



دانشگاه علوم پزشکی تهران
دانشکده پرستاری و مامایی

بررسی ارتباط عدالت سازمانی و تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران
شاغل در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی
درمانی تهران سال ۹۲

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته پرستاری

اساتید راهنما: دکتر زهره پارسا یکتا
دکتر منصوره اشغلی فراهانی

استاد مشاور آمار: دکتر میر سعید یکانی نژاد

نگارش: الهه رحمانزاده

تیر ۱۳۹۲

چکیده

عنوان: بررسی ارتباط عدالت سازمانی و تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران سال ۹۲

زمینه و هدف: یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر کیفیت کاری پرستاران تعهد سازمانی آنان است. تعهد کارکنان سازمان، تعیین کننده ی دست یابی آن سازمان به اهداف خود است. اما کمبود تعهد سازمانی پرستاران می تواند موجب عملکرد پایین پرستاران و نهایتاً افت خدمات مراقبتی بیمارستانها شود. یافتن عوامل مؤثر بر تعهد و چگونگی اثر آنها می تواند کمک شایان ذکری به مدیران جهت افزایش تعهد کارکنان کند. هدف از این مطالعه تعیین ارتباط عدالت سازمانی و تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران سال ۹۲ است.

روش تحقیق: این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی بوده و در این پژوهش ۲۶۲ پرستار با استفاده از روش نمونه گیری طبقه بندی تصادفی با تخصیص متناسب انتخاب شدند. ابزار گرد آوری داده ها در این پژوهش عبارت بود از: فرم مشخصات فردی، پرسشنامه ۲۰ سؤالی عدالت سازمانی نیهوف و مورمن و پرسشنامه ۲۴ سؤالی تعهد سازمانی آلن و مایر. پرستاران پاسخ های خود را در قالب خود گزارش دهی طیف ۵ قسمتی لیکرت ارائه نمودند. محیط پژوهش کلیه بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران بود. داده ها پس از جمع آوری، با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۷ مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. جهت تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین ابعاد آن ها و مشخصات دموگرافیک از آزمونهای تی مستقل و کای دو استفاده شد.

یافته ها: تعهد سازمانی اغلب پرستاران در حد متوسط بود و از ابعاد تعهد، کمترین میزان مربوط به تعهد هنجاری و بالاترین نمره مربوط به تعهد مستمر می شد. درک نیمی از پرستاران از عدالت سازمانی در حد متوسط ارزیابی گردید. در بررسی ابعاد عدالت سازمانی، بعد عدالت رویه ای بالاترین و بعد عدالت توزیعی کمترین نمره را به خود اختصاص داد. بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با سن، سابقه کار، نوع استخدام و تأهل نیز ارتباط معناداری مشاهده شد. بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ($P < 0.001$) و ابعاد آن ها نیز ارتباط معناداری وجود دارد و قویترین ارتباط بین عدالت رویه ای با تعهد عاطفی است.

نتیجه گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که برای افزایش پیامدهای سازمانی مطلوب و به ویژه تعهد سازمانی، آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه به کارگیری آن و برنامه ریزی جهت تقویت اجرای عدالت در سازمان می تواند اثر مثبتی داشته باشد.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، پرستاران



**Tehran University of Medical Sciences
Faculty of Nursing and Midwifery**

**Survey of nurse's viewpoint about relationship between
organizational justice and organizational commitment in
affiliated hospitals of Tehran University of Medical Sciences
in 2013**

Supervisor: Dr. Zohreh Parsa Yekta

Dr. Mansureh Ashghali Farahani

Dr. Mir Saeed Yekani Nejad

By: Elaheh Rahmanzadeh

July 2013

Abstract

Survey of nurse's viewpoint about relationship between organizational justice and organizational commitment in affiliated hospitals of Tehran University of Medical Sciences

Background and goals: One of the most important factors affecting the quality of nurses' work is organizational commitment. Employee 's organizational commitment determines the organization's achievement to goals. But lack of organizational commitment of nurses can cause low job performance of nurses and consequently reduction in the performance of hospital care. Finding factors that are associated with employee commitment to the organization and the fact that how they impact on commitment can help managers to improve the employee commitment. The aim of this study is to determine the relationship between organizational justice and organizational commitment of nurses in the hospitals of Tehran, University of Medical Sciences and Health Services in 1392 .

Methodology: This research is a descriptive – correlational one. We choose 262 nurses as samples of study using stratified random sampling method with proportional allocation. The measurement tool of this study was demographic information form and 20-item Organizational Justice questionnaire of Moorman and Niehoff and also the 24-item Organizational Justice questionnaire of Allen and Meyer. We also used the self report of nurses and 5 part- scale of Likert to complete the questionnaires. The statistical population of this study includes all of the hospitals of Tehran University, Medical Sciences and Health Services. After collecting the data, they were analyzed by using SPSS Software. We used independent t-tests and chi-square to determine the relationship between

organizational justice and organizational commitment as well as its dimensions and demographic data.

Findings: Organizational commitment of nurses was average. Among dimensions of commitment, normative commitment has the lowest score and continuance commitment has the highest score. Approximately, half of nurses were considered to be moderate in their organizational justice. Among the organizational justice, the procedural justice has the highest and distributive justice has the lowest score. Between organizational justice and organizational commitment with age, work experience, employment and marital status was significant correlation. Also there is significant correlation ($p < 0.001$) between organizational commitment and organizational justice. The strongest relationship is between the procedural justice and emotional commitment.

Conclusion: The results of this study show that if managers become familiar with principles and basics of organizational justice and the way of using them and plan to empower the performance of justice in organisation will positively affect organizational results especially organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, organizational justice, nurses