

چکیده

مقدمه: اصولاً فلسفه وجودی یک نظام سلامت، سلامت بهتر و موضوع عدالت یکی از هدف‌های اولیه آن است. تعریف عدالت در موضوع‌های مختلف متفاوت بوده و در مراقبت‌های سلامتی عبارت‌اند از کم‌ترین تفاوت ممکن بین افراد و گروه‌ها. براساس گزارش سازمانی جهانی در سال ۲۰۰۱، یکی از اهداف اساسی ساختار بهداشت و درمان عادلانه بودن است برابر گزارشات سازمان بهداشت جهانی، بیمارستان در کشورهای جهان سوم نیمی از هزینه‌های بخش بهداشت و درمان را به خود اختصاص می‌دهد و از طرفی بخش قابل توجهی از نیروی انسانی بهداشتی و درمانی را که در سطوح عالی آموزش دیده‌اند به خود اختصاص می‌دهد. در برخی کشورها ۸۰ درصد نیروی انسانی پیراپزشکی و ۶۰ درصد پزشکان را در بر می‌گیرد. با توجه به اهمیت بیمارستان و نحوه اداره امور و منابع آن لازم است که شیوه‌های مفید و اثربخشی جهت رهبری و مدیریت منابع به کار گرفته شوند بدین منظور اداره کنندگان بیمارستان‌ها باید هرچه بیشتر خود را با نظریه‌ها و روش‌های مدیریتی منطبق سازند و با نظریه‌های نوین آشنا گردند. یکی از نظریه‌های نوین در زمینه رهبری سازمانی، رهبری تحول‌آفرین است. رهبران تحول‌آفرین اثربخشی را به کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره‌مند شوند. عدالت سازمانی نیز، فضیلتی است که تحول در جان آدمی و جوامع بشری منوط به آن است و بحث درباره آن و نیز نحوه تحقق و اجرای آن همیشه از ضروریات اولیه زندگی بشر محسوب شده است. هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین، تبادلی و عدالت سازمانی در بیمارستان‌های علوی و نیکوکاری تبریز است و این‌که به طور ویژه کدام یک از ابعاد این سبک‌ها ادراک عدالت از سوی کارکنان را افزایش می‌دهد.

روش بررسی: پژوهش حاضر به روش توصیفی تحلیلی مقطعی انجام شده است. جامعه پژوهش را ۲۳۸ نفر از مدیران و کارکنان بیمارستان‌های علوی و نیکوکاری تبریز تشکیل می‌دادند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه چندعاملی رهبری (MLQ) و عدالت سازمانی نیهوف بود.

یافته‌ها: نتایج حاکی از متوسط بودن میزان رهبری تحول‌آفرین از دیدگاه کارکنان و بالا بودن همین سبک از نظر مدیران است. هم‌چنین ضریب هم‌بستگی نشان داد که سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادلی رابطه معنی‌داری با عدالت سازمانی دارند. نتایج این تحقیق بیان می‌کند که میزان عدالت سازمانی در بین کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی و درمانی علوی و نیکوکاری تبریز در حد متوسط و متوسط به پایین می‌باشد. در واقع کارکنان بیمارستان‌های مورد تحقیق معتقد بوده‌اند که نتایجی که از پاداش‌های ناشی از کار وجود دارد به صورت عادلانه در بیمارستان‌شان وجود ندارد. مدیران نیز به این مقوله (عدالت سازمانی) کم‌تر توجه نموده‌اند چرا که این مقوله از عدالت نسبت به مؤلفه‌های دیگر عدالت رتبه پایین‌تری بدست آورده است.

نتیجه‌گیری: در این تحقیق پاسخ‌های رهبران و کارکنان بیمارستان‌های علوی و نیکوکاری به پرسش‌نامه‌ها نشان می‌دهد که رهبران خود را تحول‌آفرین قلمداد می‌کنند، اما پیروان، رهبران‌شان را چندان تحول‌آفرین نمی‌دانند. انگیزش الهام بخش و رفتارآرمانی در بین کارکنان و ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش در بین مدیران بیش‌ترین میزان را به خود اختصاص دادند. اما در نهایت نتایج این تحقیق بیانگر رابطه مثبت بین رهبری تحول‌آفرین و عدالت سازمانی است. با توجه به هم‌بستگی بیش‌تر رهبری تحول‌آفرین و عدالت سازمانی و این‌که رهبری تحول‌آفرین پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای عدالت سازمانی است، به مدیران بیمارستان‌ها توصیه می‌شود در اداره امور و مدیریت منابع انسانی از این شیوه رهبری استفاده کنند.

کلیدواژه‌ها: رهبری، تحول‌آفرین، تبادلی، عدالت سازمانی، بیمارستان، پاداش