رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم‌پزشکی زاهدان

ناصر ناستی‌زایی[1*]، حسین جناآبادی[2]

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۸/۲۸ تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۱/۱۷

چکیده

مقدمه: ادراک اعضای هیأت‌علمی از عدالت سازمانی تاثیرات عمده‌ای برنگرش‌ها و رفتارهای سازمانی آن‌ها دارد. از این رو هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم‌پزشکی زاهدان بود.

روش‌ها: مطالعه حاضر توصیفی- همبستگی بوده که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس تعداد ۲۰۵ نفر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم‌پزشکی زاهدان از طریق سه پرسشنامه عدالت سازمانی نیه هوف و مورمن (۱۹۹۳)، سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، و اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴) مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه همزمان با کمک نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: میانگین نمرات عدالت سازمانی (۳/۶۱±۰/۶۹۸)، رفتار سازمانی مثبت‌گرا (۳/۹۹±۰/۵۹۳)، و اشتیاق شغلی (۴/۱۹±۰/۴۷۴) بود که هر سه متغیر در سطح بالاتری از میانگین نظری (۳) قرارداشتند. مقدار ضریب همبستگی عدالت رویه‌ای، توزیعی، مراوده‌ای و سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا به ترتیب ۰/۴۴۴، ۰/۵۱۹، ۰/۴۸۶ و ۰/۵۶۳ بود (p<۰/۰۱). بر اساس نتایج رگرسیون عدالت رویه‌ای، توزیعی، مراوده‌ای ۳۲/۱ درصد از واریانس رفتار سازمانی مثبت‌گرا را تبیین می‌کنند (p<۰/۰۵). مقدار ضریب همبستگی عدالت رویه‌ای، توزیعی، مراوده‌ای و سازمانی با اشتیاق شغلی به ترتیب ۰/۶۴۵، ۰/۵۹۱، ۰/۶۱۲ و ۰/۷۰۵ بود (p<۰/۰۱). بر اساس نتایج رگرسیون عدالت رویه‌ای، توزیعی، مراوده‌ای ۵۱/۵ درصد از واریانس اشتیاق شغلی را تبیین می‌کنند (p<۰/۰۵).

نتیجه‌گیری: با توجه به این که بین عدالت سازمانی و مولفه‌های آن با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی ارتباط معنی‌داری وجود دارد و عدالت سازمانی قادر به پیش بینی رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی می‌باشد، بنابراین مدیران دانشگاه باید به عدالت سازمانی که افزایش رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی را در پی دارد، توجه نمایند.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، رفتار سازمانی مثبت‌گرا، اشتیاق شغلی

مقدمه

اعضای هیأت‌علمی بدنه اصلی دانشگاه‌های علوم‌پزشکی را تشکیل می‌دهند و به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان، ارتقای بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند. این امر زمانی میسر خواهد شد که آنان حس کنند مدیران دانشگاه با آن‌ها عادلانه رفتار می‌کنند. عدالت سازمانی (Organizational Justice) شیوه‌های رفتار با کارکنان است به طوری که آن‌ها احساس کنند عادلانه با آن‌ها رفتار شده است (۱). سه بعد مهم عدالت سازمانی عبارتند از: الف) عدالت توزیعی (Distributive): عبارت است از انصاف مشاهده شده در منافع یا تخصیص‌هایی که یک فرد از سازمان دریافت کرده‌است، ب) عدالت رویه‌ای (Procedural): این حالت ارزشیابی از روشی است که به وسیله آن تصمیم خاصی اتخاذ شده است، ج) عدالت تعاملی یا مراوده‌ای (Interactional): بیانگر انصاف ادراک شده از ارتباطات متقابل شخصی با توجه به رویه‌های سازمانی است (۲). هنگامی که در سازمان ادراکات از عدالت سازمانی در سطح مطلوبی باشد سطوح رفتار شهروندی سازمانی، رضایت از پرداخت، تعهد و رضایت شغلی افزایش خواهدیافت و در مقابل، غیبت و استرس شغلی، ترک خدمت، پرخاشگری در محل کار، اعتصاب غیرمجاز، رفتارهای انتقام‌جویانه و نهایتاً تعارضات سازمانی کاهش می‌یابد (۳). بدیهی است که عدالت سازمانی به عنوان یک متغیر مربوط به محیط کاری می‌تواند نگرش‌ها و رفتار سازمانی اعضای هیأت‌علمی را تحت تاثیر خود قرار دهد. بنابراین درک این که چگونه اعضای هیأت‌علمی در مورد عدالت در سازمان خود قضاوت می‌کنند و چگونه به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی درک رفتار سازمانی از جمله رفتار سازمانی مثبت‌گرا

* **نویسنده مسئول**: ناصر ناستی زایی،گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی،دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
n_nastie1354@ped.usb.ac.ir
حسین جناآبادی، گروه آموزش و پرورش، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2026-02-20]

[DOI: 10.18869/acadpub.rme.8.1.12]

(Positive Organizational Behavior) و اشتیاق شغلی (Work Engagement) است.

عبارت رفتار سازمانی مثبت‌گرا توسط لوتانز (Luthans) به عنوان مطالعه و کاربرد نقاط قوت منابع انسانی مثبت و ظرفیت‌های روان‌شناختی که قابلیت اندازه‌گیری و توسعه یافتن دارند و به طور مؤثری برای مدیریت بهبود عملکرد در محل کار کاربرد دارند، ابداع و معرفی شد. لوتانز و همکاران ترکیب بهینه روان‌شناسی مثبت، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای شکل‌دهی رفتارهای سازمانی مثبت می‌دانند (۴). یکی از مفاهیمی که متأثر از جنبش روان‌شناسی مثبت‌گرا، در حوزهٔ رفتار سازمانی شکل گرفته، سازهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی (Psychological Capital) است که از چهار بعد تشکیل شده است: الف) باور به خودکارآمدی (Self-Efficacy) برای انجام تلاش‌های ضروری در جهت موفقیت در کارهای چالش‌برانگیز (۵). ب) امید (Hope) یعنی داشتن مسیری برای رسیدن به هدف و داشتن حسی از توانایی عاملیت و تأثیرگذاری در جهت رسیدن به هدف، ج) خوش‌بینی (Optimism) به این معنی که فرد خوش‌بین رویدادهای بد را تصادفی و اتفاقی اما فرد بدبین، آن‌ها را همیشگی و دائمی می‌داند؛ درحالی که در رویدادهای خوب، کاملاً برعکس است: فرد خوش‌بین اتفاق‌های مطلوب را همیشگی و پایدار و آدم بدبین آن‌ها را تصادفی و اتفاقی می‌داند (۶). د) تاب‌آوری (Resiliency) به معنی توانایی فرد در بازگشت به وضعیت مثبت، پس از مواجهه با یک مسئله یا مشکل بزرگ یا یک رویداد استرس‌زا است (۵). چارچوب تحقیقات رفتار سازمانی مثبت، به ریشه‌ی رفتارهای برتر شغلی نظر دارد و این رویکرد به دنبال ایجاد نقاط قوت رفتار کارکنان به عنوان یک دارایی پایدار می‌باشد. به عبارتی پژوهش‌های مثبت‌گرای سازمانی به بررسی کلیه متغیرهای موثر و مولد در محیط کار مثبت سازمان‌ها می‌پردازد (۵). اشتیاق شغلی نیز به عنوان مفهومی از مفاهیم روان‌شناسی مثبت‌گرا مطرح می‌شود (۷). سالانوا (Salanova) و همکاران اشتیاق شغلی را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید. اشتیاق شغلی دارای سه بعد است: الف) جذب (Attraction): به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کارش اشاره دارد، که این امر کناره‌گیری از شغل را برای فرد دشوار می‌سازد. ب) نیرومندی (Strength): در این بعد فرد تلاش قابل ملاحظه‌ای در انجام کارش مبذول می‌دارد و بر موقعیت‌های دشوار، پافشاری می‌کند. ج) وقف خود (Devotion): این بعد با درگیری شدید روانی فرد با کار خود، مشخص می‌شود که ترکیبی از احساس معنی‌داری، اشتیاق و چالش می‌باشد (۸) .

در بررسی پیشینه پژوهش، مطالعه ویس و کروپانزانو (Weiss & Cropanzano) نشان داد که بی‌عدالتی در بیمارستان به عنوان یک حادثه عاطفی منفی بر نگرش‌های پرستاران نسبت به شغل‌شان و نیز نحوه مدیریت بیمارستان اثر می‌گذارد و از میزان امید، خوش‌بینی و نیز اشتیاق پرستاران در انجام وظایف شغلی خود می‌کاهد (۹). مطالعه کیوان آرا و همکاران نشان داد که عدالت سازمانی می‌تواند رفتار سازمانی مثبت و اشتیاق شغلی پرستاران را تبیین کند (۷). چن (Chen) و همکاران در مطالعه‌ای که بر روی پرستاران تایوانی انجام دادند دریافتند که عدالت سازمانی و اعتماد می‌توانند تعهد سازمانی پرستاران را تحت تاثیر خود قرار دهند (۱۰). سعادتی و همکاران دریافتند که عدالت سازمانی و مولفه‌های آن می‌توانند تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی نیشابور را تحت تاثیر قرار دهند (۱۱). بای (Bay) و همکاران دریافتند که مولفه‌های رضایت شغلی (یادگیری و بهبود، حقوق و پاداش، رهبری و محیط کاری) می‌توانند اشتیاق شغلی اساتید فیلیپینی را پیش بینی کنند (۱۲). وان دن برگ (Van Den Berg) و همکاران دریافتند که عوامل انگیزشی از قبیل بازخورد از تدریس، انعطاف‌پذیری در آموزش، تدریس در گروه‌های بزرگ‌تر، تاکید بر فرایند یادگیری، آزادی عمل داشتن ، آگاهی از ارزشیابی دانشجویان، داشتن فرصت برای رشد و بهبود حرفه‌ای می‌توانند اشتیاق شغلی اساتید دانشگاه علوم پزشکی هلند را تبیین کنند (۱۳). محمد (Mohamed) در مطالعه‌ای که بر روی کارکنان مراکز بهداشتی مصر انجام داد دریافت عدالت سازمانی و مولفه‌های آن می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان را بهبود ببخشد (۱۴). غلامی و همکاران دریافتند که جو سازمانی، امکانات شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و اثربخشی می‌توانند اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی را پیش‌بینی کنند (۱۵). مطالعهٔ اسکالویک و اسکالویک (Skaalvik & Skaalvik) نشان داد که بین احساس خودکارآمدی فرسودگی شغلی و زوال شخصیت، رابطهٔ منفی وجود دارد (۱۶). مطالعه هایز و ویتینگتون (Hayes & Weathington) نشان داد که خوش‌بینی در رابطهٔ میان استرس و فرسودگی شغلی مداخله می‌کند و مانع از فرسودگی شغلی در محیط‌های کاری پر استرس می‌شود (۱۷). مطالعه برونینگ (Browning) و همکاران نشان داد که افراد خوش‌بین و دارای احساس خودکارآمدی، کمتر به

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2026-02-20]
[DOI: 10.18869/acadpub.rme.8.1.12]

فرسودگی شغلی دچار می‌شوند (۱۸). در مطالعه ماکیکانگاس و کینونن (Mäkikangas & Kinnunen) مشخص شد که در شرایط بد و استرس‌زای شغلی، خوش‌بینی و احساس خودکارآمدی، احساس بهزیستی کارکنان را حفظ می‌کند (۱۹). با کمی تأمل بر پیشینه پژوهش متوجه خواهیم شد، عدالت سازمانی به عنوان یکی از عوامل موجب رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی مورد کم‌توجهی قرار گرفته و تاکنون پژوهشی در مورد رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی در اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان صورت نگرفته است. همچنین با خاطر نشان‌سازی این موضوع که اکثر تحقیقات صورت گرفته در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی در سازمان‌های خارجی با فرهنگ خاص خود بوده، لزوم انجام این تحقیق در سازمان‌های داخلی با فرهنگ ملی خود دلیلی است بر ضرورت انجام این تحقیق. این پژوهش از این نظر می‌تواند برای دانشگاه علوم‌پزشکی زاهدان مفید باشد که به عنوان برداشتن گامی در جهت کمبود پژوهش در زمینه عدالت سازمانی و رابطه آن با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی و نتایج آن می‌تواند به عنوان ایجاد یک پایه تحقیقاتی مدیریت برای مراکز آموزش عالی و سایر دانشگاه‌ها باشد و ضمن رعایت عدالت سازمانی، زمینه ارتقاء رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی و عوامل مرتبط با آن را برای دانشگاه‌ها فراهم آورد. بنابراین مسئله اصلی مطالعه حاضر این است که آیا بین عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت و اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان رابطه وجود دارد؟

روش‌ها

مطالعه حاضر توصیفی- همبستگی (از نوع رگرسیون چندگانه) است که جامعه آماری آن کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در نیم‌سال اول سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به حجم ۴۱۳ نفر بود که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی در دسترس و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران (و با در نظر گرفتن افت آزمودنی‌ها) تعداد ۲۰۵ نفر (۴۳ زن و ۱۶۲ مرد) در مهرماه ۱۳۹۴مورد مطالعه قرار گرفتند.

برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد زیر استفاده شد: الف)پرسشنامه عدالت سازمانی نیه هوف و مورمن (۱۹۹۳): این پرسشنامه به بررسی عدالت سازمانی در قالب سه بعد و ۱۹ گویه به این شرح می‌پردازد: عدالت توزیعی (۵ گویه)؛ عدالت رویه‌ای (۵ گویه) و عدالت مراوده‌ای (۹ گویه). پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی‌کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=خیلی‌کم تا ۵= خیلی‌زیاد می‌باشد. حداقل نمره در این آزمون ۱۹ و حداکثر ۹۵ خواهد بود. نمره بالاتر نشانه عدالت سازمانی بهتر در سازمان می‌باشد و بر عکس (۳).

ب)پرسشنامهٔ سرمایهٔ روان شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷): این پرسشنامه که به بررسی رفتار سازمانی مثبت می پردازد دارای ۴ بعد خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری و ۲۴ سوال است که از این تعداد، به هریک از ابعاد، شش سؤال تخصیص یافته است. پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی‌کم تا خیلی‌زیاد تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱= خیلی‌کم تا ۵= خیلی‌زیاد می‌باشد. حداقل نمره در این آزمون ۲۴ و حداکثر ۱۲۰خواهد بود. نمره بالاتر نشانه ارائه بهتر رفتار سازمانی مثبت در سازمان است و بر عکس (۲۱).

ج) پرسشنامه اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی(۲۰۰۴): این پرسشنامه با ۱۷ سوال به بررسی اشتیاق شغلی کارکنان در قالب سه مؤلفه جذب (۶ سوال)، نیرومندی (۶ سوال) و وقف خود (۵ سوال) می‌پردازد. پاسخ‌ها در تمام سؤالات طبق مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (هرگز، بندرت، گاهی، غالباً، خیلی اوقات و همیشه) تنظیم شده‌اند و شیوه نمره‌گذاری آن از ۱=هرگز تا ۵=همیشه و حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۷ و حداکثر آن ۸۵ می‌باشد. هرچه نمره آزمون به ۸۵ نزدیکتر باشد نشانه اشتیاق شغلی بالاتر است (۸).

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا پرسشنامه‌ها توسط اساتید گروه علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تأیید قرار گرفتند و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه‌ها همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را می‌سنجند و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشند. برای تعیین پایایی از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب بدست آمده برای پرسشنامه عدالت سازمانی (۰/۷۶۷) برای پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (۰/۸۱) و برای پرسشنامه اشتیاق شغلی (۰/۷۹) بود. این ضرایب نشان دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد استفاده از پایایی لازم برخوردارند. نرمالیته توزیع داده ها از آزمون کولمونگروف-اسمیرنوف استفاده شد زیرا آماره z از ۰/۰۵ بزرگتر بود نرمالیته بودن داده‌ها مشخص گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS.Ver. 21 استفاده شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۲۰۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2026-02-20]

[DOI: 10.18869/acadpub.rme.8.1.12]

که بر حسب جنسیت ۱۶۲ نفر (۷۹/۰۳ درصد) مرد و ۴۳ نفر (۲۰/۹۷ درصد) زن، بر حسب تاهل، ۱۸۳ نفر (۸۹/۲۶ درصد) متاهل و ۲۲ نفر (۱۰/۷۴ درصد) مجرد، بر حسب تحصیلات، ۵۴ نفر (۲۶/۳۴ درصد) کارشناسی ارشد و ۱۵۱ نفر (۷۳/۶۶ درصد) دکترای تخصصی، برحسب سنوات خدمت، ۵۱ نفر (۲۴/۸۸ درصد) زیر ۱۰ سال، ۹۱ نفر (۴۴/۴ درصد) بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۶۳ نفر (۳۰/۷۲ درصد) بالای ۲۰ سال، بر حسب شیوه استخدامی ۱۶۷ نفر (۸۱/۴۶ درصد) به صورت رسمی و ۳۸ نفر (۱۸/۵۴ درصد) به صورت پیمانی استخدام شده بودند.

برای بررسی وضعیت پاسخ‌گویی آزمودنی‌ها به متغیرهای تحقیق از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد. بر اساس یافته‌ها میانگین هر سه متغیر عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا و تمامی مولفه‌های آن‌ها بالاتر از میانگین نظری یعنی ۳ قرار داشتند که به ترتیب بالاترین میانگین به متغیرهای اشتیاق شغلی، رفتار سازمانی مثبت‌گرا و سپس عدالت سازمانی بود (جدول ۱).

جدول ۱: گزارش توصیفی نحوه پاسخ‌گویی آزمودنی‌ها به متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین (از ۵)	SD
عدالت رویه‌ای	۳/۴۲	۰/۸۳۴
عدالت توزیعی	۳/۵۹	۰/۷۴۳
عدالت مراوده ای	۳/۸۱	۰/۸۷۲
عدالت سازمانی (کل)	۳/۶۱	۰/۶۹۸
نیرومندی	۴/۱۱	۰/۵۹۸
وقف	۴/۱۳	۰/۶۰۹
جذب	۴/۳۳	۰/۴۲
اشتیاق شغلی (کل)	۴/۱۹	۰/۴۷۴
خودکارآمدی	۴/۰۱	۰/۶۳۱
تاب آوری	۴/۰۳	۰/۶۱۳
امیدواری	۳/۹۷	۰/۶۵۶
خوش بینی	۳/۹۶	۰/۶۶۸
رفتار سازمانی مثبت‌گرا (کل)	۳/۹۹	۰/۵۹۳

برای پاسخ‌گویی به سوال اول پژوهش چه رابطه‌ای بین عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرای اعضای هیأت علمی وجود دارد؟ از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول‌های دو و سه گزارش شده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی عدالت سازمانی (و ابعاد آن) با رفتار سازمانی مثبت‌گرای اعضای هیأت‌علمی

متغیر	خودکار آمدی	تاب آوری	امیدواری	خوش بینی	رفتار سازمانی مثبت‌گرا
عدالت رویه‌ای	۰/۳۷۸	۰/۴۴۱	۰/۴۲۳	۰/۴۸۳	۰/۴۴۴
عدالت توزیعی	۰/۴۱۶	۰/۵	۰/۴۹۳	۰/۵۴۸	۰/۵۱۹
عدالت مراوده ای	۰/۴۴۳	۰/۵۱۵	۰/۴۷	۰/۵۵۵	۰/۴۸۶
عدالت سازمانی(کل)	۰/۴۰۱	۰/۴۶	۰/۴۱۱	۰/۴۹۵	۰/۵۶۳

تمام ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

یافته‌های جدول شماره دو نشان می‌دهد که تمام ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی (و ابعاد آن) با رفتار سازمانی مثبت‌گرا (و مولفه های آن) مثبت و معنی‌دار است ($p<0/01$)، بنابراین وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا تأیید می‌گردد که به این معناست با افزایش عدالت سازمانی در دانشگاه بر میزان رفتار سازمانی مثبت‌گرای اعضای هیأت علمی افزوده می‌گردد. در مرحله دوم و پس از پی بردن به وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا، جهت برآورد این رابطه از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. در این مدل متغیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا به عنوان متغیر ملاک و متغیرهای عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای به عنوان متغیرهای پیش بین در نظر گرفته شده است که یافته‌های آن در جدول شماره سه گزارش شده است.

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر اساس ابعاد عدالت سازمانی

	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	۲/۲۴۳	۰/۱۸۳		۱۲/۲۲	۰/۰۰۰
عدالت رویه‌ای	۰/۱۲۲	۰/۰۵۲	۰/۱۷۱	۲/۳۳	۰/۰۲۱
عدالت توزیعی	۰/۲۲۶	۰/۰۶۷	۰/۲۸۳	۳/۳۷	۰/۰۰۱
عدالت مراوده ای	۰/۱۳۸	۰/۰۵۵	۰/۲۰۲	۲/۴۸	۰/۰۱۴
Sig= ۰/۰۰۰	F= ۳۱/۶۷۹		R^2= ۰/۳۲۱	R=۰/۵۶۷	

بر اساس جدول ۳، مقدار F در سطح ۰/۰۰۰ معنی‌دار است. بنابراین فرض صفر "رگرسیون معنی‌دار نیست" با اطمینان بالای ۰/۹۹رد می‌شود و پذیرفته می‌شود که مدل رگرسیون خطی از برازش مطلوب برخوردار است. بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با ۰/۳۲۱ بود که به این معناست ابعاد عدالت سازمانی ۳۲/۱ درصد از واریانس رفتار سازمانی مثبت‌گرا را تبیین می‌کنند. همچنین با توجه به معنی‌داری ضرایب β فرض صفر "ضرایب بتا برابر با صفر است" با اطمینان ۹۹ درصد رد می‌شود و از بین ابعاد عدالت

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2026-02-20]
[DOI: 10.18869/acadpub.rme.8.1.12]

سازمانی به ترتیب، عدالت توزیعی با مقدار β (۰/۲۸۳)، عدالت مراوده‌ای با مقدار β (۰/۲۰۲) و سپس عدالت رویه‌ای با مقدار β (۰/۱۷۱) بیشترین تأثیر را بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا داشته است.

برای پاسخ‌گویی به سوال دوم پژوهش چه رابطه‌ای بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی وجود دارد؟ از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول‌های چهار و پنج گزارش شده‌است.

جدول ۴: ضرایب همبستگی عدالت سازمانی (و ابعاد آن) با اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی

متغیر	نیرومندی	وقف	جذب	اشتیاق شغلی
عدالت رویه‌ای	۰/۴۹۸	۰/۴۸۵	۰/۶۵۹	۰/۶۴۵
عدالت توزیعی	۰/۴۴	۰/۵۲۳	۰/۵۵۲	۰/۵۹۱
عدالت مراوده ای	۰/۴۷۱	۰/۵۳۵	۰/۵۶۳	۰/۶۱۲
عدالت سازمانی(کل)	۰/۵۳۷	۰/۵۸۶	۰/۶۸	۰/۷۰۵

تمام ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

یافته‌های جدول شماره چهار نشان می‌دهد که تمام ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی (و ابعاد آن) با اشتیاق شغلی (و مولفه‌های آن) مثبت و معنی‌دار است (p<۰/۰۱)، بنابراین وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی تأیید می‌گردد که به این معناست با افزایش عدالت سازمانی در دانشگاه بر میزان اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی افزوده می‌گردد. در مرحله دوم و پس از پی بردن به وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی، جهت برآورد این رابطه از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. در این مدل متغیر اشتیاق شغلی به عنوان متغیر ملاک و متغیرهای عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای به عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شده است که یافته‌های آن در جدول شماره پنج گزارش شده است.

جدول ۵: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی اشتیاق شغلی بر اساس ابعاد عدالت سازمانی

	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	۲/۴۸	۰/۱۲۴		۲۰/۰۵	۰/۰۰۰
عدالت رویه‌ای	۰/۱۱	۰/۰۳۵	۰/۱۹۳	۳/۱	۰/۰۰۲
عدالت توزیعی	۰/۱۰۱	۰/۰۴۵	۰/۱۵۸	۲/۲۲	۰/۰۲۷
عدالت مراوده ای	۰/۲۵۵	۰/۰۳۷	۰/۴۶۹	۶/۸۳	۰/۰۰۰
Sig= ۰/۰۰۰	F= ۷۱/۱۷۵		R^2= ۰/۵۱۵	R=۰/۷۱۸	

بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با ۰/۵۱۵ می‌باشد که به این معناست ابعاد عدالت سازمانی ۵۱/۵ درصد از واریانس اشتیاق شغلی را تبیین می‌کنند. هم‌چنین با توجه به معنی‌داری ضرایب β فرض صفر "ضرایب بتا برابر با صفر است" با اطمینان ۹۹ درصد رد می‌شود و از بین ابعاد عدالت سازمانی به ترتیب، عدالت مراوده‌ای با مقدار β (۰/۴۶۹)، عدالت رویه‌ای با مقدار β (۰/۱۹۳) و سپس عدالت توزیعی با مقدار β (۰/۱۵۸) بیشترین تأثیر را بر اشتیاق شغلی داشته‌است.

بحث و نتیجه‌گیری

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. به همین دلیل این مقوله امروزه یکی از مفاهیمی است که سازمان‌ها به اهمیت آن پی برده و تحقیق در این زمینه و پیامدهای آن را آغاز نموده‌اند که مطالعه حاضر به بررسی رابطه عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی پرداخت. یافته‌ها نشان داد که بین عدالت سازمانی (و ابعاد آن) با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیأت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که هر سه عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای از توان تأثیرگذاری بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی برخوردارند. رابطه‌ی عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی را می‌توان با نظریه‌ی مقایسه‌ای و برابری آدامز تبیین نمود. اصولاً نظریه‌های مقایسه‌ای (Comparison Theories) از نوع نظریه‌های شناختی هستند که فرایندهای درونی را در رفتار انسان مهم می‌شمارند. این نظریه‌ها آغاز، جهت و تداوم رفتار را برای برقراری تعادل در تنش روان‌شناختی انسان ضروری می‌دانند. به طورکلی اکثر نظریه‌های مقایسه‌ای متأثر از نظریه ناهماهنگی شناختی (Dissonance Theory Cognitive) هستند. نظریه شاخص این الگو نظریه برابری آدامز می‌باشد که پیامدهای فرایند مبادله اجتماعی را مورد مداقه قرار می‌دهد. فرض کلی نظریه برابری آدامز این است که فرد ارزش نسبی دروندادها و پیامدهای خود را با ارزش نسبی بین دروندادها و پیامدهای شخص یا اشخاصی که از نظر وی قابل مقایسه هستند، محاسبه کرده و این نسبت‌ها را با یکدیگر مقایسه

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2026-02-20]

[DOI: 10.18869/acadpub.rme.8.1.12]

می‌کند. برابری در صورتی وجود خواهد داشت که نسبت پیامد به درونداد شخص با نسبت پیامد به درونداد شخص یا اشخاص دیگر برابر باشد و در صورتی که این معادله برقرار نشود نابرابری حاکم خواهد بود (۲۲). بنابراین و با توجه به یافته‌های این مطالعه می‌توان گفت که هر گاه اعضای هیأت علمی عادلانه بودن رفتارهای مدیران در توزیع امکانات و پاداش‌ها را در سازمان باور داشته باشند (باور عدالت توزیعی)، روش‌های استفاده شده توسط مدیران را برای تصمیم‌گیری دربارهٔ اختصاص‌ها و نتایج را عادلانه بدانند (باور عدالت رویه‌ای) و احساس کنند با آن‌ها با احترام و ادب رفتار می‌شود (باور عدالت مراوده‌ای) بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای آن‌ها نیز افزوده می‌گردد به طوری که توانایی‌های خود را در جهت موفقیت در کارهای چالش‌برانگیز باور خواهندداشت (احساس خودکارآمدی)، مسیری برای رسیدن به هدف ترسیم می‌کنند و حسی از توانایی عاملیت و تأثیرگذاری در جهت رسیدن به هدف برای خود خواهندداشت (داشتن امید)، رویدادهای خوب و مطلوب را همیشگی و پایدار و رویدادهای بد را تصادفی و اتفاقی قلمداد می‌کنند (خوش‌بینی) و توانایی بازگشت به وضعیت مثبت، پس از مواجهه با یک مسئله یا مشکل بزرگ یا یک رویداد استرس‌زا را خواهند داشت (تاب‌آوری) و همچنین بر میزان اشتیاق شغلی آن‌ها نیز افزوده می‌گردد به طوری که بیشتر بر کار خود تمرکز می‌کنند و کناره‌گیری از شغل برای آن‌ها دشوار می‌شود (جذب شدن به کار)، تلاش قابل ملاحظه‌ای در انجام کارشان مبذول می‌دارند و بر موقعیت‌های دشوار، پافشاری می‌کنند (احساس نیرومندی) و احساس درگیری شدید روانی با کار خود که ترکیبی از احساس معنی‌داری، اشتیاق و چالش به کار است خواهند داشت (وقف شدن در کار). در بررسی پیشینه پژوهش مطالعه‌ای که به بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیأت‌علمی بپردازد مشاهده نشد. اما برخی از مطالعات انجام شده در سازمان‌های آموزشی و غیرآموزشی با یافته‌های این مطالعه همخوان است. به عنوان نمونه در مطالعه قنبری و حجاری رابطهٔ عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران اثبات گردید (۲۳). در مطالعه قادری، سیادت، شمس مورکانی رابطه ادراک عدالت سازمانی و درگیری عاطفی و ذهنی در بین دبیران اثبات گردید (۲۴). مطالعه ویژو (Viseu) و همکاران نشان داد که عدالت سازمانی و مولفه‌های سه‌گانه‌ی آن از توانایی پیش بینی اشتیاق شغلی دبیران برخوردارند (۲۵). نتایج مطالعه نادی و همکاران نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی، اعتماد، تعهد مستمر و تعهد عاطفی با ادراک معلمان از خودکار آمدی رابطه دارد (۲۶). مطالعات انجام شده در سازمان‌های غیرآموزشی نیز تأییدکننده رابطه‌ی عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی می‌باشد. به عنوان مثال در مطالعه گل‌پرور و همکاران مشخص شد که عدالت‌سازمانی تعدیل کننده رابطه استرس، گران‌باری و خطرات شغلی با دلبستگی و تعهد پرستاران زن است. عدالت توزیعی و رویه‌ای رابطه استرس شغلی را با دلبستگی شغلی در پرستاران و بهیاران زن تعدیل می‌کند. بدین معنی که وقتی عدالت توزیعی و رویه‌ای پایین است، رابطه استرس شغلی با دلبستگی شغلی منفی یا غیرمعنی‌دار، ولی وقتی عدالت توزیعی بالاست، این رابطه مثبت است. عدالت توزیعی هم‌چنین، رابطه گران‌باری نقش را با دلبستگی شغلی تعدیل می‌کرد. بدین‌معنی که وقتی عدالت توزیعی پایین است، گران‌باری نقش با دلبستگی شغلی دارای رابطه منفی، ولی وقتی عدالت توزیعی بالاست، این رابطه مثبت است. بالاخره عدالت توزیعی رابطه خطرات شغلی را با تعهد سازمانی تعدیل می‌کرد. به عبارتی که وقتی عدالت توزیعی پایین است، خطرات شغلی با تعهد سازمانی دارای رابطه منفی، ولی وقتی عدالت توزیعی بالاست، رابطه خطرات شغلی با تعهد سازمانی مثبت است. از این مطالعه می‌توان استنباط کرد که عدالت سازمانی میزان تاب‌آوری کارکنان را در برابر استرس و خطرات شغلی افزایش می‌دهد (۲۷). مطالعه پائولیلو (Paolillo) و همکاران که بر روی کارکنان شرکت‌های ایتالیایی انجام گرفت نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین عدالت سازمانی، خوش‌بینی و تعهد به تغییرات وجود دارد و خوش‌بینی نقش میانجی را بین عدالت رویه‌ای و تعهد به تغییر ایفا می‌کند (۲۸). بکری و علی در مطالعه خود بر روی پرستاران زن بیمارستان‌های اسلام آباد و پیشاور دریافتند که عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار با سرمایه روان شناختی و رابطه منفی و معنی‌دار با فرسودگی شغلی پرستاران دارد (۲۹). مطالعه الوی و عباسی (Alvi & Abbasi) در بین کارکنان بانک‌های لاهور پاکستان نشان داد که هرگاه کارکنان احساس کنند که با آن‌ها عادلانه برخورد شده‌است بر میزان اشتیاق شغلی آن‌ها نیز افزوده می‌گردد. هم‌چنین دو عدالت توزیعی و مراوده‌ای از توانایی پیش‌بینی اشتیاق شغلی برخوردارند (۳۰). مطالعه استروم (Strom) و همکاران نیز نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی کارکنان وجود دارد. آن‌ها به مدیران سازمان‌ها

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2026-02-20]
[DOI: 10.18869/acadpub.rme.8.1.12]

پیشنهاد می‌کنند که اگر خواهان آن هستند که کارکنانی مشتاق و با انگیزه نسبت به کار و محیط کاری‌شان داشته باشند باید بتوانند برابری و عدالت سازمانی را در سازمان خود بکار ببرند (۳۱). مطالعه گُش (Ghosh) و همکاران در بین کارکنان بانک‌های دولتی هند نشان داد هرگاه کارکنان درک کنند که مدیران با آن‌ها از روی عدل و انصاف و برابری برخورد نموده‌اند میزان میل و علاقه و اشتیاق‌شان به کارشان بیشتر می‌شود. همچنین از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی از بیشترین تأثیرگذاری بر اشتیاق شغلی کارکنان برخوردار بوده است (۳۲).

با توجه به یافته‌های پژوهش، به مدیران عالی دانشگاه پیشنهاد می‌گردد که اصول عدالت سازمانی هم‌چون انصاف، برابری و نیاز را در تخصیص امکانات، دستاوردها، برنامه‌ی‌کاری و مسئولیت‌های شغلی، روش‌های مورد استفاده برای تصمیم‌های نحوۀ توزیع امکانات، برنامه‌ها و مسئولیت‌های شغلی و هم‌چنین انصاف و برابری و ادب، صداقت و احترام را در برقراری ارتباطات و برخورد با اعضای هیأت‌علمی، بیش از پیش مورد توجه قرار دهند تا از طریق بالا بردن ادراک عدالت سازمانی اعضای هیأت علمی، موجبات افزایش پیامدهای سازمانی مطلوب، به ویژه رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی آنان را فراهم سازند. همچنین به مدیران عالی دانشگاه علوم‌پزشکی زاهدان برگزاری کارگاه‌های آموزشی عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا برای مدیران و اعضای هیأت علمی پیشنهاد می‌گردد. از مهم‌ترین محدودیت کمّی بودن مطالعه است که نمی‌توان به طور دقیق ابعاد مختلف مسئله را شناسایی کرد. از این رو به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعاتی به شیوه ترکیبی (کمّی و کیفی) و همچنین به صورت مقایسه‌ای (براساس ویژگی‌های دموگرافیکی) پیشنهاد می‌گردد. از دیگر محدودیت‌های این مطالعه جامعه آماری آن بود که به اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان محدود شده و لذا باید در تعمیم نتایج به سایر مؤسسات آموزشی احتیاط نمود.

قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌بینند از مدیران و اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان که با سعه صدر با ما همکاری نمودند تقدیر و تشکر نمایند.

References

1.Poursoltani H, Mirzaei F, Zareian H. [The relationship between perception of justice and job satisfaction in sport science research center of Ministry of science, research and technology's staffs]. Contemporary studies on sport management 2012;1(1); 59-70. [Persian]

2. Mac DA, Fletcher C. Employee development: an organizational justice perspective. Personnel Review 2004; 23 (2004); 8-29.

3. Nastiezaie N, Najafi M. [Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior, Case Study: staffs of Baharan psychiatry hospital, Zahedan]. Toloo-e-Behdash 2015; 14(5):1-13. [Persian]

4. Shirvani A, Si Sakhti F. [The role of job ethics on Positive Organizational Behavior Based on model Luthans]. Beyond Management 2012; 6 (13); 73-93. [Persian]

5. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. Journal of Management 2007; 33 (3): 321-49.

6. Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. Business Horizons 2004; 47(1):45-50.

7. Keyvanar M, Shahpouri S, Oreyzi H. [Relationship among Organizational Justice, Work Engagement and Positive Organizational Behavior of Nurses via Mediation of their Personal Career Goals], IJN 2014; 27 (88); 22-33. [Persian]

8. Kordi E, Nastiezaie N. [The Relationship between Servant Leadership Style and Organizational Learning with Teachers' Job Engagement in Zahedan Exceptional Schools] .Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling 2015; 7 (23); 68-91. [Persian]

9. 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.

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2026-02-20]

[DOI: 10.18869/acadpub.rme.8.1.12]

10.Chen S, Wu WC, Chang CS, Lin CT, Kung JY, Weng HC, Lin YT, Lee SI. Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. BMC Health Serv Res 2015; 15 (1): 363.

11.Saadati M, Bidgoli M, Saadati A, Asghari A, Ghodsi A. The Study of the Relationship between Organizational Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Staff Members of Neyshabur University of Medical Sciences in 2014. jbme 2015; l3 (10): 14-20.

12. Bay AB, an IL, & Laguador JM. Organizational satisfaction and work engagement of Filipino teachers in an Asian university. International Journal of Multidisciplinary Academic Research 2014; 2 (4): 32-41.

13. Van den Berg BAM, Arnold B. Bakker AB, & Ten Cate TJ. Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical centre. Perspect Med Educ 2013; 2 (5-6): 264–75.

14. Mohamed SA. The Relationship between Organizational Justice and Quality Performance among Healthcare Workers: A Pilot Study. The Scientific World Journal 2014; 2014(3):1-7.

15. Gholami A, Manzari Tavakoli A, SalageghehS. Examine the factors related to faculty members' work engagement (Case Study of Universities of Kohgiluyeh and Boyer-ahmad). GMP Review 2015; 17 (1): 95-102.

16. Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations, Teaching and Teacher Education 2010; 26 (4), 1059-69.

17.Hayes CT, Weathington BL. Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. The Journal of Psychology 2007; 141(6);565-79.

18.Browning L, Ryan CS, Greenberg MS, Rolniak S. Effects of cognitive adaptation on the expectation-burnout relationship among nurses. Journal of behavioral medicine 2006; 29 (2); 139-50.

19. Mäkikangas A, Kinnune U. Psychosocial work stressors and wellbeing: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. Personality and individual differences 2003; 35 (3); 537-57.

20. Nosrati S. [Online calculation of sample size Cochran].[Cited 2016 Jun 9]. Available from: http://parsmodir.com/ db/ research/cochran.php . [Persian]

21. Amirkhani T,Arefnejad M.[The Impact of organizational citizenship behavior and psychological capital on social capital]. Management Sciences in Iran 2012; 7 (26): 89-112. [Persian]

22. Mahram B, Dashti Rahmat-Abadi M. [The Effect of Managers' Leadership Styles on Employees' Equity Feeling in Mashhad University of Medical Sciences, Iran]. Journal of Health Administration 2010; 12 (38): 7-16. [Persian]

23. Ghanbari S, Hajjary N. [Relationship between perceived organizational justice whit job satisfaction and organizational commitment among public secondary school's teachers in Hamadan]. Journal of Occupational and Organizational Consulting 2023; 5 (16):9-27. [Persian]

24.Ghaderi S, Siadat A, Shams Mourkani G. [A Study of the Relationship between Perception of Organizational Justice and Work Engagement among Isfahan High School Teachers]. New Educational Approaches 2012;7(1): 49-72. [Persian]

25. Viseu J, Rus C, Neves de S. How do organizational justice and health influence teachers' work engagement? The mediating role of positive psychological capital and job satisfaction, organizational justice. Health & Work Engagement 2015; 17 (4):165-73.

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2026-02-20]

[DOI: 10.18869/acadpub.rme.8.1.12]

26. Nadi MA, Moshfegi N, Siadat SA. [A Structural Equation modeling Study of the Relationship between the Dimensions of Organizational Justice, Trust, Continuous and Affective Commitment with Teacher's Perceived Self-efficacy]. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration 2014;4 (4): 19-44. [Persian]

27. Golparvar M, Vaseghi Z, Javadia Z. [Distributive and Procedural Justice as a Moderator of the Relationship of Stress, Overload, and Job Dangers to Women Nurses' Involvement and Commitment]. Women and Society 2012; 2 (4); 115-42. [Persian]

28.Paolillo A, Platania S, Magnano P, Ramaci T. Organizational Justice, Optimism And Commitment To Change. Procedia - Social and Behavioral Sciences 2015; 191 (2015); 1697-1701.

29. Bakri N, Ali N. Relationship between Organizational Justice, Psychological Capital and Job Burnout: Empirical Evidence from Health Care Sector.Asian Social Science 2015; 11(25); 84-9.

30. Alvi AKh, Abbasi AS. Impact of Organizational Justice on Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan. Middle-East Journal of Scientific Research 2012; 12(5); 643-49.

31.Strom DL, Sears KL, Kelly KM. Work Engagement: The Roles of Organizational Justice and Leadership Style in Predicting Engagement among Employees. Journal of Leadership & Organizational Studies 2014; 21 (1);71-82.

32.Ghosh P, Rai A, Sinha A. Organizational justice and employee engagement: Exploring the linkage in public sector banks in India. Personnel Review 2014; 43 (4); 628-52.

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2026-02-20]

[DOI: 10.18869/acadpub.rme.8.1.12]

The Relationship of Organizational Justice with Positive Organizational Behavior and Work Engagement from viewpoint of faculty members of Zahedan University of medical sciences

Nastiezaie N[1*], Jenaabadi H[2]

Received: 2015/11/19 Accepted: 2016/02/06

Abstract

Introduction: Faculty perception of organizational justice has major impact on their attitudes and organizational behaviors. In this regard, the objective of the present study was to examine the relationship of organizational justice with positive organizational behavior and work engagement among faculty members of Zahedan University of Medical Sciences.

Methods: This descriptive study followed a correlational design. Using stratified convenience sampling method, 205 faculty members of Zahedan University of Medical Sciences were selected and studied through applying three questionnaires of Niehoff and Moorman's Organizational Justice Questionnaire (1993), Luthans et al.'s Psychological Capital Scale (2007), and Salanova and Schaufeli's Work Engagement Scale (2004). To analyze the data, Pearson correlation coefficient and simultaneous multiple regression analysis were used via $SPSS_{21}$.

Results: Faculty members' mean score on organizational justice (3.61±0.698), positive organizational behavior (3.99±0.593), and work engagement (4.19±0.474) were all variables higher than the theoretical mean (3). Correlation coefficients of procedural, distributive, and interactional justice and organizational justice with positive organizational behavior were respectively 0.444, 0.519, 0.486, and 0.563 ($p<0.01$). According to the results obtained from regression analysis, procedural, distributive, and interactional justice explained 32.1 of the variance in positive organizational behavior ($p<0.05$). Correlation coefficients of procedural, distributive, and interactional justice and organizational justice with work engagement were respectively 0.645, 0.591, 0.612, and 0.705 ($p<0.01$). According to the results obtained from regression analysis, procedural, distributive, and interactional justice explained 51.5 of the variance in work engagement ($p<0.05$).

Conclusion: Since organizational justice and its dimensions have a significant relationship with positive organizational behavior and work engagement and organizational justice can predict positive organizational behavior and work engagement, university administrators should pay attention to organizational justice which leads to enhanced positive organizational behavior and work engagement.

Keywords: Organizational Justice, Positive Organizational Behavior, Work Engagement.

Corresponding Author: Nastiezaie N**,** Educational Administration and Planning dept, Faculty of Education and Psychology , University of Sistan and Baluchestan, Zahedan.Iran. n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

Jenaabadi H, Education dept, Faculty of Education and Psychology , University of Sistan and Baluchestan,Zahedan, Iran.

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2026-02-20]

[DOI: 10.18869/acadpub.rme.8.1.12]