



بررسی رابطه سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی با نقش میانجی عدالت‌سازمانی در کارکنان دانشکده علوم پزشکی اسفراین در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲

اعظم مختاری

دانشجوی کارشناسی ارشد، واحد سبزوار، دانشگاه آزاد اسلامی، سبزوار، ایران.

Mjydraby@gmail.com

سارا عابدی کوشکی

استاد مدعو، گروه علوم تربیتی، واحد سبزوار، دانشگاه آزاد اسلامی، سبزوار، ایران. (نویسنده مسئول)

Sara.abedi.kooshki@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۸/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۶/۲۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی با نقش میانجی عدالت‌سازمانی در کارکنان دانشکده علوم پزشکی اسفراین در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ انجام شده است. این پژوهش کاربردی از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارمندان دانشکده علوم پزشکی شهرستان اسفراین در سال ۱۴۰۳ بودند. با توجه به تعداد معاونت‌ها (درمان، بهداشتی، توسعه و آموزشی)، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه فضیلت‌سازمانی کامرون (۲۰۰۵)، پرسشنامه عدالت‌سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، پرسشنامه سلامت‌سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) بود. نتایج پژوهش نشان داد بین سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۰۱ ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بین سلامت‌سازمانی با عدالت‌سازمانی با ضریب مسیر ۰/۶۳۸ ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بین عدالت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۰۸ رابطه معنی‌داری وجود دارد و همچنین بین سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی با نقش میانجی عدالت‌سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۶۰ رابطه معنی‌داری وجود دارد. تایید فرضیه‌ها نشان داد که سیاست‌ها و اولویت‌ها در سازمان‌های سالم مبتنی بر محوری بودن عدالت است، کارکنان احساس بهتری دارند و در جهت توسعه فضیلت‌سازمانی تلاش بیشتری می‌کنند. بر این اساس لزوم توجه به سلامت‌سازمانی و تقویت آن در سازمان‌های اثربخش بسیار ضروری است.

واژه‌های کلیدی: سلامت‌سازمانی، فضیلت‌سازمانی، عدالت‌سازمانی.

۱- مقدمه و بیان مسئله

امروزه منابع انسانی مهمترین و ارزشمندترین سرمایه‌های سازمانی هستند که بر موفقیت و بالندگی سازمان‌ها تاثیر می‌گذارد. با در نظر گرفتن دیدگاه مدرن منابع انسانی، افراد به‌عنوان مهم‌ترین دارایی سازمان در نظر گرفته می‌شوند. پس بخش منابع انسانی نه تنها مسئولیت‌های سنتی همچون استخدام و اخراج و رسیدگی به پرداختی‌ها را برعهده دارد، بلکه وظایف مدرنی مثل ایجاد رضایت، سلامت، عدالت، مدیریت، حفظ و توانمندسازی کارکنان را نیز برعهده دارد. سلامت‌سازمانی از جمله متغیرهای مهمی است که حجم قابل توجهی از پژوهش‌های سازمان‌ها را به خود اختصاص داده است. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و افرادی موثر و سودمند باشند. سلامت‌سازمانی شامل مواردی از قبیل: ارتباط، مشارکت، وفاداری و تعهد، اعتبار، افزایش رقابت و اثربخشی، می‌باشد (روحانی‌منش و همکاران، ۱۳۹۹).

فضیلت‌سازمانی، پرورش رفتارها، عادت‌های متعالی مانند از خودگذشتگی، صداقت، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در هر سازمان است که این منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود. فضیلت‌سازمانی سبب نگرش و احساس مثبت در کارکنان و تحریک آنان در راستای کمک و احترام به یکدیگر، منعطف بودن در رفتار و عملکرد شغلی و نیز ارتقای فرهنگ سازمانی و رفتار سازمانی می‌شود (عابدی کوشکی و زین آبادی، ۱۳۹۶). فضیلت نیز با ویژگی‌های انسانی مرتبط است، یعنی با خودکنترلی، رشد و شکوفایی ویژگی‌های اخلاقی انسانی، تعهد انسانی، جهندگی، هدفمند بودن و اصول درست انسانی ارتباط دارد. در واقع، فضیلت‌سازمانی بیانگر درست و شایسته بودن است که فراتر از سود و منفعت شخصی می‌باشد و ارزش‌های اجتماعی که ورای نیاز و خواسته‌های ابزاری است را ایجاد می‌کند (محمدی و بسطامی، ۱۴۰۱).

ادراک از عدالت یا بی‌عدالتی سازمانی یک عامل کلیدی است که بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد در سازمان‌ها تاثیر می‌گذارد (تزیئر و شارونی^۱، ۲۰۱۴). بر اساس تئوری‌های برابری (آدامز^۲، ۱۹۶۳) و مبادله اجتماعی، عدالت‌سازمانی در ساده‌ترین تعریف عبارت است از ادراک منصفانه کارکنان نسبت به تصمیمات، سیاست‌ها و رویه‌هایی که در محل کار رخ می‌دهد (السیا و همکاران^۳، ۲۰۱۵). رفتار عادلانه و منصفانه خواسته‌ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان

صرف می‌کنند از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می‌شود که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت عدالت و انصاف داشته باشند. تدوین برنامه‌های شغلی مبتنی بر عدالت محوری به‌عنوان ابزاری جهت غلبه بر چالش‌های فردی و حرفه‌ای و به‌منظور ارتقای کیفیت محیط‌های کاری و ایجاد جوی سالم در سازمان و بهبود بهره‌وری، به‌طور خاص مورد توجه محققان، کارفرمایان و مدیران قرار گرفته است. در صورت نبود عدالت‌سازمانی، افراد علاقه و انگیزه‌ای برای انجام وظایفشان نخواهند داشت و این بی‌انگیزه بودن در ابعاد مختلف فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق به سازمان، شایسته‌سالاری، تخصص و تقویت قابلیت‌های افراد و موارد مختلف دیگری تاثیر منفی خواهد داشت.

شرایط متغیر و متحول امروزی، محیط‌های کاری را به محیط‌هایی چالش‌برانگیز و رقابتی تبدیل کرده است و سطح بالایی از استرس، افسردگی، فرسودگی و کاهش بهره‌وری را برای کارکنان به همراه داشته که اهمیت توجه به کیفیت محیط کار را دوچندان کرده است. از این‌رو، تدوین برنامه‌های شغلی مبتنی بر فضیلت‌سازمانی به‌عنوان ابزاری جهت غلبه بر چالش‌های فردی و حرفه‌ای و به‌منظور ارتقای کیفیت محیط‌های کاری و ایجاد جوی شاد و سالم در سازمان و بهبود سلامت‌سازمانی، به‌طور خاص مورد توجه محققان، کارفرمایان و مدیران قرار گرفته است. فضیلت‌سازمانی منجر به بهبود سلامتی جسمی و روانی کارکنان می‌شود. سلامتی و داشتن انرژی مثبت نیز به نوبه خود پایبندی کارکنان را افزایش می‌دهد و از ترک خدمت آنها جلوگیری می‌کند. وجود فضایل سازمانی باعث تحریک و انگیزه کارکنان می‌شود و در آن افراد احساس رشد و توسعه در زندگی فردی و شغلی می‌کنند، لذا این پژوهش در نظر دارد میزان رابطه سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی با نقش میانجی عدالت‌سازمانی در کارکنان را شناسایی کند تا با بکارگیری مؤلفه‌های سلامت و فضیلت‌سازمانی به ارتقا عدالت‌سازمانی و سایر سرمایه‌های اجتماعی کمک کند و ادبیات نظری در این حوزه را غنی‌تر نماید. از سویی دیگر هرچند پژوهش‌های زیادی در مورد سلامت، عدالت و فضیلت‌سازمانی به صورت مجزا صورت گرفته است، اما در جامعه آماری مذکور پژوهشی که این سه متغیر را با هم بررسی کرده باشد، انجام نگرفته است همچنین انجام پژوهش حاضر با عنایت به خلأ پژوهشی موجود در این زمینه از اهمیت خاصی برخوردار بوده و می‌تواند برای مجموعه مدیریت بهداشت و درمان کشور مثمرتر باشد تا شاید بتوان به ارتقا و کاربرد

۳) بین عدالت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۴) عدالت‌سازمانی نقش میانجی در رابطه سلامت‌سازمانی کارکنان با فضیلت‌سازمانی دارد.

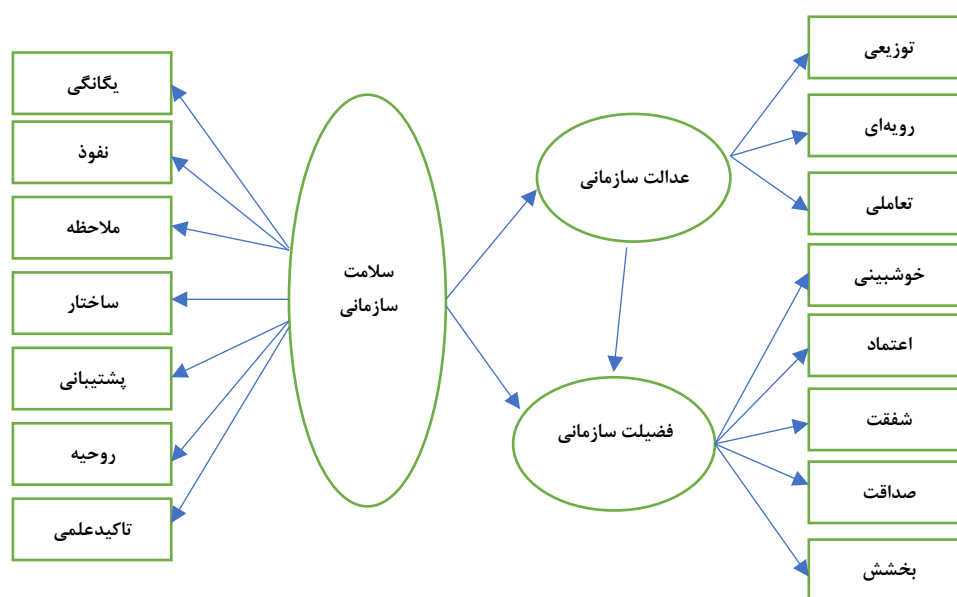
با توجه به مبانی نظری و بررسی پیشینه پژوهش، مدل مفهومی بصورت شکل شماره (۱) طراحی شد. در این مدل به رابطه سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی با توجه به نقش میانجی عدالت‌سازمانی پرداخته شده است.

بهبتر متغیرهای پژوهش از هر نظر پرداخت. می‌توان از نتایج این پژوهش در جهت تصمیم‌گیری و ارائه نظرات کاربردی و مفید در جهت اداره و مدیریت بهتر سازمان‌های مرتبط با بهداشت و درمان و نیز سایر سازمان‌های مشابه استفاده کرد.

بر این اساس و جهت رسیدن به اهداف پژوهش، فرضیه‌های ذیل در نظر گرفته شد:

(۱) بین سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

(۲) بین سلامت‌سازمانی با عدالت‌سازمانی در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.



شکل (۱) - مدل مفهومی پژوهش

تصادفی - طبقه‌ای استفاده شد. بدین ترتیب که هر معاونت یک طبقه در نظر گرفته شد. تعداد کل کارکنان ۱۱۰۰ نفر شامل (۵۱۰ نفر معاونت درمان و بیمارستان، ۸۰ نفر معاونت آموزشی، ۴۳۰ نفر معاونت بهداشتی و ۸۰ نفر معاونت توسعه) بود که به نسبت افراد موجود در طبقات نمونه‌گیری صورت گرفت. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه سلامت‌سازمانی که توسط هوی و همکاران (۱۹۹۶) طراحی شده و دارای هفت بعد سلامت‌سازمانی شامل: ۱. یگانگی نهادی (۷-۱)، ۲. نفوذ مدیر (۸-۱۲)، ۳. ملاحظه‌گری (۱۷-۱۳)، ۴. ساخت‌دهی (۱۸-۲۲)، ۵. پشتیبانی منابع (۲۳-۲۷)، ۶. روحیه (۲۸-۳۶)، ۷. تاکید علمی (۳۷-۴۴) است. پرسشنامه فضیلت‌سازمانی که توسط کامرون (۲۰۰۵)، طراحی

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت، روشی توصیفی است و از نظر نوع در شاخه همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری، کلیه کارمندان دانشکده علوم پزشکی شهرستان اسفراین در سال ۱۴۰۳ با تعداد ۱۱۰۰ نفر بودند. با توجه به تعداد معاونت‌ها (درمان، بهداشتی، توسعه و آموزشی) از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. لازم به ذکر است که با احتساب ۳۰ درصد احتمال ریزش، تعداد ۳۴۰ عدد پرسشنامه بین جامعه آماری توزیع که تعداد ۲۵۴ عدد پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری شد. در این پژوهش به دلیل مشخص بودن چارچوب نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری

مراوده‌ای) است. روایی هر سه پرسشنامه توسط چند نفر از اساتید و صاحب نظران این حیطه مورد تایید قرار گرفته است. اطلاعات جدول (۱) نشان می‌دهد که پایایی هر سه پرسشنامه مورد استفاده این پژوهش، با آزمون آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت.

شده است. این پرسشنامه در قالب ۱۵ سوال و ۵ بعد؛ خوش-بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش می‌باشد و در نهایت پرسشنامه عدالت‌سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) که این پرسشنامه دارای ۱۲ سوال بوده و هدف آن سنجش عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت

جدول ۱: بررسی نتایج پایایی پرسشنامه‌ها در نمونه پژوهش

متغیرهای پژوهش	مولفه	آلفای کرونباخ
سلامت‌سازمانی	یگانگی نهادی	0/71
	نفوذ مدیر	0/826
	ملاحظه‌گری	0/862
	ساختار	0/836
	پشتیبانی	0/851
	روحیه	0/788
	تاکید علمی	0/803
	کل	0/877
	خوش‌بینی	0/774
	اعتماد	0/843
فضیلت‌سازمانی	شفقت	0/815
	صداقت	0/823
	بخشش	0/720
	کل	0/923
عدالت‌سازمانی	عدالت توزیعی	0/889
	عدالت رویه‌ای	0/941
	عدالت تعاملی	0/926
	کل	0/966

با توجه به نتایج جدول ۲ در متغیر سلامت‌سازمانی، مولفه ساختار دارای بیشترین میانگین و پشتیبانی دارای کمترین میانگین می‌باشد. در متغیر فضیلت‌سازمانی مولفه شفقت کمترین میانگین و مولفه خوش‌بینی بیشترین میانگین را دارد. در عدالت‌سازمانی مولفه عدالت تعاملی بیشترین میانگین و عدالت توزیعی کمترین میانگین را دارد.

با استفاده از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف می‌توان نرمال بودن داده‌های یک متغیر را مورد بررسی قرار داد. نتایج این آزمون در جدول ۳ آمده است.

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون مربوط به تمام متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان گفت که داده‌ها نرمال هستند. جهت آزمون فرضیه‌ها، مدل پژوهش در نرم افزار پیاده سازی شد که خروجی مدل در شکل‌های ۲ و ۳ ارائه شده است.

اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌ها با استفاده از تکنیک‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در تحلیل توصیفی از جداول توزیع فراوانی برای بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به ویژگی‌های عمومی پاسخگویان و متغیرهای پژوهش استفاده شده است. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف و فرضیه‌های پژوهش نیز با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری و رگرسیون بررسی شده است. در تحلیل توصیفی، نرم‌افزار Spss و در تحلیل استنباطی نرم‌افزار Smart PLS بکار گرفته شده است.

یافته‌ها

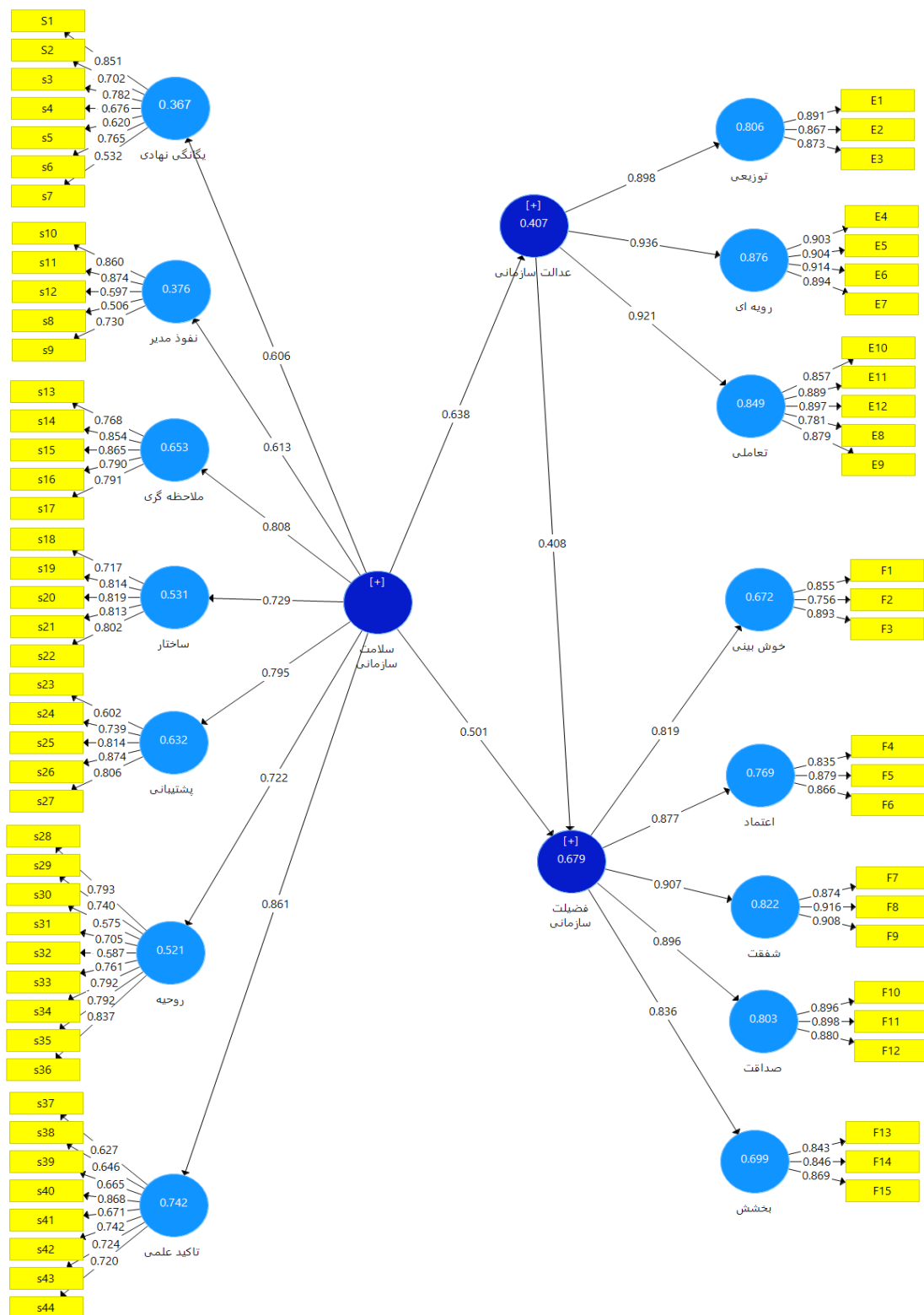
جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای مورد استفاده در پژوهش که شامل شاخص‌های مرکزی و پراکندگی می‌باشد را نشان می‌دهد.

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

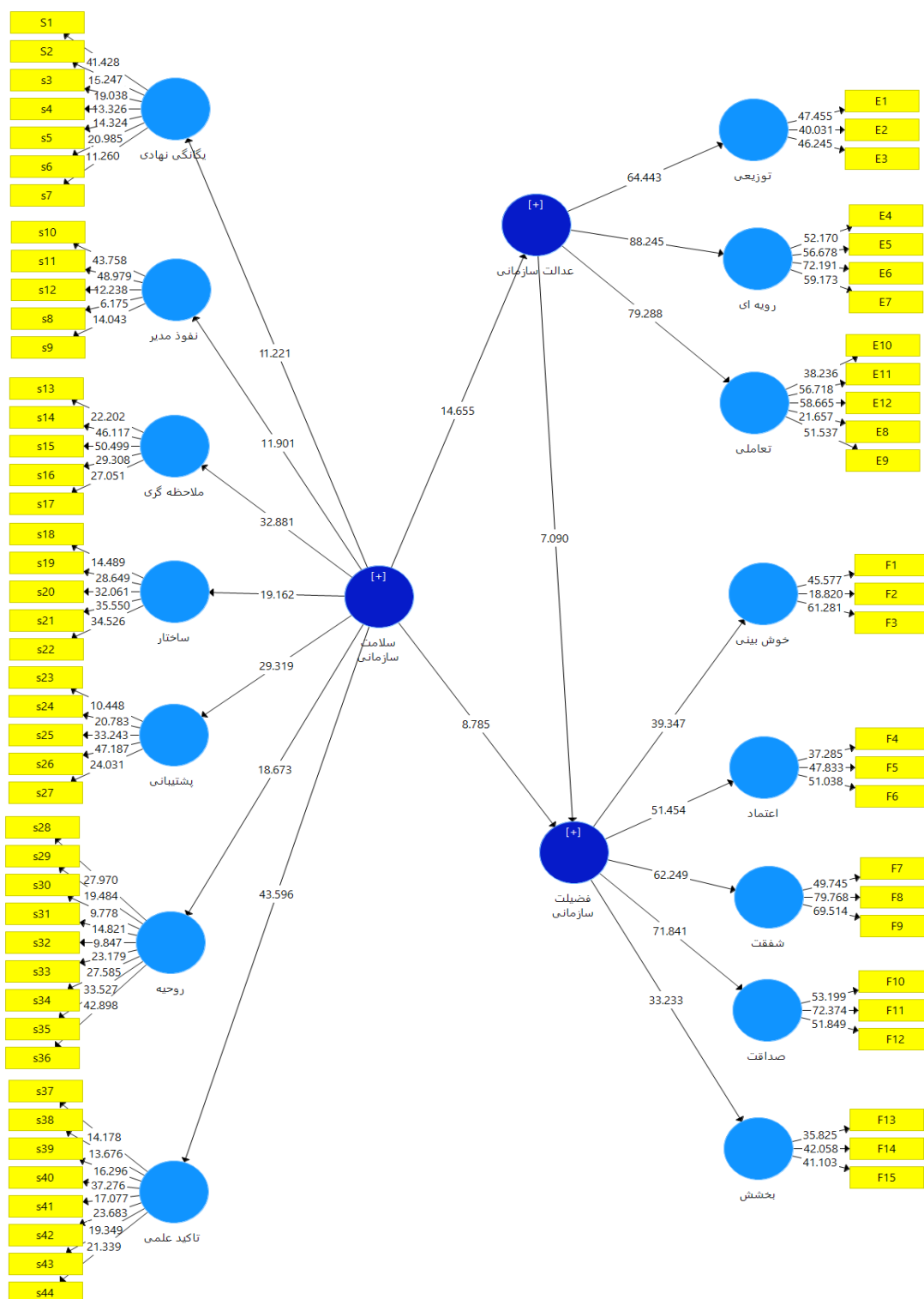
متغیر اصلی	گویه‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد	
سلامت‌سازمانی	یگانگی نهادی	1/429	5/000	3/186	0/789	
	نفوذ مدیر	1/400	5/000	3/376	0/814	
	ملاحظه‌گری	1/000	5/000	3/294	0/959	
	ساختار	1/000	5/000	3/580	0/859	
	پشتیبانی	1/000	4/800	2/945	0/888	
	روحیه	1/000	5/000	3/052	0/647	
	تاکید علمی	1/000	5/000	3/067	0/768	
کل		1/490	4/446	3/214	0/530	
فضیلت‌سازمانی	خوش بینی	1/000	5/000	3/196	0/998	
	اعتماد	1/000	5/000	3/080	1/007	
	شفقت	1/000	5/000	2/871	1/087	
	صداقت	1/000	5/000	2/995	1/006	
	بخشش	1/000	5/000	3/035	0/988	
	کل		1/067	5/000	3/036	0/880
	عدالت‌سازمانی	عدالت توزیعی	1/000	5/000	2/217	1/089
عدالت رویه ای		1/000	5/000	2/365	1/156	
عدالت تعاملی		1/000	5/000	2/819	1/007	
کل			1/000	5/000	2/467	0/999

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیر اصلی	گویه‌ها	تعداد داده‌ها	آماره آزمون	سطح معنی داری	
سلامت‌سازمانی	یگانگی نهادی	254	0/103	0/000	
	نفوذ مدیر	254	0/085	0/000	
	ملاحظه‌گری	254	0/064	0/000	
	ساختار	254	0/109	0/000	
	پشتیبانی	254	0/084	0/000	
	روحیه	254	0/156	0/000	
	تاکید علمی	254	0/105	0/000	
کل		254	0/104	0/000	
فضیلت‌سازمانی	خوش بینی	254	0/101	0/000	
	اعتماد	254	0/110	0/000	
	شفقت	254	0/122	0/000	
	صداقت	254	0/112	0/000	
	بخشش	254	0/104	0/000	
	کل		254	0/144	0/000
	عدالت‌سازمانی	عدالت توزیعی	254	0/134	0/000
عدالت رویه ای		254	0/120	0/000	
عدالت تعاملی		254	0/075	0/000	
کل		254	0/075	0/000	



شکل ۲: ضرایب عاملی و ضرایب مسیر استاندارد مدل پژوهش



شکل ۳: معناداری ضرایب عاملی و ضرایب مسیر استاندارد مدل پژوهش

پیش‌بینی قدرت ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برونزای مربوط به آن می‌باشد. در جدول ۴ ضریب تعیین و ضریب Q^2 مدل گزارش شده است.

جهت بررسی قدرت پیش‌بینی مدل از معیار Q^2 استفاده می‌شود در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زاسه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ را کسب نماید به ترتیب نشان از قدرت

جدول ۴- ضریب تعیین و ضریب مدل پژوهش

متغیرها	ضریب تعیین	ضریب Q2
یگانگی نهادی	0/367	0/163
نفوذ مدیر	0/376	0/165
ملاحظه‌گری	0/653	0/404
ساختار	0/531	0/308
پشتیبانی	0/632	0/353
روحیه	0/521	0/222
تاکید علمی	0/742	0/302
خوش بینی	0/672	0/437
اعتماد	0/769	0/539
شفقت	0/822	0/630
صداقت	0/803	0/604
بخشش	0/699	0/482
عدالت توزیعی	0/806	0/587
عدالت رویه‌ای	0/876	0/672
عدالت تعاملی	0/849	0/590
فضیلت‌سازمانی	0/679	0/359
عدالت‌سازمانی	0/407	0/248

اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش پذیرفته می‌شود.

فرضیه دوم: بین سلامت‌سازمانی با عدالت‌سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در بررسی رابطه بین سلامت‌سازمانی با عدالت‌سازمانی با توجه به جدول ۵، ضریب مسیر برابر با ۰/۶۳۸ است که مقداری مثبت می‌باشد و مقدار قدر مطلق آماره t برابر با ۱۴/۶۵۵ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین سلامت‌سازمانی با عدالت‌سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش پذیرفته می‌شود.

فرضیه سوم: بین عدالت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در بررسی رابطه بین عدالت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی با توجه به جدول ۵، ضریب مسیر برابر با ۰/۴۰۸ است که مقداری مثبت می‌باشد و مقدار قدر مطلق آماره t برابر با ۷/۰۹۰ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد، در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین عدالت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش پذیرفته می‌شود.

فرضیه چهارم به بررسی نقش متغیر میانجی عدالت‌سازمانی در رابطه بین سلامت‌سازمانی و فضیلت‌سازمانی پرداخته است و به عبارتی رابطه غیر مستقیم سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. برای بررسی رابطه غیر مستقیم متغیر مستقل با متغیر وابسته ضرورت دارد تا شروط زیر ابتدا برقرار باشد. شرط اول این است که معناداری رابطه متغیر مستقل با واسط تأیید شود و شرط دوم نیز تأیید معناداری رابطه متغیر واسط با وابسته می‌باشد. سپس در صورت برقرار بودن شروط بالا ضریب مسیر رابطه غیر مستقیم از ضرب بین ضریب مسیر رابطه متغیر مستقل با واسط و ضریب مسیر رابطه متغیر واسط با وابسته بدست می‌آید. با توجه به اینکه فرضیات دوم (رابطه بین سلامت و عدالت‌سازمانی) و سوم (رابطه بین عدالت و فضیلت‌سازمانی) معنادار می‌باشد. بنابراین رابطه غیر مستقیم سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی معنی‌دار و ضریب آن برابر است با:

$$0/۶۳۸ \times 0/۴۰۸ = 0/۲۶۰$$

در اینجا مقدار $z = ۶/۳۱۷$ به دست آمد که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، در نتیجه می‌توان گفت عدالت‌سازمانی نقش میانجی بر رابطه سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی دارد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش پذیرفته می‌شود.

نتایج نهایی آزمون فرضیه‌های پژوهش، در جدول ۵ ارائه شده است.

منظور از برازش مدل این است که تا چه حد مدل با داده‌های مربوطه سازگاری و توافق دارد در تحلیل معادلات ساختاری متعاقب انجام تخمین پارامترها و قبل از تفسیر آنها باید از برازندگی مدل اطمینان شود معیار کلی که برای روش حداقل مربعات جزئی در نظر گرفته شده است (GOF) نام دارد. مقدار نیکویی برازش از فرمول زیر به دست می‌آید:

$$GOF = \sqrt{AVE * R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.659 * 0.659} = 0.659$$

در این رابطه AVE به معنای میانگین متوسط واریانس استخراج شده و R^2 میانگین ضریب تعیین می‌باشد. با توجه به مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، حاصل شدن مقدار ۰/۶۵۹ نشان برازش قوی مدل می‌باشد. (تننهاوس و همکاران، ۲۰۰۵). با توجه به تأیید برازش مدل در زیر به آزمون و بررسی فرضیات پژوهش پرداخته شد.

فرضیه اول: بین سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در بررسی رابطه بین سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی با توجه به جدول ۵، ضریب مسیر برابر با ۰/۵۰۱ است که مقداری مثبت می‌باشد و مقدار قدر مطلق آماره t برابر با ۸/۷۸۵ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. در نتیجه با

جدول ۵- نتایج نهایی آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره آزمون	نتیجه
فرضیه اول: بین سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.	0/501	8/785	پذیرش
فرضیه دوم: بین سلامت‌سازمانی با عدالت‌سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.	0/638	14/655	پذیرش
فرضیه سوم: بررسی رابطه عدالت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.	0/408	7/090	پذیرش
فرضیه چهارم: عدالت‌سازمانی نقش میانجی بر رابطه سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی دارد.	0/260	6/317	پذیرش

بحث و نتیجه گیری

در مورد فرضیه اول با توجه یافته‌های پژوهش بین سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. نتایج آزمون این فرضیه با نتایج پژوهشات بیگلریان و حیدری‌فرد (۱۴۰۲)، محمدی و بسطامی (۱۴۰۱)، روحانی‌منش و همکاران (۱۳۹۹)، علیزاده و ناستی‌زایی (۱۳۹۸)، همسو و هم‌راستا می‌باشد. در تبیین نتیجه آن می‌توان اذعان نمود؛ با توجه به اینکه یک سازمان سالم دارای ویژگی‌های مثبتی مانند: خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، یکپارچگی و بخشش می‌باشد لذا می‌تواند سبب افزایش میزان فضیلت‌سازمانی شود. در یک سازمان سالم، افراد انتظار دارند تا سازمان، نیازها و مشکلاتشان را درک کند و به‌گونه‌ای برخورد کند که احساس کافی بودن و رضایت در کارمند ایجاد شود. یک سازمان سالم، سازمانی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و مشغول به کار شده و خود را افرادی موثر و کارآمد بدانند. سلامت‌سازمانی، جهت مفهوم سازی جو عمومی سازمان مطرح شده است. سلامت‌سازمانی مثبت، شرایطی است که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده یا موجب پویایی سازمانی می‌شود. در واقع، سلامت‌سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و نیز گسترش توانایی خود به منظور سازگاری بیشتر و همچنین توانایی سازمان در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود توانایی‌ها. یک سازمان سالم، جایی است که افراد تمایل دارند در آنجا کار کنند. سلامت‌سازمانی شامل مواردی از قبیل؛ ارتباط، مشارکت، وفاداری و تعهد، اعتبار، افزایش رقابت و اثربخشی می‌باشد (روحانی‌منش و همکاران، ۱۳۹۹). از نظر محققان مختلف فضیلت دارای مزایای فردی و سازمانی بسیاری است، برای مثال فضیلت با مفاهیمی نظیر رشد و ترقی و ویژگی‌های اخلاقی موجودات بشری، نقاط قوت و توانمندی‌های انسانی و با اهداف انسانی پرمعنا و متعالی مرتبط و نزدیک است (چان، ۲۰۱۱).

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد بین سلامت‌سازمانی با عدالت‌سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهشات انجام شده توسط علیزاده و ناستی‌زایی (۱۳۹۸)، حسن‌زاده (۱۴۰۱) و نصیری ارجنان (۱۴۰۲) با یافته‌های این پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین سلامت‌سازمانی و عدالت‌سازمانی همسو است. در تبیین این نتیجه می‌توان ادعا نمود، با توجه به اینکه الگوها، سیاست‌ها و روش‌ها در یک سازمان سالم مبتنی بر عدالت می‌باشد و تصمیمات مربوط به پاداش و دریافتی‌های کارکنان، تعامل مدیران با کارکنان، اجرایی کردن پرداخت را عدالت‌مندانه می‌کند. لذا مدیریت سازمان و برطرف نمودن مشکلات در سازمان و ایجاد محیطی سالم، محیطی صمیمی و اخلاق‌مدارانه همراه با عدالت را سبب می‌شود. بنابراین می‌توان چنین بیان نمود که مدیران، کارکنان را با توجه به ویژگی‌هایی همچون ترغیب ذهنی در جهت تلاش برای رفتارهای عدالت محور تشویق نمایند. مدیران سازمان‌ها با ایجاد یک چشم‌انداز مشترک و الهام‌بخشی به کارکنان، آن‌ها را به سمت سلامت و عدالت سوق می‌دهند. این نوع سازمان‌ها که سرشار از عدالت و سلامت هستند، شرایطی را فراهم می‌سازد که در آن کارکنان احساس امنیت کرده و بتوانند ایده‌های نو را بدون ترس از شکست، ترویج و اجرا کنند. سلامت‌سازمانی نه تنها به عدالت در سازمان دلالت دارد، بلکه اشاره آن بر مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام است. بدین معنی که یک سازمان سالم ضمن پایداری و بقا در محیط، در دراز مدت به قدر کافی با آن سازگار شده، توانایی لازم را برای حفظ ماندگاری کارکنان و بقای خود در محیط ایجاد کرده و گسترش می‌دهد (صفی‌خانی، ۱۳۹۰). چیزی که در تعریف مایلز واضح است، این است که سازمان سالم با نیروهای بازدارنده‌ی بیرونی به گونه‌ای موفقیت‌آمیز برخورد کرده و نیروی آن را به گونه‌ای اثربخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته، عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثر بخش یا غیر اثربخش باشد، اما علایم درازمدت در سازمان‌های

پذیری اجتماعی، کاهش پاسخ‌گویی اجتماعی و کاهش عملکرد اجتماعی اشاره کرد. گسترش فضیلت‌سازمانی می‌تواند به‌عنوان یکی از راهکارهای اساسی در ملزم نمودن سازمان‌ها به رعایت اخلاقیات سازمانی در تعامل با محیط خود محسوب شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش علیزاده و ناستی‌زایی (۱۳۹۸)، همسو می‌باشد.

در فرضیه چهارم رابطه غیر مستقیم سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی با توجه به نقش میانجی عدالت‌سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که، مقدار $z = ۶/۳۱۷$ می‌باشد که بیشتر از $۱/۹۶$ است، در نتیجه می‌توان گفت عدالت‌سازمانی نقش میانجی بر رابطه سلامت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی دارد، بنابراین فرضیه چهارم پژوهش پذیرفته شد. نتایج آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش علیزاده و ناستی‌زایی (۱۳۹۸)، عابدی کوشکی و زین آبادی (۱۳۹۶) و روح افزایی و همکاران (۱۴۰۰) هم راستا می‌باشد. از آنجایی که فضیلت‌سازمانی به بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان منجر می‌شود و سلامت روانی و انرژی مثبت نیز به نوبه خود علاقه، انگیزه و وفاداری کارکنان را افزایش می‌دهد و از ترک خدمت آن‌ها جلوگیری می‌نماید، لذا عدم وجود فضایل سازمانی باعث عدم تحریک و انگیزه کارکنان می‌شود که در آن افراد احساس رشد و توسعه در زندگی فردی نمی‌کنند. بر این اساس، سلامت‌سازمانی از طریق عدالت‌سازمانی بر فضیلت‌سازمانی تاثیر مثبتی را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه سیاست‌ها و اولویت‌ها در سازمان‌های سالم مبتنی بر محوری بودن عدالت است، کارکنان احساس بهتری دارند و در جهت توسعه فضیلت‌سازمانی، تلاش بیشتری می‌کنند، بنابراین هر سازمانی اگر بخواهد اثربخش باشد، بایستی توجه زیادی به سلامت‌سازمانی داشته باشد. در این پژوهش سلامت‌سازمانی هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم و از طریق واسطه‌گری عدالت‌سازمانی بر فضیلت‌سازمانی اثر مثبت داشت. بنابراین مدیران سازمان‌ها می‌توانند با ارتقای سلامت‌سازمانی و گسترش عدالت‌سازمانی زمینه بروز فضیلت‌های سازمانی کارکنان را فراهم کنند.

سالم، کمک به اثربخشی است. اگر تخصص‌ها و فنون از سلامت کامل برخوردار باشند، افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمان‌ها تامین می‌شود. بنابراین، تلاش برای بهبود سلامتی و رفاه نیروی کار باید از راه سالم‌سازی خودسازمان آغاز شود و ادامه یابد. اصلاح، رشد و پیشرفت سلامت‌سازمانی بیان می‌کند که محدوده‌ی محل کار سالم باید ارتقاء و بهبود یابد (شریعتمداری، ۱۳۸۸). سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش-گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی‌نفعان، رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم-های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (فسحت و زارعی، ۱۳۹۵).

با توجه به نتایج آزمون فرضیه سوم، بین عدالت‌سازمانی با فضیلت‌سازمانی رابطه مثبت و معناداری داشت. ادراک از عدالت یا بی‌عدالتی سازمانی یک عامل کلیدی است که بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد (تزیئر و شارونی، ۲۰۱۴). رفتار عادلانه و منصفانه خواسته‌ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می‌شود که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت عدالت و انصاف داشته باشند. مدیرانی که این هنجارها را به وسیله رفتارها غیرمنصفانه نقض می‌کنند باعث می‌شوند کارکنان واکنش منفی نسبت به این رفتار نشان دهند. بنابراین انعکاس عدالت در رفتار مدیران باعث می‌شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان به وجود آید (ناستی‌زایی و نجفی، ۱۳۹۲). بر اساس نظریه عدالت‌سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت‌سازمانی در محل کار واکنش نشان می‌دهند. در واقع، اگر در سازمان عدالت اجرا نشود، دچار نوعی تنش منفی بین کارکنان می‌گردند و در نتیجه کارکنان به منظور تقلیل دادن به تنش‌ها، سهم مشارکت خود را در سازمان کمتر می‌کنند و بالعکس (دارمی و همکاران، ۱۳۹۴). معمولاً شرکت‌های سالم تضمین می‌کنند که همه کارکنان از رفتار یکسانی برخوردار می‌شوند. چه در رابطه با پاداش و مزایا و چه در ارتقاء. مدیران برای بازتاب تعهد شرکت به عدالت، شفافیت پرداخت را در اولویت قرار می‌دهند. چرا که سلامت و عدالت‌سازمانی بخشی از ثروت سازمان به شمار می‌آیند که بستر مناسبی برای بهره‌برداری از سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود (عابدی کوشکی و زین آبادی، ۱۳۹۶). از چالش‌های اساسی سازمان‌های امروزی می‌توان به کاهش رفتارهای اخلاقی از قبیل کاهش مسئولیت-

فهرست منابع

- کشتکار، جمشید و زارعی، رضا (۱۳۹۵). رابطه بین سلامت‌سازمانی و عملکرد سازمانی با اثر بخشی سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی
- محمدی، رضا و بسطامی، همت‌اله (۱۴۰۱). طراحی الگوی نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطه بین فضیلت‌سازمانی و سلامت‌سازمانی با اخلاق حرفه-ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه. دانشگاه پیام نور استان سمنان، مرکز پیام نور گرمسار
- مراذهی، صالح؛ زاهد، عادل و معینی‌کیا، مهدی (۱۳۹۸). بررسی رابطه عدالت‌سازمانی و فرهنگ سازمانی با آوای سازمانی. دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- ملکی، علی؛ رجائی، زهرا و عسگری، علی (۱۳۹۹). بررسی رابطه بهروزی سازمانی و سلامت‌سازمانی با نقش میانجی خوش بینی سازمانی. دانشگاه پیام نور استان خراسان جنوبی، مرکز پیام نور بیرجند
- ناستی زایی ناصر، نجفی معصومه. (۱۳۹۴). رابطه عدالت‌سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. طالع بهداشت، ۱۴(۵)، ۷۹-۹۲
- وحیدی، جعفر؛ رضایی، علی و مرادی، مسعود (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و سلامت‌سازمانی با کارآفرینی. دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- Abedikooski, S., & Zeinabadi, H. (2016). Organizational Virtuousness in Schools: A Review of Factor Structure of a Tool in Secondary Schools. *Journal of Administrative Management, Education and Training*, 12(2), 60-69.
- Antonia, J. Kaluza; Sebastian, C. Schuh; Marcel, Kern; Katherine, Xin. (2020). Rolf van Dick IHow do leaders' perceptions of organizational health climate shape employee exhaustion and engagement? Toward a cascading-effects model. *Hum Resour Manage*, 2020;59: 359-377.
- Elcia, Meral; Erdilek, Melisa & Karabayb, Bülent Akyüz. (2015). Investigating the Mediating Effect of Ethical Climate on Organizational Justice and Burnout: A Study on Financial Sector. 11th International Strategic Management Conference 2015
- Hadian, Shirin; Yarmohammadian, Mohammad Hosein, Shaarbafchizadeh, Nasrin. (2023). The organizational health components for small-sized health-care organizations: A systematic review. *Journal of Education and Health Promotion*, February 22, 2023, IP: 93.110.234.135
- احدی، رحمت‌اله و شهامت، نادر (۱۳۹۸). نقش واسطه-ای فضیلت‌سازمانی در رابطه جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی منطقه درودزن. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- بختیاری، همایون؛ کمالی‌راد، اسمعیل و خسروی، زهره (۱۴۰۱). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر فضیلت‌سازمانی با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی مطالعه موردی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان بوشهر. موسسه آموزش عالی خرد - بوشهر، گروه مدیریت
- بیگلریان، زهرا و حیدری‌فرد، رضا (۱۴۰۲). نقش رهبری معنوی مدیران در سلامت‌سازمانی و فضیلت‌سازمانی مدارس ابتدایی شهر ایلام. موسسه آموزش عالی باختر ایلام، دانشکده علوم انسانی
- روحانی‌منش، ملیحه؛ واحدی، مجید و اجاقی، ناهید (۱۳۹۹). بررسی رابطه فضیلت‌سازمانی با سلامت‌سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان انزلی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، تبریز.
- حسین‌زاده، رضا؛ دادفر، ابراهیم و فانی، رسول (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین عدالت‌سازمانی و هویت سازمانی با بهره-گیری نیروی انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشکین‌شهر، گروه حسابداری و مدیریت
- زراعت‌کار، محمدکاظم و شهامت، نادر (۱۳۹۹). تبیین رابطه عدالت‌سازمانی و هویت سازمانی با کیفیت زندگی کاری. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران. علوم تربیتی، ۶(۲)، ص ۱۱۹-۱۵۱
- عبدالهی، مریم؛ حمیدی‌زاده، علی و فرجی، امین (۱۴۰۱). واکاوی عوامل موثر بر شکل‌گیری سلامت‌سازمانی مورد مطالعه شهرداری های شهر قم. دانشگاه تهران، پردیس فارابی - دانشکده مدیریت و حسابداری
- صحبت‌زاده، مهناز؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم و زین‌آبادی، حسن-رضا (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین فضیلت‌سازمانی و اعتماد سازمانی مدارس مقطع ابتدایی شهرستان پردیس. دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت

- Lee, Jin-Chuan; Chen, Chun-Liang Chen; Xie, Shu-Hui Xie. (2014). The Influence of School Organizational Health and Occupational Burnout on Self-perceived Health Status of Primary School Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 116, 21 February 2014, Pages 985-989
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3): 527-556
- Roohafzaei S, Abedi Kooshki S, Gholami Moghadam A. (2021). The role of job stress on the productivity of nurses working in the corona ward of Imam Khomeini Esfarayen hospital. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 10(2):1-10.
- Salavati, S; Abobakri, O; Hoseini, SK. (2013). The relationship between organizational justice and organizational commitment from the view of administrative and supportive personnel in Teaching Hospitals of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. *Jundishapur J Health Sci* 2013;5(3):193-200
- Singh, Anupama & Jha, Sumi. (2017). Scale Development of Organizational Health Construct. *Scale Development of Organizational Health Construct*, *Global Business Review*, 19(2) 1-19
- Tziner, Aharon and Sharoni, Gil. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology* 30 (2014) 35-42
- Zeinābadi, H. and Ābedi Kooshki, S. (2017). School virtuous and citizen teacher: Testing a model through the mediating role of teachers' job attitudes in Karaj high schools. *Journal of Educational Innovations*, 16(2), 43-56.

Investigating the Relationship between Organizational Health and Organizational Virtue with the Mediating Role of Organizational Justice among the Staff of Esfarayen School of Medical Sciences in 2023-2024

Abstract

The present study aimed to examine the relationship between organizational health and organizational virtue with the mediating role of organizational justice among the staff of Esfarayen School of Medical Sciences in 2023-2024. This applied research is descriptive-survey in nature. The statistical population consisted of all employees of the Esfarayen School of Medical Sciences in 2023. Considering the number of departments (treatment, health, development, and education), stratified random sampling was used. The data collection instruments included Cameron's Organizational Virtue Questionnaire (2005), Niehoff and Moorman's Organizational Justice Questionnaire (1993), and Hoy and colleagues' Organizational Health Questionnaire (1996). The results showed a significant relationship between organizational health and organizational virtue with a path coefficient of 0.501. There was a significant relationship between organizational health and organizational justice with a path coefficient of 0.638. A significant relationship was also found between organizational justice and organizational virtue with a path coefficient of 0.408. Additionally, a significant relationship existed between organizational health and organizational virtue mediated by organizational justice with a path coefficient of 0.260. The confirmation of the hypotheses indicated that policies and priorities in healthy organizations are based on the centrality of justice, employees feel better, and they strive more toward developing organizational virtue. Accordingly, attention to and strengthening organizational health in effective organizations is essential.

Keywords: Organizational Health, Organizational Virtue, Organizational Justice

