



دانشگاه علوم پزشکی تهران
دانشکده پرستاری و مامایی

بررسی ارتباط عدالت سازمانی با رضایت و عملکرد شغلی ماماهاى شاغل در
زایشگاه‌های تحت پوشش دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران در سال ۱۳۹۴
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مامایی گرایش مدیریت

استاد راهنما

سرکار خانم دکتر سیده طاهره میرمولایی

استاد مشاور

سرکار خانم دکتر مرجان فیاضی

استاد مشاور آمار: سرکار خانم دکتر آرزو حاج رجبی

نگارنده:

مرضیه کشاورز عباسی

سال ۱۳۹۵

چکیده

مقدمه و هدف: امروزه موفقیت هر سازمانی به عملکرد کارکنان آن سازمان بستگی دارد. عوامل فردی و سازمانی متعددی بر عملکرد شغلی افراد در سازمان اثرگذار است. در مطالعات مختلف، عدالت سازمانی و رضایت شغلی دو عامل در تعیین نگرش کارکنان نسبت به شغل و نحوه عملکرد آنان معرفی شده است. با توجه به ثبات نسبی نتایج در مطالعات مربوط به علوم انسانی و رفتار سازمانی، بررسی میزان رعایت عدالت در سازمان و سطح رضایت و عملکرد شغلی کارکنان و آگاهی از تاثیر پذیری این عوامل از هم، برای مدیران سازمانها ضروری است. این امر در سازمانهای خدماتی همچون بیمارستانها و در گروه مامایی که ارائه دهنده خدمات مهم به دو قشر آسیب پذیر جامعه از جمله مادران و نوزادان می باشند، اهمیت ویژه ای دارد. این مطالعه با هدف بررسی میزان عدالت سازمانی، رضایت و عملکرد شغلی ماماها در زایشگاهها و ارتباط بین این متغیرها انجام شده است.

روش کار: مطالعه حاضر از نوع همبستگی (مقطعی) است. جامعه پژوهش، کلیه ماماها شاغل در زایشگاههای دانشگاههای علوم پزشکی شهر تهران بودند که از آن تعداد ۱۶۲ مامای واجد شرایط، به روش سرشماری و غیر تصادفی وارد مطالعه شدند. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه های عدالت سازمانی نیهوف و مورمان، رضایت شغلی مینه سوتا و عملکرد شغلی ویلیامز و آندرسون و فرمهای ارزشیابی عملکرد سالیانه ماماها می شد. پرسشنامه های عدالت سازمانی و رضایت شغلی به صورت خودگزارشی توسط ماماها و پرسشنامه عملکرد شغلی هم به شیوه خودگزارشی و هم توسط سرپرستان ماماها در بخشها، تکمیل شد. نمرات ارزشیابی عملکرد سالیانه نیز از فرم های استاندارد ارزشیابی تکمیل شده توسط مدیران استخراج گردید. داده ها بعد از جمع آوری وارد نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ شد و با آزمون های آماری توصیفی (نظیر میانگین و انحراف معیار) و آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: میانگین ادراک عدالت توسط ماماها در بعد توزیعی $14/67 \pm 46/1$ ، در بعد رویه ای $17/87 \pm 56/69$ ، در بعد تعاملی $19/46 \pm 59/27$ است. میزان ادراک عدالت سازمانی (کلی)، $15/86 \pm 55/2$ و در سطح متوسط قرار دارد. میانگین رضایت شغلی ماماهای زایشگاههای دانشگاههای علوم پزشکی تهران $14/01 \pm 58/97$ بود و اکثریت ماماها (۶۸/۵ درصد) رضایت شغلی متوسط دارند. میانگین نمره عملکرد شغلی ماماها از دیدگاه خود، از دیدگاه سرپرستان و بر طبق نمرات ارزشیابی عملکرد سالیانه به ترتیب $7/93 \pm 81/78$ ، $9/89 \pm 78/95$ و $10/33 \pm 80/56$ بود. در هر سه دانشگاه نیز به تفکیک میزان رعایت عدالت، سطح رضایت و عملکرد شغلی متوسط بود. با مقایسه سه دانشگاه، میزان عدالت سازمانی و ابعاد آن و رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی ایران نسبت به دو دانشگاه دیگر بیشتر است. عملکرد شغلی ماماها نیز با هر سه روش ارزیابی، در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به دو دانشگاه دیگر وضعیت مطلوب تری دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمرات عملکرد شغلی ماماها از دیدگاه خود با نمرات عملکرد شغلی آنان از دیدگاه سرپرستان و نمرات ارزشیابی عملکرد سالیانه شان همبستگی وجود ندارد ($p > 0/05$). بین ادراک ابعاد عدالت در سازمان با رضایت شغلی ماماها ارتباط معنادار آماری وجود دارد ($p < 0/05$) و در مدل رگرسیون اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تایید شد. ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با عملکرد شغلی و ارتباط رضایت و عملکرد شغلی ماماها و تاثیر آنان برهم، با آزمون همبستگی پیرسون و در مدل رگرسیونی مورد تایید قرار نگرفت ($p > 0/05$).

نتیجه گیری: با توجه به مطلوب نبودن سطح ادراک عدالت، رضایت و عملکرد شغلی ماماها، توجه بیشتر مدیران مامایی به رفع کاستیهای موجود در این زمینه ها، ضروری است. برقراری عدالت در زایشگاهها به عنوان راه کاری برای افزایش رضایت شغلی ماماها توصیه می شود.

کلید واژه ها: عدالت سازمانی؛ رضایت شغلی؛ عملکرد شغلی؛ ماماها؛ زایشگاهها



Tehran University of Medical Sciences
School of Nursing and Midwifery

**Survey of relationship between organizational justice,
job satisfaction and performance of midwives working
in maternity wards of hospitals affiliated Tehran
Universities of Medical Sciences,2015**

A thesis/dissertation submitted as partial fulfillment of the requirements for
Master of Science (MSc) Degree in midwifery (management)

Supervisors

Seyede Tahere Mirmolae

Consultants

Dr.Marjan Fayyazi

Dr.Arezoo HajRajabi

Marzieh Keshavarz Abbasi

2016

Abstract

Background and Purpose:

Today's organization's success depends on its employees' function and performance. Several individual and organizational factors affect job performance of the organization's staff. In previous studies, Organizational justice and job satisfaction were two important factors in determining employees' attitude toward work and their performance. According to the relative stability of the results in humanity sciences and organizational behavior studies, assessing justice in the organization and levels of employees' job satisfaction and performance, as well as knowledge of their effect on one another, is essential for organizations' managers and helps them to identify weak points or areas in need of improvement. This matter has special importance in service-providing organizations such as hospitals and midwifery group which provide critical services to vulnerable parts of the community including mothers and newborns. Therefore, this study aimed to evaluate the perceived organizational justice, job satisfaction and performance of maternity-hospitals' midwives and the relationship between these variables.

Methods:

The present study was of correlational (cross-sectional) type. The study population included all midwives working at maternity wards supervised by medical universities of Tehran and 162 midwives out of it were qualified and enrolled in the study by means of consensus and non-randomized selection. Data collection tools include Niehoff and Moorman's organizational justice questionnaire, Minnesota's job satisfaction scale, Williams and Anderson's job performance questionnaire and annual performance evaluation scores. Organizational justice and job satisfaction questionnaire were completed by midwifery staff in self-reporting fashion. Job performance questionnaire were completed both by the midwives in self-reporting fashion and their supervisors in wards. Scores of annual performance evaluation were extracted from standard evaluation forms that were completed by managers. After collection, data was analyzed by 22nd version of the SPSS software and was analyzed by discretionary statistical tests (e.g. mean and standard deviation), regression and Pearson's correlation test.

Results:

Average perceived justice by midwives in distributional, procedural and interactive dimensions were $46/1 \pm 14/6$, $56/69 \pm 17/87$ and $59/27 \pm 19/46$ respectively. The organizational (general) justice perception was $55/2 \pm 15/86$ which is at intermediate level. Average job satisfaction of midwives in maternity hospitals of Tehran Universities of Medical Sciences was $58/97 \pm 14/01$ and the majority of them (68/5 percent) have moderate job satisfaction. The mean scores of midwives' job performance from their point of view, from their supervisors perspective and according to the annual performance evaluation are $81/78 \pm 7/93$, $78/95 \pm 9/89$ and $80/56 \pm 10/33$ respectively. In the three universities organizational justice, satisfaction and job performance was at moderate level. Comparing the three universities, organizational justice and its dimensions and job satisfaction in Iran University of Medical Sciences is higher than the other two universities. With three assessment methods, midwives job performance was better in Shahid Beheshti University of Medical Sciences than the other two universities.

Pearson's correlation test results showed no correlation between midwives' job performance scores from their view and their supervisors perspective and their annual performance scores ($p>0.05$). There is a statistically significant relationship between perception of organizational justice and job satisfaction ($p<0.05$) and The effect of organizational justice on job satisfaction was confirmed in the regression model. However in Pearson's correlation test results and liner regression, the relationship between organizational justice and its dimensions' and job performance and the relationship between satisfaction and job performance and their, were not approved ($p>0.05$).

Conclusion:

According to the results of this study that indicate non-optimal levels of justice perception, job satisfaction and job performance of midwives, it is necessary midwifery managers pay more attention to the resolving shortcomings in these areas. Fostering justice in maternity wards, as a way to increase midwives' satisfaction, is recommended

Keywords: organizational justice, job satisfaction, job performance, midwife, maternity wards