

- پرسش‌نامه سلامت سازمانی مایلز (۲۰۰۶): این پرسش‌نامه دارای ۴۴ سوال و در هفت مولفه (انسجام نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی)، در طیف ۴ گزینه‌ای (بندرت، گاهی، غالباً و همیشه) طراحی شده است. روایی آن به تایید متخصصان امر رسید و پایایی آن در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0.82$ محاسبه شد.

- پرسش‌نامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳): این پرسش‌نامه دارای ۲۰ سوال و در سه مولفه (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی)، در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظم، موافقم، کاملاً موافقم) طراحی شده است. روایی آن به تایید متخصصان

امر رسید و پایایی آن در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/74$ محاسبه شد.

- پرسش نامه بهره‌وری نیروی انسانی: این پرسش نامه دارای ۱۸ سوال و در دو مولفه (کارایی و اثربخشی)، در طیف پنج گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) تنظیم شده است. روایی آن به تایید متخصصان امر رسید و پایایی آن در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/71$ محاسبه شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های رگرسیون و همبستگی پیرسون و t مستقل برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

- آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

جدول ۲: نتایج آزمون کواموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	حجم نمونه	سطح معناداری
سلامت سازمانی	۲/۵۹۸	۰/۲۰۶		۰/۰۸۷
عدالت سازمانی	۳/۴۷۲	۰/۴۱۵	۲۱۰	۰/۰۶۵
بهره‌وری نیروی انسانی	۳/۳۷۸	۰/۴۰۱		۰/۱۲۳

مطابق جدول ۲؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه گیری $\alpha=0/05$ ، سطح معناداری برای همه متغیرها $\text{Sig} > 0/05$ محاسبه شده است، لذا فرض صفر تایید و فرض پژوهش رد می‌گردد. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مجاز است.

- بررسی سوال‌های پژوهش

۱- بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه مورد نظر از آزمون رگرسیون استفاده استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون رگرسیون برای سوال شماره یک

Sig	T	β	R ²	R	Sig	F	متغیرهای پیش‌بین
۰/۹۱	۰/۱۱۳	-					عدد ثابت
۰/۰۰۰۱	۷/۱۲۶	۰/۳۹	۰/۴۶۶	۰/۶۸۳	۰/۰۰۰۱	۹۷/۴۰۸	سلامت سازمانی
۰/۰۰۰۱	۷/۵۱۵	۰/۴۱۲					عدالت سازمانی

مطابق جدول ۲؛ با توجه به اینکه سطح معناداری آماره F، کوچکتر از $0/05$ ($Sig = 0/000$)، محاسبه شده، حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = 5\%$ سطح معناداری برای همه متغیرها $Sig > 0/05$ محاسبه شده است، لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که؛ «بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد». علاوه بر این، مقدار R² نشان می‌دهد که حدود ۴۷ درصد از واریانس بهره‌وری نیروی انسانی توسط سلامت سازمانی و عدالت سازمانی پیش‌بینی می‌شود. همچنین براساس مدل رگرسیون نتیجه‌گیری می‌شود که: «عدالت سازمانی با ضریب $\beta = 0/412$ بیشترین ارتباط را با بهره‌وری نیروی انسانی دارا می‌باشد».

۲- بین سلامت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه مورد نظر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه شماره دو

بهره‌وری نیروی انسانی		متغیرها
مقادیر	شاخص‌ها	سلامت سازمانی
۰/۵۷۵**	مقدار همبستگی (۲)	

سطح معناداری (sig) ۰/۰۰۰۱

تعداد نمونه (n) ۲۱۰

مطابق جدول ۳؛ چون سطح معناداری برای آزمون رابطه بین سلامت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی $\text{Sig} > 0/05$ محاسبه شده است، لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «بین سلامت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد».

۳- بین عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه وجود دارد.
برای بررسی فرضیه مورد نظر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه شماره سه

متغیرها		بهره‌وری نیروی انسانی
شاخص‌ها	مقادیر	
مقدار همبستگی (r)	۰/۵۸۷**	عدالت سازمانی
سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱	
تعداد نمونه (n)	۲۱۰	

مطابق جدول ۴؛ چون سطح معناداری برای آزمون رابطه بین عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی $\text{Sig} > 0/05$ محاسبه شده است، لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «بین عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد».

۴- بین سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان بر حسب جنسیت تفاوت وجود دارد.

برای بررسی فرضیه مورد نظر، با رعایت شرط برابری واریانس‌های دو گروه از آزمون پارامتریک t مستقل استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون t مستقل برای فرضیه شماره چهار

متغیر	جنس	تعداد	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری آماره F (همگنی واریانس‌ها)	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
سلامت سازمانی	مرد	۱۲۱	۲/۶۰۱	۰/۲۰۹	۰/۲۸۹	۰/۶۵۲	۲۰۸	۰/۵۱۵
	زن	۸۹	۲/۵۷	۰/۱۸۲				
عدالت سازمانی	مرد	۱۲۱	۳/۴۷۷	۰/۴۲۱	۰/۴۳	۰/۵۳۷	۲۰۸	۰/۵۹۲
	زن	۸۹	۳/۴۲۶	۰/۳۵۲				
بهره‌وری نیروی انسانی	مرد	۱۲۱	۳/۳۷۷	۰/۴۰۸	۰/۴۷	-۰/۱۵۸	۲۰۸	۰/۸۷۵
	زن	۸۹	۳/۳۹۱	۰/۳۳۵				

مطابق جدول ۵؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = 5\%$ با درجه آزادی $df=208$ سطح معناداری برای همه متغیرها $Sig > 0.05$ محاسبه شده است، بنابراین فرض صفر تایید و فرض پژوهش رد می‌شود و نتیجه‌گیری می‌شود که؛ «بین سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان برحسب جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد».

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای خاص امروز هر سازمان برای ارتقا و بهبود مستمر به بهره‌وری بالا نیازمندا است (هاشمی و همکاران، ۱۳۸۷). بهره‌وری نیروی انسانی اغلب، در محیط سازمانی سالم امکان پذیر است؛ از این رو سنجش و توسعه سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و بهره‌وری، همواره باید مورد توجه قرار گیرد (حقیقت‌جو و فتح، ۱۳۸۶). ارفانر و ارسیشین (۲۰۰۸)، معتقدند سلامت سازمانی، بیش از هر چیز، به منابع انسانی سازمان وابسته است و به منظور بهره‌وری و اثربخشی مطلوب، باید توجه کافی به افراد سازمان مبذول گردد؛ زیرا وجود افراد متخصص و کارآمد در سطوح مختلف، اعم از فنی و اداری، عامل بسیار مهمی در رشد و بهبود مستمر سازمان و بقای آن است.

از سوی دیگر گرین برگ معتقد است که برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها (بهره‌وری) و رضایت افراد در سازمان‌ها، ادراک عدالت سازمانی ضرورت دارد (امیر خانی و پورعزت، ۱۳۸۷). بنابراین مدیران در سازمان‌های امروزی نمی‌توانند نسبت به این موضع بی‌تفاوت باشند چرا که عدالت به مانند سایر نیازهای انسانی به عنوان یک نیاز مطرح بوده و هست. چنانچه مدیران سازمان‌ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند بایستی قادر باشند درک وجود عدالت در سازمانشان را در کارکنان بوجود آورند (قربان نیا و دهنوی، ۱۳۸۱)، زیرا ادراک عدالت سازمانی یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر کارکنان بوده و در شکل دادن نگرش‌ها و رفتارهای آنها، نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند. بنابراین در این پژوهش ارتباط سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج این پژوهش نشان داد که بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان پیامبر اعظم (ص) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش سلامت سازمانی و عدالت سازمانی میزان بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که، عدالت سازمانی بیشترین ارتباط را با بهره‌وری نیروی انسانی دارا می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های قربانی (۱۳۹۲)، امیریان‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، رضایی صوفی و همکاران (۱۳۹۱)، احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، هدایتی و همکاران (۱۳۹۰)، شعبانی‌بهار و همکاران (۱۳۸۹)، حقیقت‌جو و ناظم (۱۳۸۶)، رابینسون (۲۰۰۴) و لوو (۲۰۰۳) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که، کارکنانی که احساس بی‌عدالتی کنند، سطوح پایین‌تری از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و در نتیجه بهره‌وری کارکنان کاهش می‌یابد و سازمان را در دستیابی به اهداف دچار مشکل می‌نمایند.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که بین سلامت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش سلامت سازمانی، میزان بهره‌وری در کارکنان افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های رضایی صوفی و همکاران (۱۳۹۱)، شعبانی‌بهار و همکاران (۱۳۸۹)، حقیقت‌جو و ناظم (۱۳۸۶) و لوو (۲۰۰۳) همسو می‌باشد. این نتیجه بیانگر آن است که هر چقدر کارکنان مورد مطالعه از انسجام نهادی، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی بیشتری برخوردار باشند، میزان بهره‌وری در آنها نیز بالاتر خواهد

رفت. همچنین در تبیین این یافته می‌توان گفت که سلامت سازمانی از ارکان اساسی بهره‌وری است و نقش به‌سزایی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان دارد. یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش نشان داد که، بین عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش عدالت سازمانی، میزان بهره‌وری در کارکنان افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های قربانی (۱۳۹۲)، امیریان‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، هدایتی و همکاران (۱۳۹۰) و رایبسون (۲۰۰۴)، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که، عدالت سازمانی یعنی رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمانها با کارکنان. بنابراین وقتی کارکنان به این درک برسند که سازمان با آنها به‌طور منصفانه رفتار می‌کند، سبب ارتقاء عملکرد در آنان می‌شود. چرا که رعایت عدالت، موجب افزایش احساس تعلق خاطر، وفاداری و اعتماد افراد به سازمان می‌شود و بر سرمایه انسانی و اجتماعی سازمان می‌افزاید و در نهایت موجب بهره‌وری کارکنان و سازمان خواهد شد. بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش، بر مدیران و مسئولان دانشگاه فرض است تا با سالم سازی سازمان و برقراری عدالت در سازمان باعث ارتقاء بهره‌وری کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان شوند.

منابع:

۱. احمدی، فریدون، ضیایی، مرتضی و شیخی، زینب. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در سطح سازمان‌های دولتی استان کردستان.
۲. امیریان‌زاده، مژگان؛ قلتاش، عباس و مختاری، مرضیه. (۱۳۹۱). رابطه‌ی عدالت و تعهد سازمانی با بهره‌وری شغلی در بین دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر مرودشت. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۴، صص ۳۵-۲۱.
۳. امیرخانی، طیبه؛ پورعزت، علی‌اصغر. (۱۳۸۷). تاملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی، نشریه علمی پژوهشی مدیریت دولتی، صص ۳۲-۱۹.
۴. الوانی، سیدمهدی؛ پورعزت، علی‌اصغر و سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۷). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی؛ مطالعه موردی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی، شماره ۴.

۵. پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۰). مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی. فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۵۵.
۶. حریری، محمدحسین و سجادی، هانیه‌السادات. (۱۳۸۸). بررسی چالش‌ها و راهکارهای ارتقای بهره‌وری در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی. مجله انجمن بهره‌وری ایران، شماره ۱۹.
۷. حقیقت‌جو، زهرا و ناظم، فتاح. (۱۳۸۶). خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت، دوره چهارم، شماره ۱، صص ۱۵۱-۱۴۳.
۸. حقیقت‌جو، زهرا؛ شفیق‌پور، محمدرضا؛ سلطانی، علیرضا؛ انصاری، حمید و حقیقت‌جو، زینب. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی، دوره هفتم، شماره ۱، صص ۲۰-۱۳.
۹. رضایی‌صوفی، مرتضی؛ دوستار، محمد و سعادت، مهدی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان. پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش، شماره ۲، صص ۷۲-۶۱.
۱۰. زینالی‌صومعه، پروانه. (۱۳۸۳). بررسی تأثیر رعایت سازمانی در اثر بخشی سازمان‌های خدماتی برای جلب رضایت مشتریان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۱. ساعدی، سارا؛ خلعتبری، جواد و موری نجف‌آبادی، ندا. (۱۳۸۹). رابطه کیفیت کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، سال اول، شماره ۴، صص ۶۴-۵۵.
۱۲. شعبانی بهار، غلامرضا؛ صفائی، ایمان و عرفانی، نصرالله. (۱۳۸۹). تعیین میزان رابطه سلامت سازمانی با بهره‌وری حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور از دیدگاه کارشناسان. فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۹، صص ۸۲-۶۹.
۱۳. قربان‌نیا، ناصر؛ دهنوی، حسین. (۱۳۸۱). عدالت حقوقی، تهران، مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر.

۱۴. قربانی، صابر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان سازمانهای دولتی شهر تبریز). دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حکیم جرجانی.
۱۵. کیخا، زهرا. (۱۳۹۲). *رابطه سلامت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستادی- اداری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
۱۶. محرم‌زاده، مهرداد؛ شاکر، زینب و کاشف، میرمحمد. (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. *فصلنامه مدیریت ورزشی*، شماره ۱۲، صص ۲۱-۵.
۱۷. هاشمی، سیدمحسن؛ کلاته عربی، حسن و خدابنده، علی. (۱۳۸۷). نقش نظام پیشنهادات در توسعه منابع انسانی و افزایش بهره‌وری. *کتابچه ششمین کنفرانس ملی نظام پیشنهادات، جهاد دانشگاهی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران*.
۱۸. هدایتی، سیدپوری؛ فرجی، عبیدالله؛ محبتی، فاطمه؛ حامدی، سودابه؛ عمادی، وحیده و شریفی، طاهره. (۱۳۹۰). *رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های شهرستان زابل در سال ۱۳۸۹*. *فصلنامه اخلاق پزشکی*، سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۱۱۸-۱۰۵.

19. Fernandes, C., & Raed, A. (2006). Impact of organizational justice in an expatriate work environment. *Management research news*, 29(11), 701-712.
20. Greenberg, J., & Lind, E.A. (2000). *The purposit of organizational justice: from conceptualization to implication to application*. In C.L. cooper and E.A. Locke (Eds.). *industrial and organizational psychology: linking theory with practice*. Blackwell, Malden, MA: 72-108.
21. Lowe, G.S. (2003). *Healthy workplaces and productivity*. A discussion paper.
22. Politis, J.D. (2005). Dispersed leadership Predictor of The Work Environment for Creativity and Productivity. *European Journal of Innovation Management*, 8 (2), 182-189.
23. Robinson, K. (2004). *The Impact of Individual Differences on the Relationship Between Employee Perceptions of Organizational Justice and Organizational outcome Variables*, PhD Dissertation, Alliant International University, San Diego, CA.