

## رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان

محمود کیوان آرا<sup>۱</sup> \*سمیرا شاهپوری ارانی<sup>۲</sup> حمید رضا عریضی<sup>۳</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** هر گروه از کارکنان در محیط کار دارای اهداف شغلی فردی هستند. هدف از پژوهش حاضر تعیین نقش میانجی‌گری تحقق اهداف شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت بود. **روش بررسی:** روش پژوهش حاضر از نوع ارتباطی و جامعه آماری آن، کلیه پرستاران زن بیمارستان الزهراء اصفهان در سال ۱۳۹۲ بودند که از میان آنها ۲۰۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش مقیاس عدالت سازمانی Niehoff & Morman، پرسشنامه اشتیاق شغلی Utrecht، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ی تحقق هدف‌های شغلی فردی و پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت Nguyen Preacher & Nguyen بودند. اثرات مستقیم و غیرمستقیم با استفاده از آزمون توزیع نرمال و نیز روش Bootstrap در برنامه‌ساز SPSS و Hayes مورد آزمون قرار گرفتند. یافته‌ها: یافته‌ها نشان‌دهنده اثرات مستقیم و غیرمستقیم تحقق هدف‌های شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت بود ( $p < 0/05$ ). **نتیجه‌گیری کلی:** نتایج این پژوهش تلویحات مهمی برای مدیران بیمارستان‌ها در جهت استقرار عدالت سازمانی و متعاقباً ایجاد اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت در بین پرستاران دارد. عدالت سازمانی از طریق تحقق بخشیدن هدف‌های شغلی فردی پرستاران با میزان رفتار سازمانی مثبت (امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری) و اشتیاق شغلی مرتبط است؛ بنابراین مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند از همه منافع که رفتار سازمانی مثبت و اشتیاق شغلی در پی دارند، بهره‌مند شوند.

### کلیدواژه‌ها: عدالت، هدف شغلی، پرستاران

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۳/۳/۱۰

---

<sup>۱</sup> دانشیار، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.  
<sup>۲</sup> کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان. اصفهان. ایران (نویسنده مسئول).  
شماره تماس: ۰۹۳۵۷۱۳۶۹۲۵ Email: s.shahpouri@gmail.com  
<sup>۳</sup> دانشیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

## مقدمه

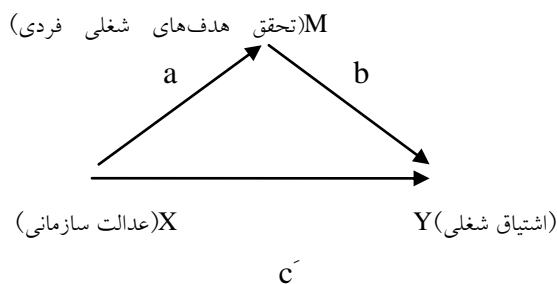
پیامدهاست و این پیامدها به عنوان عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند<sup>(۱)</sup>. خودکارآمدی نیز به قضاوت فرد درباره اینکه با توجه به مهارت‌هایی که دارد و موقعیت‌هایی که با آن مواجه می‌شود، چگونه در یک موقعیت، خوب یا بد عمل می‌کند گفته می‌شود<sup>(۱)</sup>. افزایش سرمایه‌های روانشناختی و بخصوص تاب‌آوری در میان پرستاران از این جهت اهمیت دارد که پرستاران تاب‌آور کمتر دچار استرس شغلی و فرسودگی شغلی می‌شوند، سلامتی بهتری دارند، و نسبت به سایرین رضایت شغلی و قصد ماندن در سازمان بالاتری دارند<sup>(۱۲،۱۳،۱۴)</sup>. همچنین میزان خوش بینی و خودکارآمدی با میزان افسردگی کمتر در میان پرستاران<sup>(۱۵)</sup> و سرمایه های روانشناختی (امید، خوشبینی، تاب‌آوری، خودکارآمدی) به صورت کلی با احساس تعهد پرستاران نسبت به ماموریت‌های بیمارستانی مرتبط است<sup>(۱۶)</sup>. یکی از متغیرهای تاثیر گذار بر میزان اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت، عدالت سازمانی است<sup>(۱۷،۱۸)</sup>. در حوزه مطالعات سازمانی سه نوع عدالت (رویه‌ای، توزیعی، تعاملی) عنوان شده است. عدالت رویه‌ای، عدالت در رویه‌ها و روش‌های توزیع و تخصیص منابع بدون جانبداری است. عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش هاست. همچنین زمانی که افراد عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود استنباط کنند، عدالت تعاملی یا مراوده ای مدنظر است<sup>(۱۹)</sup>. بدیهی است زمانی که اصل انصاف و عدالت در سازمانی برقرار باشد، تلاش‌های کارکنان برای دست یافتن به اهدافشان، بی‌نتیجه نمی‌ماند. بنابراین عدالت سازمانی به عنوان یک متغیر مربوط به محیط کاری می‌تواند در دست یافتن کارکنان سازمان‌ها به اهداف شغلی فردیشان اثر گذار باشد<sup>(۲۰)</sup>.

اهداف شغلی فردی مفهومی است که از نظریه Little در خصوص پروژه‌های شخصی (Personal projects) نشأت گرفته است. پروژه‌های شخصی به این موضوع

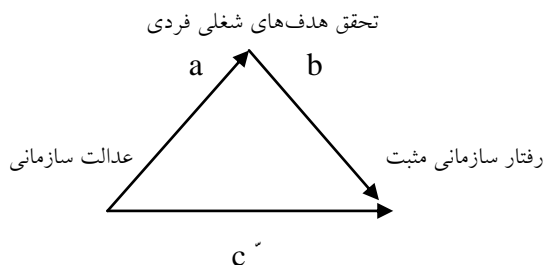
حجم زیادی از مطالعات بیانگر نرخ بالای فرسودگی شغلی (Burnout) در بین پرستاران است<sup>(۱)</sup>. فرسودگی شغلی موجود در بین پرستاران با غیبت و ترک شغل، تأخیرهای متوالی، شکایات مختلف روانشناختی، کاهش کیفیت مراقبت از بیماران و تعارضات بین فردی با همکاران در ارتباط است<sup>(۲)</sup>. طبق نظر Maslach & Leiter اشتیاق شغلی (Work engagement) به عنوان مفهوم متضاد و مخالف فرسودگی شغلی، در انتهای مقابل پیوستار مربوط به کار مورد ملاحظه قرار می‌گیرد<sup>(۳)</sup>. اشتیاق شغلی به عنوان مفهومی از مفاهیم روانشناسی مثبت‌گرا (Positive psychology) با رضایت شغلی، سلامت جسمانی و روانشناختی بالای پرستاران مرتبط است<sup>(۴،۵)</sup>. اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌هایی چون شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می‌گردد. شوق داشتن به کار با سطوح بالای انرژی، انعطاف پذیری ذهنی هنگام کارکردن، اشتیاق به سرمایه گذاری در کار و مقاومت در رویارویی با مشکلات، توصیف می‌شود. جذب در کار با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان، و فراموش کردن همه چیزهای اطراف، حین انجام کار توصیف می‌شود. وقف کار شدن با ادراک احساس معناداری از انجام کار، داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش انگیز بودن کار توصیف می‌شود<sup>(۶)</sup>. علاوه بر اشتیاق شغلی، رفتار سازمانی مثبت نیز از مفاهیم روانشناسی مثبت‌گرا است که دربرگیرنده سرمایه‌های روانشناختی ( Psychological Resilience)، مثل تاب‌آوری (Resilience)، خوش‌بینی (Optimism)، امید (Hope) و خودکارآمدی (Self-efficacy) است<sup>(۷)</sup>. تاب‌آوری سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است<sup>(۸)</sup>. امید یک حالت انگیزشی با در نظر گرفتن اهداف روشن برای زندگی است<sup>(۹)</sup>. خوش‌بینی به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و

خودکارآمدی آنها را در مواجهه با موقعیت‌های شغلی تقویت کند.

مطالعه حاضر درصدد بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت با نقش میانجی‌گری تحقق هدف‌های شغلی فردی است. این مطالعه از طریق معرفی عوامل پیش‌بین اشتیاق شغلی و رفتار مثبت سازمانی به مدیران بیمارستان‌ها، آنها را در داشتن پرستارانی مشتاق به کار و دارای توانمندی‌های روانشناختی بالا یاری می‌کند. بعلاوه از آنجاییکه موضوع تحقق هدف‌های شغلی فردی پرستاران و نقش آن در اشتیاق شغلی و رفتار مثبت سازمانی آنها تاکنون در ایران مورد بررسی قرار نگرفته‌است، این مطالعه اهمیت می‌یابد. الگوی پژوهش حاضر بر اساس مدل Baron & Kenny<sup>(۲۳)</sup> در تحلیل میانجی، به شکل الگوی ۱ و ۲ تنظیم شده است. در الگوی ۱ و ۲ نقش متغیر میانجی در رابطه بین متغیر مستقل و وابسته به صورت شماتیک نشان داده شده است.



الگو شماره ۱: الگوی پیشنهادی پژوهش در مورد رابطه غیر مستقیم عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی از طریق تحقق هدف‌های شغلی فردی



الگو شماره ۲: الگوی پیشنهادی پژوهش در مورد رابطه غیر مستقیم عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت از طریق تحقق هدف‌های شغلی فردی

می‌پردازد که افراد چگونه برای آنچه که آرزو، خواسته و یا وظیفه آنهاست تلاش می‌کنند و چگونه بوسیله این پروژه‌های شخصی، معنا و مقصود در زندگیشان ایجاد می‌کنند. در واقع پروژه‌های شخصی به رفتارهای ارادی یک فرد در راه دستیابی به اهدافش اشاره دارد<sup>(۲۱)</sup>. در این پژوهش به طور خاص به اهدافی که افراد در محیط کار برای خود در نظر می‌گیرند پرداخته شده‌است. کارکنان می‌توانند اهدافی چون موفقیت شغلی، آموزش و پرورش، انجام کاری موثر، امنیت شغلی، ارتباطات اجتماعی، مسائل مالی و غیره را به عنوان هدف شغلی برای خود برگزینند<sup>(۲۰)</sup>. اهداف شغلی که افراد برای خود انتخاب می‌کنند، بازتابی از نیازها، فرصت‌ها و محدودیت‌های آنها در مرحله کنونی زندگیشان است؛ همچنین اهداف افراد می‌تواند جهت‌گیری‌های شناختی، عاطفی و رفتاری افراد را آشکار سازد و معنا را به رفتار آنها در محیط کار، گره بزند<sup>(۲۲)</sup>.

پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد عدالت سازمانی به عنوان متغیری مربوط به شرایط محیط کار عاملی زمینه‌ساز برای دستیافتن کارکنان به اهداف شغلیشان است<sup>(۲۰)</sup> بعلاوه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی<sup>(۱۷)</sup> و هیجانانگیزی چون احساس ناامیدی و بدبینی نیز در ارتباط است<sup>(۱۸)</sup>. همچنین نظریه هدف‌گذاری عنوان می‌کند که هدف‌گذاری و دستیابی افراد به هدف طراحی شده، موجب اشتیاق بیشتر به تکلیف، مباحثات به عملکرد، حس والای کارآمدی و بازده‌های عاطفی مثبت می‌شود<sup>(۱۸)</sup>. مطابق این پیشینه پژوهشی بنظر می‌رسد عدالت سازمانی که توسط مدیریت بیمارستان اجرا می‌شود، به عنوان شرایطی مربوط به بافت و زمینه (مطابق نظر Little) در دستیابی و تحقق اهداف شغلی فردی پرستاران نقش مهمی ایفا کند. بعلاوه محقق شدن اهداف شغلی فردی پرستاران، آنها را نسبت به شغل خود مشتاق کند، امید و خوش بینی نسبت به شغل خود را در آنها افزایش دهد، تاب‌آوری آنها را در مقابل گرفتاری‌های و وظایف دشوار پرستاری افزایش دهد و در نهایت حس

فاقد این شرط از لیست اسامی خارج می‌شدند. با توجه به احتمال افت نمونه ۲۴۰ نفر با این روش انتخاب شدند. پس از توزیع و جمع آوری ۲۱۸ پرسشنامه بدست پژوهشگر رسید که ۲۰۸ پرسشنامه قابل تحلیل بود. پرستاران در ساعت کاری خود، زمانی که وظایف خود را انجام داده و بیماران به کمک آنها نیازی نداشتند پرسشنامه‌ها را در طول ۱۰ تا ۱۵ دقیقه تکمیل کردند. لازم به ذکر است که قبل از توزیع پرسشنامه‌ها، توضیحات توجیهی در مورد پژوهش به پرستاران ارائه شد و از آنها خواسته شد تا رضایت نامه‌ای که در ابتدای هر پرسشنامه وجود دارد را امضا کنند. همچنین تمامی پرسشنامه‌های توزیع شده بدون نام بوده و اصل محرمانگی اطلاعات در مورد تمامی داده‌های دریافت شده رعایت شد.

فرضیه‌های این پژوهش با توجه به مدل Baron & Kenny تنظیم شده‌اند و نتایج این پژوهش با استفاده از روش بوت استراپ (Bootstrap) و توزیع نرمال (Normal distribution test) در برنامه ماکرو Preacher & Hayes (Macro)<sup>(۲۶)</sup> مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت. چارچوب اصلی تحلیل میانجی توسط Baron & Kenny معرفی شده است. Baron & Kenny عنوان کرده‌اند، برای آزمون اینکه یک متغیر بتواند به عنوان متغیر میانجی بین دو متغیر دیگر نقش بازی کند، هر یک از مسیرهای a، b، c در شکل ۱ باید معنا دار بوده و زمانی متغیر M به عنوان میانجی بین دو متغیر X و Y تلقی می‌گردد که: ۱- X (متغیر مستقل) به طور معناداری M (متغیر میانجی) را پیش بینی کند (معادله ۱)؛ ۲- X (متغیر مستقل) به طور معناداری Y (متغیر وابسته) را پیش‌بینی کند (معادله ۲)؛ ۳- در صورتیکه X (متغیر مستقل) کنترل شود، M (متغیر میانجی) به طور معناداری بتواند متغیر Y (وابسته) را پیش‌بینی کند (معادله ۳). به بیان دیگر زمانی که مسیر a و b کنترل شود، رابطه X و Y که قبلاً معنا دار بوده است، کاهش یابد یا معناداری خود را از دست دهد<sup>(۲۳)</sup>. Baron

فرضیه‌های پژوهش نیز بر اساس مدل Baron & Kenny به صورت زیر تنظیم شده‌اند:

- ۱- عدالت سازمانی می‌تواند اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت را پیش‌بینی کند (مسیر c).
- ۲- عدالت سازمانی می‌تواند تحقق هدف‌های شغلی فردی را پیش‌بینی کند (مسیر a).
- ۳- تحقق هدف‌های شغلی فردی می‌تواند اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت را پیش‌بینی کند (مسیر b).
- ۴- بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پس از کنترل متغیر تحقق هدف‌های شغلی فردی رابطه وجود ندارد (مسیر c).

### روش بررسی

با توجه به اینکه هدف این پژوهش تعیین نقش میانجی‌گری تحقق هدف‌های شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت و اشتیاق شغلی بود، نوع پژوهش حاضر از نوع ارتباطی (همبستگی) است<sup>(۲۴)</sup>. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرستاران زن بیمارستان الزهرا اصفهان در سال ۱۳۹۲ تشکیل می‌دادند که شامل ۶۰۸ نفر بودند. با استفاده از فرمول کوکران که در آن مقدار p و q، ۰/۵ (حالتی که حداکثر واریانس را بدست می‌دهد)، مقدار d، ۰/۰۵ و مقدار t ای سطح معناداری ۰/۰۵، ۱/۹۶ به دست آمد<sup>(۲۵)</sup>، به محاسبه حجم نمونه پرداخته شد.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{(N-1)d^2 + t^2 pq}$$

با استفاده از این فرمول نمونه مورد نیاز ۲۲۰ نفر برآورد شد. پس از هماهنگی و کسب اجازه از مدیریت بیمارستان و دریافت مجوز از دفتر پرستاری بیمارستان، لیست پرستاران مشغول به خدمت در بخش‌ها و شیفت‌های مختلف بیمارستان در اختیار پژوهشگر قرار گرفت. سپس با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، از هر بخش بیمارستان متناسب با حجم آن، نمونه انتخاب شد. معیار ورود پرستاران به مطالعه داشتن حداقل دو سال سابقه کار بود و پرستاران

Kenny & مدل خود را به صورت سه رگرسیون به صورت زیر شرح داده اند:

$$\begin{aligned} 1- Y &= \beta_{10} + \beta_{11}X + \varepsilon_1 \\ 2- Me &= \beta_{20} + \beta_{21}X + \varepsilon_2 \\ 3- Y &= \beta_{30} + \beta_{31}X + \beta_{32}Me + \varepsilon_3 \end{aligned}$$

از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو Preacher & Hayes نیز برای تعیین معناداری مسیرهای غیر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی استفاده گردید. در فن مطرح شده Preacher & Hayes علاوه بر سه رگرسیون مورد نیاز Baron & Kenny، از روش بوت استرپ و فاصله اطمینان حاصل از آن استفاده می شود که نقش میانجی را به صورت مستقیم ارزیابی می کنند.

در این پژوهش برای سنجش اهداف شغلی فردی (Personal work goals) از پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای و محقق ساخته‌ی هدف‌های شغلی فردی استفاده شد که در آن میزان تحقق اهداف شغلی فردی کارکنان به طور کلی در شغل فعلیشان از آنها سؤال می‌شد. این پرسشنامه از نوع بسته پاسخ با طیف پنج گزینه‌ای از "خیلی کم" تا "خیلی زیاد" تنظیم شده است که در آن شرکت کنندگان به میزانی که احساس می‌کردند اهداف شغلی فردی خود در شغل کنونی‌شان تحقق یافته است، نمره می‌دادند. روایی محتوایی این ابزار توسط سه نفر از اساتید گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان تایید شد. همچنین بمنظور محاسبه اعتبار سازه این ابزار، پرسشنامه بر روی نمونه ای ۱۲۰ نفری از پرستاران اجرا و مورد تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی قرار گرفت. بارهای عاملی تحلیل عاملی اکتشافی بین ۰/۴۸ تا ۰/۷۱ با مقدار ویژه ۱/۸۹ بدست آمد. شاخص‌های تحلیل عاملی تاییدی این ابزار نیز عبارتند از: CFI= ۰/۹۲ (شاخص عاملی تاییدی) (Confirmatory factor index)، GFI= ۰/۹۴ (شاخص برازش) (Goodness of fit) index، IFI = ۰/۸۹ (شاخص برازش اطلاعاتی) (Informational fit index)،  $\chi^2/df = ۱/۶۷$  (مجذور

خی، درجه آزادی). ضریب روایی این ابزار برابر با ۰/۵۶ بدست آمد. به علاوه پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمد.

در این پژوهش اشتیاق شغلی (Work engagement) به شیوه مستقیم با پرسشنامه ۱۷ ماده‌ای، Schaufeli, Bakker & Salanova<sup>(۲۷)</sup> که مقیاس اشتیاق شغل Utrecht نام دارد سنجیده شد. این پرسشنامه در سه بعد انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای طراحی شده و از نوع بسته پاسخ با طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از "هرگز" تا "همیشه") تنظیم شده است. آلفای کرونباخ این مقیاس بین ۰/۸ تا ۰/۹ گزارش شده است<sup>(۲۸)</sup>. به منظور محاسبه اعتبار این پرسشنامه، دو پرسشنامه اشتیاق شغلی و شادی شغلی به طور همزمان در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت که نتایج حاکی از همبستگی مثبت شادی با اشتیاق شغلی بود (r=۰/۹۵) که در سطح  $p < ۰/۰۰۱$  معنادار بود. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ بدست آمد.

برای سنجش عدالت سازمانی (Organizational Justice) از پرسشنامه Niehoff & Morman استفاده شد<sup>(۲۹)</sup>. این پرسشنامه ۱۸ سؤالی دارای سه زیر مقیاس عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت تعاملی است که در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است. عدالت توزیعی و رویه‌ای هر کدام پنج پرسش و عدالت تعاملی هشت پرسش دارد. ضرایب اعتبار سازه‌ای و پایایی پرسشنامه توسط نعامی و شکرکن<sup>(۳۰)</sup> برای عدالت کلی ۰/۴۲، ۰/۸۵، عدالت توزیعی ۰/۴۶، ۰/۷۸، عدالت رویه‌ای ۰/۵۷، ۰/۸۲، عدالت تعاملی، ۰/۴، ۰/۶۴ بدست آمده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۹۴ بدست آمد.

در این پژوهش رفتار سازمانی مثبت (Positive organizational Behavior) به کمک نمره‌ای که فرد در پرسشنامه ۱۷ سؤالی رفتار سازمانی مثبت Nguyen & Nguyen<sup>(۳۱)</sup> بدست می‌آورد، مورد سنجش قرار

نتایج سنجش پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی به ترتیب ۰/۶۶، ۰/۶۸، ۰/۷۲، ۰/۸۷ بدست آمده است. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸ بدست آمد.

#### یافته‌ها

یافته‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

گرفت. این پرسشنامه در ابعاد چهار گانه امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی طراحی شده است که امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری هر کدام با سه سؤال و خودکارآمدی با چهار سؤال، مورد سنجش قرار می‌گیرد. بمنظور محاسبه اعتبار سازه و پایایی این ابزار، پرسشنامه توسط Nguyen & Nguyen بر روی نمونه ای ۱۲۵ نفری اجرا و مورد تحلیل عاملی اکتشافی قرار گرفت. نتایج تحلیل اکتشافی نشان داد که ۶۶/۳۸ درصد واریانس توسط چهار عامل آن استخراج شده است (خودکارآمدی با مقدار ویژه: ۴/۳۸، خوش‌بینی با مقدار ویژه: ۱/۶۲، امید با مقدار ویژه: ۱/۱۸ و تاب‌آوری با مقدار ویژه: ۱/۳۴)<sup>(۳۱)</sup>.

جدول شماره ۱: یافته‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش

| زیر ۱۰ سال  | ۱۰-۲۰ سال | ۲۰-۳۰ سال | ۳۱-۴۰ سال  | ۴۱-۵۰ سال |
|-------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| سن          | -         | -         | ۴۰/۴ درصد  | ۴۱/۸ درصد |
| سابقه کاری  | ۵۵/۳ درصد | ۳۴/۱ درصد | ۹/۶ درصد   | -         |
| وضعیت تاهل  | مجرد      |           | متاهل      |           |
| در صد       | ۳۳/۷      |           | ۶۶/۳       |           |
| سطح تحصیلات | لیسانس    |           | فوق لیسانس |           |
| درصد        | ۹۳/۳      |           | ۰/۷        |           |

رابطه مثبت و معنادار دارد ( $p < 0/01$ ). همچنین نتایج نشان دهنده وجود ارتباط مثبت و معنادار بین تحقق هدف‌های شغلی فردی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی است.

همچنین جدول ۲، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. چنانچه جدول ۲ نشان می‌دهد عدالت سازمانی با تحقق هدف‌های شغلی، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت

جدول شماره ۲: همبستگی درونی متغیرهای پژوهش و سطوح معناداری آنها

| متغیر                 | میانگین | انحراف معیار | ۱       | ۲       | ۳       | ۴       | ۵       | ۶       | ۷ |
|-----------------------|---------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| ۱- رفتار سازمانی مثبت | ۴۶/۳۴   | ۶/۶۱         | -       |         |         |         |         |         |   |
| ۲- تحقق اهداف شغلی    | ۵۴/۵۷   | ۱۰/۰۴        | ۰/۴۰ ** | -       |         |         |         |         |   |
| ۳- اشتیاق شغلی        | ۳۷/۹۱   | ۱۲/۱۰        | ۰/۵۱ ** | ۰/۵۰ ** | -       |         |         |         |   |
| ۴- عدالت سازمانی      | ۴۸/۸۵   | ۱۳/۵۲        | ۰/۳۶ ** | ۰/۳۴ ** | ۰/۳۵ ** | -       |         |         |   |
| ۵- عدالت رویه‌ای      | ۱۳/۹۹   | ۴/۱۹         | ۰/۳۲ ** | ۰/۲۸ ** | ۰/۳۱ ** | ۰/۹۲ ** | -       |         |   |
| ۶- عدالت تعاملی       | ۲۴/۲۰   | ۷/۰۹         | ۰/۳۷ ** | ۰/۳۰ ** | ۰/۳۴ ** | ۰/۹۳ ** | ۰/۸۲ ** | -       |   |
| ۷- عدالت توزیعی       | ۱۰/۶۴   | ۳/۹۲         | ۰/۱۸ *  | ۰/۲۹ ** | ۰/۱۶ *  | ۰/۷۵ ** | ۰/۶۱ ** | ۰/۵۰ ** | - |

\* p<0/05

\*\* p<0/01

در جدول ۳، اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش که برای تحلیل میانجی مورد نیاز هستند، به روش Preacher & Hayes ارائه شده است. در این جدول

می توان سه رگرسیون مورد نیاز که Baron & Kenny برای تعیین میانجی گری لازم دانستند را بررسی کرد.

جدول شماره ۳: اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش

| معناداری | t    | خطای استاندارد | ضریب B |  |
|----------|------|----------------|--------|--|
| ۰/۰۱     | ۴/۹۶ | ۰/۰۶           | ۰/۳۱   | مسیر c (اثر مستقیم عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی)                                       |
| ۰/۰۱     | ۴/۸۰ | ۰/۰۵           | ۰/۲۶   | مسیر a (اثر مستقیم عدالت سازمانی بر تحقق هدف‌های شغلی فردی)                            |
| ۰/۰۱     | ۷/۵۵ | ۰/۰۷           | ۰/۵۹   | مسیر b (اثر مستقیم تحقق هدف‌های شغلی فردی بر اشتیاق شغلی)                              |
| ۰/۰۳     | ۲/۱۳ | ۰/۶۴           | ۰/۱۳   | مسیر c (اثر مستقیم عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی با کنترل نقش تحقق هدف‌های شغلی فردی)   |
| ۰/۰۱     | ۵/۴۵ | ۰/۰۳           | ۰/۱۸   | مسیر c (اثر مستقیم عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت)                                |
| ۰/۰۱     | ۴/۸۰ | ۰/۰۵           | ۰/۲۶   | مسیر a (اثر مستقیم عدالت سازمانی بر تحقق هدف‌های شغلی فردی)                            |
| ۰/۰۱     | ۵/۹۳ | ۰/۰۴           | ۰/۲۶   | مسیر b (اثر مستقیم تحقق هدف‌های شغلی فردی بر رفتار سازمانی مثبت)                       |
| ۰/۰۱     | ۳/۸۵ | ۰/۰۳           | ۰/۱۴   | مسیر c (اثر مستقیم عدالت سازمانی بر انرژی حرفه‌ای با کنترل نقش تحقق هدف‌های شغلی فردی) |

همانطور که جدول ۳ نشان می‌دهد، عدالت سازمانی به طور معناداری اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت و نیز تحقق هدف‌های شغلی فردی را پیش بینی می‌کند (۰/۰۱ < p). بنابراین شرط معناداری مسیر c و مسیر a در هر دو الگوی ارائه شده برقرار است. همچنین تحقق هدف‌های شغلی فردی نیز به ترتیب اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت را پیش بینی می‌کند و شرط معناداری مسیر b نیز برقرار است. همانطور که در جدول ۳ ارائه شده است، زمانی که اثر تحقق هدف‌های شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت

کنترل می‌شود، ضرایب غیراستاندارد مسیر c به ترتیب به ۰/۱۳ و ۰/۱۴ کاهش می‌یابد اما معناداری خود را از دست نمی‌دهد. برای بررسی الگوهای ۱ و ۲ و معناداری اثر غیر مستقیم از آزمون توزیع نرمال و روش Bootstrap در برنامه ماکرو Preacher & Hayes استفاده شد. نتایج آزمون توزیع نرمال و روش Bootstrap برای تعیین معناداری اثر غیر مستقیم تحقق هدف‌های شغلی فردی در الگوهای ۱ و ۲ در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول شماره ۴: نتایج آزمون توزیع نرمال و روش بوت استراپ برای الگوهای ۱ و ۲

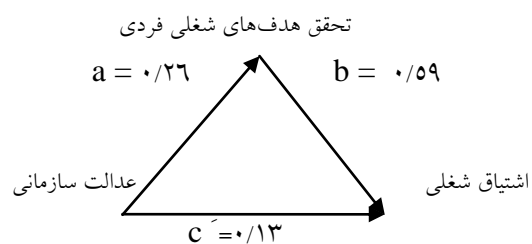
| الگو   | آماره |                | توزیع نرمال        |         |          |                    | بوت استراپ (۲۰۰۰)  |         |
|--------|-------|----------------|--------------------|---------|----------|--------------------|--------------------|---------|
|        | ارزش  | خطای استاندارد | فاصله اطمینان ۰/۹۵ | Z       | معناداری | فاصله اطمینان ۰/۹۵ | فاصله اطمینان ۰/۹۹ |         |
|        |       |                | حد پایین           | حد بالا | حد پایین | حد بالا            | حد پایین           | حد بالا |
| الگو ۱ | ۲/۵۳۳ | ۰/۶۸۱          | ۱/۱۹۷              | ۳/۸۷۰   | ۳/۷۱۶    | ۰/۰۰۰۲             | ۰/۱۷۸              | ۵/۱۶۹   |
| الگو ۲ | ۰/۹۳۸ | ۰/۳۰۱          | ۰/۳۴۶              | ۱/۵۳۰   | ۳/۱۰۸    | ۰/۰۰۱۹             | ۰/۰۲۸              | ۲/۳۹۶   |

نتایج آزمون توزیع نرمال در جدول ۴ نشان می‌دهد که فرض صفر مبنی بر صفر بودن اثر غیرمستقیم در هر دو

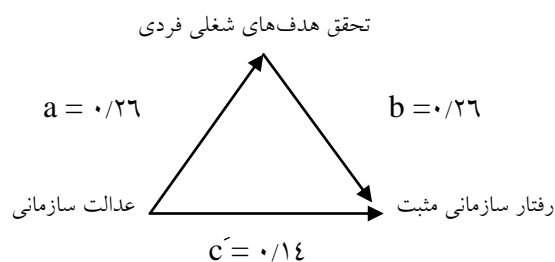
الگوی مورد نظر رد می‌شود. همچنین نتایج روش Bootstrap با تعداد نمونه گیری مجدد ۲۰۰۰، نشان

اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت انجام گرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که عدالت سازمانی با تحقق هدف‌های شغلی فردی، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت رابطه مثبت دارد. بنابراین فرضیه ۱ و ۲ تایید می‌شود. این یافته‌ها موید نتایج پژوهش‌هایی است که نشان دادند عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی در میان پرستاران در ارتباط است (فرسودگی شغلی طبق نظر Maslach & Leiter مفهوم مقابل اشتیاق شغلی است) (۱۷،۳۳). بعلاوه از آنجاییکه عدالت سازمانی نزدیک‌ترین مفهوم با مفهوم جدید عدم توازن تلاش-پاداش می‌باشد، این یافته‌ها با نتایجی که نشان می‌دهند عدم توازن تلاش-پاداش منجر به فرسودگی شغلی و عدم اشتیاق به شغل در میان پرستاران می‌شود نیز همخوان است (۳۳،۳۴). همچنین این یافته‌ها با پژوهش‌هایی که نشان می‌دهند بی‌عدالتی در سازمان موجب ناامیدی و بدبینی و خشم کارکنان می‌شود نیز همخوان است (۱۸). این یافته‌ها بر اساس نظریه رویدادهای عاطفی Weiss & Cropanzano قابل تبیین است. بی‌عدالتی در بیمارستان به عنوان سیلان‌سازنده عاطفی منفی بر نگرش‌های پرستاران نسبت به شغلشان و نیز نحوه مدیریت بیمارستان اثر می‌گذارد و از میزان امید و خوش‌بینی و نیز اشتیاق پرستاران در انجام وظایف شغلی خود می‌کاهد (۳۵). بعلاوه یافته‌ها نشان می‌دهند که بین تحقق هدف‌های شغلی فردی با اشتیاق شغلی و عوامل رفتار سازمانی مثبت (امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری) رابطه مثبت وجود دارد ( $p < 0/01$ ). این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های پیشین هم‌راستا می‌باشد (۱۸،۳۶،۳۷). نتایج موید نظریات انگیزشی (هدف‌گذاری) است که دست‌یابی به اهداف موجب اشتیاق بیشتر به تکلیف، مباحثات به عملکرد، حس‌الای کارآمدی و بازده‌های عاطفی مثبت می‌شود (۱۲). بنابراین مطابق یافته‌های این پژوهش، عدالت سازمانی به عنوان یک متغیر زمینه‌ای و مربوط به بافت، شرایط تحقق یافتن اهداف شغلی فردی پرستاران را فراهم می‌کند و از این طریق بر میزان اشتیاق شغلی، امید،

می‌دهد که نه در فاصله اطمینان ۰/۹۵ و نه در فاصله اطمینان ۰/۹۹، صفر بین حد پایین و حد بالای هیچ یک از الگوهای ۱ و ۲ قرار نمی‌گیرد، بنابراین مسیر غیر مستقیم در هر دو الگو معنادار می‌باشد. مطابق این نتایج، متغیر تحقق هدف‌های شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت نقش میانجی دارد و فرضیه‌های اصلی پژوهش تایید می‌شوند. با توجه با اینکه پس از حذف اثر متغیر میانجی از رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت، معناداری رابطه به طور کامل از بین نرفته و تنها از شدت رابطه کاسته شد، بنابراین متغیر هدف‌های شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت نقش میانجی پاره‌ای دارد (۲۱). الگو ۳ و ۴ اثر غیر مستقیم و ضرایب غیر استاندارد مسیره‌ها را نشان می‌دهد.



الگو شماره ۳: الگوی نهایی پژوهش در مورد رابطه غیر مستقیم عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی از طریق تحقق هدف‌های شغلی فردی



الگو شماره ۴: الگوی نهایی پژوهش در مورد رابطه غیر مستقیم عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت از طریق تحقق هدف‌های شغلی فردی

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین نقش میانجی‌گری تحقق هدف‌های شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با



مهمترین پیشنهاد این پژوهش به مدیران بیمارستان‌ها و سرپرستاران بخش‌ها این است که به مساله عدالت سازمانی (چه در بعد توزیعی و تخصیص منابع مالی، چه در بعد رویه ای و روش‌های توزیع و تخصیص منابع بدون جانبداری و چه در بعد تعاملی و روابط متقابل شخصی) بیش از پیش اهمیت دهند و زمینه را برای افزایش رعایت عدالت سازمانی در محیط بیمارستان فراهم آورند. زمانی که مدیران با پرستاران خود رفتار برابر و منصفانه‌ای داشته باشند، پرستاران در می‌یابند که در صورتیکه تلاش بیشتری به خرج دهند می‌توانند پاداش بیشتری دریافت کنند و به اهداف شغلی خود نزدیک شوند. دستیابی به اهداف شغلی به خودی خود می‌تواند بر میزان امید، خوش‌بینی، اشتیاق و نیز تاب‌آوری و نیز اشتیاق شغلی پرستاران تاثیر مثبت داشته باشد و در نهایت بیمارستان‌ها می‌توانند از تمامی مزایایی که اشتیاق به شغل و بهبود سرمایه‌های روانشناختی در پی دارد، منتفع شود. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که گروه نمونه همگی پرستاران زن بیمارستان الزهرا بودند. بنابراین ممکن است در گروه مردان یا کارکنان مجموعه‌های صنعتی نتایج متفاوتی بدست آید. همچنین با توجه به نوع مطالعه که از نوع رابطه‌ای است، در تفسیر نتایج نباید از آن نتیجه‌گیری علی شود.

### تقدیر و تشکر

با تشکر از دکتر علی اکبر جنگجو مدیرخدمات آموزشی و پژوهشی بیمارستان الزهرا و سرکار خانم کوکب شریفی سوپروایزر آموزشی و کلیه پرستارانی که همکاری بسزایی با محقق داشتند. همچنین سپاس ویژه از دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که در تمامی مراحل اجرای طرح، حمایت مالی خود را مبذول داشتند.

"هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است"

و خوشبینی، کارآمدی، تاب‌آوری و به طور کلی سرمایه‌های روانشناختی پرستاران اثر می‌گذارد. یافته‌ها از فرضیه ۳ و ۴ پژوهش، مبنی بر نقش میانجی تحقق هدف‌های شغلی فردی بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت، نیز حمایت کردند. این یافته‌ها هم راستا با نتایج پژوهش‌هایی است که عنوان می‌دارند محیط کاری که شرایطی را فراهم کند که دستیابی کارکنان به اهداف خود را تسهیل می‌کند، موجب اشتیاق شغلی، امید، خوش‌بینی و خودکارآمدی بیشتر کارکنان می‌شود<sup>(۱۸،۳۸)</sup>. این یافته‌ها طبق نظریه کامروایی نیازی (Vroom (Need- fulfillment theory) قابل تبیین است. این نظریه بیان می‌دارد که اگر شخص آنچه را می‌خواهد بدست آورد، خشنود می‌شود و اگر چیزی را که می‌خواهد برای او بسیار مهم باشد، وقتی آن را بدست می‌آورد خشنودتر خواهد شد<sup>(۳۹)</sup>. اهدافی که افراد برای خود بر می‌گزینند، بازتابی از خواسته‌ها، آرزوها، نگرانی‌ها و مقصودهای آنهاست<sup>(۴۲)</sup>. زمانی که پرستاران شرایط محیط کاری خود را طوری می‌بینند که با آنها رفتار منصفانه دارد و در این محیط کاری می‌تواند نیازها و اهداف شخصی خود را که برای آنها اهمیت زیادی داشته است را محقق سازند، احساس خشنودی می‌کنند و این خشنودی به اشتیاق شغلی بالاتر، احساس امید، خوشبینی، تاب‌آوری و نیز احساس خود کارآمدی بیشتر برای محقق ساختن اهداف بزرگتر می‌انجامد.

عدم وجود اشتیاق به شغل و به تبع آن وجود فرسودگی شغلی، از مسائل مبتلا به اکثر پرسنل بیمارستان‌ها و علی‌الخصوص پرستاران است و با نرخ بالای غیبت‌های شغلی، ترک شغل بیماریهای جسمانی- روانشناختی، سلامت روانی و بهره‌وری در میان پرستاران در ارتباط است<sup>(۲،۴۳،۴۱،۴۲،۴۰)</sup>. همچنین سرمایه‌های روانشناختی می‌تواند تنظیم هدف، انگیزش، عملکرد، رضایت شغلی و دیگر نتایج مطلوب را پیش بینی می‌کند<sup>(۱۸)</sup>. بنابراین

## فهرست منابع

- 1- Poncet MC, Toullic P, Papazian L, Kentish-Barnes N, Timsit J-F, Pochard F, et al. Burnout syndrome in critical care nursing staff. *Am J Respir Crit Care Med*. 2007;175(7):698-704.
- 2- Khazaei I, khazae T, sharifzadeh Gh. [Nurses' professional burnout and some predisposing factors]. *J Birjand Uni Med Sci*. 2006; 13(1):56-62 Persian.
- 3- Maslach C, Leiter MP. Early predictors of job burnout and engagement. *J Appl Psychol*. 2008;93(3):498-512.
- 4- Simpson MR. Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. *West J Nurs Res*. 2009;31(1):44-65.
- 5- Laschinger HKS, Finegan J. Empowering nurses for work engagement and health in hospital settings. *J Nurs Adm*. 2005;35(10):439-49.
- 6- Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*. 2008;22(3):187-200.
- 7- Youssef CM, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *J Manag*. 2007;33(5):774-800.
- 8- Gillespie BM, Chaboyer W, Wallis M. Development of a theoretically derived model of resilience through concept analysis. *Contemp Nurse*. 2007;25(1-2):124-35.
- 9- Snyder CR, Rand KL, Sigmon DR. "Hope Theory: A Member of the Positive Psychology Family," in Handbook of Positive Psychology, C. R. Snyder and Shane J. Lopez, eds. Oxford, UK: Oxford University Press. 2002; 257-276.
- 10- Peterson C. The future of optimism. *Am Psychol*. 2000;55(1):44-55.
- 11- Bandura A. An agentic perspective on positive psychology. In Lopez SJ, ed. positive psychology: Exploring the best in people. Westport, CT: Greenwood publishing Company; 2008, pp: 167-96.
- 12- Shakernia I, Mohammadhd poor M. [The relationship between job stress and resiliency with burnout among female nurses]. *Behbood*. 2010; 14(2): 161-74 Persian.
- 13- McGee EM. The healing circle: resiliency in nurses. *Issues Ment Health Nurs*. 2006;27(1):43-57.
- 14- Larrabee JH, Wu Y, Persily CA, Simoni PS, Johnston PA, Marcischak TL, et al. Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay. *West J Nurs Res*. 2010;32(1):81-102.
- 15- Chang Y, WANG PC, LI HH, LIU YC. Relations among depression, self-efficacy and optimism in a sample of nurses in Taiwan. *J Nurs Manag*. 2011;19(6):769-76.
- 16- Luthans KW, Jensen SM. The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *J Nurs Adm*. 2005;35(6):304-10.
- 17- Saks AM. Antecedents and consequences of employee engagement. *J Manag Psychol*. 2006;21(7):600-19.
- 18- Lutam GP. [Work motivation: History, Theory, Research and Practice]. Trans. Arshady N. Tehran: jungle publications; 2007. Persian.
- 19- Folger R, Konovsky MA. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Acad Manage J*. 1989;32(1):115-30.
- 20- Hyvönen K, Feldt T, Salmela-Aro K, Kinnunen U, Mäkikangas A. Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *J Vocat Behav*. 2009;75(2):183-96.
- 21- Little BR. Personal projects a rationale and method for investigation. *Environ Behav*. 1983;15(3):273-309.
- 22- Pomaki G, Maes S, ter Doest L. Work conditions and employees' self-set goals: Goal processes enhance prediction of psychological distress and well-being. *Pers Soc Psychol Bull*. 2004;30(6):685-94.
- 23- Baron RM, Kenny DA. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *J Pers Soc Psychol*. 1986;51(6):1173-82.
- 24- Gall M, Borg W, Gall J. The methods of quantitative and qualitative research in education sciences and psychology. Trans Nasr AR, Abolghasemi M, Bagheri KH, Pakseresht MJ, Khosravi Z, Shahani Yeilagh M 2<sup>nd</sup> ed Tehran: Samt Publications. 2006.

- 25- Cochran WG. Sampling techniques: John Wiley & Sons; 2007:259-61.
- 26- Preacher KJ, Hayes AF. SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behav Res Methods Instrum Comput.* 2004;36(4):717-31.
- 27- Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educ Psychol Meas.* 2006;66(4):701-16.
- 28- Montgomery A, Peeters M, Schaufeli W, Ouden MD. Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety Stress Coping.* 2003;16(2):195-211.
- 29- Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Acad Manage J.* 1993;36(3):527-56.
- 30- Noami A, Shokr Kon, H. [Investigation of simple and multiple relationship of organizational justice with organizational citizenship behavior among personnel of an industrial company in Ahvaz]. *J Edu sci Psychol* 2006; 13(3): 79-92 Persian
- 31- Nguyen TD, Nguyen TT. Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers Evidence from Vietnam. *J Macromarket.* 2012;32(1):87-95.
- 32- Golparvar M, Vaseghi Z, Mosahebi M. [The model of organizational injustice, stress and emotional exhaustion among female nurses]. *Iran Occup Health.* 2012;9(3):83-95. Persian
- 33- Schulz M, Damkröger A, Heins C, Wehlitz L, Löhr M, Driessen M, et al. Effort-reward imbalance and burnout among German nurses in medical compared with psychiatric hospital settings. *J Psychiatr Ment Health Nurs.* 2009;16(3):225-33.
- 34- Hämmig O, Brauchli R, Bauer GF. Effort-reward and work-life imbalance, general stress and burnout among employees of a large public hospital in Switzerland. *Swiss Med Wkly.* 2012;142(0):135-47.
- 35- Weiss HM, Cropanzano R. Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. 1996; 18(10): 1-74.
- 36- Kehr HM. Goal conflicts, attainment of new goals, and well-being among managers. *J Occup Health Psychol.* 2003;8(3):195-208.
- 37- Harris C, Daniels K, Briner RB. A daily diary study of goals and affective well-being at work. *J Occup Organ Psychol.* 2003;76(3):401-10.
- 38- Doest Lt, Maes S, Gebhardt WA, Koelewijn H. Personal Goal Facilitation through Work: Implications for Employee Satisfaction and Well-Being. *Appl Psychol.* 2006;55(2):192-219.
- 39- Vroom VH. Work and motivation. New York: John Wiely; 1964.
- 40- Toppinen-Tanner S, Ojajarvi A, Väänänen A, Kalimo R, Jäppinen P. Burnout as a predictor of medically certified sick-leave absences and their diagnosed causes. *Behavioral medicine.* 2005;31(1):18-32.
- 41- Yoon G-S, Kim SY. Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *J Korean Acad Nurs.* 2010;16(4):507-16.
- 42- MSc L.S, Fleming M. Bullying, Burnout, and Mental Health Amongst Portuguese Nurses. *Issues Ment Health Nurs.* 2008; 29(4): 411-26.
- 43- Peterson U, Demerouti E, Bergström G, Samuelsson M, Åsberg M, Nygren Å. Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *J Adv Nurs.* 2008;62(1):84-95.

## Relationship among Organizational Justice, Work Engagement and Positive Organizational Behavior of Nurses via Mediation of their Personal Career Goals

<sup>1</sup>Keyvanara M., PhD.

<sup>2\*</sup>Shahpouri S., MA.

<sup>3</sup>Oreyzi HR., PhD.

### Abstract

**Background & Aim:** Each group of staff has their individual career goals in work place. The aim of the study was to determinate mediational role of personal career goals attainment in relation to organizational justice, work engagement and positive organizational behavior.

**Material & Methods:** It was a correlational study. The statistical population was all female nurses working in Isfahan Alzahra hospital in 2013. Among them 208 nurses were recruited by stratified proportion to size random sampling method. The research instruments were organizational justice inventory (Niehoff & Moorman, 1993), Utrecht Work Engagement scale (2002), a researcher made personal career goals attainment tool and positive organizational behavior (Nguyen & Nguyen 2011). The direct and indirect effects were examined using Normal distribution test and Bootstrap procedure in Preacher and Hayes (2004) SPSS Macro program (2004).

**Results:** The findings indicated direct and indirect effects of career goals attainment in relation to organizational justice, work engagement and positive organizational behavior ( $P < 0.05$ ).

**Conclusion:** The results have significant implications for managers of hospitals toward establishing organizational justice and consequently, creating career engagement and positive organizational behavior among the nurses. The organizational justice is related to positive organizational behavior (hope, optimism, self-efficacy, and resiliency) and work engagement through the personal career goals attainment. Therefore, hospital managers can benefit from all profits of positive organizational behavior and work engagement.

**Keyword:** Justice, Career goals , Nurses

Received: 8 March 2014

Accepted: 31 May 2014

---

<sup>1</sup> Associate, Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

<sup>2</sup> MA, Dept. of psychology, School of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. (\*Corresponding author).

Tel: +98 09357136925      Email: [s.shahpouri@gmail.com](mailto:s.shahpouri@gmail.com)

<sup>3</sup> Associate professor, Dept. of Psychology, School of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.