



تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۸

حکمرانی و توسعه

دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

صفحه ۱۲۴-۱۰۳

Investigating the Effect of Organizational Culture on Organizational Justice and Health

Shamsodin Nikmanesh¹, Hamidreza Nematollahi^{2*}, Afsane Rezayati Chenijani³

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of organizational culture on organizational justice and health in Takht-e-Jamshid Hospital in Karaj. This research is applied in terms of purpose and in terms of research method is among the descriptive-survey research, in which the required data were collected by library and field methods. The instruments used in this study included three standard questionnaires of Denison's organizational culture (2000), Niehoff and Morman's organizational justice (1993) and Hui fieldman's organizational health (1996). The statistical population of this study was all employees of Takht-e-Jamshid Hospital in Karaj that based on Cochran's formula and using simple random sampling, 161 people were selected as the sample members and the questionnaire was distributed among them. Also, Smart PLS 3 software was used to analyze the research data. Finally, the findings showed that organizational culture has a positive and significant effect on organizational justice and health.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Justice, Organizational Health

1. Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University of Alborz Province, Karaj, Iran, E-mail: Niksh1394@gmail.com
2. MSc. Student, Department of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author), E-mail: hamidreza.nematollahi95@gmail.com
3. Instructor, Educational Science, Payame Noor University of Gilan, Gilan, Iran, E-mail: Rezayati59@gmail.com

بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر عدالت و سلامت سازمانی

شمس‌الدین نیک‌منش^۱، حمیدرضا نعمت‌الهی^{۲*}، افسانه رضایتی چرانی^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عدالت و سلامت سازمانی در بیمارستان تخت جمشید کرج می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق، در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی قرار دارد، که داده‌های مورد نیاز به روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و سلامت سازمانی هوی و فیلمن (۱۹۹۶) است. جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش، کلیه کارکنان بیمارستان تخت جمشید کرج بودند که بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۶۱ نفر به‌عنوان اعضای نمونه آماری انتخاب شدند و پرسشنامه میان آنان توزیع گردید. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده گردید. درنهایت، یافته‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی بر عدالت و سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، سلامت سازمانی

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور استان البرز، کرج، ایران، رایانامه: Niksh1394@gmail.com
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، رایانامه: hamidreza.nematollahi95@gmail.com
۳. مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور مرکز گیلان، گیلان، ایران، رایانامه: Rezayati59@gmail.com

مقدمه

در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان‌ها، اجرای عدالت و تحقق آن در جوامع به‌ویژه در سازمان‌ها بوده است (جانسون^۱، ۲۰۰۸)؛ به‌گونه‌ای که می‌توان گفت، عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است، که اجرای آن در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌ها می‌باشد. در این رابطه می‌توان گفت، افرادی که احساس بی‌عدالتی در سازمان خود می‌کنند، به احتمال بیشتری سازمانشان را ترک خواهند کرد؛ بنابراین، درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک‌شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی برای درک رفتار سازمانی است (حسین‌زاده و ناصری، ۱۳۸۶). احساس عدالت، تأثیری قوی بر رفتار و نگرش کارکنان دارد (سوزان^۲، ۲۰۱۲)؛ به‌عنوان مثال، هنگامی که کارکنان مشاهده کنند، در سازمان با آنها به‌طور عادلانه رفتار می‌شود، تعهد سازمانی بیشتر، عملکرد شغلی مؤثرتر و رفتار شهروندی سازمانی بهتری را از خود نشان می‌دهند. اجرای عدالت به کاهش بسیاری از آسیب‌های مربوط به محیط کار نظیر استرس، رفتار تلافی‌جویانه، اخراج کارکنان و کارشکنی در محیط کار نیز کمک می‌کند؛ به عبارت دیگر، زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمانشان با آنها رفتاری منصفانه و عادلانه دارد، نسبت به سازمان خود اعتماد پیدا کرده و به آن وفادار می‌مانند که این امر در نهایت تعهد سازمانی آنان را افزایش می‌دهد (بهاری‌فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹). از سوی دیگر، برخی از پژوهش‌ها نشان داده‌اند، کارکنانی که احساس نابرابری بیشتری در سازمان خود می‌کنند، نسبت به دیگر کارکنان تعهد سازمانی کمتری دارند (اسپکتور^۳، ۱۹۹۷) و در نهایت، چنین ادراکی بر عملکرد آنان اثر کاهنده خواهد داشت؛ بنابراین، در حال حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر عدالت سازمانی یکی از مهم‌ترین مسائلی است که در سازمان‌ها بدان پرداخته می‌شود. یکی از عواملی که می‌تواند نقش بسزایی در برقراری عدالت در سازمان‌ها داشته باشد، فرهنگ سازمانی است (هافمن^۴، ۲۰۱۵).

فرهنگ سازمانی به‌طور کلی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند (فاردینا و همکاران^۵، ۲۰۱۴) و نمایانگر خصوصیات معمول و ثابتی است که سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌کند (عبدامامی، ۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره یک سازمان محسوب می‌شود و به‌مثابه واقعیتی اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد و تنها یک متغیر

1. Johnson
2. Susan
3. Spector
4. Hoffmann
5. Farradinna et al.

ساده نیست؛ بلکه توسعه و گسترش فرایندهای روان پویایی اعضای سازمان است (دایر و همکاران^۱، ۲۰۰۳). از سوی دیگر، لازمه رشد و توسعه همه‌جانبه جوامع، داشتن سازمان‌های سالم و پویاست (لی و همکاران^۲، ۲۰۱۴). سازمان سالم و حمایت‌گر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود که افزایش کارایی کارکنان نیز به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان‌ها محسوب می‌شود (کیم و هاپکینز^۳، ۲۰۱۵)؛ بنابراین می‌توان گفت، سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای است که شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به‌طور مؤثر می‌باشد و درنهایت موجب رشد و بهبود سازمان می‌گردد (لی و همکاران، ۲۰۱۴). دراین‌راستا، شناسایی عوامل اثرگذار بر سلامت سازمانی می‌تواند نقش بسزایی در استقرار هر چه اثربخش‌تر توسعه پایدار در جوامع داشته باشد؛ ازاین‌رو، بسیاری از محققان به بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی پرداختند که یکی از این عوامل شناسایی‌شده فرهنگ سازمانی می‌باشد؛ به‌گونه‌ای که در بسیاری از تحقیقات مشخص گردیده است که وجود فرهنگ قوی در سازمان‌ها عاملی مهمی در ارتقاء سلامت سازمانی می‌باشد. براین‌اساس با توجه به آنچه گفته شد، هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر عدالت و سلامت سازمانی است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرهنگ سازمانی^۴

به‌طور کلی، فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و مفهومی است که نه در سازمان وجود دارد و نه در فرد و ویژگی‌های خاصی که در یک سازمان است. فرهنگ سازمانی نمایانگر خصوصیات معمول و ثابتی است که سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌کند. کاوسی و قیومی (۱۳۸۸)، معتقدند که فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزش‌های اصلی، مفروضات و تفسیرات در رویکردهایی که ویژگی‌های یک سازمان را مشخص می‌کند. دنیسون چهار نوع فرهنگ (ابعاد فرهنگ دنیسون) را بیان می‌کند:

الف) فرهنگ انطباق‌پذیری و وفق‌پذیری^۵: به درجه‌ای که سازمان توانایی تغییر رفتار، ساختار و سیستم‌ها را به‌منظور بقاء در محیط دائم‌التغییر داشته باشد، اشاره می‌کند. از ویژگی‌های فرهنگ انطباق‌پذیری یا کارآفرینی این است که در سازمان‌هایی وجود دارد که محیط سازمان متغیر بوده و تأکید

1. Dwyer et al.
2. Lee et al.
3. Kim & Hopkins
4. Organizational Cultural
5. Adaptability Culture

سازمان نیز به بیرون سازمان است و کوشش می‌شود تا نیازهای مشتریان تأمین گردد (دیکونینک^۱، ۲۰۱۰). در این فرهنگ، هنجارها و باورهایی مورد تأیید قرار می‌گیرند که بتوان بدان وسیله علائم موجود در محیط را شناسایی و تفسیر نمود و بر اساس آن، واکنش مناسب از خود نشان داد یا رفتار مناسبی در پیش گرفت. چنین سازمانی باید در برابر طرح‌های جدید به سرعت از خود واکنش نشان داده و توان این را داشته باشد که تجدید ساختار نماید و برای انجام یک کار جدید مجموعه رفتارهای جدیدی را در پیش گیرد که سازمان‌های بازاریابی و شرکت‌های الکترونیک دارای چنین فرهنگی هستند (فرادینا و همکاران، ۲۰۱۴). این فرهنگ، مشوق نوعی هنجارهای رفتاری است که می‌تواند سازمان را در کشف، ترجمه و تفسیر نمادهای محیطی در قالب رفتارهای نوین پشتیبانی کند. این نوع سازمان‌ها باید به نیازهای محیطی پاسخ شتابنده بدهند (ژنگ و همکاران^۲، ۲۰۱۰).

ب) فرهنگ مأموریتی^۳: به معنای وجود تعاریف مشترک از اهداف سازمانی می‌باشد (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۰). رسالت اشاره به چشم‌انداز بلندمدت نسبت به مسیر استراتژیک، اهداف، مقاصد و چشم‌انداز دارد. سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم است، می‌کوشد تا نیازهای محیط بیرونی را تأمین کند؛ اما الزامی در خود نمی‌بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. در جمع‌بندی این نوع فرهنگ، از کارکنان انتظار می‌رود تا شناخت ژرفی از اهداف و مأموریت سازمان داشته باشند که گاهی فراتر از تبیین نقش‌های شغلی و وظایف جاری افراد قرار می‌گیرد (فرادینا و همکاران، ۲۰۱۴). پایه اصلی این فرهنگ بر جهت‌گیری استراتژیک سازمان، آینده‌نگری و دستیابی به هدف‌های آرمانی و دوردست قرار دارد و رهبران سازمان دارای دیدگاه مشترکی می‌شوند، آینده را ترسیم می‌کنند و آن را در معرض دید همگان قرار می‌دهند و تصویر به‌گونه‌ای درمی‌آید که برای یکایک اعضای سازمان اهمیت خاصی پیدا می‌کند (دنیسون و همکاران^۴، ۲۰۰۵).

ج) فرهنگ مشارکتی^۵: سطحی از مشارکت اعضای سازمان در تصمیم‌گیری‌ها را نشان می‌دهد. اولین تأکید این فرهنگ بر دخالت دادن و مشارکت دادن در کارها، توجه به انتظارات در حال تغییر و شتابنده محیط بیرونی سازمان است. هدف سازمان در این حالت، پاسخگویی سریع به نیازها و افزایش بازدهی است که از دیدگاه این فرهنگ، دخالت و شرکت در فعالیت‌های سازمان، باعث افزایش حس مسئولیت، تعلق و تعهد در افراد سازمان است که بتوان با بازارهای در حال تغییر و پرقاب‌ت تطبیق حاصل کرد (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۰).

1. DeConinck
2. Zheng et al.
3. Mission Culture
4. Denison et al.
5. Involvement Culture

د) فرهنگ مبتنی بر تداوم رویه (سازگاری):^۱ فرهنگ سازگاری به این مفهوم می‌باشد که عقاید، ارزش‌ها و انتظارات با دیدگاه اعضای سازمان سازگار است (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۰). سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم است، بر امور درون سازمان تأکید می‌کند و در محیط دارای ثبات نسبی فعالیت دارد و از نظر رفتار نوعی تداوم را در پیش می‌گیرد. چنین سازمانی دارای فرهنگی است که در آن روش یا شیوه مشخص و ثابتی برای انجام کارها مورد توجه قرار می‌گیرد و به مشارکت افراد به‌ویژه در امور سرنوشت‌ساز سازمان چندان توجهی نمی‌شود؛ ولی به تداوم رویه در رفتار، سازگاری افراد با سنت‌های مرسوم، همکاری و اشتراک مساعی اهمیت زیادی داده می‌شود (گرینبرگ^۲، ۱۹۹۰؛ مورمان^۳، ۱۹۹۱؛ التینکورت^۴، ۲۰۱۰).

عدالت سازمانی^۵

عدالت سازمانی درجه‌ای است که کارکنان احساس می‌کنند که قوانین، رویه‌ها و سیاست‌های سازمانی مربوط به کار آنها، منصفانه است، به‌ویژه ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط در کار را تحت تأثیر قرار دهد (التینکورت، ۲۰۱۰). عدالت ادراک‌شده در بین اعضای گروه‌ها امری بسیار مهم می‌باشد و بدیهی است که عدالت ادراک‌شده در بین افراد متفاوت است؛ زیرا هر کس از ملاک خود استفاده می‌کند. عدالت سازمانی، یک مفهوم چندبعدی است که باعث چندین نتیجه شغلی مثبت مانند کاهش غیبت و جابه‌جایی، رفتار شهروندی، تلاش کاری و بهبود عملکرد شغلی می‌شود (رشیدی و نظیفی‌فر، ۱۳۹۲). عدالت سازمانی دارای سه مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی می‌باشد.

عدالت توزیعی^۶: عدالت توزیعی به برابری توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت‌های ارتقاء در یک بافت سازمانی اشاره دارد. این بعد از عدالت سازمانی بیان می‌کند که افراد تعادل نسبی نتایج مطلوب را در نظر می‌گیرند و داده- ستاده نسبی خود را با همکاران خود مقایسه می‌کنند. رالز^۷ (۱۹۷۵)، به‌طور دقیق تصورات عدالت را تشریح می‌کند. بر طبق گفته‌های وی زمانی که نابرابری در انتظارات وجود دارد، افراد ضعیف در سازمان ممکن است، بدتر نیز بشوند. در این موقع، تنها کاری که

1. Consistency Culture
2. Greenberg
3. Moorman
4. Altinkurt
5. Organizational Justice
6. Distributive Justice
7. Rowls

سازمان باید انجام بدهد، این است که بخش‌هایی از سازمان که در آن توزیع به‌صورت نابرابر انجام می‌شود، شناسایی کند و از آن وقوع آن جلوگیری به عمل آورد (کروپانزانو^۱ و همکاران، ۲۰۰۱).

عدالت رویه‌ای^۲: ادراکات برابری در سازمان صرفاً تحت تأثیر نتایج نیست؛ بلکه تحت تأثیر فراگرد مورد استفاده برای تحقق نتایج نیز می‌باشد. نظریه عدالت رویه‌ای مطرح می‌کند که افراد می‌توانند نگاهی فراتر از نتایج تصمیم کوتاه‌مدت داشته باشند؛ بنابراین نتایج نامطلوب قابل قبول به نظر می‌رسد، زمانی که تصور این باشد که فراگرد مورد استفاده منصفانه بوده است (التینکورت، ۲۰۱۰). اجرای عدالت مستلزم اتخاذ رویه‌های عادلانه است؛ یعنی صرف نظر از اینکه اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد، فراگردی که قرار است عدالت از آن منتج شود، نیز باید عادلانه باشد. رعایت عدالت و انصاف در رویه اجرا باید فرصت مساوی برای همگان فراهم آورد؛ از این رو می‌توان گفت، عدالت مستلزم صراحت قوانین است و رویه اجرای قوانین زمانی عادلانه است که امکان بهره‌مندی از قانون را به سهولت در اختیار همگان قرار دهد. بارون و گرینبرگ^۳ (۱۹۹۰)، معتقدند که دانشمندان دو جنبه برای عدالت رویه‌ای در نظر گرفته‌اند: ۱) جنبه ساختاری عدالت رویه‌ای که در این جنبه از عدالت رویه‌ای به بررسی این امر پرداخته می‌شود که تصمیم‌ها چگونه باید اتخاذ گردند تا منصفانه به نظر برسند. توجه به این نکته حائز اهمیت است که این جنبه به بررسی اینکه تصمیم‌ها چه باشند، نمی‌پردازد؛ بلکه این امر را بررسی می‌نماید که تصمیمات چگونه اتخاذ گردند؛ ۲) جنبه اجتماعی عدالت رویه‌ای: گرینبرگ اعتقاد دارد که اگرچه جنبه ساختاری عدالت رویه‌ای، اهمیت شایانی دارد؛ اما همه مباحث در زمینه عدالت رویه‌ای را دربر نمی‌گیرد؛ به عبارت دیگر، هنگام قضاوت در مورد میزان رعایت عدالت در رویه‌های سازمانی، کیفیت رفتار بین‌فردی تصمیم‌گیرندگان با کارکنان سازمان به‌منزله یک عامل کلیدی در نظر گرفته می‌شود (کینیکی و کريتتر^۴، ۲۰۰۶).

عدالت مراوده‌ای^۵: عدالت مراوده‌ای نوع دیگری از عدالت است که از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه‌ای است و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. افراد نسبت به کیفیت برخورد با آنها در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساس هستند. عدالت مراوده‌ای این موضوع را مطرح می‌کند که کیفیت رفتار بین‌فردی در طول اجرای رویه‌ها، در تعیین قضاوت‌های انصاف، مهم و مؤثر است. توجیه یا توضیحات ارائه‌شده در درک انصاف مؤثر است و احتمال

1. Cropanzano

2. Procedural Justice

3. Baron & Greenberg

4. Kinicki & Kreitner

5. Interactional Justice

اینکه رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه نگریده شود را افزایش می‌دهد (کورونکا و همکاران^۱، ۲۰۰۸؛ بارلینگ و همکاران^۲، ۲۰۰۳). رفتار بین‌فردی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام می‌باشد. وضع مناسب رویه‌ها به‌وسیله پنج رفتار توجه کافی به داده‌های کارکنان، جلوگیری از تعصب شخصی، استفاده سازگار از معیار تصمیم‌گیری، بازخور به‌موقع و توجیه یک تصمیم تعریف می‌شود (التینکورت، ۲۰۱۰). این عوامل نقش مهمی را در ادراک کارکنان از برابری، پذیرش تصمیمات و گرایش به سمت سازمان دارند. عدالت مرادده‌ای می‌تواند دو بعد داشته باشد: بعد بین‌فردی که نشان می‌دهد که رفتار باید مؤدبانه و بااحترام باشد (کروپانزانو و همکاران، ۲۰۰۱). مدیران هنگام برخورد با کارکنان خود باید رفتاری حاکی از اعتماد و احترام را از خود نشان دهند و دومین بعد آن انتظارات و مسئولیت اجتماعی است. با توجیه افراد به اندازه کافی، قدرت تحمل افراد از یک نتیجه غیرمنصفانه بیشتر می‌شود. این بدین معنا است که انتظار افراد از رعایت یک‌جانبه از عدالت سازمانی می‌تواند بر رفتار کارکنان نسبت به واکنش به رعایت دیگر ابعاد عدالت سازمانی تأثیرگذار باشد (دروبینیک و همکاران^۳، ۲۰۱۰؛ آدھیکاری و گایوتام^۴، ۲۰۱۰).

سلامت سازمانی^۵

مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد، وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند (هوی و میسکل^۶، ۲۰۰۸). سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند (پورتر و همکاران^۷، ۲۰۱۶). در حقیقت، سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذینفعان، رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول‌شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (رای^۸، ۲۰۱۳).

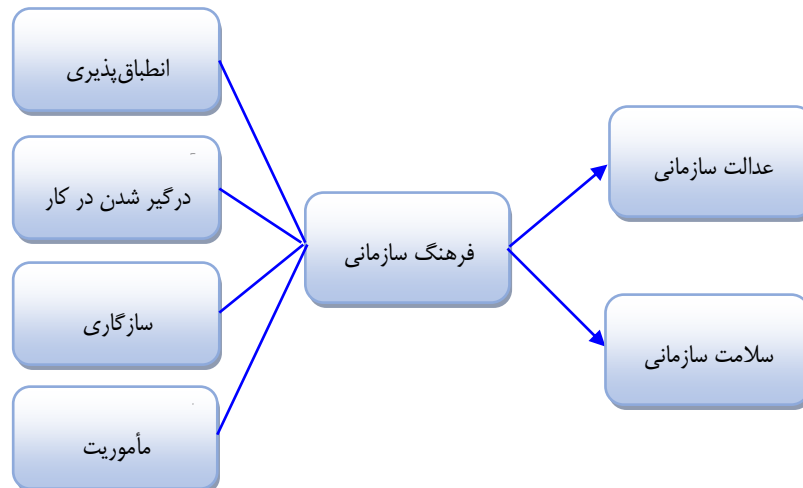
1. Korunka
2. Barling et al.
3. Drobinic et al.
4. Adhikari & Gautam
5. Organizational Health
6. Hoy & Miskel
7. Porter et al.
8. Rai

پیشینه تجربی پژوهش

دشتیان (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی‌گری سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی" به این نتیجه دست یافت که سازمان مورد نظر دارای سطح مطلوب و قابل قبولی در متغیرهای مورد تحقیق می‌باشد. همچنین، رابطه مثبت و مستقیمی بین فرهنگ سازمانی با سلامت سازمانی، بین فرهنگ سازمانی با عملکرد سازمانی و بین سلامت سازمانی با عملکرد سازمانی وجود دارد. نبی‌زاده (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی نقش فرهنگ سازمانی اسلامی در ارتقاء سلامت سازمانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که فرهنگ اسلامی در قلمرو پژوهش، از کفایت مطلوبی برخوردار نیست؛ اما سلامت سازمانی از کفایت قابل قبولی برخوردار می‌باشد؛ به‌علاوه همبستگی مثبت و معناداری بین فرهنگ اسلامی و سلامت سازمانی وجود دارد و فرهنگ سازمانی اسلامی از جمله پیش‌بینی‌کننده‌های ارتقاء سلامت سازمانی می‌باشد. خیراندیش و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی، تأثیرات مثبت و معناداری می‌گذارد. محمدی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه شهید چمران اهواز)"، به این نتیجه رسیدند که بین متغیر سلامت سازمانی و مولفه‌های، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی با فرهنگ سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین الماسی و نعمتی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی؛ با نقش میانجی‌گری یگانگی فرد-سازمانی" به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی‌گری یگانگی فردی-سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. کاظمی (۱۳۹۰)، پژوهشی با عنوان "رابطه بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بیمارستان شهید مطهری شهرستان مرودشت" انجام داد. نتایج پژوهش وی نشان داد که عدالت سازمانی می‌تواند به‌عنوان میانجی در رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی قرار گیرد. لوی و لوی^۱ (۲۰۰۲)، نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سه عامل فرهنگ سازمانی، میزان سلامت و عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. درنهایت، لی و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهش خود به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی (همکاری) و سلامت سازمانی پرداخته‌اند که نتایج پژوهش آنان نشان داد، بین فرهنگ و ابعاد سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و با توجه به تحقیقات صورت گرفته در رابطه با موضوع پژوهش مدل مفهومی زیر ترسیم می شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

در ادامه، بر اساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های زیر استخراج گردیده است:

۱. فرهنگ سازمانی بر عدالت سازمانی در بیمارستان تخت جمشید کرج تأثیر می‌گذارد.

۲. فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی در بیمارستان تخت جمشید کرج تأثیر می‌گذارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی و پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان بیمارستان تخت جمشید می‌باشد که از این میان، تعداد ۱۶۱ نفر بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش تصادفی ساده به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن^۱ (۱۹۹۳) و سلامت سازمانی هوی و فیلمن^۱ (۱۹۹۶) است. به‌منظور سنجش روایی صوری

1. Niehoff & Moorman

سؤالات و ابعاد پرسشنامه‌ها نظر چند نفر از متخصصان که از میان اعضای هیأت علمی دانشگاه انتخاب شده بودند، گرفته شد و اصلاحات پیشنهادی از سوی آنان انجام گرفت. همچنین به منظور سنجش پایایی سؤالات پرسشنامه، یک نمونه اولیه شامل ۲۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد که میزان ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای سه پرسشنامه فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی و سلامت سازمانی به ترتیب برابر ۰/۸۵۰، ۰/۸۳۲ و ۰/۸۹۲ به دست آمد که نشان از قابلیت اطمینان مطلوب ابزار پژوهش دارد. درنهایت نیز به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش و بررسی برازش مدل پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش شامل دو بخش آزمون مدل و بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌باشد که در ادامه به شرح هر یک پرداخته شده است.

آزمون مدل

برای برازش مدل مفهومی پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی و الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شد. بدین صورت که ابتدا در بخش برازش مدل اندازه‌گیری، از معیارهای پایایی و روایی به منظور بررسی صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری استفاده گردید. در ادامه، به بررسی روابط موجود در بخش ساختاری مدل پرداخته شد و درنهایت، برازش کلی مدل (اندازه‌گیری و ساختاری) بررسی گردید.

الف) برازش مدل اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از معیارهای پایایی^۲ و روایی^۳ سازه‌های پژوهش استفاده گردید. بدین منظور جهت سنجش پایایی مدل از سه معیار ضرایب بارهای عاملی^۴، پایایی ترکیبی^۵ و آلفای کرونباخ^۶، و جهت سنجش روایی مدل از دو معیار روایی همگرا^۷ و روایی واگرا^۸ استفاده گردید.

1. Hoy & Feldman
2. Reliability
3. Validity
4. loadings
5. Composite Reliability
6. Cronbach's Alpha
7. Convergent Validity
8. Divergent Validity

✓ سنجش پایایی مدل

سنجش بارهای عاملی: بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرایند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هر چه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۴ باشد؛ یعنی رابطه میان متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه ضعیف است و از آن صرف نظر کرد. بار عاملی بین ۰/۴ و ۰/۶ قابل قبول و نشان‌دهنده آن است که سوالات تبیین‌کننده مناسبی برای متغیر موردنظر هستند و اگر بیشتر از ۰/۶ باشد، بسیار مطلوب است.

سنجش پایایی ترکیبی: پایایی ترکیبی به محاسبه پایایی سازه‌ها، نه به صورت مطلق؛ بلکه با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر می‌پردازد (شکاری و همکاران، ۱۳۹۵) که باید مقدار آن بیشتر از ۰/۷ باشد.

سنجش آلفای کرونباخ: آلفای کرونباخ معیاری مناسب برای ارزیابی پایداری درونی^۱ (سازگاری درونی) محسوب می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) که مقدار آن باید بیشتر از ۰/۷ باشد. در جدول ۱، مقادیر ضرایب بار عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سازه‌های مدل نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج ضرایب بار عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سازه‌های مدل

| سازه‌های مرتبه دوم | سازه‌های مرتبه اول | بار عاملی > ۰/۴ | پایایی ترکیبی (CR) > ۰/۷ | آلفای کرونباخ > ۰/۷ |
|--------------------|--------------------|-----------------|--------------------------|---------------------|
| فرهنگ سازمانی | انطباق‌پذیری | ۰/۸۹۳ | ۰/۹۲۸ | ۰/۸۹۶ |
| | درگیر شدن در کار | ۰/۹۰۱ | | |
| | سازگاری | ۰/۸۵۰ | | |
| | مأموریت | ۰/۸۵۲ | | |
| عدالت سازمانی | عدالت تعاملی | ۰/۸۹۷ | ۰/۹۲۶ | ۰/۸۸۰ |
| | عدالت رویه‌ای | ۰/۹۰۴ | | |
| | عدالت توزیعی | ۰/۸۹۳ | | |
| سلامت سازمانی | تأکید علمی | ۰/۹۰۱ | ۰/۹۵۵ | ۰/۹۴۵ |
| | روحیه | ۰/۸۷۳ | | |
| | ساخت‌دهی | ۰/۸۸۱ | | |
| | ملاحظه‌گری | ۰/۸۵۱ | | |
| | نفوذ مدیر | ۰/۸۴۵ | | |
| | پشتیبانی منابع | ۰/۸۹۱ | | |
| یگانگی نهادی | ۰/۸۲۲ | | | |

1. Internal Consistency

با توجه به جدول ۱، ضرایب بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ است که نشان از سطح همبستگی بالا با متغیرهای مشاهده شده دارد. همچنین، مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ است؛ بنابراین می‌توان گفت، همه سازه‌ها از پایایی بالایی در مدل برخوردار هستند.

✓ سنجش روایی مدل

روایی همگرا: روایی همگرا میزان همبستگی هر سازه با سؤال‌های (شاخص‌ها) خود را بررسی می‌کند. به منظور سنجش روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده^۱ استفاده می‌گردد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) که مقدار آن باید بیشتر از ۰/۵ باشد. مقدار AVE مربوط به سازه‌های مدل در جدول ۲، نشان داده شده است.

جدول ۲. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سازه‌های مدل

| میانگین واریانس استخراجی (AVE) ≥ ۰/۵ | سازه مرتبه اول | سازه مرتبه دوم |
|---|------------------|----------------|
| ۰/۸۱۶ | انطباق‌پذیری | فرهنگ سازمانی |
| | درگیر شدن در کار | |
| | سازگاری | |
| | مأموریت | |
| ۰/۵۶۱ | عدالت تعاملی | عدالت سازمانی |
| | عدالت رویه‌ای | |
| | عدالت توزیعی | |
| ۰/۷۴۱ | تأکید علمی | سلامت سازمانی |
| | روحیه | |
| | ساخت‌دهی | |
| | ملاحظه‌گری | |
| | نفوذ مدیر | |
| | پشتیبانی منابع | |
| | یگانگی نهادی | |

با توجه به نتایج جدول ۲، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همه سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ است؛ بنابراین می‌توان گفت، میزان همبستگی هر سازه با شاخص‌هایش در سطح مطلوبی قرار دارد.

روایی واگرا: روایی واگرا، میزان همبستگی سازه‌های مدل با شاخص‌های مربوط به خود را در مقابل همبستگی با سازه‌های دیگر مدل مقایسه می‌کند؛ به گونه‌ای که اگر سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود

1. Average Variance Extracted (AVE)

همبستگی بیشتری داشته باشند، روایی واگرایی مناسب مدل تأیید می‌شود (طالبی و دهقان نجم‌آبادی، ۱۳۹۲). روایی واگرا با استفاده دو روش بارهای عاملی متقابل^۱ و روش فورنل لارکر^۲ مورد بررسی قرار می‌گیرد (عباسی اسفنجانی، ۱۳۹۶)، که در این پژوهش از روش فورنل لارکر استفاده شده است. در این روش که به وسیله ماتریس همبستگی صورت پذیرفت، باید میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر باشد تا بتوان گفت که سازه مورد نظر روایی واگرایی بالایی دارد. جدول شماره ۶، ماتریس سنجش روایی واگرا با روش فورنل لارکر را نشان داده است. جدول ۳، ماتریس سنجش روایی واگرا با روش فورنل لارکر را نشان داده است.

جدول ۳. ماتریس سنجش روایی واگرا با روش فورنل لارکر

| فرهنگ سازمانی | عدالت سازمانی | سلامت سازمانی | سازه‌های مرتبه دوم |
|---------------|---------------|---------------|--------------------|
| - | - | ۰/۸۶۷ | سلامت سازمانی |
| - | ۰/۸۹۸ | ۰/۸۲۸ | عدالت سازمانی |
| ۰/۸۷۴ | ۰/۸۳۳ | ۰/۸۳۸ | فرهنگ سازمانی |

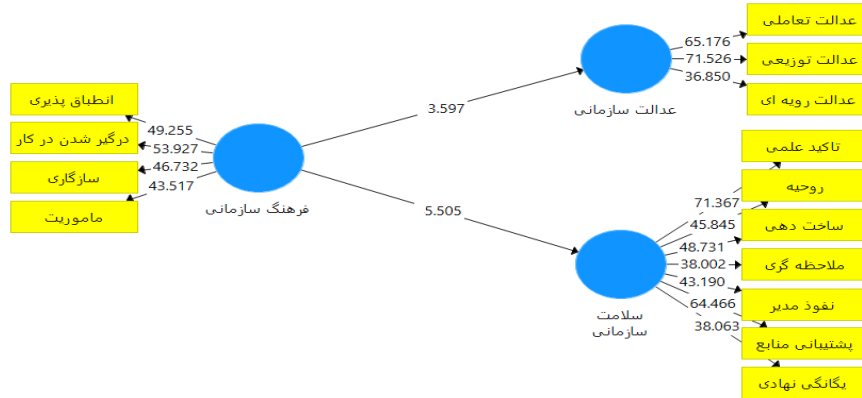
با توجه به جدول ۳، از آنجایی که جذر روایی همگرایی هر سازه (پیرنگ‌شده) بیشتر از حداکثر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد؛ از این رو می‌توان گفت که مدل دارای روایی واگرایی مطلوبی می‌باشد.

ب) برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS از معیارهای t -values، ضریب تعیین (R Squares) یا (R^2) و معیار استون-گیزر^۳ (Q^2) استفاده شد.

مقدار معناداری t : این معیار معناداری ارتباط میان سؤالات و سازه موردنظر را بررسی می‌شود. بدین صورت که هر زمان رابطه بین هر سؤال و سازه موردنظر قدر مطلق مقدار $1/96$ باشد، آن رابطه معنادار خواهد بود. شکل شماره ۳، مقدار t -values را در حالت معناداری نشان می‌دهد. شکل ۲، مقدار t -values را در حالت معناداری نشان می‌دهد.

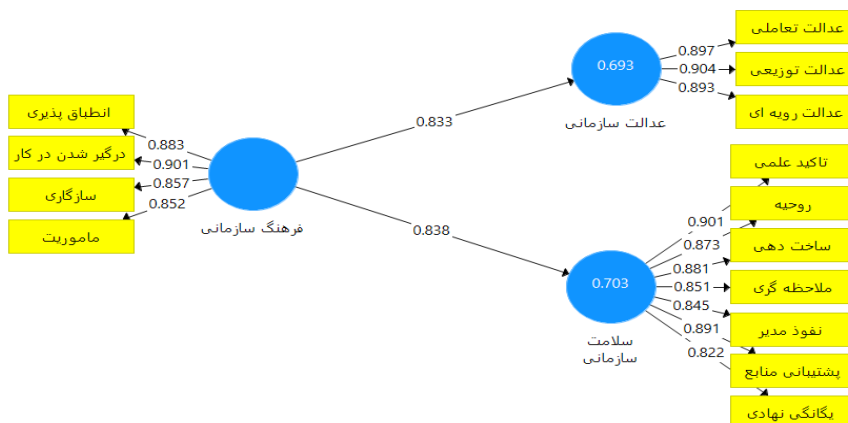
1. Cross- Loadings
2. Fornell-Larcker
3. Stone-Geisser Criterion



شکل ۲. ضرایب t-values در حالت معناداری

با توجه به شکل ۲، قدر مطلق ارزش t برای تمامی سؤالات بیشتر از مقدار ۱/۹۶ است؛ بنابراین می‌توان گفت، رابطه بین هر سؤال و سازه موردنظر معنادار است.

معیار ضریب تعیین (R Squares) یا (R^2): این معیار قدرت تبیین‌کنندگی مدل را نشان می‌دهد؛ به عبارت دیگر، این معیار نشان می‌دهد که چند درصد تغییرات متغیر برونزا توسط متغیر(های) درونزا تبیین می‌شود، که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان ملاکی برای ضعیف، متوسط و قوی بودن مقدار R^2 می‌باشد که زیاد بودن مقدار آن نشان از برازش مناسب مدل دارد. در شکل ۳، ضرایب بار عاملی هر یک از سازه‌های مدل و مقدار ضریب تعیین نشان داده شده است.



شکل ۳. مقدار ضرایب بار عاملی و ضریب تعیین در حالت تخمین استاندارد

معیار استون-گیزر (Q^2): این معیار قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درونزا را مشخص می‌کند (ابراهیم‌پور ازبری و همکاران، ۱۳۹۴)، که سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی را مشخص می‌کنند. مقادیر R^2 و Q^2 در جدول ۴، نشان داده شده است.

جدول ۴. مقدار R^2 و Q^2 سازه‌های مدل

| معیار استون-گیزر (Q^2) $\geq 0/35$ و $0/15$ ، $0/02$ | ضریب تعیین (R^2) $\geq 0/67$ و $0/33$ ، $0/19$ | سازه |
|---|---|---------------|
| ۰/۳۸۱ | ۰/۶۹۳ | عدالت سازمانی |
| ۰/۴۱۱ | ۰/۷۰۳ | سلامت سازمانی |

با توجه به جدول شماره ۴، مقدار R^2 برای سازه‌های عدالت سازمانی و سلامت سازمانی بیشتر از مقدار ۰/۶۷ است. همچنین، مقدار Q^2 نیز برای این سازه‌ها بیشتر از مقدار ۰/۳۵ به دست آمد که نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل درخصوص این سازه‌ها داشته و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌کنند.

ج) برازش کلی مدل

پس از بررسی بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش کلی مدل از طریق معیار GOF انجام گرفت. این معیار از طریق رابطه ۱، محاسبه گردید.

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R^2)}$$

رابطه ۱. فرمول مقدار GOF

به طوری که (communality) نشان‌دهنده میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است و (R^2) نیز مقدار میانگین مقادیر R^2 سازه‌های درونزای مدل است.

مقدار GOF مدل عبارت است از:

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R^2)} = \sqrt{0/773 \times 0/698} = 0/734$$

مقدار معیار GOF برای مدل پژوهش برابر با $0/734$ به دست آمد که این عدد با توجه به سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS نشان می‌دهد که پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت. ملاک آزمون فرضیه‌ها مقدار t است؛ در صورتی که ارزش t بین $+1/96$ و $-1/96$ باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار خواهد بود، و در صورتی که این مقدار، بزرگ‌تر از $+1/96$ و یا کوچک‌تر از $-1/96$ باشد، روابط بین متغیرها در این سطح معنادار نخواهد بود. با توجه به شکل ۲ و با استدلال فوق، روابط بین متغیرهای پژوهش معنادار هستند. همچنین، در شکل ۳، خروجی آزمون رابطه بین متغیرها در حالت تخمین استاندارد ارائه شده است. عدد داخل متغیرهای وابسته عدالت سازمانی ($0/693$) و سلامت سازمانی ($0/703$) مقدار ضریب تعیین را نشان می‌دهد که در این صورت بر اساس مدل مفهومی، متغیر فرهنگ سازمانی، $69/3$ درصد از تغییرات متغیر وابسته عدالت سازمانی و $70/3$ درصد از تغییرات متغیر وابسته سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. خلاصه نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری و آزمون فرضیه‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج الگویابی معادلات ساختاری و آزمون فرضیه‌های پژوهش

| فرضیه | روابط متغیرهای پژوهش | ارزش t | اثر مستقیم (R) | اثر غیرمستقیم | اثر کل | نتیجه |
|-------|------------------------------------|----------|----------------|---------------|--------|-------|
| اول | اثر فرهنگ سازمانی بر عدالت سازمانی | ۳/۵۹۷ | ۰/۸۳۳ | - | ۰/۸۳۳ | تأیید |
| دوم | اثر فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی | ۵/۵۰۵ | ۰/۸۳۸ | - | ۰/۸۳۸ | تأیید |

با توجه به جدول ۵، نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد عدالت و سلامت سازمانی در بیمارستان تخت چشمید کرج مورد تأیید قرار گرفته است؛ بنابراین می‌توان گفت، فرهنگ سازمانی بر عدالت و سلامت سازمانی در این بیمارستان تأثیرگذار است.

بحث و نتیجه‌گیری

عامل کلیدی پیشرفت در هر سازمانی، فرهنگ آن سازمان است. فرهنگ برای سازمان و مدیریت مانند یک صافی عمل می‌کند؛ زیرا هر نوع عمل مدیر باید مطابق با ارزش‌ها، باورها و اعتقادات افراد سازمان باشد. از طرفی، چنانچه مدیران به دنبال پیشرفت سازمان‌ها هستند، بایستی قادر باشند که عدالت را در میان کارکنان برقرار سازند و همچنین، زمینه مناسبی را جهت ارتقاء سلامت سازمانی فراهم آورند. براین اساس، یکی از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد عدالت و سلامت سازمان‌ها در سازمان‌ها شود، وجود یک فرهنگ قوی در میان اعضای سازمان است؛ از این رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر عدالت و سلامت سازمانی در بیمارستان تخت جمشید کرج انجام گردید. بدین منظور فرضیه‌هایی تدوین شد و با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری به بررسی آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. در ابتدا، نتایج نشان داد که مدل پژوهش حاضر از برزش مطلوبی برخوردار است. همچنین، در ادامه مشخص گردید که فرهنگ سازمانی در برقراری عدالت و سلامت سازمانی نقش دارد و حدود ۷۰ درصد از تغییرات عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در بیمارستان تخت جمشید کرج توسط فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود. این بدین معناست که فرهنگ سازمانی حاکم بر فضای کلی این بیمارستان نقش تعیین‌کننده‌ای در برقراری عدالت و سلامت سازمانی در این بیمارستان دارد.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات دشتیان (۱۳۹۵)، نبی‌زاده (۱۳۹۴)، خیراندیش و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی و همکاران (۱۳۹۴)، الماسی و نعمتی (۱۳۹۵)، کاظمی (۱۳۹۰)، لوی و لوی (۲۰۰۲)، و لی و همکاران (۲۰۱۴)، همراستا می‌باشد. در نهایت بر اساس نتایج به دست آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌شود که برای افزایش سلامت اداری و کاهش فساد و جلوگیری از هدررفت منابع و انگیزه‌سوزی افراد و کاهش عدم نابرابری در سازمان‌ها، به پایه و ریشه این مشکلات که همان فرهنگ سازمانی است، توجه بیشتری شود و سازمان‌ها سرمایه‌گذاری و زمان خود را در راه تغییر فرهنگ سازمانی خود یا بهبود آن صرف نمایند. همچنین، به منظور انجام پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که محققان علاقه‌مند در این زمینه به بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر سلامت اداری در هر یک از بخش‌های سازمان مانند هر یک از معاونت‌ها پرداخته تا به نتایجی دقیق‌تر در این زمینه دست یابند.

منابع

ابراهیم‌پور ازبری، مصطفی؛ نوع‌پسند اصیل، سید محمد؛ احمدی سراوانی، مهسا (۱۳۹۴). *دوفصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی*، ۲۶، ۵-۱۶.

الماسی، مصطفی؛ نعمتی، لیلا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی؛ با نقش میانجی گری یگانگی فرد- سازمانی. مدیریت فرهنگی، ۱۰(۳۲)، ۹۹-۱۱۱.

بهاری فر، علی؛ جواهری کامل، محمد (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی). *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۷(۲۸)، ۹۸-۱۱۸.

حسین‌زاده، علی؛ ناصری، محمد (۱۳۸۵). عدالت سازمانی. *ماهنامه تدبیر*، ۱۹۰، ۱۸-۲۳.

خیراندیش، مهدی؛ مولایی‌قرا، مهدی؛ افشاری، حمیده (۱۳۹۴). تأثیر فرهنگ سازمانی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۳۸، ۷۹-۱۰۲.

داوری، علی؛ رضازاده، آرش (۱۳۹۲). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.

دشتبان، بهنام (۱۳۹۵). *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی‌گری سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان خراسان جنوبی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد.

رشیدی، حسن؛ نظیفی‌فر، سارا (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان ادارات دولتی شهرستان دهلران). *اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی حماسه (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)*، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

شکاری، محمدرضا؛ اسمعیلی گیوی، محمدرضا؛ کشاورز، حمید (۱۳۹۵). بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش و تأثیر آن بر هوش سازمانی در پژوهشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، ۳۱(۴)، ۱۰۷۵-۱۰۹۷.

طالبی، کامبیز؛ دهقان نجم‌آبادی، عامر (۱۳۹۲). تأثیر سرمایه انسانی بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه (مورد مطالعه: شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری اقبال شهر یزد). *مدیریت بازرگانی*، ۳(۳)، ۸۳-۱۰۴.

عباسی اسفنجانی، حسین (۱۳۹۶). طراحی الگوی تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (SEM-PLS). *پژوهشنامه بازرگانی*، ۲۱(۸۲)، ۳۳-۶۵.

- عبدامامی، عبدالرحیم (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون بر تعهد سازمانی کارکنان پالایشگاه نفت شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرقان.
- کاظمی، علی (۱۳۹۰). رابطه بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بیمارستان شهید مطهری شهرستان مرودشت. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- محمدی، جیران؛ اسکندری، یاسر؛ راشدی صفت، صادق (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه شهید چمران اهواز). کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، مشهد.
- نبی‌زاده، محسن (۱۳۹۴). بررسی نقش فرهنگ سازمانی در ارتقاء سلامت سازمان در سازمان صنعت، معدن و تجارت. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز. شیراز.
- Altinkurt, Y., Türkkaş Anasız, B., & Ergin Ekinci, C. (2010). The relationships between structural and psychological empowerment of teachers and their organizational citizenship behaviors. *Education and science*, 8(2), 1-18.
- Barling, J., Kelloway, E.K. & Iverson, R.D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 276-283.
- Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D.R., & Rupp, D.E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-209.
- Denison, D., Janovics, J.E., Young, J., & Hee, J. (2005). *Diagnosing Organizational Cultures*. 1-39.
- DeConinck, J.B. (2010). The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support On Marketing Employees' Level of Trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355.
- Drobnic, S., Beham, B., & Prag, P. (2010). Good Job. Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicator Research*, 99, 205-225.
- Dwyer, S., Richard, O.C., & Chadwick, K. (2003). Gender diversity in management and firm performance: the influence of growth orientation and organizational culture. *Journal of Business Research*, 56(12), 1009-1019.

- Farradonna, S., Omar, F., & Wati Halim, F. (2014). The Effect of internalized of values organizational culture in relation to organization commitment: PT. Pertamina (PERSERO) Unit 11 Dumai Refinery, Indonesia case study. *Journal of Social Science Research*, 3(3), 344-350.
- Greenberg, J. (1990). Employee that as a reaction to underpayment inequity: the hidden coast of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.
- Hoffmann, E.A. (2015). Dispute resoluti on in a worker cooperative: Formal procedures and procedural justice. *Law & Society Review*, 39(1), 78-95.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill, 8th edition.
- Johnson, A. (2008). *The Influence of Need for Achievement, Need For Affiliation, Leadership Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior*. A dissertation, Los Angeles, Alliant International University
- Kim, H.J., & Hopkins, K.M. (2015). Child welfare workers' personal safety concerns and organizational commitment: The moderating role of social support. *Human Service Organizations Management*, 39(2), 101-115.
- Kinicki A, Kreitner R. (2006). *Organizational behavior: key concepts, skills & best practices*. New York: McGraw- Hill/Irwin, 2nd Edition.
- Korunka, C., Hoonakker & Carayon, P. (2008). Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 18(4), 408-423.
- Lee, J.Ch., Chen, Ch.L., & Xie, Sh.H. (2014). The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 985-989.
- Levey, A. S. (2002). K/DOQI clinical practice guidelines for chronic kidney disease: Evaluation, classification, and stratification. *American Journal of Kidney Diseases*, 39(2), 250-266.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organization Justice and Organization Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*. 76(6), 845-855.

Porter, C., Leake, R., Longworth-Reed, L., & Altschul, I. (2016) Measuring organizational health in child welfare agencies. *Children and Youth Services Review*, 61, 31-39.

Spector, P.E. (1997). *The role of frustration in antisocial behavior at work*. New York, Cambridge University Press, 87-108.

Susan, A. (2012). Development of Employee Engagement Programmed on the basis of Employee Satisfaction Survey. *Journal of Economic Development, Management, IT, finance and marketing*, 4(1), 27-37.

Zheng, W., Yang, B., Mclean, G.N. (2010). Linking Organizational Culture, Structure, Strategy, and Organizational Effectiveness: Mediating Role of Knowledge Management. *Journal of Business Research*, 63(7), 763-771.