

## چکیده

**زمینه و هدف:** اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمانهاست. پژوهشهای انجام شده نشان می‌دهند که عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌ی بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی است که یکی از مهمترین پیامدهای عدالت سازمانی که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است، رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد مختلف آن است. در این میان، حساسیت کار پرستاران در مراقبت از بیماران ادراک آنان از برابری و عدالت لزوم رفتارهای داوطلبانه فراتر از نقش آنها در قالب رفتار شهروندی سازمانی برجسته می‌سازد. هدف این پژوهش، بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در پرستاران بیمارستان‌های عمومی-آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران بود.

**مواد و روش‌ها:** پژوهش کاربردی حاضر از نوع مطالعات مقطعی و توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی بوده که در بین ۱۶۷ نفر از پرستاران بیمارستان‌های عمومی-آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۰ انجام گرفت. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد عدالت سازمانی گلدمن (با پایایی ۰/۹۳ درصد) و نیز پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف-مکنزی (با پایایی ۰/۷۵ درصد) گردآوری و به وسیله نرم‌افزار Spss16.0 و آزمون اسپیرمن و پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت ( $P < 0/05$ ).

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که در پرستاران بیمارستان‌های مورد بررسی، تمامی ابعاد پژوهش در حد مناسب، و فقط ابعاد عدالت رویه‌ای و توزیعی به ترتیب در حد متوسط و حتی ضعیفی قرار داشتند. همچنین یافته‌های نشان داد که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود نداشت و تنها بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بُعد فضیلت شهروندی از رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود داشت ( $P < 0/05$ ).

**نتیجه‌گیری:** از آن جا که نمره عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به ترتیب در حد ضعیف و متوسط بوده و همچنین و فضیلت شهروندی کمترین نمره از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را کسب کرد. لذا مدیران بیمارستان‌ها می‌بایست زمینه‌های بهبود ادراک عدالت سازمانی و نحوه به کارگیری آن (بویژه بُعد عدالت توزیعی و رویه‌ای)، جهت تقویت رفتار شهروندی سازمانی (بویژه بعد فضیلت شهروندی) بین پرستاران، بیش از پیش فراهم نمایند.

**کلمات کلیدی:** عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، پرستاران، بیمارستان عمومی-آموزشی.