

رابطه ساده و چندگانه متغیرهای فردی و سازمانی با

دلبستگی شغلی در پرستاران

میانه سودانی، فرشته مصطفوی راد^۱، محبوبه چین آوه

چکیده

مقدمه: سازمان‌های بهداشتی - درمانی بدون نیروی کارآمد پرستاری نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند، یکی از متغیرهایی که در کارآمدی پرستاران تأثیرگذار است، دلبستگی شغلی است. بنابراین بررسی و شناخت متغیرهای فردی و سازمانی تأثیرگذار بر دلبستگی شغلی، اهمیت دارد.

هدف: هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه ساده و چندگانه متغیرهای فردی و سازمانی با دلبستگی شغلی در پرستاران، بوده است.

مواد و روش‌ها: این تحقیق از نوع مطالعات همبستگی است که برای اجرای آن از بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز در سال ۱۳۹۳، با استفاده از فرمول کوکران ۳۱۳ نفر (۲۴۹ پرستار زن و ۶۴ پرستار مرد) به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده به روش سیستماتیک، انتخاب شدند و با استفاده از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، پرسشنامه شخصیتی (۱۹۹۲) چندعاملی نئو (NEO-PI-R) و پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کیلیپاتریک (۱۹۸۴) مورد ارزیابی قرار گرفتند. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ در محدوده‌ی ۰/۶۲ تا ۰/۸۱ به دست آمد. داده‌ها با تحلیل رگرسیون خطی و روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۹ و AMOS ۲۰ مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند که ابعاد عدالت سازمانی، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی قادر به پیش‌بینی تغییرات مربوط به دلبستگی شغلی آزمودنی‌ها می‌باشند. از بین ابعاد عدالت سازمانی تنها عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی برون‌گرایی و ابعاد عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی وظیفه‌شناسی پرستاران بود. همچنین یافته‌ها نشان داد که می‌توان ۳۲ درصد واریانس متغیر دلبستگی شغلی آزمودنی‌ها را از طریق ویژگی‌های فردی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی و ابعاد عدالت سازمانی تبیین کرد.

نتیجه‌گیری: به مدیران پرستاری پیشنهاد می‌شود که با فراهم نمودن عدالت سازمانی و همچنین توجه به ویژگی‌های فردی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی موجبات افزایش دلبستگی شغلی پرستاران و به تبع آن بهبود عملکرد شغلی آنان و رضایت بیماران را فراهم آورند.

کلمات کلیدی: دلبستگی شغلی، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، عدالت سازمانی، پرستار، ویژگی‌های شخصیتی

■ مؤلف مسؤؤل: میانه سودانی

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارسنجان، گروه روانشناسی، ارسنجان، ایران
آدرس: zeynab.soodani@gmail.com

فرشته مصطفوی راد

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سپیدان، گروه روانشناسی، سپیدان، ایران

محبوبه چین آوه

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارسنجان، گروه روانشناسی، ارسنجان، ایران

فصلنامه
مدیریت پرستاری
سال چهارم، دوره چهارم، شماره سوم
پاییز ۱۳۹۴

■ مقدمه

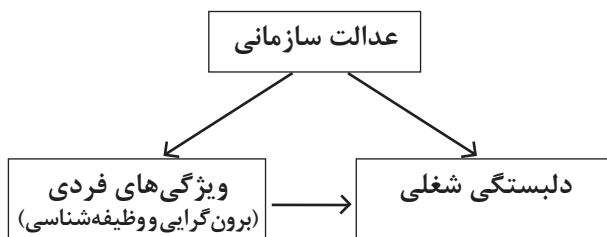
حرفه پرستاری به این علت که با درد و رنج و مرگ بیمار و مشکلات روزانه بسیاری روبروست، با استرس بالایی همراه است به طوری که، مطابق نتایج مطالعات نزدیک به ۱۰-۷ درصد پرستاران، تجربه فرسودگی بالینی طاقت فرسا را داشته و تقریباً ۲۵ درصد آن‌ها با درجه‌ای از فرسودگی روانی، مواجه بوده‌اند [۱]. این حرفه، از جمله مشاغلی است که با سلامتی مردم ارتباطی تنگاتنگ دارد [۲] به طوری که پرستاران به عنوان بزرگترین منبع انسانی سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی، اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند؛ به طوری که سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی بدون نیروی کارآمد پرستاری نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند [۳]. نوبت‌های کاری طولانی، بیش از یک نوبت کاری کارکنان، اضافه کاری‌های خواسته و ناخواسته، همگی از جمله مواردی است که بر رضایت شغلی پرستاران تأثیر می‌گذارد [۴]. عدم رضایت شغلی نیز می‌تواند بر نحوه مراقبت پرستاران از بیماران اثر منفی گذاشته و در نتیجه با کاهش کیفیت مراقبت به احتمال زیاد موجب اقامت طولانی بیماران در بیمارستان و افزایش اثرات منفی اجتماعی، اقتصادی و روانی ناشی از فقدان سلامتی و مراقبت بهداشتی شود [۵]. یکی از مواردی که می‌تواند به شدت رضایت شغلی و عملکرد پرستاران را تحت‌الشعاع خود قرار دهد، دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. اولین تحقیقات این حوزه مربوط به تحقیقات کاننگو (۱۹۸۲) می‌باشد. کارکنان دلبسته به شغل روابط معنوی را با شغلشان شکل می‌دهند و منابع مشخصی را در شغل کنونی‌شان سرمایه‌گذاری می‌کنند و آن یکی از فاکتورهای مهم دز زندگی کاری افراد می‌باشد [۶]. دلبستگی شغلی شدت همانندسازی روان شناختی یک فرد با شغل خود تعریف می‌گردد [۷]. همچنین دلبستگی شغلی به معنای تعیین هویت روانی کارکنان با شغل جاری خود نیز تعریف شده است [۸]. دلبستگی شغلی موجب بهبود عملکرد شغلی و موجب رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود [۹]. برای یک کارمند دلبستگی با کار قسمت لاینفکی از شخصیتش خواهد بود [۱۰]. دلبستگی شغلی عاملی اساسی در زندگی اغلب افراد است. کارکنان در محیط شغلی به طور ذهنی و هیجانی به وسیله میزانی که دلبسته کارشان هستند، تحت تأثیر قرار می‌گیرند [۱۱]. برخی محققان معتقدند که دلبستگی شغلی عمدتاً تحت تأثیر عوامل درونی و شخصی است. در مقابل،

عده‌ای بر این باورند که دلبستگی شغلی می‌تواند از عوامل بیرونی- سازمانی نیز تأثیر بپذیرد [۸]. افراد دلبسته به شغل، تمایل دارند پیوندهای عاطفی قوی با سازمان داشته باشند و همین امر باعث می‌شود که نسبت به دیگر افراد کمتر به ترک سازمان بیاورند [۱۲]. همچنین کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آن‌ها طوری بر کار خود تمرکز داشته و غوطه ورنند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند [۱۳]. پژوهش‌ها نشان داده‌اند دلبستگی شغلی کارکنان با عملکرد ایمنی آن‌ها مرتبط می‌باشد و مانعی در برابر اثر استرس‌ورهای شغلی بر فرد می‌باشد [۱۴]. مطابق با پژوهش‌های انجام شده دلبستگی شغلی رابطه مثبت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی [۱۵]، رضایت از کار، کاهش غیبت، افزایش رفتارهای سازمانی [۱۶]، خودکارآمدی شغلی [۱۷]، عزت نفس [۱۸]، بهره‌وری سازمانی [۱۹] و همچنین رابطه منفی با استرس شغلی [۱۵]، فشار عصبی [۲۰] و فرسودگی و عدم تعهد به کار [۲۱] دارد. علاوه بر این بر اساس پژوهش‌های انجام شده در محافل مختلف تحقیقاتی، آموزشی و درمانی، به نظر می‌رسد یکی از مهمترین عوامل پیش‌بینی کننده‌ی دلبستگی شغلی، توجه به ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی کارکنان است. کارکنان سازمان‌ها همانند دیگر افراد جامعه دارای تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود هستند. آن‌ها دارای علایق و توانایی‌های مختلف هستند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. در واقع کارکنان سازمان‌ها، از نظر تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی ای همچون برونگرایی و وظیفه‌شناسی با یکدیگر متفاوت هستند. بدیهی است این گونه ویژگی‌های فردی متفاوت، بر نحوه‌ی عمل و رفتار آن‌ها تأثیر خواهد گذاشت و این تأثیرپذیری از شخصیت، در نهایت در عملکرد، تصمیمات و رفتار سازمانی آن‌ها مؤثر خواهد بود. بیرنه و همکاران [۲۲] نشان دادند وجدانی بودن و دلپذیر بودن و برونگرایی می‌تواند عملکرد شغلی و سلامت سازمانی را به صورت معناداری پیش‌بینی کنند.

یکی دیگر از متغیرهایی که احتمالاً بر روی دلبستگی شغلی تأثیرگذار است عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی یکی از مؤلفه‌های عدالت است که برای توصیف نقش عدالت در سازمان‌ها به کار می‌رود و در بردارنده‌ی حیطه‌های توزیعی رویه‌ای و تعاملی است. عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند، اشاره دارد. به عبارت دیگر، عدالت توزیعی به معنای انصاف درک

باعث انرژی گرفتن، متعهدتر شدن به سازمان و دلبسته‌تر شدن افراد به شغلشان می‌شود. بالاخره به لحاظ نظری رابطه‌ی عدالت سازمانی با تعهد و دلبستگی را می‌توان از راه نظریه‌ی مبادله‌ی اجتماعی نیز تبیین نمود. بر اساس این نظریه چنانکه کارکنان در حوزه‌های توزیع، رویه‌های تصمیم‌گیری و ارتباط سرپرستان و مدیران با خود احساس کنند عدالت و انصاف رعایت می‌شود با تلاش کاری و تعهد سعی در جبران عدالت به کار گرفته شده به وسیله‌ی سازمان می‌کنند. در مقابل چنانکه کارکنان احساس نمایند که در توزیع امکانات، فرصت‌ها، پاداش و مزایا، در رویه‌های تصمیم‌گیری و در ارتباط سرپرستان با آن‌ها بی‌عدالتی وجود دارد با ایجاد تغییر در کمیت و کیفیت رفتارهای کاری و غیر کاری خود سعی در اعاده عدالت از دست رفته می‌کنند [۲۷].

از سوی دیگر، کیفیت ارائه خدمات در مراکز بیمارستانی و درمانی اهمیت بالایی دارد به طوری که به نظر می‌رسد بالا بودن دلبستگی شغلی کادر درمانی به ویژه پرستاران می‌تواند زمینه‌ساز بروز کیفیت بالای خدمات در مراکز بهداشتی درمانی شود، از افزایش هزینه‌های اضافی در سیستم‌های بهداشتی درمانی جلوگیری و کمبود نیروی انسانی پرستاری در بیمارستان‌ها را تا حدودی تعدیل نماید؛ بنابراین با توجه به این مورد و مجموع مطالب ارائه شده در خصوص سازه‌های ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی، عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین متغیرهای فردی (برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) و سازمانی (عدالت سازمانی) با دلبستگی شغلی در پرستاران رابطه ساده و چندگانه وجود دارد یا خیر؟ برای پاسخ به این سؤال و با توجه به مطالب مطرح شده مدلی جهت تبیین دلبستگی شغلی بر اساس متغیرهای فردی (برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) و متغیرهای سازمانی (عدالت سازمانی) به صورت زیر پیشنهاد می‌گردد.



شکل ۱: مدل مفهومی مطالعه

شده از پیامدهاست. عدالت رویه‌ای عادلانه بودن سیاست‌های رسمی سازمان‌ها و رویه‌های مورد استفاده در تعیین پیامدهاست. عدالت تعاملی نیز نوعی عدالت روی‌های است که در مورد روابط بین فردی کارکنان در سازمان اعمال می‌شود [۲۳]. عدالت رویه‌ای به معنای عادلانه بودن رویه‌های تخصیص پاداش، تنبیه، حقوق و مزایا می‌باشد و بیشتر با نتایج و پیامدهای سازمانی مرتبط است؛ همچنین، دارای جهت‌گیری مبتنی بر احترام و ارزش گروهی است. در معنایی ژرف‌تر، این عدالت بر روش‌ها یا رویه‌هایی اشاره دارد که تصمیمات تخصیص منابع بر مبنای آن‌ها اخذ می‌شوند و در واقع، قضاوت‌های فرد در مورد رعایت انصاف در فرآیندهای تخصیص منابع است. عدالت توزیعی به منزله‌ی ادراک کارکنان از منصفانه بودن نتایج کاری در سازمان است و بیش تر با نتایج فردی کار مانند رضایت از آن ارتباط دارد. این گونه از عدالت، مبتنی بر نفع شخصی است. در حقیقت، عدالت توزیعی بر منصفانه بودن عواید سازمانی مانند پاداش و ترفیع بر مبنای میزان تلاش کارکنان، قضاوت می‌کند [۲۴]. در عدالت تعاملی، کارکنان عدالت را از برخوردهایی که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود؛ استنباط می‌کنند، این گونه از عدالت بر حیطه‌ی فردی فعالیت‌های سازمانی به ویژه رفتارها و ارتباطات مدیریت با کارکنان متمرکز است و گویای رفتار توأم با صداقت و احترام در ارتباطات می‌باشد. به عبارت بهتر، این عدالت بیانگر بازتاب احساس کارکنان در مورد میزان منصفانه بودن رفتار سرپرستان با آنان است. هنگامی که کارکنان ادراک مناسبی از عدالت تعاملی داشته باشند با همکاران خود ارتباط صحیحی برقرار می‌کنند. در چنین شرایطی با تجربه نمودن عدالت، سطح ارزش و احترام شخصی کارکنان در سازمان افزایش می‌یابد زیرا اجرای عدالت و نمودهای آن در سازمان به این معنی است که آنان آن قدر مورد توجه و احترام بوده‌اند که عدالت برای آنان رعایت شده است. ضمن آن که رفتار عادلانه با کارکنان موجب انسجام سازمان می‌شود [۲۵]. گراهام [۲۶] معتقد است که وقتی در مورد افراد در محیط‌های کاری عدالتی می‌شود، آن‌ها به ارزیابی دوباره‌ی خود پرداخته و بسیاری از آن‌ها در این ارزیابی دوباره سطح ارزش شخصی خود را از دست می‌دهند. همچنین، رعایت هر یک از اصول مطرح در عرصه‌ی عدالت توزیعی و رویه‌ای در محیط‌های کار، موجب اطمینان یافتن از ارضای نیازهای بنیادین نظیر فضیلت خواهی و رفع تردیدها و اضطراب‌ها نسبت به سرنوشت کاری و شغلی خود و بالاخره موجب تجربه حالات عاطفی مثبت در افراد می‌شود. چنین احساساتی خود

■ مواد و روش‌ها

نوع ۴ درجه‌ای انجام می‌پذیرد. پورتراپ (۱۳۸۹) به منظور تعیین پایایی از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که به ترتیب برابر با ۰/۸۳ و ۰/۸۴ که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه مذکور می‌باشد. برای تعیین اعتبار پرسشنامه نیز نمره آن را با پرسشنامه خشنودی شغلی همبسته نمودند و مشخص گردید که رابطه مثبت معنی‌داری بین نمره آن‌ها وجود دارد ($r=0/31$ و $p=0/027$) که بیانگر برخورداری پرسشنامه دلبستگی شغلی از اعتبار لازم می‌باشد [۲۹]. در پژوهش حاضر ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۱ به دست آمد.

برای اجرای این پژوهش ابتدا از بین بیمارستان‌های عمومی شهر اهواز بیمارستان‌های امام خمینی، ابوذر، رازی، شفا، گلستان، سلامت، سینا و بیمارستان طالقانی انتخاب شد. پس از مشخص شدن حجم جامعه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های مذکور، نمونه‌ها به روش تصادفی طبقه‌بندی شده به روش سیستماتیک انتخاب شدند. پس از آن با ارائه توضیح لازم در مورد هدف پژوهش و کسب موافقت واحدهای مورد پژوهش، پژوهشگر در یکی از نوبت‌های کاری نمونه‌ها (صبح، عصر و شب) حضور یافت و پرسشنامه‌ها را در اختیار آن‌ها قرار داد. کلیه واحدهای پژوهش با آگاهی از این موضوع که شرکت در پژوهش اختیاری است پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌ها توسط آزمون‌های تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان و روش تحلیل مسیر با استفاده از دو نرم افزار SPSS^{۱۹} و AMOS^{۲۰} مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. همچنین برای تخمین نیکویی برازش کلی مدل از شاخص نیکویی برازش ($GFI: \text{goodness of fit index}$)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ($AGFI: \text{adjusted goodness of fit index}$)، باقیمانده ریشه مجذور میانگین ($RMR: - \text{root mean squared}$) و شاخص هالتر ($CN: \text{Hoelter index}$) استفاده شد.

■ یافته‌ها

به منظور ارائه تصویری روشن از وضعیت متغیرها و رابطه‌ی بین آن‌ها، در جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون (مرتب به صفر) آورده شده است. همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد همبستگی و روابط دوتایی بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار است و همین مساله مجوزی برای انجام تحلیل مسیر در مرحله‌ی بعدی گردید.

پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود که جامعه‌ی آن شامل تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز در سال ۱۳۹۳ می‌باشد که به صورت قراردادی، پیمانی و تمام وقت مشغول به کار می‌باشند. حجم جامعه، بنابر استعلام از دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در حدود ۱۷۰۰ نفر (۳۵۰ مرد و ۱۳۵۰ زن) بود. حجم نمونه مورد بررسی از طریق فرمول کوکران شامل ۳۱۳ نفر به دست آمد که از این تعداد ۲۴۹ پرستار زن و ۶۴ پرستار مرد بودند. نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌بندی شده به روش سیستماتیک از کلیه بیمارستان‌ها، صورت گرفت. برای گردآوری اطلاعات از سه ابزار استفاده شد.

۱) پرسشنامه عدالت سازمانی: توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ساخته شده است. این پرسشنامه از ۲۴ ماده در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای به صورت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) برای سنجش سه حیطه شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی تشکیل شده است که از جمع این سه حیطه عدالت سازمانی کلی به دست می‌آید. در پژوهش حاضر ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ برای نمره کل پرسشنامه ۰/۶۹ و برای حیطه‌های عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی به ترتیب ۰/۶۱، ۰/۷۶، ۰/۶۴ به دست آمد.

۲) پرسشنامه شخصیتی چند عاملی نئو: این پرسشنامه توسط کاستا و مک کری (۱۹۹۲) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۶۰ سوال است که برای ارزیابی ۵ رگه شخصیت (بی ثباتی هیجانی یا عصبیت (N)، برونگرایی (E)، گشودگی نسبت به تجربه‌ها (O)، مقبولیت (A)، وظیفه‌شناسی (C) طراحی شده است. در این پژوهش با توجه به اهداف تعریف شده در پژوهش فقط از سوالات مربوط به عامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی استفاده شد. بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نمره‌گذاری می‌شود. ضرایب اعتبار بازآزمایی مقیاس‌های آن به فاصله سه ماه بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است [۲۸]. در پژوهش حاضر ضرایب اعتبار با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای عامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۶۲ به دست آمد.

۳) پرسشنامه دلبستگی شغلی: این پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای توسط ادواردز و کیلپاتریک (۱۹۸۴) ساخته شده است. نحوه نمره-گذاری ماده‌های این پرسشنامه نیز بر اساس مقیاس لیکرت و از

جدول ۱. ماتریس همبستگی مشاهده شده بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	M	SD
۱- عدالت توزیعی	۱						۱۱/۹۹	۲/۳۹
۲- عدالت رویه ای	-۰/۰۳۴	۱					۱۸/۵۱	۴/۸۲
۳- عدالت تعاملی	۰/۱۷۱**	۰/۴۷۱**	۱				۲۵/۵۸	۹/۶۴
۴- برون گرایی	۰/۰۸۴	۰/۱۹۴**	۰/۱۲۰*	۱			۲۱/۷۳	۵/۰۰
۵- وظیفه شناسی	۰/۱۰۵	۰/۱۳۴*	۰/۱۳۳*	۰/۱۰۵	۱		۲۲/۱۲	۵/۱۳
۶- دلبستگی شغلی	۰/۲۴۸**	۰/۳۱۹**	۰/۳۳۶**	۰/۳۰۵**	۰/۳۸۵**	۱	۲۵/۳۰	۱۲/۷۶

* $P < 0.05$ & ** $P < 0.01$

■ بحث

دست آمده می‌توان ۱۸/۶ درصد واریانس متغیر دلبستگی شغلی را از طریق ابعاد عدالت سازمانی تبیین کرد. بر طبق یافته‌ها هر سه بعد عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی دلبستگی شغلی می‌باشد. به منظور بررسی نقش پیش‌بینی کننده ابعاد عدالت سازمانی

به منظور بررسی نقش پیش‌بینی کننده ابعاد عدالت سازمانی بر میزان دلبستگی شغلی آزمودنی‌ها، از تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه‌ی هم‌زمان، استفاده شد (جدول ۲)، بر اساس نتایج به

جدول ۲. ضرایب تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس ابعاد عدالت سازمانی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	B	β	T	P	R	R ² adj	F	P
عدالت توزیعی		۱/۲۰۰	۰/۲۲۵	۴/۲۹۶	۰/۰۰۰۵				
دلبستگی شغلی	عدالت رویه‌ای	۰/۶۳۴	۰/۲۴۰	۴/۱۰۹	۰/۰۰۰۵	۰/۴۴۱	۰/۱۸۶	۲۴/۸۱۴	۰/۰۰۰۵
	عدالت تعاملی	۰/۲۴۴	۰/۱۸۴	۳/۱۱۴	۰/۰۰۲				

پیش‌بینی برون‌گرایی می‌باشد. همچنین می‌توان ۲/۴ درصد واریانس متغیر وظیفه‌شناسی را از طریق ابعاد عدالت سازمانی تبیین کرد. بر طبق یافته‌ها ابعاد عدالت تعاملی قادر به پیش‌بینی وظیفه‌شناسی نمی‌باشند اما عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی وظیفه‌شناسی می‌باشد.

بر میزان برون‌گرایی و همچنین وظیفه‌شناسی آزمودنی‌ها، از تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه‌ی هم‌زمان، استفاده شد (جدول ۳)، بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان ۳/۷ درصد واریانس متغیر برون‌گرایی را از طریق ابعاد عدالت سازمانی تبیین کرد. بر طبق یافته‌ها ابعاد عدالت توزیعی و عدالت تعاملی قادر به پیش‌بینی برون‌گرایی نمی‌باشند اما عدالت رویه‌ای قادر به

جدول ۳. ضرایب تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس ابعاد عدالت سازمانی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	B	β	t	P	R	R ² adj	F	P
عدالت توزیعی		۰/۱۸۴	۰/۰۸۸	۱/۵۴۷	۰/۱۲۳				
برون‌گرایی	عدالت رویه‌ای	۰/۱۹۶	۰/۱۸۹	۲/۹۸۰	۰/۰۰۳	۰/۲۱۴	۰/۰۳۷	۴/۹۶۱	۰/۰۰۰۵
	عدالت تعاملی	۰/۰۰۸	۰/۰۱۶	۰/۲۴۳	۰/۸۰۸				
	عدالت توزیعی	۰/۲۰۸	۰/۰۹۷	۱/۶۹۳	۰/۰۴۱				
وظیفه‌شناسی	عدالت رویه‌ای	۰/۱۱۳	۰/۱۰۶	۱/۶۵۴	۰/۰۴۹	۰/۱۸۲	۰/۰۲۴		
	عدالت تعاملی	۰/۰۳۶	۰/۰۶۷	۱/۰۲۸	۰/۳۰۵				

رابطه ساده و چندگانه متغیرهای فردی و سازمانی با دل‌بستگی شغلی در پرستاران

واریانس متغیر دل‌بستگی شغلی را از طریق برون‌گرایی تبیین کرد. همچنین می‌توان ۱۴/۶ درصد واریانس متغیر دل‌بستگی شغلی را از طریق وظیفه‌شناسی تبیین کرد.

به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی ویژگی‌های فردی (برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) بر میزان دل‌بستگی شغلی آزمودنی‌ها، از تحلیل رگرسیون خطی به شیوه‌ی هم‌زمان، استفاده شد (جدول ۴)، بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان ۹ درصد

جدول ۴. ضرایب تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های فردی (برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی)

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	B	β	t	P	R	R ² adj	F	P
دل‌بستگی شغلی	برون‌گرایی	۰/۷۷۸	۰/۳۰۵	۵/۶۵۴	۰/۰۰۰۵	۰/۳۰۵	۰/۰۹۰	۳۱/۹۶۷	۰/۰۰۰۵
دل‌بستگی شغلی	وظیفه‌شناسی	۰/۹۵۷	۰/۳۸۵	۷/۳۵۹	۰/۰۰۰۵	۰/۳۸۵	۰/۱۴۶	۵۴/۱۵۲	۰/۰۰۰۵

را از طریق ویژگی‌های فردی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی و ابعاد عدالت سازمانی تبیین کرد. بر طبق یافته‌ها هر سه بعد عدالت سازمانی و همچنین برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی در این مدل قادر به پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی می‌باشند.

به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی ابعاد عدالت سازمانی و ویژگی‌های فردی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بر میزان دل‌بستگی شغلی آزمودنی‌ها، از تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه‌ی هم‌زمان، استفاده شد (جدول ۵). بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان ۳۲ درصد واریانس متغیر دل‌بستگی شغلی آزمودنی‌ها

جدول ۳. ضرایب تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی بر اساس ابعاد عدالت سازمانی

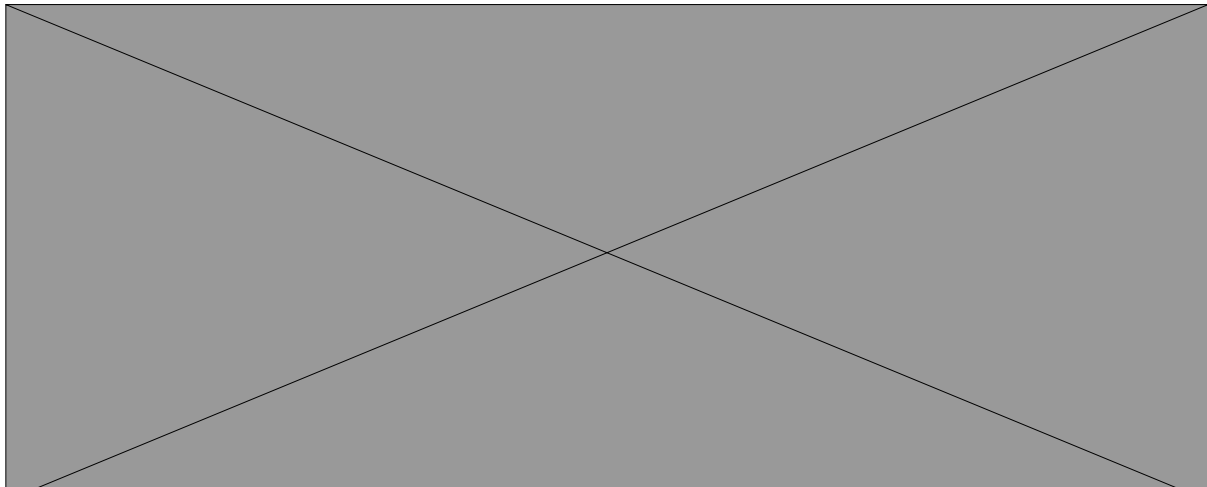
متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	B	β	t	P	R	R ² adj	F	P
	برون‌گرایی	۰/۵۲۷	۰/۲۰۷	۴/۳۱۵	۰/۰۰۰۵				
	وظیفه‌شناسی	۰/۷۴۷	۰/۳۰۱	۶/۳۱۸	۰/۰۰۰۵				
دل‌بستگی شغلی	عدالت توزیعی	۰/۹۴۷	۰/۱۷۷	۳/۶۷۹	۰/۰۰۰۵	۰/۵۷۵	۰/۳۲۰	۳۰/۳۶۲	۰/۰۰۰۵
	عدالت رویه‌ای	۰/۴۴۷	۰/۱۶۹	۳/۱۱۰	۰/۰۰۲				
	عدالت رویه‌ای	۰/۲۱۳	۰/۱۶۱	۲/۹۷۱	۰/۰۰۳				

است. همچنین عدالت رویه‌ای نیز بر دل‌بستگی شغلی هم اثر مستقیم ($P < ۰/۰۱$)، $\beta = ۰/۲۴۹$) و هم اثر غیرمستقیم ($P < ۰/۰۱$)، $\beta = ۰/۰۴۲$) داشته است. شاخص‌های برازش مدل ارائه شده در شکل ۲ با بکارگیری نرم افزار AMOS در جدول ۲ آورده شده است. این شاخص‌ها نشان می‌دهند که مدل نهایی این پژوهش، نیکویی برازش مناسبی دارد.

شکل ۲ مدل نهایی تأثیر ویژگی‌های فردی (برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) و عدالت سازمانی بر دل‌بستگی شغلی را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد، ترکیبی خطی از ابعاد عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی) و ویژگی‌های فردی (برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی)، دل‌بستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند؛ که در این میان عدالت توزیعی بر دل‌بستگی شغلی هم اثر مستقیم ($P < ۰/۰۱$)، $\beta = ۰/۲۱۰$) و هم اثر غیرمستقیم ($P < ۰/۰۱$)، $\beta = ۰/۰۵۲$) داشته

جدول ۷. برازش مدل نهایی

							HOELTRE
							۰/۰۱
	CFI	NFI	RMSEA	AGFI	GFI	CMIN/df	۰/۰۵
	۰/۹۵۷	۰/۹۴۶	۰/۰۹۵	۰/۹۲۸	۰/۹۹۰	۲/۸۲۳	۳۷۶



جدول ۲. مدل پیشنهادی تأیید شده

جدول ۶. اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل معنی دار برای مدل پیشنهادی تأیید شده

اثر کل	اثر غیرمستقیم	متغیر رابط (ملاک)	اثر مستقیم	متغیر پیش‌بین
۰/۲۶۲	۰/۰۵۲	دلبستگی شغلی	۰/۲۱۰	عدالت توزیعی
۰/۱۰۵	-	وظیفه‌شناسی	۰/۱۰۵	
۰/۰۹۱	-	برون‌گرایی	۰/۰۹۱	
۰/۲۹۰	۰/۰۴۲	دلبستگی شغلی	۰/۲۴۹	عدالت رویه‌ای
۰/۱۹۷	-	برون‌گرایی	۰/۱۹۷	
۰/۳۱۴	-	دلبستگی شغلی	۰/۳۱۴	وظیفه‌شناسی
۰/۲۱۲	-	دلبستگی شغلی	۰/۲۱۲	برون‌گرایی

■ بحث

به یک شیوه خاص بررسی کند، پاسخ‌های رفتاری را فرامی‌خواند. این امر می‌تواند به چند شیوه مختلف، از جمله ارتکاب رفتارهایی نظیر سرقت، رفتارهای تلافی‌جویانه و کارشکنی تحقق پیدا کند و این رفتارها به نوبه‌ی خود باعث کاهش دلبستگی فرد به سازمان و شغلش می‌شود. در توجیه یافته به دست آمده می‌توان اظهار داشت که عدالت سازمانی یکی از شاخص‌های مؤثر بر رضایتمندی و تعهد پرستاران است، به گونه‌ای که احساس بی‌عدالتی توسط پرستاران سبب نارضایتی شغلی آنان می‌شود و این نارضایتی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است [۳۳] و احساس رضایتمندی شغلی و افزایش تعهد سازمانی می‌تواند زمینه‌ساز بروز دلبستگی شغلی باشند. همچنین می‌توان عنوان داشت که سازمان‌هایی که عدالت سازمانی را لحاظ می‌کنند، باعث ایجاد انگیزش، علاقه‌مندی به کار و افزایش روحیه اعضای سازمان گردیده و از این طریق دلبستگی شغلی را در فرد افزایش داده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه ساده و چندگانه متغیرهای فردی و سازمانی با دلبستگی شغلی در پرستاران، بود. یافته‌ها نشان داد ابعاد عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی تغییرات مربوط به دلبستگی شغلی پرستاران می‌باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های پیشین [۸، ۲۷، ۳۰] همسو می‌باشد. نتیجه‌ی پژوهش حاضر با نظریه برابری آدامز (۱۹۶۳) [۳۱] قابل توجیه می‌باشد. مطابق با این نظریه فردی که نابرابری یا بی‌عدالتی را تجربه می‌کند، تلاش می‌کند تا با استفاده از مکانیسم‌هایی از قبیل کاهش رفتارهای تکلیفی یا دست زدن به رفتارهای مخرب مانند سرقت یا دست بردن در حساب‌ها یا کم‌کاری توازن را برقرار کند. علاوه بر این، نظریه‌ی انصاف فولگر و کروپانانو [۳۲] بیان می‌دارد که بی‌عدالتی‌ها و فشارزهای محیط کار معمولاً با عواطف منفی همراه هستند این عواطف قبل از این که فرد دلایلی را برای رفتار کردن

بهبود کیفیت ارائه خدمات به بیماران می‌تواند راهگشا باشد که این، احساس رضایت بیمار و حتی پزشک را به دنبال خواهد داشت و این احساس رضایت از پرستار خود می‌تواند دلبستگی شغلی پرستار را ارتقا دهد. همچنین در تبیین دیگر، مطابق با یافته‌های مطالعات واتسون و همکاران [۳۵]، برون‌گرایی با تعهد عاطفی مرتبط است و چون افراد برون‌گرا قادر به ایجاد روابط اجتماعی مناسب با دیگران هستند، در محیط کارشان پاداش‌ها و تقویت‌های متنوعی را دریافت می‌کنند و این مسئله منجر به افزایش دلبستگی و تعهد نسبت به شغل و سازمان در آن‌ها می‌گردد. همچنین همسو با یافته‌های پژوهش حاضر تحقیقات مختلف نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی بیش از فقدان مهارت، استعداد و همچنین به نسبت بسیار زیادی به عنوان عامل اخراج، شکست و عدم موفقیت یا ترفیع و پیشرفت دخالت می‌کنند. همان‌طور که زانگ و برانینگ^۱ [۳۶] و وهرا [۳۷] اذعان می‌دارند در افراد برون‌گرا، هیجانات مثبت و برون‌گرایی با دلبستگی شغلی آن‌ها مرتبط است. زیرا هیجانات مثبت، هسته رفتاری این تیپ از اشخاص است. از سوی دیگر چون افراد برون‌گرا قادر به ایجاد روابط اجتماعی مناسب با دیگران هستند، در محیط کارشان پاداش‌ها و تقویت‌های متنوعی را دریافت می‌کنند. این مسئله منجر به افزایش دلبستگی و تعهد به شغل و وجدان کاری آن‌ها در سازمان می‌شود. همچنین در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت افراد وظیفه‌شناس دارای ویژگی‌هایی مانند تحمل و بردباری، انگیزه پیشرفت و مسئولیت‌پذیری هستند، یعنی ویژگی‌هایی که در موقعیت‌های کاری پرستاران اهمیت زیادی دارند. پرستاران دارای این ویژگی به موقع در محل کار حاضر شده و نسبت به همکاران رفتارهای ناشایست ندارند، لذا این امکان وجود دارد که افراد دارای این ویژگی بیشتر به سازمان تعلق داشته باشند و از میزان دلبستگی بالاتری برخوردار باشند. همچنین در توجیه این یافته پژوهشی می‌توان گفت افراد وظیفه‌شناس تمایل به درگیری کاری بیشتر، اما تمایل به درگیری سازمانی کمتری دارند. افراد برون‌گرا ویژگی‌هایی مانند صمیمیت، جمع‌گرایی، سرزندگی، خوش بینی و هیجان‌های مثبت دارند که وجود این ویژگی‌های فرد را مستعد دلبستگی به شغلش می‌کند. علاوه بر این، افراد برون‌گرا روابط با دیگران را ترجیح می‌دهند، با همکاران و سرپرستان خود روابط گسترده‌تری برقرار می‌کنند که این شبکه ارتباطی نیرومند، نگرش‌های مثبت

و کارآیی افراد را افزایش می‌دهند. بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به نظر می‌رسد رفتار عادلانه سازمان با پرستاران، دلبستگی شغلی را در آن‌ها افزایش داده و افزایش دلبستگی، موفقیت بیمارستان را در زمینه خدمت‌رسانی به بیماران در پی خواهد داشت.

همچنین یافته‌ها نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی تغییرات مربوط به برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی پرستاران می‌باشند به طوری که می‌توان ۳/۷ درصد واریانس متغیر برون‌گرایی و ۲/۴ درصد واریانس متغیر وظیفه‌شناسی پرستاران را از طریق ابعاد عدالت سازمانی تبیین کرد. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان اظهار داشت افراد وظیفه‌شناس چون به نظم و وظیفه‌شناسی اهمیت می‌دهند و الزامات کاری خود را بیشتر به انجام می‌رسانند بنابراین دلبستگی بالاتری به شغل خود دارند و پاداش‌ها و تقدیرهای بیشتری از جانب سرپرست دریافت می‌کنند و در نتیجه با سرپرست روابط بهتری دارند و این امر ادراک عدالت تعاملی را افزایش می‌دهد. این مورد در حرفه پرستاری دارای اهمیت بالایی است چرا که یکی از اصلی‌ترین وظایف پرستاران اجرای دستورالعمل‌های درمانی پزشک بر روی بیماران است که هر چه پرستار از میزان وظیفه‌شناسی بالاتری برخوردار باشد، این الزام شغلی خود را بیشتر به انجام می‌رساند و از جانب پزشک، سوپروایزر، پرستاران همکار و حتی بیمار، تقدیر خواهد شد و این تقدیر به نوبه‌ی خود ادراک عدالت تعاملی را در پرستار افزایش می‌دهد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی قادر به پیش‌بینی تغییرات مربوط به دلبستگی شغلی پرستاران می‌باشند. این یافته با نتیجه‌ی پژوهش‌های لانسبری و همکاران [۳۴]، همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت افراد برون‌گرا ویژگی‌های مانند صمیمیت، جمع‌گرایی، سرزندگی، خوش بینی و هیجان‌های مثبت دارند که وجود این ویژگی‌های فرد را مستعد دلبستگی به شغلش می‌کند. علاوه بر این، افراد برون‌گرا روابط با دیگران را ترجیح می‌دهند، با همکاران و سرپرستان خود روابط گسترده‌تری برقرار می‌کنند که این شبکه ارتباطی نیرومند، نگرش‌های مثبت نسبت به سازمان و اعضای آن و به تبع آن دلبستگی شغلی را موجب می‌شود. وجود ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرا برای حرفه پرستاری که نیازمند ایجاد روابط با همکاران پرستار، پزشکان و بیماران است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چرا که پرستاران دارای این ویژگی، تعاملات با پزشکان و پرستاران دیگر را به نحو مطلوب انجام می‌دهند که این خود در

۱- Zhang & Bruning

نسبت به سازمان و اعضای آن و به تبع آن دلبستگی شغلی را موجب می‌شود.

همچنین یافته‌ها نشان داد که ترکیبی خطی از ویژگی‌های فردی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی و ابعاد عدالت سازمانی، قادر به پیش‌بینی دلبستگی شغلی پرستاران می‌باشند. به طوری که در مدل تأیید شده‌ی پژوهش ابعاد عدالت توزیعی و روبه‌ای بر ویژگی‌های فردی (برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) کارکنان تأثیر گذاشته و این ویژگی‌های فردی نیز بر دلبستگی شغلی تأثیر می‌گذارد، یعنی تأثیر عدالت سازمانی بر دلبستگی شغلی اثر غیرمستقیم است و اثر ویژگی‌های فردی (برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی) بر دلبستگی شغلی اثر مستقیم می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، از آن جایی که دلبستگی شغلی حالتی روانی است که رابطه‌ی فرد را با سازمان متبوع خود مشخص می‌کند و نوعی احساس انطباق و هم‌سازی عاطفی و ذهنی نسبت به ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان در فرد به وجود می‌آورد، این رفتار سازمانی با حالات و حرکات افراد ارتباط پیدا می‌کند که این خود ریشه در شخصیت آنان دارد و می‌توان اذعان نمود که شخصیت یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر رفتار پرستاران در سازمان‌های ارائه‌دهنده‌ی خدمات بهداشتی و درمانی می‌باشد. در توجیه این یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان اظهار داشت، از آن جایی که ویژگی‌های شخصیتی، زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند و می‌توانند بر چگونگی تشخیص و تفسیر محیط اطراف به وسیله افراد اثر بگذارند، هر چه ویژگی‌های شخصیتی و شرایط فکری و روحی پرستاران با نیازمندی‌های شغل آنان سازگارتر باشد، عملکرد فردی و در نهایت عملکرد سازمانی آنان که یکی از مصادیق آن، دلبستگی شغلی است به حدود بهینه و حتی بالاتر می‌رسد.

نتایج حاصل از مدل نشان داد که از میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی نقش بیشتری در تبیین دلبستگی شغلی دارد. این مسأله مؤید نقش حساس افزایش عدالت به ویژه عدالت توزیعی در سازمان می‌باشد. عدالت توزیعی، وجهی از عدالت است که با نتایج و نحوه توزیع آن سروکار دارد و یک تعیین‌کننده مهم در رضایت حاصل از پرداخت حقوق می‌باشد. پرداخت بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، عاملی است که در قبال ارائه‌ی خدمات در هر سازمان به کارکنان پرداخت می‌شود [۳۸]. نظر به این که کارکنان بیشتر به حقوق و مزایایی که از طریق سازمان دریافت می‌کنند توجه و اهمیت می‌دهند. طبیعی است که این متغیر بالاترین همبستگی را با دلبستگی شغلی داشته باشد. از طرفی اگر کارکنان مشاهده کنند در سازمان عدالت

توزیعی اجرا نمی‌شود با واکنش‌های منفی از جمله: امتناع از تلاش، کم‌کاری، رفتارهای ضعیف شده شهروندی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ دهند [۳۹]. با این حال دلبستگی شغلی پرستاران آثار سودمندی هم برای بیمارستان و مراکز درمانی و هم برای بیماران به همراه خواهد داشت زیرا این گونه به نظر می‌رسد که دلبستگی شغلی منتهی به نگرش‌های مثبت و اشتیاق نسبت به سازمان گردیده، زیرا کارکنان دلبسته به شغل اغلب، احساساتی مانند شادی، لذت و رضایت‌مندی را تجربه می‌کنند و این تجربیات، آن‌ها را به سمت متعهد بودن نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، سوق داده است. پرستاران دلبسته به شغل، خود را با سازمانی که در آن مشغول به کار هستند تعیین هویت نموده‌اند. در پژوهش‌های زیادی همچون [۳۰] وجود ارتباط مثبت بین دلبستگی شغلی و رضایت شغلی، تأیید گردیده است. می‌توان گفت افراد دلبسته به شغل، نگرشی مثبت در مورد شغل‌شان دارند، زیرا انرژی زیادی را صرف انجام وظایف نموده و زمان قابل توجهی را به فعالیت‌های شغلی خود اختصاص می‌دهند و از آن‌جا که رضایت شغلی بیانگر نگرش کلی فرد در مورد کارش است، پس پرستاران دلبسته به شغل، به علت نگرش بسیار مثبت به کار خود، دارای سطح بالایی از رضایت شغلی‌اند. همچنین پژوهش اسپنس لاشینگر و همکاران [۳۰] نشان داد که بین دلبستگی شغلی پرستاران با تمایل به ترک سازمان، ارتباط معکوس، وجود داشته است. با این حال به نظر می‌رسد که ارتباطات بین فردی حمایتی و توأم با اعتماد متقابل پرستاران، به همراه پشتیبانی مدیریت و فعالیت اعضای تیم پرستاری در محیط کاری سرشار از حمایت و آزادی، نهایتاً ایجاد دلبستگی شغلی در پرستاران را به دنبال دارد.

■ نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های این پژوهش این چنین استنباط می‌شود که ویژگی‌های شخصیتی انسان (همچون وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی) به عنوان عوامل مهم جدانشدنی از شخصیت انسان هم از محیط سازمانی تأثیر می‌پذیرد و هم بر محیط سازمانی انسان تأثیر می‌گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حدودی زیادی تحت تأثیر شخصیت خویش می‌باشد به طوری که دلبستگی شغلی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تأثیر شخصیت می‌باشد. همچنین مطابق یافته‌های پژوهش حاضر چنین استنباط می‌گردد که ویژگی‌های شخصیتی افراد به گونه‌ای هستند که به درک میزان عدالت سازمانی

شغلی از طریق کاهش فرسودگی و افزایش کیفیت زندگی کاری، پرسنل پرستاری را بهره‌مند خواهد ساخت. به مدیران پرستاری پیشنهاد می‌شود که با فراهم نمودن عدالت سازمانی و همچنین توجه به ویژگی‌های فردی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی موجبات افزایش دل‌بستگی شغلی پرستاران و به تبع آن بهبود عملکرد شغلی آنان و رضایت بیماران را فراهم آورند.

■ تشکر و قدرانی

این مقاله برگرفته شده از یک پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان می‌باشد، لذا نویسندگان مقاله بر خود واجب می‌دانند تا از معاونت پژوهشی و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، مسئولین بیمارستان‌های مورد مطالعه و همچنین آزمودنی‌های پژوهش که در اجرای این تحقیق ما را همراهی کردند، تشکر و قدردانی نمایند.

پاسخ می‌دهند. بنابراین مهمترین مسأله‌ای که سازمان‌ها می‌توانند به آن توجه نمایند این است که در هنگام اجرای آزمون‌های استخدامی و در مصاحبه‌های قبل از استخدام متغیر ویژگی‌های شخصیتی به ویژه وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی افراد را مدنظر قرار دهند و چه بهتر که افراد در ابتدای ورود به سازمان کنترل شوند و افرادی جذب سازمان شوند که با توجه ویژگی‌های شخصیتی آنان بتوانند دل‌بستگی شغلی بالاتری را در سازمان از خود نشان دهند. این مهم در سازمان‌های ارائه دهنده خدمات بهداشتی که میزان دل‌بستگی شغلی می‌تواند باعث بهبود عملکرد شغلی و در نتیجه رضایت را به همراه داشته باشد، نمود ویژه‌ای می‌یابد. زیرا عدم دل‌بستگی شغلی پرستاران نه تنها آسیب‌های فراوان مالی و غیرمالی را متوجه سازمان‌های سلامت می‌نماید، بلکه ایفای نامناسب وظایف شغلی در مورد بیماران مراجعه کننده به بیمارستان‌ها، در ایجاد خسارت‌های جبران‌ناپذیر بر پیکره اجتماع، تأثیر مهمی خواهد داشت. علاوه بر آن، پیامدهای دل‌بستگی

■ References

- 1- Estabrooks CA, Midodzi WK, Cummings GG, Ricker KL, Giovannetti P. The impact of hospital nursing characteristics on 30-day mortality. *Nursing Research*. 2005; 54(2): 74-84.
- 2- Lambert VA1, Lambert CE, Petrini M, Li XM, Zhang YJ. Predictors of physical and mental health in hospital nurses within the People's Republic of China. *International of Nursing Review*. 2007; 54(1):85-91.
- 3- Nabizadeh Gharghozar Z, Atashzadeh Shoorideh F, Khazaei N, Alavi-Majd H. Assessing organizational commitment in clinical nurses. *Iranian Journal of Nursing Vision*. 2013; 2(2): 41-48.[Persian]
- 4- Mirzabeigi G, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari S, Maleki S. Job satisfaction among Iranian Nurses. *Hayat*. 2009; 15(1): 49-59. [Persian]
- 5- Movahhed M, Moghaddam Y. Survey of job satisfaction and the factors affecting it, with employed nurses in the educational and curative centers of Uromieh University of Medical Sciences. *Journal of Nursing and midwifery Uromieh University of Medical Sciences*. 2005; 2(2): 1-10. [Persian]
- 6- Rotenberry P. Mediating the impact of job involvement on organizational outcomes: The role of supervisor-focused commitment. [Phdthesis] *Management Psychology*, Ohio: the University of Akron, 2003.
- 7- Mahdad A. *Industrial and Organizational Psychology*. Isfahan: Jangal publisher. 2013. [Persian]
- 8- Azizi H. The effect of organizational justice and job characteristics on job involvement in the organization of Islamic Republic of Iran Customs. [MSc.thesis] *management*. Tehran: Payam-A- Noor University of Tehran. 2011. [Persian]
- 9- Emery C, Barker K. Effect of commitment, job involvement and teams on customer satisfaction and profit. *Team Performance Management, Learning and Pedagogy*. 2007; 13(3- 4): 90-101.
- 10- Rotenberry PF, Moberg PJ. Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*. 2007; 30(3): 203-215.
- 11- Word J, Park SM. Working across the divide job involvement in the public and nonprofit sectors. *Review of Public Personnel Administration*. 2009; 29(2): 103-133.
- 12- Hallberg EU, Schaufeli BW. Same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *Journal of Psychology*. 2006; 11: 119-127.
- 13- Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez Roma V, Bakker A. The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002; 3(1): 71-92.
- 14- Neveu JP. Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of*

- Organizational Behavior. 2007; 28: 21-42.
- 15- Lambert EG, Eugene A, Paoline EA. Exploring potential antecedents of job involvement an exploratory study among Jail Staff. *Criminal Justice and Behavior*. 2012; 39: 264-286.
- 16- Chen CC, Chiu SF. The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*. 2009; 149: 474-494.
- 17- Yang H, Kao Y, Huang Y. The job self-efficacy and job involvement of clinical nursing teachers. *Journal of Nursing Research*. 2006; 14: 237-249.
- 18- Chen G, Goddard TG, Casper WJ. Examination of the relationships among general and workspecific self-evaluations work-related control beliefs and job attitudes. *Applied Psychology*. 2004; 53: 349-370.
- 19- Saloniemi A, Virtanen P, Vahtera J. The work environment in fixed-term jobs: are poor psychosocial conditions inevitable? *Work Employment Society*. 2004; 18: 193-208.
- 20- Lambert E, Paoline E. Take this job and shove it: Turnover intent among jail staff. *Journal of Criminal Justice*. 2010; 38: 139-148.
- 21- Elankumaran S. Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal OF Human Values*. 2004; 10(2): 117-130.
- 22- Naami A. Explore leadership styles and job satisfaction among employees Khuzestan Steel Company. [Phdthesis] *Psychology*, Ahvaz: Shahid Chamran University. 2005. [Persian]
- 23- McDowall A, Fletcher C. Employee development: an organizational justice perspective. *Personnel Rev*. 2004; 33(1): 8-29.
- 24- Williamson K, Williams KJ. Organisational justice, trust and perceptions of fairness in the implementation of agenda for change. *Radiography*. 2011; 17(1): 61-66.
- 25- Nadiri H, Tanova C. An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospital Management*. 2010; 29(1): 33-41.
- 26- Graham HE. Organizational justice and stress: An investigation of the justice salience hierarchy using the four-factor model. [M.AThesis] *Psychology*, Texas: University of Texas at Arlington. 2009.
- 27- Golparvar M, Vaseghi Z, Javadian Z. Organizational justice moderating stress, overload and occupational hazards of attachment and commitment of nurses. *Journal of Sociology of Women (Women and Society)*. 2011; 2(4): 142-115. [Persian]
- 28- Costa PT, McCrae RR. NEO PI-R professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc. 1992.
- 29- Asgari P, Pourtorab H. Relationship between quality of working life, job involvement and organizational health and employee commitment of the National Bank of Ahvaz. New findings in the *Journal of Psychology*. 2010; 2(4): 7-18. [Persian]
- 30- Spence Laschinger HK, Leiter M, Day A, Gilin D. Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*. 2009; 17(3): 302-311.
- 31- Judge TA, Scott BA, Ilies R. Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multi-level model. *Journal of Applied Psychology*. 2006; 91: 126-138.
- 32- Folger RG, Cropanzano R. Organizational justice and human resource management. SAGE Publications. 2001.
- 33- Zeinali-Someea P. The effect of organizational compliance effectiveness of service organizations for customer satisfaction. [M.AThesis] *Business Management*, Tehran: Tarbiat Modarres University of Tehran. 2004. [Persian]
- 34- Lounsbury JW, Moffitt L, Gibson LW, Drost AW, Stevens M. An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of information technology professionals. *Journal of Information Technology*. 2007; 22: 174-183.
- 35- Watson D, Clark LA, Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988; 54: 1063-1070.
- 36- Zhang DD, Bruning E. Personal characteristics and strategic orientation: entrepreneurs in Canadian manufacturing companies'. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 2011; 17: 82-103.
- 37- Vohra N. Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction and organizational health of India middle manager submitted to *Journal of psychology*. 2010; 10(2): 1-10.
- 38- Cropanzano R, Mitchell MS. Social exchange theory: An interdisciplinary review. *J Manage*. 2005; 31: 874-900.
- 39- Zarifi F, Yousefi B, Sadeghi Boroujerdi S. Its models of organizational justice, organizational commitment, and job involvement in experts from the Ministry of Youth and Sports. *Journal of Sport Management*. 2014; 6(23): 130-115. [Persian]

Patient-nurse staffing ratios and its outcomes on nurses and premature infants in NICUs

Mayase Soodani[■], Fereshteh Mostafavirad, Mahboobe Chinaveh

■ Corresponding author:

Soodani M

Department of Psychology, Arsanjan Branch, Islamic Azad University, Arsanjan, Iran.

Address: zeynab.soodani@gmail.com

Mostafavirad F

Department of Psychology, Sepidan Branch, Islamic Azad University, Sepidan, Iran.

Chinaveh M

Department of Psychology, Arsanjan Branch, Islamic Azad University, Arsanjan, Iran.

Introduction: Health care organizations can not achieve success without effective workforce; one of the variables that can affect the efficiency of nurses is job involvement. So, the assessment of individual and organizational variables affecting the job involvement is important.

Aim: The aim was to assess of simple and multiple relationships between individual and organizational variables and job involvement among nurses.

Methods and Materials: This study was a correlational studies that for the implementation among nurses of Ahvaz general hospitals a sample of 313 subjects (214 female nurses and 27 male nurses) was selected using Cochran formula and those who met the inclusion criteria, stratified random sampling method systematically in 2014. Samples were evaluated using Niehoff and Moorman's organizational justice inventory (1993), NEO (1992) five-factor inventory (NEO-PI-R) and Edwardes & Killpatric's occupational stress (1984) inventory. For all questionnaires internal consistency reliability (Cronbsch'salpha) were in range 0.62 to 0.81. The data were analyzed using linear regression analysis with enter method and path analysis by SPSS-19 and AMOS-20.

Results: The findings showed that, dimensions of organizational justice, extraversion and conscientiousness are able to predict job involvement. Among the dimensions of organizational justice, procedural justice is only able to predict the factor of extraversion and distributive justice and procedural justice was able to predict the conscientiousness of nurses. The findings showed that 32% of the variance in job involvement can be subject to the individual characteristics of extraversion and conscientiousness and explain the organizational justice.

Conclusion: It is suggested to nurse managers for providing organizational justice and also focusing on the individual characteristics of extraversion and conscientiousness can increase job involvement and consequently to improve their performance and patient satisfaction may be considered.

Key words: conscientiousness, extraversion, job involvement, nurse, organizational justice, personality characteristics.

Nursing Management

Quarterly Journal of Nursing Management

Fourth Year, Vol 4, No3, Autumn 2015