بررسی رابطه بین یاپی با عدالت سازمانی ادراک شده و رفتار شهوت‌زدایی
سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه

محمدرضا هاشمی | حلیمی کریم

تاریخ دریافت: 06/06/1392 تاریخ پذیرش: 08/09/1392

چکیده
پیش‌زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین یاپی با عدالت سازمانی ادراک شده و رفتار شهوت‌زدایی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا ارومیه به تعیین فاکتورهای عوامل مؤثر بر رفتار کارکنان کادر درمانی بیمارستان ارومیه قرار گرفته است.

مواد و روش‌ها: سطح تحقیق آزمایشگاهی پژوهشی و کارکنی انتخاب می‌شود. ادراک شده سازمانی، عوامل مؤثر بر رفتار کارکنان کادر درمانی بیمارستان ارومیه را تعیین کرد.

نتایج: بیش از 90 درصد کارکنان کادر درمانی بیمارستان ارومیه رفتار شهوت‌زدایی کارکنان را بیش از 90 درصد ارزش قائل می‌نمایند.

کلید واژه‌ها: یاپی، عدالت سازمانی، رفتار شهوت‌زدایی، کادر درمانی

مجله دانشگاه پرستاری و مامایی ارومیه، دوره پانزدهم، شماره دهم، پی، 51، سال 1392

آدرس مکاتبه: دانشگاه ارومیه، تلفن: 0112941270

Email: karimi.halineh@yahoo.com

مقدمه
اگر زندگی روزمره خود را انسان کشی کنیم، نتیجه می‌گیریم که سازمان‌ها، با توجه به مמחקר‌ها، مانند سازمان‌های مختلفی در تمام‌هندی و بشری سازمان‌های زندگی هر ماه در سازمان‌ها می‌گذرانند. بنابراین ثبات ما از سازمان‌ها ممکن است ممکن با نمایش این امر داشت که به مشابه، از اوقاتی از تجارب شخصی ما در نقش بان‌سازمان‌هاست. این امر را نسبت به سازمان‌ها تشکیل می‌دهد (1). امروزه درصدی با اهداف سازمان‌ها نیاز حاصلی بسیاری کارکنان است. این امر در سازمان‌های شهوت‌زدایی همچون بیمارستان‌ها، از اهمیت بیشتری برخوردار است. کارکنان این سازمان‌ها باید نزدیک خود را با مکمل‌های مثل عدالت سازمانی حفظ کرد. این مقاله بررسی عوامل مؤثر بر رفتار کارکنان کادر درمانی سازمان‌های اجتماعی ارومیه و این امر را نسبت به سازمان‌های اجتماعی ارومیه بیان کرده است.

1. فاشن‌کام سپرد، مهندیس از دانشگاه ارومیه
2. کارشناسی ارشد مدیریت امورشی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول)
نیروی انسانی به عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه‌های سازمانی محسوب می‌شود. در پایان فصل‌های گذشته، کارآمدی یک سازمان به وظیفه انجام امور و رفع مشکلات و توانایی پاسخگویی به استان‌ها و نیروهای محیطی است. در اینجا به بررسی این سوالات انجام می‌دهیم.

مجله دانشگاه پرستاری و مامایی ارومیه

بررسی رابطه بین پایش با عادت سازمانی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی کار در مبنای پیشگیری (روز اول)
مدیرانی و روش نمونه‌گیری
جامعه‌آزمایی در این پژوهش شامل کادر دانشجویی دانشگاهی از دو دانشگاه بیمارستانی و آموزشی است که به مراجعه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS بررسی شده است. نتایج این پژوهش به نظر روش تحلیلی این پژوهش نشان داد که با استفاده از نرم‌افزاری مانند SPSS می‌توان به بهتر بهبود و قابلیت گزارش و تحلیل اطلاعاتی از این پژوهش درگیر شد.

مورد و روش کار
با توجه به اهداف و سوالاتی که پژوهش، نحوه تحقیق راحت از نظر هدف کاربردی و در نظر روش تحقیفی است. تحقیفی توصیفی معمول شروع می‌شود که بررسی این مورد برای استخراج یک روش تحلیلی از توزیع نرمال برخوردار بودند.

روش تحلیل داده‌ها:
تهیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و در دو روش تحقیفی و استنباطی لاجم شد در سطح آمار توصیفی از آمارهای نظیر (میانگین و احراز تغییر و شکل توزیع و نمودارهای بیشتر) استخراج گردید و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و گریجینسی استفاده گردید.

کودکان‌ها: برای آزمون فرضیات پژوهشی استفاده شده است.

پایه‌ها
یافته‌های مطالعه از ارتباط با مشتقات دموگرافیک نشان داد که در این مطالعه از 215 نفر به کمک پژوهشی پاسخ گرفتند. 122 نفر (83%) در سن 25-30 سال و 93 نفر (43%) در سن 31-35 سال را می‌توان تشکیل داده‌اند. سطح تحصیلات پاسخگویان
دازای وضعیت استفاده رسمی، 14 نفر (7 درصد) پیشین و 20 نفر (11 درصد) با نویسندگان با توجه به جدول شماره (1) میانگین پایش در این تحقیق 76 نفر (انحراف معیار 32 نفر) میانگین برای سازمان، شاهد از عدالت و عدالت عقلی در نظر گرفته شده است که محصل جمع این این به علت نشان دهنده وضعیت سازمانی است میانگین عدالت سازمانی در کل (انحراف معیار 817) میانگین، میانگین و انحراف معیار سه مؤلفه عدالت سازمانی به ترتیب (16 نفر) 7.8 نفر (انحراف معیار 9) میانگین، از بین متغیرهای عدالت سازمانی عدالت توزیعی در وضعیت پایین قرار داشت و وضعیت میانگین و انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی در نمونه مورد مطالعه 92 میانگین و وضعیت میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های آن (فضلیه مدنی، وظیفه شناسی نویسی، محتویات و رفتار شهروندی سازمانی) بر ترتیب برای است بجای ۱7۳۹۸۱۱ این میانگین و از بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی میانگین در حد پایین بود.

| جدول شماره (1): پیشنهاد توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق | 
|---------------------------------|---|---|---|
| اطرافی | حدااقل | متغیر |
| میانگین | 47 | 47 | 47 |
| عدالت | 15 | 15 | 15 |
| عدالت توزیعی | 18 | 18 | 18 |
| عدالت رویهای | 6 | 6 | 6 |
| عدالت معادله | 5 | 5 | 5 |
| رفتار شهروندی | 41 | 41 | 41 |
| فضلیه مدنی | 9 | 9 | 9 |
| وظیفه شناسی | 15 | 15 | 15 |
| نوع دوستی | 6 | 6 | 6 |
| ادب | 7 | 7 | 7 |
| مرداغی | 5 | 5 | 5 |
| پایش | 14 | 14 | 14 |
| عدالت رویهای | 167 | 167 | 167 |
| عدالت توزیعی | 121 | 121 | 121 |
| عدالت معادله | 118 | 118 | 118 |
| رفتار شهروندی | 118 | 118 | 118 |
| فضلیه مدنی | 118 | 118 | 118 |
| وظیفه شناسی | 118 | 118 | 118 |
| نوع دوستی | 118 | 118 | 118 |
| ادب | 118 | 118 | 118 |
| مرداغی | 118 | 118 | 118 |
| پایش | 118 | 118 | 118 |

دازای وضعیت استفاده رسمی، 14 نفر (7 درصد) پیشین و 20 نفر (11 درصد) با نویسندگان با توجه به جدول شماره (1) میانگین پایش در این تحقیق 76 نفر (انحراف معیار 32 نفر) میانگین برای سازمان، شاهد از عدالت و عدالت عقلی در نظر گرفته شده است که محصل جمع این این به علت نشان دهنده وضعیت سازمانی است میانگین عدالت سازمانی در کل (انحراف معیار 817) میانگین، میانگین و انحراف معیار سه مؤلفه عدالت سازمانی به ترتیب (16 نفر) 7.8 نفر (انحراف معیار 9) میانگین، از بین متغیرهای عدالت سازمانی عدالت توزیعی در وضعیت پایین قرار داشت و وضعیت میانگین و انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی در نمونه مورد مطالعه 92 میانگین و وضعیت میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های آن (فضلیه مدنی، وظیفه شناسی نویسی، محتویات و رفتار شهروندی سازمانی) بر ترتیب برای است بجای ۱7۳۹۸۱۱ این میانگین و از بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی میانگین در حد پایین بود.

جداول مربوط به فرضیه (2): نتایج تجزیه و تحلیل همبستگی بین متغیرهای (فرضیههای (1 میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق | 
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اطرافی</td>
<td>حدااقل</td>
<td>متغیر</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالت</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالت توزیعی</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالت رویهای</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالت معادله</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتار شهروندی</td>
<td>41</td>
<td>41</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>فضلیه مدنی</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>وظیفه شناسی</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>نوع دوستی</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>ادب</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>مرداغی</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>پایش</td>
<td>14</td>
<td>14</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالت رویهای</td>
<td>167</td>
<td>167</td>
<td>167</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالت توزیعی</td>
<td>121</td>
<td>121</td>
<td>121</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالت معادله</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتار شهروندی</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
</tr>
<tr>
<td>فضلیه مدنی</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
</tr>
<tr>
<td>وظیفه شناسی</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
</tr>
<tr>
<td>نوع دوستی</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
</tr>
<tr>
<td>ادب</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
</tr>
<tr>
<td>مرداغی</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
</tr>
<tr>
<td>پایش</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
<td>118</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول شماره (۳) نتایج جزئی تحلیل همبستگی بین متغیرهای فرضیه (۱ ، ۲) و (۳)

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرها</th>
<th>فضیلت</th>
<th>رتبه شوروندی</th>
<th>پایش</th>
<th>واحد دوستی</th>
<th>نوع دوستی</th>
<th>اداب</th>
<th>مردانگی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>متغیرهای یش</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(p&lt;.05)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادل روهای</td>
<td>0.43</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادل عماملی</td>
<td>0.57</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رفتار شوروندی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(p&lt;.05)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادل روهای</td>
<td>0.27</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادل عماملی</td>
<td>0.37</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

فرصتهای سه اطلاعات جدول (۳) بیانگر است که بین دو متغیر پایش با رفتار شوروندی سازمانی رابطه مثبت مشهور دارد (R=0.43) و وجود دارد (R=0.57).

فرصتهای دو اطلاعات با ابعاد فضیلت و مردانگی رابطه معنیداری وجود دارد (R=0.27). فرضیه هفته بین عادلی با ابعاد وظیفه‌شناسی و نوع دوستی، اداب رابطه معنی‌داری وجود دارد (R=0.37).

فرصتهای پنجم اطلاعات مربوط به جدول ۳ در مورد فرضیه پنج

جدول شماره (۴) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر ملاک</th>
<th>کاملاً</th>
<th>متغیرهای یش</th>
<th>بین</th>
<th>عادل روهای</th>
<th>عادل عماملی</th>
<th>رفتار شوروندی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>متغیرهای یش</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۱</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادل روهای</td>
<td>0.65</td>
<td>۰.۴۳</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادل عماملی</td>
<td>0.75</td>
<td>۰.۵۷</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رفتار شوروندی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادل روهای</td>
<td>0.37</td>
<td>۰.۲۷</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادل عماملی</td>
<td>0.47</td>
<td>۰.۳۷</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

در این جدول با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام، مشاهده می‌شود که بین متغیرهای یش با رفتار شوروندی سازمانی وجود دارد و عادلی تعاملی از ابعاد عادلی به طور مشترک ۱۲ درصد از تغییرات رفتار شوروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. عادل روهای (R=0.65) و عادل عماملی (R=0.75) تغییرات رفتار شوروندی است. به طور مشترک ۴۷ درصد از تغییرات رفتار شوروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

جدول شماره (۵) همبستگی بین پایش و رفتار شوروندی با نقش تغییرات کنده عادل

<table>
<thead>
<tr>
<th>همبستگی مربی صفر (برپایه)</th>
<th>همبستگی نفوذکنی (با کنترل عادل)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رفتار شوروندی</td>
<td>عادل</td>
</tr>
<tr>
<td>r</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>p</td>
<td>&lt;.05</td>
</tr>
</tbody>
</table>

فرصتهای ۴ جدول شماره (۵) مربوط به فرضیه ۴ بناگر آن است که رابطه بین پایش کارگان و رفتار شوروندی سازمانی آن‌ها

محمد حسینی، همسر کامبیز

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه

818 دوره پیاده‌سازی، شماره دهم، پی. 51. دی 1392
بحث و نتیجه‌گیری

پایش، عوامل و رفتار شهوتی سازمان به عنوان مفاهیم جدید مدیریت که بر رفتار کارکنان و مدارک ناگفته، در
فرآیندهای سازمانی نقش تعیین کننده درد و اهمیت ایمن مقوله،
در سرزمینهای بیشتری بازیشته است.

در مطالعه پایش به پایش با عوامل سازمانی و رفتار
شوره‌ئی سازمانی با بروز 219 نفر از کارکنان کار درمانی
سرپرسام این در جهت اثبات که هر
اندازه کارکنان با وجود پایش در سازمان بیشتر باشد به همان
اندازه احساس احساس منفی که میزان تعلق فنکن
پایان با مراقب به آنها و قبیل کارکنان سازمانی عادلانه است.
و این اتفاقات در محل ایمنی و ایمنی در مورد قابل
حقیقت‌اند. آن در محل ایمنی و ایمنی در مورد قابل
نگهداری کارکنان به شکل مثبت طبیعی.

موقایه‌های عوامل سازمانی (عوامل روانی و ایمنی) می‌توانند
رفتار شهوتی سازمانی را بیش‌تر کننده تجربه‌های حاضر با
نتیجه‌گیری می‌تواند. منابع عوامل سازمانی در این است در
۱۰۰۰/۹ رفتار شهوتی سازمانی در دار بر عوامل طبیعی می‌تواند
تحقیقات آن در محل ایمنی و ایمنی در مورد قابل
نگهداری کارکنان به شکل مثبت طبیعی.

حقیقت‌اند. آن در محل ایمنی و ایمنی در مورد قابل

۱۳۹۲/۵/۱۳۹۱

۲۳۵۱۹

۱۰۰۰/۹

۱۰۰۰/۹

۱۰۰۰/۹
و از جمله پیشنهادات کاربردی بر اساس افتخارات حقیقی
حاری این است که مدیران و سرمایه‌گذاران با ایجاد نظام‌های
جبران‌ای خصوصی در راستای عدالت نوزده‌ی در سازمان، همانند
برداخت این باعث عملکرد و نتایجی افزایش در جهت درک عدالت
نتیجه‌گیری کم‌دادن و دریای ایفای رفتار و رفتار شوره‌دانی سازمانی
کلک‌ها و کارگاه‌های انگیزه مناسب در زمینه اصل رفتار
شوره‌دانی سازمانی برای اهمیت کد در سازمان به منظور بقای
روجی نوع دوستی و ارزش‌شناسی ادب، راهنما و فضیلت مدنی
برگزار شود و همچنین به تهیه‌کننده کردن پایه در سازمان با
استفاده از برگزاری جلسات رسمی برای کلیه کارکنان تصور
خوش‌بینی‌تری در محیط کار که در این بین باعث وجود امید
فاعلی اعتماد در محیط کار گردید فراهم سازی زمینه‌های ازم
جهت بهبود روابط بین کارکنان توسط مبادران
با توجه به نکات ذکر شده و این واقعیت به شکل مانا می‌باشد
سازمان‌های پیشرفتی به وسیله تربیت می‌تواند با مصرف‌های دیگری و در
قابل تحقیقی مستقل و وسیعتر بروز گردد.

تغییر و تنش
نویسنده‌اند مختصر بر خود و از کلیه پرسنل
سازمانی امام رضا (ع) ارائه می‌کند که در پیشبرد این پژوهش باید
رساندن قدردانی و سیاست‌گذاری نمایند.

References:
1. Ganjinya H, Goudarzv, Chegini M, Ghaffarzadeh
A. Effects of perceived organizational justice on
OCB. J improvement and change management
2. MardaniHamuleh M, Heydari H. Relationship
between organizational justice and organizational
citizenship behavior of hospital staff. J Med
Ethics and History of Medicine 2008.(Persian).
3. Parker RJ, Kohlmeyer JM. Organizational justice
and turnover in public accounting firms: a
research note. Accounting, Organizations and
4. Semsar A. Golparvar M, Atashpour H. Peer-
oriented and procedural justice, interactional
justice and organizational citizenship behaviors of
employees in several industrial complex.

Knowledge & Research in Applied Psychology
5. Belcourt M, Bohlander G, Snell S. Managing
as teachers: Teachers as women. In I. Goodson A.
Hargreaves (Eds.), Teachers Professional lives.
6. Zkyany SH. Strengthening of the role of
organizational citizenship behavior organizational
justice, and a healthy personality (Dissertation).
Tehran: Tarbiat Modarres University;
2008:2.(Persian).
7. Peters T J, Waterman R. In search of excellence:
Lessons from America's best run companies. New
8. Komaki JL, Zlotnick S, Jensen M. Development
of an operant-based taxonomy and observational


A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN MONITORING WITH PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG MEDICAL STAFF OF URMIA IMAM REZA HOSPITAL

Hasani M, Karimi H*

Abstract

Background & Aims: The purpose of this study was to investigate the relationship between monitoring with perceived organizational justice and organizational citizenship behavior among medical staff of Urmia Imam Reza Hospital.

Materials & Methods: Considering the purpose, the present study is an applied one and methodologically it is descriptive-correlational. The statistical population consisted of all medical staff (N= 476) of Imam Reza Hospital in Urmia, Iran. The sample was selected by simple random sampling and 215 individuals were selected according to Morgan’s table. For collecting the data, Niehoff and Gharit- Tagoe’s (1991) Monitoring Questionnaire, Niehoff and Moorman’s (1993) Organizational Justice Inventory, and Podsakoff, Mackenzie, Pin, and Bachrach’s (2000) OCB Questionnaire have been employed; furthermore, their reliability and validity was confirmed. The analysis of data was conducted by using Pearson correlation test, and stepwise multiple regression.

Conclusion: The analysis of the data suggested that there was a positive and significant relationship between monitoring with organizational justice perceptions (p = 0.000, R= 0.322) and organizational citizenship behavior (P= 0.02, R= 0.155). It means that the more aware the organizational staff be of the existence of monitoring, the more secure and justice they feel, since they believe that there is no superiority among the organization’s personnel, and their salary, benefits, and rewards are offered based on their effort in the organization. Then, their organizational citizenship behavior is also increased.

Keywords: monitoring, organizational citizenship behavior, organizational justice, medical staff of Urmia Imam Reza hospital.

Address: University of Urmia, Tel: (+98) 9142010912
Email: karimi.halimeh@yahoo.com

1Associate Professor of Educational Management, University of Urmia
2Master of Educational Management, University of Urmia (Corresponding Author)