

Original Article

The Study of Relationship between Organizational Health and Organizational Virtuousness with Mediating Role of Organizational Justice

Bagher Alizadeh¹, Naser Nastiezaie^{2*}

1. Msc Student of Educational Administration, Department of Educational Administration and Planning, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.
2. Associate Professor, Department of Educational Administration and Planning, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. (Corresponding Author) Email: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

Received: 6 Feb 2019 Accepted: 15 May 2019

Abstract

Background and Aim: Given the importance of organizational ethics and the role of organizational virtuousness in fostering positive interactions, present study aimed to investigate the relationship between organizational health and virtuousness with mediating role of organizational justice.

Materials and Methods: In this descriptive-correlational study based on Structural Equation Modeling, 218 high school teachers in district 1 of Zahedan city were selected by proportional-stratified random sampling method in 2018-19 academic years. Hoy et al's Organizational Health (1996), Cameron et al's Organizational Virtuousness (2004) and Niehoff & Moorman's Organizational Justice (1993) questionnaires were used for data collection. Correlation coefficient and structural equation modeling were used for data analysis by Lisrel and SPSS software.

Findings: The means and standard deviations of organizational health, organizational justice and organizational virtuousness were 171.32 ± 24.5 , 77.4 ± 10.91 and 62.12 ± 9.1 respectively. There was a significant positive correlation between organizational health with organizational justice ($r=0.776$, $p<0.001$) and virtuousness ($r=0.838$, $p<0.001$) and also, between organizational justice and virtuousness ($r=0.779$, $p<0.001$). The direct effect of organizational health on organizational virtuousness ($t=2.89$, $\beta=0.33$) and justice ($t=9.78$, $\beta=0.9$) and the direct effect of organizational justice on organizational virtuousness ($t=2.18$, $\beta=0.25$) was significant. The indirect effect of organizational health on organizational virtuousness with the mediating role of organizational justice was also significant ($\beta=0.225$).

Conclusion: According to the findings, managers of organizations can promote organizational virtuousness by promoting organizational health and organizational justice.

Keywords: Organizational Ethics; Organizational Health; Organizational Virtuousness; Organizational Justice

Please cite this article as: Alizadeh B, Nastiezaie N. The Study of Relationship between Organizational Health and Organizational Virtuousness with Mediating Role of Organizational Justice. *Bioethics Journal* 2019; 9(32): 33-45.

بررسی رابطه سلامت سازمانی و فضیلت سازمانی با میانجی‌گری عدالت سازمانی

باقر علیزاده^۱، ناصر ناستی‌زایی^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. (نویسنده مسؤول)
Email: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۱ پذیرش: ۱۳۹۸/۲/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: نظر به اهمیت اخلاق سازمانی و نگرش‌های جدیدی که در زمینه روان‌شناسی مثبت‌گرا به وجود آمده است و نیز نقشی که فضیلت سازمانی در پرورش تعاملات مثبت در سازمان‌ها و سلامت سازمانی دارد، پژوهش حاضر، با هدف ارتباط سلامت سازمانی و فضیلت سازمانی با میانجی‌گری عدالت سازمانی انجام گرفته است.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری، ۲۱۸ نفر از دبیران مدارس دوم متوسطه، ناحیه یک شهرستان زاهدان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سلامت سازمانی Hoy و همکاران (۱۹۹۶ م.)، فضیلت سازمانی Cameron و همکاران (۲۰۰۴ م.) و عدالت سازمانی Niehoff و Moorman (۱۹۹۳ م.) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS و لیزرل استفاده شد.

یافته‌ها: میانگین و انحراف معیار سلامت سازمانی $171/32 \pm 24/51$ ، عدالت سازمانی $10/91 \pm 77/4$ و فضیلت سازمانی $9/13 \pm 62/12$ بود. بین سلامت سازمانی با عدالت سازمانی ($r=0/776p<, 0/001$) و فضیلت سازمانی ($r=0/838p<, 0/001$) و عدالت سازمانی با فضیلت سازمانی ($r=0/779p<, 0/001$) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. اثر مستقیم سلامت سازمانی بر فضیلت سازمانی ($\beta=0/33t=, 2/89$) و عدالت سازمانی ($\beta=0/9t=, 9/78$) و اثر مستقیم عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی ($\beta=0/25t=, 2/18$) معنی‌دار بود. اثر غیر مستقیم سلامت سازمانی بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی نیز معنادار بود ($\beta=0/225$).

نتیجه‌گیری: بنا بر یافته‌ها مدیران سازمان‌ها می‌توانند با ارتقای سلامت سازمانی و گسترش عدالت سازمانی زمینه پرورش فضیلت‌های سازمانی را فراهم کنند.

واژگان کلیدی: اخلاق سازمانی؛ سلامت سازمانی؛ فضیلت سازمانی؛ عدالت سازمانی

مقدمه

یکی از جنبه‌های متعالی در سازمان، فضیلت سازمانی (Organizational Virtuousness) است. فضیلت سازمانی به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها و منش‌های رفیع و متعالی مانند صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (۱). این مفهوم به شایستگی‌های اخلاقی اشاره دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود (۲). در واقع فضیلت به شخصیت‌های اخلاقی و شکوفا، قدرتمند، دارای خودکنترلی، انعطاف‌پذیر، دارای اهداف معنی‌دار و اصول متعالی دلالت دارد. خیر اخلاقی نشان می‌دهد که چه چیز خوب، درست و شایسته است و بهبود وضعیت اجتماعی اشاره به آن دارد که فضیلت فراتر از صرفاً سود منافع خود گسترش می‌یابد و ارزش‌های اجتماعی که فراتر از خواسته‌های ابزاری است را ایجاد می‌کند (۳). قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آن‌ها در راستای کمک و احترام به یکدیگر، عمل اخلاقی، انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها، عملکرد شغلی، ارتقای فرهنگ سازمانی و رفتار مدنی سازمان می‌شود (۴)، زیرا افراد با ذهنیت مثبت از سازمان، شهرت و اعتبار سازمانی خود را افزایش می‌دهند و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند (۵). احساس کارکردن در سازمان فضیلت محور، کارکنان را تشویق می‌کند که کار را فقط برای پاداش‌های مادی یا پیشرفت شغلی انجام ندهند، بلکه برای رضایت شخصی یا برای انجام یک کار خوب انجام دهند. فضیلت‌مندی به کارکنان اجازه عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست، به شیوه‌ای درست و به میزان متعادل را می‌دهد (۶). پیشینه تجربی نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی روابط اجتماعی غنی‌تر و گسترده‌تر، رضایت شغلی بالاتر، احساس قدرت، کاهش عارضه‌های بدنی، بهبود سریع‌تر بیماری و اضطراب و استرس کم‌تر (۷)، تعهد سازمانی بالاتر (۸)، رفتار شهروندی سازمانی، تعاملات و نگرش‌های مثبت

کاری (۹)، کاهش فساد اداری، بی‌اعتمادی، اختلاس و رشوه را به دنبال دارد (۱۰). از عوامل تأثیرگذار بر فضیلت سازمانی می‌توان به سلامت سازمانی (Organizational Health) اشاره کرد (۱۱). یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر باشند (۹). سلامت سازمانی دارای ابعاد هفت‌گانه‌ای شامل یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، سازمان‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی می‌باشد. یگانگی نهادی توانایی سازمان در سازگاری با محیط است، به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌های خود را حفظ کند. نفوذ مدیر توانایی مدیر به تأثیرگذاری بر رؤسا، ترغیب آن‌ها به توجه بیشتر نسبت به مسائل سازمان، مواجه‌نشدن با موانع اداری و سلسله‌مراتبی است. ملاحظه‌گری به رفتار رهبری باز و دوستانه اشاره می‌کند. ملاحظه‌گری، بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی است. سازمان‌دهی، رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان، انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد و روش‌های انجام کار است. پشتیبانی منابع، فراهم‌کردن مواد و لوازم اساسی کار در سازمان است. روحیه به حس جمع دوستی، بازبودن و اعتماد متقابل بین اعضای سازمان اشاره دارد و تأکید علمی حدی است که سازمان برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می‌ورزد (۱۲). سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم، مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایت‌گر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور مؤثرتری کارها را انجام می‌دهند. سلامت سازمانی سالم است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع‌بین بوده، قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکل منابع خود را به بهترین وجه به کار گیرد. سلامت سازمانی به سازمان کمک می‌کند تا تمرکز بر هدف، کفایت ارتباط، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآرپودن، خودمختاری، سازگاری با محیط

در آینده بتواند در حوزه‌های گوناگون، از جمله در اخلاق مدیریت، به منظور ایجاد یک زندگی شغلی اخلاقی و سعادت‌مند، کارایی داشته باشد. بنابراین از این نظریه می‌توان در حوزه مدیریت و سازمان استفاده کرد و به سمت سازمان‌های فضیلت‌محور حرکت نمود. سازمان آموزش و پرورش مثل هر سازمانی دیگر، به عنوان یک واحد وجودی می‌تواند با پایبندی به فضایل اخلاقی، ظرفیت لازم را برای ایجاد هماهنگی میان اجزای درونی خود و نیز متعادل‌ساختن رابطه خود با محیط، به دست آورد. از این رو باید به دنبال شناسایی عوامل تأثیرگذار بر فضیلت سازمانی بود که در این راستا بررسی نقش عدالت سازمانی و سلامت سازمانی می‌تواند حائز اهمیت باشد. این پژوهش قصد دارد تا با وارد کردن یک متغیر میانجی (عدالت سازمانی) تأثیرات متغیر مستقل سلامت سازمانی را بر متغیر وابسته فضیلت سازمانی بررسی نماید؛ استفاده از مدل معادلات ساختاری بهتر می‌تواند رابطه بین متغیرها را نشان دهد پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر سلامت سازمانی بر فضیلت سازمانی با میانجی‌گری عدالت سازمانی انجام شده است.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهشی از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه پژوهش را تمامی دبیران متوسطه دوم ناحیه یک شهرستان زاهدان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به حجم ۵۰۲ نفر (۲۰۶ مرد و ۲۹۶ زن) تشکیل می‌دادند. با توجه به این که حجم جمعیت دبیران بر حسب جنسیت یکسان نبود، به طوری که ۵۸/۹۷ درصد دبیران زن و ۴۱/۰۳ درصد آنان مرد بودند، بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۱۸ دبیر (۸۹ مرد و ۱۲۹ زن) به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم (بر حسب نسبت جنسیت دبیران) انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

و کفایت حل مشکل را داشته باشد (۱۳). پیشینه تجربی نشان می‌دهد که سلامت سازمانی با تعلق خاطر کاری (۱۴)، کاهش فرسودگی شغلی، افزایش بهره‌وری (۱۵)، اخلاق کاری کارکنان (۱۶) و رفتار شهروندی سازمانی (۱۷) رابطه دارد.

از پیامدهای سلامت سازمانی می‌توان عدالت سازمانی (Organizational Justice) را نام برد (۱۸). رفتار عادلانه و منصفانه خواسته‌ای است که همه کارکنان از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می‌شود که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت عدالت و انصاف داشته باشند. عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی (توزیع عادلانه منافع و پیامدهای شغلی)، رویه‌ای (عادلانه‌بودن رویه‌ها و فرآیندهای کاری) و تعاملی (برخورد عادلانه با شاغلین در قالب روش‌های رسمی تصویب‌شده) است (۱۹). هنگام درک بی‌عدالتی، افراد به وفاداری و تلاش کم‌تر تمایل نشان می‌دهند، کارگریزی، رفتارهای ضد تولید، تنش و تعارض افزایش می‌یابد، مشارکت و رفتارهای شهروندی سازمانی، کیفیت کار، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کاهش می‌یابد (۲۰). پیشینه تجربی نشان می‌دهد که عدالت سازمانی و درک کارکنان از عدالت می‌تواند بر متغیرهایی همچون نگرش شغلی (۲۱)، تعهد سازمانی (۲۲)، بهره‌وری (۲۳)، رضایت شغلی (۲۴)، عملکرد کارکنان، کیفیت کار و میزان همکاری بین افراد (۲۵)، میزان استرس افراد (۲۶) و اعتماد به سازمان (۲۷) مؤثر باشد.

از چالش‌های اساسی سازمان‌های امروزی می‌توان به کاهش رفتارهای اخلاقی از قبیل کاهش مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، کاهش پاسخگویی اجتماعی و کاهش عملکرد اجتماعی اشاره کرد. در این راستا گسترش فضیلت سازمانی می‌تواند به عنوان یکی از راه‌کارهای اساسی در ملزم‌نمودن سازمان‌ها به رعایت اخلاقیات سازمانی در تعامل با محیط محسوب شود. فضیلت سازمانی، در واقع تعهد به رعایت رفتار اخلاقی در تدوین و اجرای استراتژی عملیات و فرهنگ کسب و کار در ارتباط با جامعه‌ای است که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌نمایند. شاید در بین نظریه‌های اخلاقی هیچ کدام به پیچیدگی و گستردگی اخلاق فضیلت‌گرا نباشد. از این نظریه، که امروزه از مهم‌ترین نظریه‌های اخلاقی است، انتظار می‌رود

۱- پرسشنامه فضیلت سازمانی

این پرسشنامه توسط Cameron در سال ۲۰۰۴ طراحی شده است. پرسشنامه در قالب ۱۵ گویه و ۵ بعد خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش (هر بعد سه گویه) به بررسی فضیلت سازمانی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً درست تا کاملاً غلط تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً غلط تا ۵=کاملاً درست می‌باشد. کامرون و همکاران پایایی آزمون مذکور را ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. همچنین پایایی آزمون مذکور توسط امینی خیابانی و حمدی ۰/۸۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه برای مقیاس کل فضیلت سازمانی ۰/۹۵ و برای ابعاد خوش‌بینی ۰/۸۰۴، اعتماد ۰/۹۳۷، شفقت ۰/۹۲۸، صداقت ۰/۷۰۸ و بخشش ۰/۸۱۵ به دست آمد. جملات زیر از گویه‌های این پرسشنامه هستند: ۱- حتی وقتی با مشکلات بزرگ در سازمان رو به رو می‌شویم، به موفقیت خوش‌بین هستیم؛ ۲- در سازمان، علاوه بر خوب انجام دادن کارها، به انجام کارهای خوب نیز متعهد هستیم.

۲- پرسشنامه عدالت سازمانی

این پرسشنامه توسط Niehoff و Moorman در سال ۱۹۹۳ جهت بررسی وضعیت عدالت و اجرای نوع عدالت در سازمان‌ها طراحی گردیده است. پرسشنامه دارای ۱۹ گویه و سه خرده‌مقیاس عدالت توزیعی (۵ گویه)، عدالت رویه‌ای (۵ گویه) و عدالت تعاملی (۹ گویه) است. این مقیاس بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد می‌باشد. در پژوهش نادری و صفرزاده (۱۳۹۳ ش.) پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه برای مقیاس کل عدالت سازمانی ۰/۹۳۲ و برای ابعاد عدالت توزیعی ۰/۸۵۱، عدالت رویه‌ای ۰/۸۹۳ و عدالت تعاملی ۰/۸۲۲ به دست آمد. جملات زیر از گویه‌های این پرسشنامه هستند: ۱- برنامه کاری‌ام عادلانه است؛ ۲- فکر می‌کنم سطح حقوق و دستمزد عادلانه است.

۳- پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه

این پرسشنامه توسط Hoy و همکاران در سال ۱۹۹۶ جهت بررسی وضعیت سلامت سازمانی مدارس طراحی شده است. پرسشنامه دارای ۴۴ گویه و هفت مؤلفه یگانگی نهادی (۷ گویه)، نفوذ مدیر (۵ گویه)، ملاحظه‌گری (۵ گویه)، سازمان‌دهی (۵ گویه)، پشتیبانی منابع (۵ گویه)، روحیه (۹ گویه)، تأکید علمی (۸ گویه) است. این مقیاس بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از هرگز تا همیشه تنظیم شده‌اند و نمره‌گذاری آن‌ها از ۱=هرگز تا ۵=همیشه می‌باشد. در پژوهش بیک‌زاده و همکاران (۱۳۸۸ ش.) پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه برای مقیاس کل سلامت سازمانی مدرسه ۰/۹۵۱ و برای مؤلفه‌های یگانگی نهادی ۰/۸۸۷، نفوذ مدیر ۰/۸۰۳، ملاحظه‌گری ۰/۶۳۸، سازمان‌دهی ۰/۷۱۹، پشتیبانی منابع ۰/۷۸۱، روحیه ۰/۸۳۵ و تأکید علمی ۰/۸۴۱ به دست آمد. جملات زیر از گویه‌های این پرسشنامه هستند: ۱- از دبیران در مقابل خواسته‌های نامعقول ارباب رجوع حمایت می‌شود؛ ۲- مدرسه در مقابل فشارهای محیطی آسیب‌پذیر نیست.

پس از هماهنگی لازم با مسئولان آموزش و پرورش، پژوهشگر شخصاً به مدارس مراجعه نموده و با توجه به معیار ورود (حداقل دو سال سابقه فعالیت آموزشی در مدرسه) نمونه مناسب را انتخاب می‌کرد. دبیران به صورت انفرادی به سؤالات پرسشنامه‌ها پاسخ می‌دادند. حداکثر زمان برای پرکردن پرسشنامه‌ها ۲۰ دقیقه بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری) با کمک نرم‌افزارهای آماری SPSS 16 و لیزرل استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، آزمودنی‌ها (داوطلبان) از موضوع و هدف مطالعه مطلع شده و رضایت شفاهی آنان کسب شد. شرکت‌کنندگان آزادی کامل برای شرکت یا عدم

شرکت در مطالعه داشتند و به آن‌ها اطمینان داده شد که از اطلاعات خصوصی و شخصی آنان محافظت خواهد شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۲۱۸ دبیر از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند. ۵۹/۱۷ درصد از افراد مورد مطالعه زن، ۸۳/۴۸ درصد متأهل، ۳۹/۹۱ درصد دارای سنوات خدمت بالای ۲۰ سال، ۶۱/۹۲ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۷۲/۰۱ درصد استخدام رسمی بودند. همچنین ۸۱/۶۵ درصد از آنان در مدارس دولتی مشغول به فعالیت بودند (جدول ۱).

برای بررسی فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. در این حالت قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها نباید از ± 2 بیشتر باشد. با توجه به این که قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمام متغیرها متناسب با استاندارد مورد نظر می‌باشد، بنابراین پیش‌فرض مدل‌یابی علی، یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. همچنین قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد که مقدار ضریب همبستگی سلامت سازمانی با عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی به ترتیب ۰/۷۷۶ و ۰/۸۳۸ و مقدار ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی ۰/۷۷۹ به دست آمد که مثبت و معنادار بودند ($p < 0/01$). با توجه به برقراری رابطه بین متغیرهای پژوهش به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد. قبل از بررسی فرضیات پژوهش به برازش مدل پرداخته شد. برازش مدل در تعیین ارتباط متغیرهای آشکار و متغیرهای پنهان استفاده می‌شود (جدول ۳).

نتایج برازش مطابق با استانداردهای تعیین‌شده مناسب بوده است. برای تحلیل فرضیه‌ها، ابتدا باید مدل نظری تدوین شده برای هر فرضیه مورد پردازش قرار گیرد تا مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری‌شده تا چه اندازه مدل نظری را مورد حمایت قرار می‌دهد. برای پاسخ به این سؤال از شاخص‌های

کمی برازش مدل (CFI, GFI, SRMR...) استفاده شده است. در صورتی که شاخص‌های کلی قابل قبول بودند یا به عبارتی مدل نظری مورد تأیید قرار گرفت، در آن صورت می‌توان به روابط درون مدل پرداخت که این روابط متقابل ضریب رگرسیونی (ضریب تأثیر) مربوط به فرضیه و بارهای عاملی مربوط به هر گویه می‌باشند. در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی هر یک از گویه‌ها نشان داده شده است.

با توجه به مدل به دست آمده می‌توان فرضیات پژوهش را این‌گونه تحلیل کرد:

فرضیه اول: سلامت سازمانی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر سلامت سازمانی بر فضیلت سازمانی ۰/۳۳ می‌باشد. با توجه به مقدار T محاسبه‌شده که برابر با ۲/۸۹ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان پذیرفت سلامت سازمانی بر فضیلت سازمانی به طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: سلامت سازمانی بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر سلامت سازمانی بر عدالت سازمانی ۰/۹ می‌باشد. با توجه به مقدار T محاسبه‌شده که برابر با ۹/۷۸ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان پذیرفت که سلامت سازمانی بر عدالت سازمانی به طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی ۰/۲۵ می‌باشد. با توجه به مقدار T محاسبه‌شده که برابر با ۲/۱۸ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان پذیرفت که عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی به طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: سلامت سازمانی از طریق عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر سلامت سازمانی بر فضیلت

یافته دوم این مطالعه نشان داد که سلامت سازمانی بر عدالت سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. سیاست‌ها، روش‌ها و اولویت‌ها در سازمان‌های سالم مبتنی بر عدالت سازمانی است، به طوری که منابع انسانی رویه‌ها و فرایندهایی که توسط آن‌ها تصمیم‌های مربوط به تخصیص پاداش‌ها و پیامدهای دریافتی صورت می‌پذیرد، برخورد و تعامل‌های مدیران و همکاران، توزیع پاداش‌ها و دستمزدها را منصفانه تلقی می‌کنند. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین همخوان است. امراللهی بیوکی و همکاران دریافتند یکی از عوامل مرتبط با سلامت سازمانی، عدالت سازمانی است و در این راستا مدیریت و حل مشکلات در سازمان و فراهم‌ساختن محیطی سالم، نیازمند جو صمیمی و دوستانه، همراه با عدالت است (۳۰). بر همین اساس نعیم‌یاوری و همکاران دریافتند تصمیم‌هایی که رهبران و مدیران سازمان‌ها اتخاذ می‌کنند، باید به رفتار منصفانه با کارکنان منجر شود، به طوری که سلامتی و رفاه آنان را منعکس سازد (۳۱).

یافته سوم این مطالعه نشان داد عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) علائم و نشانه‌های روشن هویتی برای کارمندان ارسال می‌کنند، مبنی بر این‌که آن‌ها عضوی ارزشمند و مورد احترام برای سازمان هستند. بر این اساس انتظار می‌رود کارکنانی که ارزیابی مثبتی از منزلت خود و بخش دارند. همچنین با سازمان احساس یگانگی بیشتری می‌کنند، تمایل بیشتری برای توسعه فضیلت‌های سازمانی داشته باشند. مطالعات متعدد نشان می‌دهد که افزایش ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر انواع رفتارهای فضیلت سازمانی از جمله تعهد سازمانی (۳۲)، رفتار شهروندی سازمانی (۳۳)، اعتماد سازمانی (۳۴)، ارتباطات و تعاملات کاری با همکاران (۳۵)، تسهیم دانش، بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمانی (۳۶) اثرگذار بوده است.

یافته چهارم این مطالعه نشان داد که سلامت سازمانی از طریق عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. از آنجا که سیاست‌ها، روش‌ها و اولویت‌ها در سازمان‌های سالم مبتنی بر عدالت‌محوری است، کارکنان احساس می‌کنند

سازمانی از طریق متغیر میانجی عدالت سازمانی ۰/۲۲۵ می‌باشد. با توجه به معناداربودن تأثیر سلامت سازمانی بر عدالت سازمانی (فرضیه دوم) و معناداربودن تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی (فرضیه سوم)، این فرضیه نیز تأیید می‌گردد. بنابراین می‌توان پذیرفت که سلامت سازمانی به طور غیر مستقیم و از طریق میانجی‌گری عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بحث

این مطالعه با هدف بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر فضیلت سازمانی با واسطه‌گری عدالت سازمانی انجام گرفت. یافته اول این مطالعه نشان داد که سلامت سازمانی بر فضیلت سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آنجا که سازمان سالم دارای ویژگی‌هایی نظیر مدیریت دسته‌جمعی، احترام به مشتری و ارباب رجوع، تصمیم‌گیری بر پایه اطلاعات درست، نظام پاداش متناسب با کار، پشتیبانی از نوآوری، شهروندی جامعه و مسؤلیت‌پذیری بالا است، می‌تواند باعث گسترش فضیلت‌های سازمانی در بین کارکنان شود. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین سازگار است. به عنوان نمونه Chun دریافت که با افزایش سلامت سازمانی، فضیلت سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند. در سازمان سالم کارکنان می‌خواهند اطمینان یابند که سازمان، به راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند، به سخنان‌شان گوش داده می‌شود و با آنان، چنان رفتار می‌شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی هستند، در نتیجه بخشش، اعتماد، صداقت، خوشبینی و شفقت در سازمان گسترش می‌یابد (۲۸). Cameron و همکاران در مطالعه خود نتیجه گرفتند که فضیلت سازمانی تأثیر به‌سزایی در سلامت سازمانی، افزایش شور و نشاط، روابط قوی‌تر و عملکرد مثبت سازمانی دارد (۲۹). یافته‌های قبادی یگانه و همکاران حاکی از آن است که از دیدگاه کارکنان بین خوشنامی سازمان که از پیامدهای سلامت سازمان است، با ابعاد فضیلت سازمانی شامل خوشبینی، صداقت، شفقت و بخشش رابطه وجود دارد (۴).

کشور باشد و این مسأله تعمیم مکانی پژوهش را با محدودیت مواجه می‌سازد. برای افزایش قدرت تعمیم‌دهی نتایج، انجام پژوهش‌های مشابه در سایر شهرها و کارکنان سایر سازمان‌ها توصیه می‌شود.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان داد که سلامت سازمانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم و با میانجی‌گری عدالت سازمانی می‌تواند بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت داشته باشد. بنابراین به منظور نهادینه کردن سلامت سازمانی، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که ارائه آموزش‌های مناسب، تأمین منابع لازم، تسهیل ارتباطات، ایجاد محیطی صمیمی و حمایت از کارکنان می‌تواند ضمن افزایش سطح سلامت سازمانی، فضیلت سازمانی کارکنان را به دنبال داشته باشد.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد. نویسندگان از همه کسانی که در انجام این مطالعه همکاری داشتند و به ویژه دبیران مورد مطالعه تشکر می‌نمایند.

که در سازمان با آن‌ها منصفانه برخورد شده است، در نتیجه تمایل بیشتری برای توسعه فضیلت‌های سازمانی به کار می‌برند. یافته‌های مطالعات پیشین این یافته را تأیید می‌کند. به عنوان نمونه شریعتمداری نتیجه گرفت که هر سازمانی برای این که اثربخش باشد، قبل از هر چیز باید از سلامت سازمانی برخوردار باشد که این خود مستلزم رعایت عدالت در سازمان است تا کارکنان برداشت مثبت از محیط کار خود داشته باشند و با بروز رفتارهای پسندیده گام‌های بلندی در راه نیل به اهداف سازمانی بردارند (۳۷). Baughman و Parsch دریافتند که سیاست‌ها، روش‌ها و اولویت‌ها در سازمان‌های سالم مبتنی بر توانمندسازی کارکنان و تأکید بر اهمیت آموزش مستمر، نوآوری و هماهنگی با تغییرات محیط بوده و به مشتری‌مداری، تنوع کارکنان، عدالت سازمانی و اثربخشی سازمانی اهمیت زیادی قائل هستند (۳۸). فانی و همکاران دریافتند کارکنان در صورتی فضیلت مدنی را از خود بروز می‌دهند که احساس کنند عدالت در سازمان رعایت می‌شود. تنها در این صورت نفرت را با عشق، خشم را با محبت و دشمنی را با دوستی و تندخویی را با ملایمت جواب می‌دهند و در عین حال، نظر خود را ابراز می‌دارند. مطمئناً این ابراز نظر و عقیده در سازمانی رخ می‌دهد که دارای شخصیت سالم باشد (۳۹). قهرمانی و همکاران دریافتند که جو سازمانی سالم و حمایت‌کننده موجب اعتماد بیشتر و روحیه بالاتر می‌شود (۴۰). Anipriya و Manikandan دریافتند با گسترش عدالت سازمانی، کارکنان فضایل سازمانی از قبیل وفاداری، تعهد، اعتماد و صداقت، رفتار شهروندی سازمانی، توجه به فعالیت‌های سازمان، حس هویت مشترک با سازمان را بروز خواهند داد (۴۱).

محدودیت نخست این مطالعه آن بود که برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه مداد کاغذی استفاده شد که با توجه به این که این ابزار جنبه خودگزارش‌دهی داشت، احتمال سوگیری در هنگام پاسخ‌دهی وجود دارد. محدودیت دیگر این که مطالعه حاضر از نظر مکانی صرفاً محدود به بخش خاصی از ایران می‌باشد؛ بدیهی است که نظرات دبیران شهر زاهدان نمی‌تواند نماینده کاملی از نظرات کارکنان در کل

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان ویژگی‌های جمعیت‌شناسی دبیران شرکت‌کننده در مطالعه

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد (۴۰/۸۳) ۸۹	تحصیلات	کارشناسی (۶۱/۹۲) ۱۳۵
	زن (۵۹/۱۷) ۱۲۹		کارشناسی ارشد (۳۸/۰۷) ۸۳
وضعیت تأهل	متأهل (۸۳/۴۸) ۱۸۲	آموزش	دولتی (۸۱/۶۵) ۱۷۸
	مجرد (۱۶/۵۲) ۳۶		غیر انتفاعی (۱۸/۳۵) ۴۰
سنوات خدمت	کم‌تر از ۱۰ سال (۲۱/۵۵) ۴۷	وضعیت استخدامی	رسمی (۷۲/۰۱) ۱۵۷
	۱۱ تا ۲۰ سال (۳۸/۵۳) ۸۴		پیمانی و قراردادی (۲۷/۹۹) ۶۱
	بالای ۲۰ سال (۳۹/۹۱) ۸۷		

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین \pm انحراف معیار	چولگی	کشدگی
سلامت سازمانی	۱۰۳	۲۲۰	۲۴/۵۱ \pm ۱۷۱/۳۲	-۰/۲۴۴	-۰/۲۳۱
عدالت سازمانی	۴۷	۹۵	۱۰/۹۱ \pm ۷۷/۴	-۰/۴۹۴	-۰/۲۵۲
فضیلت سازمانی	۳۵	۷۵	۹/۱۳ \pm ۶۲/۱۲	-۰/۱۷۴	۰/۸۹۵

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش

نام شاخص	مقدار مطلوب	مقدار به دست آمده در مدل واقعی
نیکویی برازش (GFI)	بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۶
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR)	بزرگ‌تر از ۰/۰۵	۰/۰۸۳
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۶
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کم‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۸

GFI: Goodness-of-Ft Index

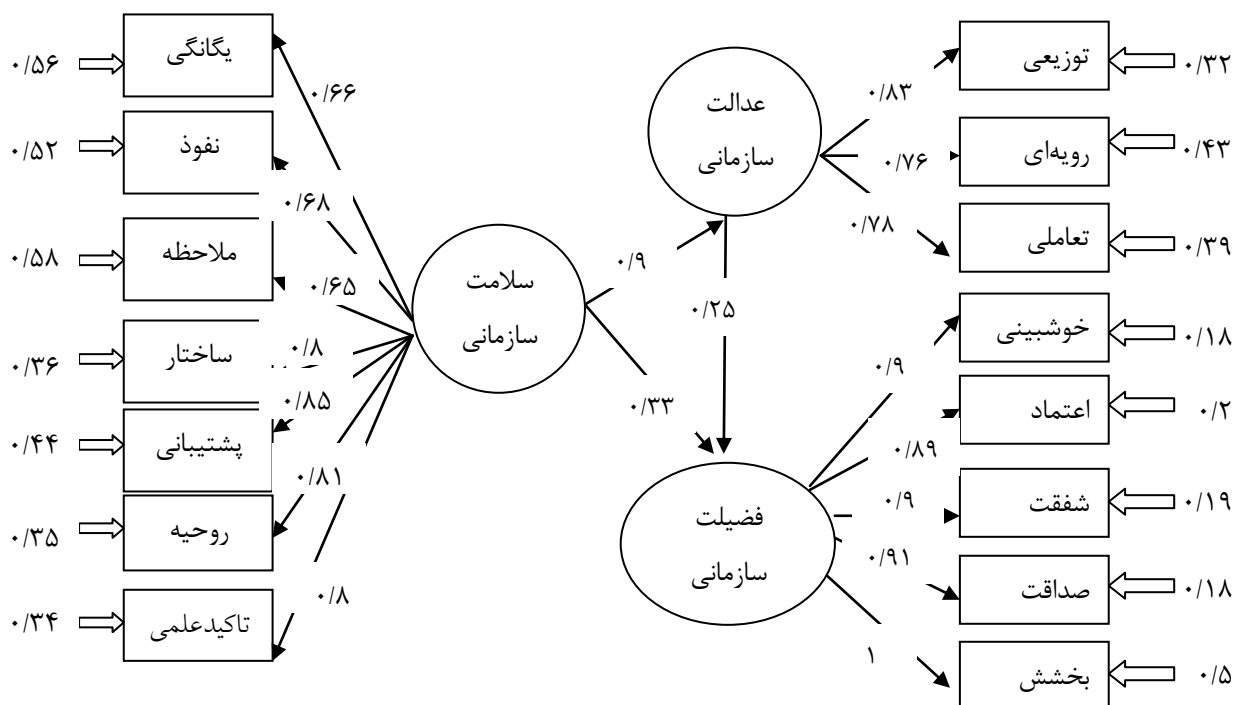
CFI: Comparative Ft Index

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation

RMR: Standardized Root Mean Residual

جدول ۴: ضرایب مسیر برای بررسی فرضیات پژوهش

فرضیات	ضریب مسیر	t	نتیجه
سلامت سازمانی \rightarrow فضیلت سازمانی	۰/۳۳	۲/۸۹	تأیید
سلامت سازمانی \rightarrow عدالت سازمانی	۰/۹	۹/۷۸	تأیید
عدالت سازمانی \rightarrow فضیلت سازمانی	۰/۲۵	۲/۱۸	تأیید
سلامت سازمانی \rightarrow عدالت سازمانی \rightarrow فضیلت سازمانی	۰/۲۲۵		تأیید



شکل ۱: مدل برازش شده تحقیق (ضرایب استاندارد)

References

1. Rego A, Ribeiro N, Cunha MP, Jesuino JC. How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship. *Journal of Business Research* 2011; 64(5): 524-532.
2. Hessel I. Developing A Virtuoso Aspect of Leadership: A Case Study of the Virtuous Projects Approach to Leadership Development. Master Thesis in Education. Norway: Department of Educational Research, University of Oslo; 2013.
3. Rego A, Ribeiro N, Cunha M. Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethic* 2010; 93(2): 215-235.
4. Ghobadi Yegane A, Gholami Torksaluye S, Rasteghari M. The impact of Organizational Virtuousness on the sports organization's reputation. *Organizational Behavior Management in Sport Studies* 2017; 4(13): 71-78. [Persian]
5. Lilius JM, Worline MC, Maitlis S, Kanov J, Dutton JE, Frost P. The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior* 2008; 29(2): 193-218.
6. Eskandari Nosrati Y, Tooreh N. Investigating the Relationship between Organizational Virtue and Financial Capacity - Human with Social Responsibility of Payam Noor University of Mahabad and Miando Ab. *Economics and Taxes* 2016; 3(2-3): 155-172. [Persian]
7. McCullough ME. Forgiveness as human strength: Theory, measurement, and links to well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology* 2000; 19(1): 43-55.
8. Moshabaki Esfahani A, Rezaee Z. The study of organizational virtuousness and work engagement effects on organizational commitment. *Management Studies in Development and Evolution* 2014; 23(73): 1-23. [Persian]
9. Khalesi N, Shams L, Yegane S, Jafari Pooyan E, Nasiri T, Roustai N, et al. The Relationship Between Organizational Health And Organizational Citizenship Behavior In Hospitals Affiliated To Tehran University Of Medical Sciences In 2010. *Payavard Salamat* 2013; 6(6): 412-422. [Persian]
10. Najafbeige R, Moosakhani M, Daneshfard K, Delavar A, Hamrahi M. Designing a Desirable Model for Improvement The Iranian Public Sector Organizational Virtuousness. *Management Researches* 2014; 7(24): 47-66. [Persian]
11. Kiani M, Shabanibahar GH, Erfani N. The developing of organizational health model based on organizational Virtuousness in employees of the Ministry of Sport and Youth Islamic republic of Iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies* 2017; 4(3): 95-107. [Persian]
12. Hoy VK, Miscole CG. Theory, research and practice in educational administration. New York: McGraw-Hill Education; 2012.
13. Salarzahi H, Moradzade A, Arab A. The Role of Knowledge Management Components in Predicting the Organizational Health Components (Case Study: Roads and Urban Development Department in Southern Sistan and Baluchestan Province. *Public Management Researches* 2012; 5(18): 85-108. [Persian]
14. Shekari H, Mohammadi Ahmadabadi N, Dehghani M, Afkhami Aghda M. Investigating the Effect of Organizational Health on Work Engagement among Nurses in Yazd Social Security Hospital. *Tolooe Behdasht* 2017; 15(6): 90-106.
15. Gasemizad A, Niyakan V, Mohammadkhani K. The Correlation of Organizational Health with Job Burnout and Productivity in Mahshahr Petroleum Industry Health Organization Nurses. *Journal of Health Promotion Management* 2017; 6(2): 14-19. [Persian]
16. Shakerinia I, Ghasemi Jobaneh R. Role of Organizational Health and Job Satisfaction in Work Ethics of University Staff. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2018; 11(1): 90-99. [Persian]
17. Salarvand A, Dargahi H, Allahdadi S, Shaham GH. Investigation of Relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior among the employees of Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Health Management* 2016; 7(1): 45-56. [Persian]
18. Soufi M. An investigation of the relationship between organizational Justice and employees' organizational health and positive working attitudes. *Indian Journal Sciences Research* 2014; 6(1): 113-124.
19. Nastiezaie N, Najafi M. The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Tolooe Behdasht* 2016; 14(5): 79-92. [Persian]
20. Aydin I, Karaman-Kepeneci Y. Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. *Journal of Educational Administration* 2014; 46(4): 497-513.

21. Devasagayam HC. Organizational citizenship behavior of distributed teams: a study on the mediating effects of organizational justice in software organizations. *International Journal of Scientific & Engineering Research* 2013; 4(1): 1-54.
22. Dabbagh P, Esfahani AN, Shahin A. Studying Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Salience (Case Study: Khorshid Hospital's Personals). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 2012; 3(10): 468-478.
23. Hedayati SP, Faraji UA, Mohabati F, Hamed S, Emadi V, Sharifi T. Relationship between organizational justice and employee's productivity in hospitals of Zabol city. *Medical Ethics Journal* 2016; 5(17): 105-118.
24. Ahmadzadeh Mashinchi S, Yaghoubi E, Ahmadi E, Hadi A, Hamid E. An analysis of correlation between organizational justice and job satisfaction. *African Journal of Business Management* 2012; 6(3): 995-1002.
25. Fatimah O, Amiraa AM, Halim FW. The relationships between organizational justice, organizational citizenship behavior and jobsatisfaction. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities* 2011; 19(S): 115-121.
26. 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 Hospitality Management* 2010; 29(1): 33-41.
27. Javaheri Kamel M. The Effects of Organizational Justice, Leadership Relationship- Member, Trust and Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Police Human Ddevelopment August-September* 2009; 6(24): 7-24.
28. Chun R. Corporate's responsibility to employees during a merger: organizational virtue and employee loyalty. *Corporate Governance* 2009; 9(4): 473-483.
29. Cameron KS, Bright D, Caza A. Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist* 2004; 47(6): 766-790.
30. Amrollahi Biuki N, Shaker Ardekani M, Niknamjoo M. Analysis of the Effects of Organizational Justice on Organizational Health with Emphasis on the Mediating Role of Social Capital in Public Libraries of Yazd Province. *Library and Information Science* 2017; 20(2): 131-159. [Persian]
31. Naeem Yavori M, Taghizadeh A, Malek Sabet H. Investigating the Effect of Organizational Justice Perception on the Health of the Employees of NAJA. *Human Resources (NAJA)* 2015; 10(39): 103-120. [Persian]
32. Rohollahi A, Moftakhari Tabrizi A, Asadi E. Investigating the Relationships between Organizational Justice, Organizational Commitment and Job Burnout. *Journal of Military Medicine* 2016; 17(4): 273-281.
33. Salajaghe S, Poorrashidi R, Koolk A. Study the Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Governmental Organizational of Kerma. *Ethics in Science and Technology* 2013; 8(2): 86-96. [Persian]
34. Amir Kafi M, Hasheminasab F. The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support and Organizational Trust on Organizational Commitment. *Journal of Social Problems of Iran* 2013; 4(1): 33-62. [Persian]
35. Dezhban R, Noori A, Samavatiyan H. Investigation of relationship between organizational justice and leader-member exchange (LMX) with Trust in supervisor and dimension of psychological empowerment. *Social Psychology Research* 2012; 1(3): 134-153. [Persian]
36. Nazem F, Lajevadi A. A structural model for organizational justice in oil industry based on managers' emotional intelligence and knowledge management. *Teaching in Marine Science* 2018; 4(4): 78-91. [Persian]
37. Shariatmadari M. Investigating the Relationship between Organizational Health and Effectiveness of School Administrators in Tehran. *Instruction and Evaluation* 2009; 2(6): 119-151. [Persian]
38. Parsch JH, Baughman MS. Towards Healthy Organizations: The Use of Organization Development in Academic Libraries. *The Journal of Academic Librarianship* 2010; 36(1): 3-19.
39. Fani A, Zakiani SH. Enhancing OCB (Organizational citizenship behavior): Studying role of Organizational justice and Organizational health personality. *Management Research in Iran* 2013; 17(1): 133-148. [Persian]
40. Ghahramani M, Abolghasemi M, Arefi M, Khatami MH. Examine organizational health at Shahid Beheshti University. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling* 2012; 4(10): 11-30. [Persian]

41. Manikandan K, Anipriya S. Organizational justice, organizational virtuousness and performance among bank employees. *Journal on Banking & Insurance Research* 2014; 3(2): 49-62.