



# اثربخشی اخلاق کاری در ارتباط رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی

دکتر علیرضا عقیقی

گروه مدیریت، بخش مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

(تاریخ دریافت: ۹۷/۵/۸، تاریخ پذیرش: ۹۸/۷/۷)

## چکیده

**زمینه:** مسئله مهم پیش‌روی سازمان‌ها، شناسایی عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی و بکارگیری این عوامل جهت افزایش سطوح اشتیاق کارکنان می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر، تبیین اثر رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی با تأکید بر نقش واسطه اخلاق کاری است.

**روش:** روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی همدان به تعداد ۴۹۰ نفر بوده که حجم نمونه براساس جدول مورگان تعداد ۲۱۷ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعیین شده است. برای گردآوری داده‌های پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی، اخلاق کاری، و اشتیاق شغلی استفاده شد. و الگوی ارائه شده با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل گردید.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از پژوهش، نشان می‌دهد مدل به کار گرفته شده، مدل نظری مناسبی در فرآیند شکل‌گیری اشتیاق شغلی با نقش واسطه اخلاق کاری بوده و تمامی روابط مستقیم میان متغیرهای مدل، معنادار بوده‌اند. همچنین، نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان دادند که؛ عدالت سازمانی ۷۰ درصد اخلاق کار در سازمان، رهبری اخلاقی ۵۵ درصد اخلاق کار در سازمان، اخلاق کار ۶۶ درصد اشتیاق شغلی، رهبری اخلاقی ۴۱ درصد اشتیاق شغلی را از طریق اخلاق کار در سازمان و عدالت سازمانی ۴۷ درصد اشتیاق شغلی را از طریق اخلاق کار در سازمان را پیش‌بینی می‌کنند.

**نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های پژوهش، با توجه به نتایج این مطالعه می‌توان با ایجاد جو اعتماد و برابری در سازمان و با تقویت شاخص‌های مثبت فردی و سازمانی وضعیت اشتیاق شغلی کارکنان را بهبود بخشید؛ تا با افزایش تعهد و دبستگی کارکنان به سازمان زمینه بهبود عملکرد سازمان مهیا گردد.

**کلید واژگان:** اخلاق کار، رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی

## سر آغاز

آیا می‌توان کارکنانی را یافت که با قدرت زیاد کار کنند و بطور عمیقی با کارشان درگیر و در آن غرق باشند؟ و اگر این چنین است چه چیزی آنها را به این سمت می‌راند؟ شرایط متحول حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می‌کند (۱). اشتیاق شغلی<sup>۱</sup> یک مفهوم به نسبت جدید و گسترده در زمینه‌ی روانشناسی و مدیریت منابع انسانی است. اشتیاق شغلی در طی مطالعاتی که در مورد فرسودگی

شغلی انجام گرفت مورد توجه محققان قرار گرفت. سازمان‌های امروزی خواهان آن هستند که کارمندانشان با انگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با کارشان باشند و از آنان انتظار دارند که فراتر از انجام وظایف شغلی حرکت کنند. بنظر یکی از اندیشمندان (۲) اشتیاق شغلی افراد با استعداد، یک رابطه‌ی احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش وجود داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است.

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: aghighi56@gmail.com

بنظر برخی صاحب نظران اشتیاق یک تفکر مثبت و واقعی است که به وسیله قدرت، فداکاری<sup>۲</sup> و جذابیت توصیف می‌شود (۳-۴) و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید (۵). با توجه به اهمیت بحث اشتیاق شغلی، جهت‌گیری بسیاری از پژوهش‌ها به سمت تعیین عواملی که منجر به اشتیاق کارکنان می‌شود، معطوف شده است. یکی از صاحب نظران محرک‌های اشتیاق شغلی را به صورت زیر برشمرده است: اعتماد، ماهیت شغل؛ میزان مشارکت و استقلال کارکنان، رابطه بین عملکرد فردی و عملکرد سازمان، فرصت‌های رشد شغلی، فخر و مباهات به شرکت، همکاران و اعضای تیم، پرورش کارکنان، رابطه با مدیر مستقیم (۲).

عدالت سازمانی<sup>۳</sup> یکی از مهمترین شاخص‌های مؤثر بر نحوه عملکرد و تهدید کارکنان سازمان می‌باشد، به گونه‌ای که ادراکات بی‌عدالتی کارکنان موجب نارضایتی شغلی کارکنان و به تبع آن کاهش عملکرد سازمانی را فراهم می‌آورد.

برای اولین بار در دهه ۱۹۷۰، واژه عدالت سازمانی توسط یکی از صاحب نظران مطرح گردید. به نظر وی عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است و این اصطلاح را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کار می‌برد. و بطور معمول دربرگیرنده سه جزء متفاوت است که عبارتند از عدالت توزیعی<sup>۴</sup>، عدالت رویه‌ای<sup>۵</sup> و عدالت مروده‌ای<sup>۶</sup> (۶-۸).

عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود. بویژه در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است (۹). همانطور که می‌دانیم رهبری اخلاقی<sup>۷</sup> گویای یک سبک رهبری است که ویژگی آن کارکنانی هستند که به اندیشیدن و مستقل عمل کردن ترغیب می‌شوند و فعالانه در موفقیت شرکت دارند. آن‌ها عمدتاً از درون برانگیخته می‌شوند و به واسطه فشارهای بیرونی تحت تأثیر اندکی قرار می‌گیرند. رهبران اخلاقی با الگو بودن، رفتار نوع دوستانه<sup>۸</sup> را در میان اعضای سازمان رواج می‌دهند (۱۰). رهبری اخلاقی به صورت نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و ارتباطات بین فردی و انتقال چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف گردد (۱۱).

یکی از محققان شش ویژگی کلیدی را که در رهبران اخلاقی نمود دارد معرفی می‌نماید: صفات ممتاز، درستی و صداقت، آگاهی اخلاقی<sup>۹</sup>، مردم‌مداری / جامعه‌مداری، برانگیزاننده، مشوق و قدرت‌دهنده و مدیریت جوابگویی اخلاقی<sup>۱۰</sup> (۱۲).

رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای مدیریت و اداره کردن رفتارهای کارکنان و پیاده کردن موثر این استانداردها در رفتارهای کارکنان می‌باشد.

رهبری اخلاقی می‌تواند به صورت تلاش برای گسترش عدالت، احترام به ویژگی‌های فردی دیگران و ترکیب ویژگی‌های درستکاری، قابلیت

اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم‌گیری دموکراتیک، دلسوز بودن و مهربان بودن تعریف شود. رهبری اخلاقی در حال به دست آوردن ارزش‌های اخلاقی یک رهبر و تلاش برای بالا بردن این ارزش‌ها می‌باشد (۱۰). برخی از صاحب نظران دو بعد برای رهبری اخلاقی در تحقیقاتشان یافتند؛ فرد اخلاقی<sup>۱۱</sup> و مدیر اخلاقی<sup>۱۲</sup>. یک فرد اخلاقی کسی است که چیزهای درست انجام می‌دهد، تصمیمات درستی می‌گیرد و با دیگران خوب رفتار می‌کند. بعد فرد اخلاقی مبنایی برای رهبری اخلاقی می‌باشد و در ارتقاء اعتبار مثبت رهبری اخلاقی بخاطر خصوصیات، رفتارها و تصمیماتی که بخشی از رهبری است اهمیت دارد (۹).

اخلاق کار<sup>۱۳</sup>، که یکی از زیر شاخه‌های اخلاق کاربردی است از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا هر انسانی می‌پذیرد که در هر کاری نیازمند رعایت دسته‌ای از بایدها و نبایدهای اخلاقی است که بدون رعایت آنها نتیجه مطلوب حاصل نمی‌شود. اخلاق می‌تواند به مکانیزمی ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد. رفتار اخلاقی، عادات‌های کاری خوب، نگرش‌های کاری مثبت، هماهنگی با دیگر افراد و مهارت‌های مورد نیاز برای حفظ شغل است. گستره وقایع و رویدادهای غیراخلاقی گوناگون در سطح خرد و کلان در سازمان‌ها و محیط‌های کار، خود مؤید نیاز به مدیریت هر چه مطلوب‌تر رفتار و عملکرد اخلاقی در محیط‌های کار است (۱۳).

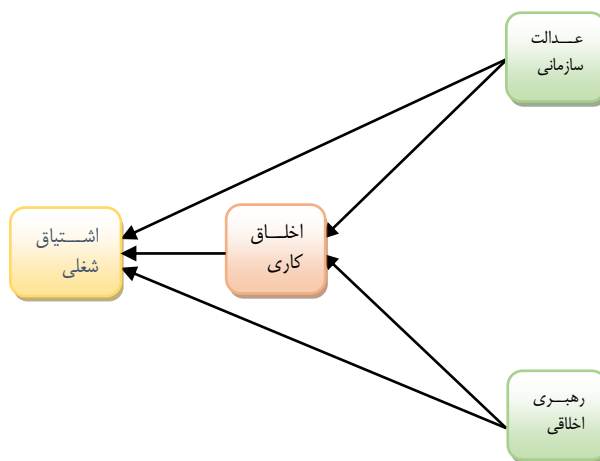
اخلاقیات کار، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. (۱۴). به نظر یکی از صاحب نظران، ویژگی‌های اخلاق کاری<sup>۱۵</sup> شامل مهارت‌های میان فردی، مقبولیت قطعی، وظیفه، ابتکار عمل و قابل اعتماد بودن می‌باشد (۱۵). اخلاق کار را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آن‌گاه انجام دادن درست و ترک نادرست می‌دانند (۱۶). اخلاق کاری از نظر کاری ارزش درونی مثبت بر انجام خوب وظایف است (۱۷). که مدیریت ارزش‌های اخلاقی<sup>۱۴</sup> در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود خواهد شد.

با نظر به اهمیت موضوع اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان، پژوهش حاضر سعی کرده است تا بینش مناسبی، با در نظر گرفتن متغیرهایی اخلاقی که با توجه به پیشینه پژوهش نقش موثری در افزایش درگیری کارکنان در انجام وظایف سازمانی دارند، فراهم آورد. بر همین اساس مدل مفهومی مورد نظر پژوهش در نگاره شماره ۱ ارائه شده است.



کامل مخالفم تا ۵=بطور کامل موافقم) (۱۸) است، استفاده شده است. جهت سنجش رهبری اخلاقی نیز از پرسشنامه ۴۱ سنجهای استاندارد (۱۹) با پنج مولفه، صداقت و درستی، تنظیم فعالیت‌ها در چارچوب اخلاقی، اعتماد، تلاش در جهت ارتقای کارکنان و اجازه ابراز عقاید مخالف که مقیاس پاسخ گویی آن طیف لیکرت ۵ درجه ای (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) است، استفاده گردید. جهت سنجش اشتیاق شغلی، نیز از پرسشنامه ۱۷ سنجهای استاندارد (۲۰) با سه مولفه، نیرومندی، وقف خود و جذب که مقیاس پاسخ گویی آن طیف لیکرت ۵ درجه ای (۱= خیلی کم تا ۵= خیلی زیاد) است، استفاده گردید. برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه‌ی محقق ساخته با ۲۰ گویه و سه مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای استفاده شد. روایی پرسشنامه با نظرات اساتید صاحب‌نظر در این زمینه تأیید شده است. همچنین پایایی ابزار پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت؛ نتایج این آزمون در جدول ۲ آمده است که نشان از پایایی مناسب ابزار تحقیق دارد. همانطور که در جدول نشان داده شده‌است، آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بالای ۰/۷۰ و از سطح قابل قبولی برخوردار است.

و درنهایت، به کمک نرم‌افزار اسمارت پی ال اس (نسخه ۲) و آزمون مدل‌های اندازه‌گیری (۱-پایایی شاخص: ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، مقادیر اشتراکی ۲- روایی همگرا: همچنین، جهت تحلیل عاملی تأییدی متغیرهایی تحقیق نیز از روایی همگرا استفاده گردید؛ که مقدار به دست آمده برای عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی، اخلاق کار و اشتیاق شغلی به ترتیب ۰/۸۶۲، ۰/۶۷۱، ۰/۵۲۳، ۰/۶۸۴ بوده است. درنهایت، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از الگوی معادلات ساختاری، با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ۲ استفاده گردید



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

## روش

طرح پژوهش حاضر، توصیفی از نوع طرح همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۶ است. حجم جامعه آماری به تعداد ۴۹۰ نفر می‌باشد. در فرآیند انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است. بدین ترتیب، نمونه مذکور با مشارکت ۲۱۷ نفر از کارکنان ایجاد گردید. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به طور خلاصه در جدول ۱ به تصویر کشیده شده است.

در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای مورد نظر از چهار پرسشنامه استفاده شد. جهت سنجش اخلاق کار در سازمان، از پرسشنامه ۲۳ سنجهای استاندارد با چهار مولفه، دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار که مقیاس پاسخ‌گویی آن طیف لیکرت ۵ درجه ای (۱= به طور

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه

جنسیت		سن		سابقه خدمت		تحصیلات	
مرد	۱۲۵	۲۰-۳۰ سال	۲۴	۱-۵ سال	۱۲	دیپلم	۱۶
		۳۰-۴۰ سال	۱۲۱	۵-۱۰ سال	۱۹	فوق دیپلم	۱۳
زن	۹۲	۴۰-۵۰ سال	۵۸	۱۰-۱۵ سال	۴۱	لیسانس	۱۲۹
		بیشتر از ۵۰ سال	۱۴	۱۵-۲۰ سال	۴۹	فوق لیسانس و بالاتر	۵۹
				بالای ۲۰ سال	۹۶		

برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری در این پژوهش، پایایی و روایی مدل‌های اندازه‌گیری بررسی گردید. یکی از معیارهایی که در مدل‌های اندازه‌گیری کنترل می‌شود پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی برای این کنترل آلفای کرونباخ است. برای مطالعات تأییدی این مقدار بایستی بیشتر از ۰/۷ باشد (۲۱).

## یافته‌ها

بررسی برازش الگوی معادلات ساختاری در سه بخش انجام می‌شود: ۱. برازش مدل‌های اندازه‌گیری یا مدل‌های بیرونی ۲. برازش مدل ساختاری یا مدل‌های درونی ۳. برازش مدل کلی.

**جدول ۲: سوالات مربوط به متغیرها و ضریب پایایی هر یک**

متغیر	سوالات مربوطه	تعداد سوالات	ضریب پایایی آلفای کرونباخ
عدالت سازمانی	۱-۲۰	۲۰	۰/۹۳۸
رهبری اخلاقی	۲۱-۶۱	۴۱	۰/۹۳۶
اخلاق کار در سازمان	۶۲-۸۳	۲۳	۰/۹۳۹
اشتیاق شغلی	۸۵-۱۰۱	۱۷	۰/۹۳۶

**جدول شماره ۳: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا**

**همگرا**

متغیر	پایایی ترکیبی	واریانس تبیین شده
عدالت سازمانی	۰/۹۵	۰/۵۷
رهبری اخلاقی	۰/۸۸	۰/۶۲
اخلاق کار در سازمان	۰/۹۴	۰/۵۲
اشتیاق شغلی	۰/۸۵	۰/۶۳

همان‌طور که جدول شماره سه نشان می‌دهد آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۷ می‌باشند که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. پایایی مرکب (PC) همه معرف‌ها با سازه متناظر برای تعیین همبستگی درونی ابزار اندازه‌گیری به کار می‌رود. مقدار پایایی مناسب برای هر معرف با سازه متناظر آن و پایایی مرکب حداقل ۰/۷ است. جدول ۳ نشان می‌دهد که تمامی سازه‌ها دارای پایایی ترکیبی بیش از ۰/۷ هستند که برآزش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. همچنین روایی همگرا برای برآزش مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی ال اس به کار برده می‌شود. برخی مقدار مناسب این معیار را ۰/۵ در نظر گرفته‌اند (۲۲). نتایج مشخص شده در جدول شماره سه نشان می‌دهد روایی همگرای تمامی سازه‌ها از ۰/۵ بالاتر است. بعد از بررسی برآزش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برآزش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. برای ارزیابی مدل ساختاری در این مطالعه از ضرایب معناداری Z (مقادیر t-values)، ضریب تعیین ( $R^2$ )، معیار و ضریب افزونگی استفاده شده است. ضرایب معناداری Z (مقادیر t-values) برای تأیید یک فرضیه یا معناداری وجود ارتباط در سطح ۰/۰۵، ۰/۰۱، ۰/۰۰۱ به ترتیب حداقل t آماری معادل ۱/۹۶، ۲/۵۲، ۳/۳۲ می‌باشد (۲۲). همان‌گونه که در جدول ۴ نشان داده شده است تمام ضرایب معناداری روابط بیش از ۲/۵۲ می‌باشد که می‌توان تمامی روابط بین متغیرها را تأیید نمود.

**جدول ۴: ضرایب معناداری**

مسیر	$\alpha$	Z $\alpha/2$	T
رهبری اخلاقی ← اخلاق کار در سازمان	۰/۰۰۱	۳/۳۲	۵/۹۵
عدالت سازمانی ← اخلاق کار در سازمان	۰/۰۰۱	۳/۳۲	۷/۳۱
رهبری اخلاقی ← اشتیاق شغلی	۰/۰۱	۲/۵۲	۲/۷۶
اخلاق کار در سازمان ← اشتیاق شغلی	۰/۰۰۱	۳/۳۲	۷/۲۸
عدالت سازمانی ← اشتیاق شغلی	۰/۰۰۱	۳/۳۲	۴/۸۶
عدالت سازمانی ← اخلاق کار در سازمان ← اشتیاق شغلی	۰/۰۱	۲/۵۲	۳/۱۶
رهبری اخلاقی ← اخلاق کار در سازمان ← اشتیاق شغلی	۰/۰۰۱	۳/۳۲	۸/۱۷

**جدول ۵: مقادیر  $R^2$ ، شاخص  $Q^2$  و ضریب افزونگی**

ابعاد	ارتباط پیش بین	ضریب تعیین	ضریب افزونگی
اخلاق کار در سازمان	۰/۶۹	۰/۷۲	۰/۵۷
اشتیاق شغلی	۰/۷۴	۰/۸۶	۰/۶۱

داده شده است قوی می‌باشد؛ که حاکی از برآزش قوی مدل ساختاری دارد. معیار دیگر برای ارزیابی مدل ساختاری بررسی توانایی مدل در پیش‌بینی کردن است. معیار غالب برای رابطه پیش‌بین شاخص  $Q^2$  استون و گایسر است. اثر نسبی ارتباط پیش‌بین را می‌توان به‌وسیله

معیار اساسی برای ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا، ضریب تعیین ( $R^2$ ) است. مقادیر  $R^2$  برابر با ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در مدل‌های مسیری PLS به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌شود. (۲۲). مقدار  $R^2$  برای تمامی متغیرها همان‌گونه که در جدول ۵ نشان



مفروضات فرمول:

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

a<sup>2</sup>: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b<sup>2</sup>: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته.

در مدلسازی با رویکرد حداقل مربعات جزئی، برای سنجش برازندگی مدل از سه معیار کیفیت مدل اندازه گیری (بیرونی)، مدل ساختاری (درونی) و معیار کلی مدل (GOF) استفاده می شود. متوسط اشتراک (، برای ارزیابی کیفیت تمام مدل های اندازه گیری (مدل بیرونی) استفاده می شود. میانگین افزونگی ۱۷ معیار کلی کیفیت مدل ساختاری (مدل درونی) است که برای همه بلوک های درونزا به کار می رود. در مدل سازی مسیری PLS معیاری برای سنجش تمام مدل وجود ندارد. با این وجود، یک معیار کلی برای نیکویی برازش به وسیله یکی از صاحب نظران پیشنهاد شده است. این شاخص هر دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مدنظر قرار می دهد و به عنوان معیاری برای پیش بینی عملکرد کلی مدل به کار می رود (۲۱). این معیار به صورت میانگین هندسی و متوسط اشتراک محاسبه می شود: سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را بعنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده اند (۲۲)

سنجش  $Q^2$  برآورد کرد. مقادیر ۰/۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب ارتباط پیش بین کوچک، متوسط و بزرگ یک متغیر مکنون معین را نشان می دهند. جدول شماره پنج مقادیر  $Q^2$  سازه های درونزای را نشان می دهد که نشان از قدرت پیش بینی قوی این مدل برای تمامی سازه ها دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می نماید. به منظور تأیید یا رد فرضیه های اول تا پنجم از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده شده است. نتایج به دست آمده از مدل مفهومی پژوهش در دو حالت ضرایب معناداری و تخمین استاندارد در جدول شماره شش نشان داده شده است. همچنین جهت آزمودن تاثیر متغیر میانجی در فرضیات ششم الی هفتم، از آماره ای به نام VAF استفاده شده است، در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را می سنجد.

$$\frac{a \times b}{a \times b + c}$$

$$VAF = \frac{a \times b}{a \times b + c}$$

مفروضات فرمول:

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

همچنین برای آزمودن معناداری تاثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر از آزمون سوبل استفاده شده است.

$$\frac{a \times b}{a \times b + c}$$

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

جدول ۶: آزمون فرضیه ها

نتیجه	p	T	ضرایب مسیر	مسیر
قبول	$p < 0.001$	۵/۹۵	۰/۵۵	رهبری اخلاقی ← اخلاق کار در سازمان
قبول	$p < 0.001$	۷/۳۱	۰/۷۰	عدالت سازمانی ← اخلاق کار در سازمان
قبول	$p < 0.01$	۲/۷۶	۰/۶۵	رهبری اخلاقی ← اشتیاق شغلی
قبول	$p < 0.001$	۷/۲۸	۰/۶۶	اخلاق کار در سازمان ← اشتیاق شغلی
قبول	$p < 0.001$	۴/۸۶	۰/۵۰	عدالت سازمانی ← اشتیاق شغلی
قبول	$p < 0.01$	۳/۱۶	۰/۴۷	عدالت سازمانی ← اخلاق کار در سازمان ← اشتیاق شغلی
قبول	$p < 0.001$	۸/۱۷	۰/۴۱	رهبری اخلاقی ← اخلاق کار در سازمان ← اشتیاق شغلی

### بحث

تحلیل مسیر مدل مفهومی پژوهش نشان دهنده معنادار بودن کلیه مسیرها بوده و همبستگی بین متغیرها نیز از مطلوبیت مناسبی برخوردار است. از این دیدگاه، بالاترین میزان همبستگی متعلق به رابطه میان عدالت سازمانی و اخلاق کاری و کمترین همبستگی متعلق به رابطه میان رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی اخلاق کار در سازمان می باشد. تحقیق برخی از محققان (۲۳ و ۲۴) با نتایج این تحقیق در تبیین رابطه بین عدالت سازمانی با اخلاق کاری و رهبری اخلاقی با اشتیاق شغلی همخوانی وجود دارد.

جدول شماره هفت مقدار شاخص های کیفیت برای مدل های بیرون، درونی و کلی پژوهش را نشان می دهد. که با توجه به سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، مقدار به دست آمده ۰/۶۹، نشان از برازش کلی قوی مدل برای پژوهش حاضر دارد.

جدول ۷: شاخص های کیفیت مدل

مدل	شاخص
مدل (بیرونی) اندازه گیری	۰/۸۴
مدل (درونی) ساختاری	۰/۷۵
مدل کلی	۰/۶۹

دکتر علیرضا عقیقی: اثربمیانجی اخلاقی کاری در ارتباط رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی

نتایج تحقیق در مورد فرضیه ارتباط بین رهبری اخلاقی و ترویج اخلاق کار در سازمان نشان داد بیش از نیمی از تاثیرات اخلاق کاری در جامعه مورد مطالعه تحت تاثیر رهبری اخلاقی می‌باشد. در میان پژوهش‌های گذشته تحقیق مشابهی در مورد این فرضیه پیدا نشد ولی پژوهش‌های متعددی در خصوص رابطه بین رهبری اخلاقی با فضای اخلاقی و جواخلاقی انجام شده است (۲۵).

یافته بعدی پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه مثبت معنادار بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی با پژوهش‌های دیگر همخوان است (۲۶). مدیران اخلاقی با اجازه ابراز عقاید به زیردستان، باعث ایجاد جو اعتماد و اطمینان متقابل در سازمان را فراهم نموده و از این طریق دلبستگی و علاقه به کار در بین کارکنان و پیروانشان را افزایش داده و ارتقاء روحیه جمعی و مشارکت کارکنان در سازمان را در پی خواهد داشت. (۲۷).

نتایج تحقیق در مورد فرضیه ارتباط بین رهبری اخلاقی و ترویج اخلاق کار در سازمان نشان داد بیش از نیمی از تاثیرات اخلاق کاری در جامعه مورد مطالعه تحت تاثیر رهبری اخلاقی می‌باشد. در میان پژوهش‌های گذشته تحقیق مشابهی در مورد این فرضیه پیدا نشد ولی پژوهش‌های متعددی در خصوص رابطه بین رهبری اخلاقی با فضای اخلاقی و جواخلاقی انجام شده است. مطالعات بسیاری نقش مدیران در توسعه فضاهای اخلاقی در سازمان را مورد تایید قرار داده‌اند (۲۸). محققانی که به طور خاص ویژگی‌های شخصیتی رهبر را مورد بررسی قرار داده‌اند اذعان دارند که توسعه اخلاقی مدیران، درستی و صداقت آنان و استدلال‌های اخلاقی رهبران بر توسعه فضای اخلاقی تاثیرگذار است (۲۹). رهبران اخلاق‌مدار از طریق گفتار و عمل به کارکنان خود نشان می‌دهند که برای اصولی نظیر انصاف و عدالت که از زمره مهم‌ترین اصول اخلاقی مورد پذیرش در تمامی جوامع بشری است احترام و ارزش زیادی قائل‌اند. پایبندی به این اصول و اصول دیگر مدیریت اخلاقی (نظیر حمایت انسانی و عاطفی، تقویت حس پیوند انسانی با دیگران، احترام و توجه به ارزش‌های اخلاقی و انسانی مورد پذیرش همه برای کارکنان اطمینان خاطر و اعتماد لازم را فراهم می‌آورد. این اطمینان و اعتماد بستر خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی برای آینده می‌شود و به دنبال آن سطح انگیزش درونی را در کارکنان افزایش می‌دهد.

براساس نتایج بدست آمده در این پژوهش، عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی اثر مثبت و معناداری دارد که با دیگر پژوهش‌های مرتبط سازگاری بالایی دارد (۳۰). محققان در تحقیقی که نمونه آماری آن پرستاران بودند به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی با تحقق هدف‌های شغلی فرد، رفتار سازمانی مثبت و اشتیاق شغلی رابطه‌ی مثبت دارد. یکی از پیامدهای منفی نبود اشتیاق شغلی، فرسودگی شغلی است که سبب غیبت‌های مکرر، ترک شغل، کم‌کاری در شغل و ... می‌گردد. برخی محققان در پژوهش‌های خود با توجه به تحقیقات دیگر عنوان می‌کنند که بی‌عدالتی در بیمارستان‌ها به عنوان یک حادثه عاطفی منفی بر نگرش‌های پرستاران نسبت به شغلشان و نیز نحوه‌ی مدیریت اثر می‌گذارد و از میزان اشتیاق شغلی آنان می‌کاهد (۳۱-۳۳).

این نتایج نشان می‌دهد با رعایت انصاف در پرداخت حقوق و پاداش به کارکنان، رعایت رویه اجرای قوانین در سازمان، رعایت مسائل اخلاقی، احترام و صداقت در هنگام برخورد با کارکنان و درک عدالت سازمانی از طرف کارکنان، زمینه را برای شور و اشتیاق شغلی کارکنان فراهم کرد تا بتوان نیروی انسانی را به طور فعال و پویا در محیط سازمان نگه داشت و وفاداری و تعهد آن‌ها را به سازمان افزایش داد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، وجود ارتباط مثبت و معنادار بین اخلاق کار با اشتیاق شغلی است. در پژوهشی که توسط یکی از محققان تحت عنوان اخلاق کار به‌عنوان پیش‌بینی کننده تداوم و شدت کار انجام شده این نتایج به دست آمد که هنگامی که افراد در یک موقعیت بدون نظارت قرار دارند افراد با سطح بالای اخلاقی احتمال بیشتری برای ارائه پاسخ‌های بیشتر و همچنین کار مؤثرتر بر روی کار خود داشتند (۳۴).

طبق نتایج پژوهش حاضر، رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی پیش‌بین مناسبی برای اشتیاق شغلی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق کاری در دانشگاه علوم پزشکی همدان می‌باشد.

با توجه به تایید تاثیر عدالت سازمانی و همچنین نقش بی‌بدیل فضای اخلاقی بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان از مدیران همه‌ی سطوح سازمان انتظار می‌رود که با صداقت و درستی رفتار کنند، به کارکنان خود احترام بگذارند. به طور مؤثر با کارکنان گفتگو کنند و آنان را در تصمیم‌گیری درگیر نمایند. از طریق گفتگوهای چهره به چهره و دوفره روابط مطلوب را پرورش دهند و احساس کارکنان را نسبت به شغلشان سرشار از فخر و مباهات نمایند (۳۵). یکی از صحنه‌پردازان تأکید مضاعفی بر اهمیت بعضی از این عوامل نموده و بیان داشته است که محرک‌های هیجانی چون رابطه‌ی فرد با مدیر مستقیم خود و تفاخر و مباهات در کار، چهار برابر بیشتر از محرک‌های عقلایی مثل پرداخت مزایا بر تلاش‌های کاری کارکنان مؤثرند (۲).

با توجه به تأیید تاثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی، پیشنهاد می‌شود که مدیران به جای توجه صرف به نیازهای مادی، تأمین نیازهای اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان را نیز در دستور کار قرار دهند. تا بتوانند ضمن تأمین سلامت روانی کارکنان، دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل نمایند.

تشویق و ترویج اخلاق در محیط کار را می‌توان در دو سطح فردی و سازمانی بررسی کرد، در سطح سازمانی گفته می‌شود که معنویت باید در کل سازمان اعمال شود و سازمان به‌عنوان یک کل، باید اخلاقی باشد (۳۶).

این حس معنای ملاحظت و خوشرویی مصنوعی و حسابگرانه نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به کارکنان به عنوان همکاران حرفه‌ای است. آنها یک واحد همبسته و منسجمی به وجود می‌آورند که کار فعالیت شغلی خود را با شور و اشتیاق انجام می‌دهند، یکدیگر را دوست دارند و به کار خود عشق می‌ورزند، به یکدیگر کمک می‌کنند و نسبت به سازمان و محل کار خویش، احساس غرور و افتخار می‌کنند.



## نتیجه گیری

نظر به اهمیت ارتقاء اشتیاق شغلی و درگیری کارکنان در محیط سازمانی، لزوم توجه به نقش عدالت سازمانی و اخلاق کار و اثرات این مولفه‌ها بر بهره‌وری نیروی کار را بیش از پیش مشخص می‌نماید. برای اینکه مدیران در وضعیتی قرار گیرند که بتوانند اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش دهند، باید نخست عواملی را که بر اخلاق کاری در سازمان تأثیر می‌گذارند، شناسایی کنند. تا بتوانند روحیه دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار و روح جمعی و مشارکت رو در بین تمامی کارکنان افزایش دهند. که این شرایط ایجاد نخواهد شد مگر با مهیا کردن بستری مناسب برای اجازه ابراز عقاید به کارکنان، ارتقای کارکنان در تمامی جنبه‌ها و رعایت عدالت در تمامی رده‌های سازمانی. رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهمترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. توجه به رشد اخلاقی کارکنان و بالا بردن سطح اخلاقی کارکنان و بالطبع ایجاد فضای اخلاق کاری مناسب در سازمان، با ایجاد جو اعتماد و تلقین حس برابری در سازمان محقق خواهد شد.

## ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است. همچنین در این پژوهش اصول اخلاقی رضایت آگاهانه، حفظ حریم خصوصی، ناشناس بودن پاسخگویان و محرمانه بودن اطلاعات در مورد آزمودنی‌های تحقیق رعایت گردیده‌است.

## سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند تا از تمام کسانی که در این پژوهش همکاری نموده‌اند، به‌ویژه از مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان که صمیمانه گروه پژوهش را یاری نموده‌اند و نقش مهمی در تحقیق بر عهده داشته‌است، مراتب تشکر و قدردانی را به عمل آورند.

## واژه نامه

1. Work Engagement	اشتیاق شغلی
2. Dedication	فداکاری
3. Organizational Justice	عدالت سازمانی
4. Distributive justice	عدالت توزیعی
5. Procedural justice	عدالت رویه‌ای
6. Interactional justice	عدالت مرادده‌ای
7. Ethical leadership	رهبری اخلاقی
8. Altruistic behavior	رفتار نوع دوستانه
9. Ethical awareness	آگاهی اخلاقی
10. Managing ethical accountability	مدیریت جوابگویی اخلاقی

موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی بر پایه اعتماد آفرینی است. ضعف در سیستم اخلاق و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباط و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد و مدیریت به سمت کنترل گذشته‌نگر سوق پیدا خواهد کرد. در دنیای امروز توجه به ارزش‌های انسانی و تکیه بر مدیریت اخلاقی، یک نوع برتری رقابتی محسوب می‌شود (۳۷ و ۳۸).

در حقیقت طیف مقابل اشتیاق شغلی کارکنان کم‌کاری و بی‌قید و بندی نسبت به کار است که با واژه‌ی فرسودگی شغلی در ارتباط می‌باشد. زمانی که افراد، رها از قید و بند و تعهد باشند، به صورت فیزیکی و احساسی و کاملاً آگاهانه خود را از کار کنار می‌کشند. لذا توصیه می‌گردد مدیران با در پیش گرفتن رویه‌ی عادلانه در همه جنبه‌ها زمینه بروز همه ظرفیت‌ها و استعداد‌های کارکنان در سازمان را مهیا نمایند.

جدای از یافته‌های نظری و آماری، این مطالعه رهنمودهایی برای دست‌اندرکاران سازمان برای تدوین خط مشی‌های منابع انسانی دارد. با توجه به نتیجه پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌های مرتبط، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد جهت افزایش میزان اشتیاق شغلی: الف. داشتن فرصت برای ارائه و پرورش نظرات از سوی کارکنان؛ ب. آگاهی کارکنان از آنچه در سازمان رخ می‌دهد؛

ج. اعتقاد کارکنان به اینکه مدیرشان به سازمان متعهد است. پیشنهاد‌های مناسب برای رفع محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارت بودند از: اول، طرح مطالعه حاضر علیت را به اثبات نمی‌رساند. در پژوهش‌های آینده می‌توان طرح طولی را جهت مشخص نمودن روابط علی استفاده نمود. دوم، با توجه به اینکه پژوهش حاضر بصورت کمی انجام شده است، می‌توان مدل این پژوهش را در پژوهش‌های آتی بصورت کیفی یا ترکیبی به بوته آزمون گذارد. برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود تاثیر اعتماد هوشمند، به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم، فرهنگ سازمانی، بدینی سازمانی، وجدان کاری، توانمندسازی کارکنان و همچنین حسادت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان مورد آزمون و سنجش قرار گیرد. به محققان آتی که علاقه‌مند به تحقیق در این زمینه هستند پیشنهاد می‌شود که این مطالعه را به‌صورت مقایسه‌ای میان بخش خصوصی و دولتی انجام دهند تا تفاوت محیط کاری و نوع فعالیت در این رابطه مشخص شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود تحقیقات بیشتری در مورد رابطه‌ی اخلاق کار اسلامی با ارتقاء اشتیاق شغلی انجام شود.

از آنجایی که ممکن است علاوه بر متغیرهای شناسایی‌شده در این پژوهش، متغیرهای دیگری نیز بعنوان محرک‌های قوی بر اشتیاق شغلی وجود داشته باشد، بنابراین به نظر می‌رسد بررسی و تکمیل عناصر مذکور می‌تواند مفید واقع گردد. در انتها یادآور می‌شود که لازم است پژوهش‌های بیشتری در مورد بررسی نقش متغیرهایی اخلاقی بر اشتیاق شغلی انجام گیرد.

endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*; 63(1): 345-359.

13. Kaptein M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*; 29(7): 923-947.

14. Zairi M, Peters J. (2002). The impact of social responsibility on business performance. *Managerial Auditing Journal*; 17 (4): 174-178.

15. Kegans L. (2009). Occupational work ethic differences: Implications for organizational diversity initiatives in health care organizations. *Performance Improvement Quarterly*; 22(3): 83-94.

16. Gbadamosi G. (2004). Academic ethics what has morality, culture and administration got to do with its measurement? *Management Decision*; 9(2): 3-12.

17. Lipset SM. (1992). The work ethic: then and now. *Journal of Labor Research*; 13(1): 46-55.

18. Moeidfar S. (1998). A survey on the individual and social factors influencing Business ethics. Tehran: Organization of Work and Social Security. Pp. 1-245. (In Persian).

19. De Hoogh AH, Den Hartog DN. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*; 19 (3):297-311.

20. Schaufeli W, Salanova M, Bakker A. (2006). The measurement of engagement with a short questionnaire, a cross national study. *Educ Psychol Meas*; 66 (5):701 -716.

21. Fornell C, Larcker DF. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*; 18(2): 39-50.

22. Wetzels M, Odekerken-Shroder G, Van Oppen C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*; 33(1): 177.

23. Ghalavandi H, Ashrafi F, Alizadeh, M. (2017). Predicting work ethics based on the components of Perceived Organizational Justice. *Ethics in Science and Technology*; 12 (1); 62-74. (In Persian).

24. Seijts G, Crim D. (2006). What engages employees the mot or, the ten C's of employee Engagement. *Ivey Business Journal*; 70(4):54-67.

25. Melendez RM. (2001). Bodies at work: The work ethic and the body. [Ph.D thesis]. USA: Yale University.

26. Huang L, Paterson TA. (2017). Group ethical voice: Influence of ethical leadership and impact on ethical performance. *Journal of Management*; 43(4): 1-28.

27. Sheidyai E, Ismaili M. (2016). The relationship between ethical leadership dimensions and organizational voice behavior considering the mediating role of job excitement in national bank branches of Golestan province. Tabriz: 4<sup>th</sup> National

11. Moral person فرد اخلاقی

12. Moral manager مدیر اخلاقی

13. work ethic اخلاق کار

14. Moral Values ارزش‌های اخلاقی

15. Redundancy افزونگی

## References

- Dipaola M Tarte C, Hoy WK. (2005). Measuring organizational citizenship behavior in schools: The OCB scale. In Wayne K Hoy, Cecil M. (Eds). *Leadership and reform in American public schools*. Greenwich, CT. Information Age; 39(11): 424-447.
- Gibbons, J. (2006). *Employee engagement: A review of current research and its implications*. New York: The Conference Board. Pp. 55-75.
- MacLeod D, Clarke N. (2009). *Engaging for success: Enhancing performance through employee engagement*. London: Department for Business Innovation and Skills. Pp. 1-157.
- Salanova M, Agut S, Peiro J M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*; 90(6): 1217-1227.
- Balain S, Sparrow P. (2009). *Engaged to perform: A new perspective on employee engagement*. Lancaster: Lancaster University Management School. Pp. 1-44.
- Cohen C, Spector PE. (2001). The role of mistake I organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 2(3): 278-321.
- Colquitt JA. (2001). Justice at the millennium: A Meta analytic review of 25 years of overall fairness research. *Journal of Applied Psychology*; 86:425-445.
- Cropanzano R, Greenberg J. (1997). Progress in organizational justice: tunneling through the maze. In: Cooper CL, Robertson IT. (Eds.). USA: John Wiley & Sons Publication. Pp. 317-372.
- Moorman RH. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*; 76 (6): 845-855
- Yilmaz E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; 2(2): 394-395.
- Walumbwa Fred O, Hartnell Chad A, Misati E. (2017). Does ethical leadership enhance group learning behavior? Examining the mediating influence of group ethical conduct, justice climate, and peer justice. *Journal of Business Research*; 72(3): 14-23.
- Resick CJ, Hanges PJ, Dickson MW, Mitchelson JK. (2006). A cross-cultural examination of the





- psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *Int Arch Occup Environ Health*; 83(1): 29-38.
34. Kaptein M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical Virtues model. *Journal of Organizational Behavior*; 29(7): 923-947.
35. Meriac JP, Woehr DJ, Banister C. (2010). Generational differences in work ethic: an examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*; 25: 315-324.
36. Roybal D. (2017). What we say, what they hear: Perceptions of organizational values and ethical climate in the health care setting. *Nurse Leader*; 15(4): 251-257.
37. Brown ME, Trevino LK. (2006). Ethical Leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*; 17: 595-616.
38. Moss E, Rousseau D, Parent S, St-Laurent D, Saintonge J. (1998). Correlates of attachment at school age: Maternal reported stress, mother-child interaction, and behavior problems. *Child Development*; 69(5): 1390-1405.
- Management, Economics and Accounting Conference. (In Persian).
28. Sarmadi MR, Shalbfaf A. (2007). Professional ethics in total quality management. *Ethics in Science & Technology*; 2 (3, 4): 99. (In Persian).
29. Dickson MW. (2001). an organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. *Leadership Quarterly*; 12: 197-217.
30. Schminke M, Ambrose ML, Neubaum DO. (2005). The effects of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 97: 135-151.
31. Kim HJ, Shin KH, Swanger N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*; 28(1): 96-104.
32. Keyvanara M, Shahpouri S, Oreyzi HR. (2014). Relationship among organizational justice, work engagement and positive organizational behavior of nurses via mediation of their personal career goals. *Iran Journal of Nursing (IJN)*; 27(88): 22-33.
33. Inoue A, Kawakami N, Ishizaki M, Shimazu A, Tsuchiya M. (2014). Organizational justice,