

Medical Ethics and Law
Research Center

Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2023; 17(48): e12

Shahid Beheshti
University of Medical Sciences

How Organizational Development and Justice Relate to the Work Conscience of Health Centers' Staff

Ali Reza Jafarian¹, Azam Alavi^{2*}

1. Department of Health Services Management, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.

2. Department of Nursing, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Organizational effectiveness depends on variables such as organizational development and justice. Paying attention to the concept of work conscience in health organizations, like other organizations, is in fact an ethical and humane view of the concept of work, which itself is affected by various factors. The present study was conducted with the aim of investigating how organizational development and justice relate to the work conscience of health centers' staff.

Methods: This research is a descriptive correlational study conducted on 197 health network staff members in Shahrekord, were selected and studied through convenience sampling method. Data collection was done using three standard questionnaires: The Organizational maturity (Spiders, 2007), the organizational justice scale (Niehoff and Moorman, 1993) and the work Conscientiousness scale (Costa & McCrae, 1992). Data analysis was done using descriptive and analytical statistics (Pearson Correlation Coefficient and regression testing) and SPSS 16.

Ethical Considerations: This study has been approved by the Ethics Committee. Ethical considerations such as filling out the informed consent form, voluntary participation, explaining the research objectives and ensuring data confidentiality were observed.

Results: The findings indicate that the mean score of organizational development and justice is significantly related to work conscience ($P < 0.001$). There is a significant positive relationship between the mean score of organizational development and the staff's work conscience ($r = 0.711$, $p < 0.001$). There is also a significant positive relationship between the mean score of organizational justice and the staff's work conscience ($r = 0.701$, $p < 0.001$).

Conclusion: Reinforcing organizational justice, through applying laws and guidelines, leads to the enhancement of justice and the observance of fairness among the staff. Furthermore, improving organizational development will provide a stronger basis for the health staff's bringing their conscience to work.

Keywords: Organizational Development, Organizational Justice, Work Conscience

Corresponding Author: Azam Alavi; **Email:** azam_alavi92@yahoo.com

Received: September 12, 2023; **Accepted:** November 11, 2023; **Published Online:** November 29, 2023

Please cite this article as:

Jafarian AR, Alavi A. How Organizational Development and Justice Relate to the Work Conscience of Health Centers' Staff. Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2023; 17(48): e12.



مجله اخلاق پزشکی

دوره هفدهم، شماره چهل و هشتم، ۱۴۰۲



مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی

رابطه بین بالندگی سازمانی و عدالت سازمانی با وجدان کاری کارکنان مراکز بهداشتی

علی رضا جعفریان^۱، اعظم علوی^{۲*}

۱. گروه مدیریت خدمات بهداشتی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران.

۲. گروه پرستاری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: اثربخشی سازمانی وابسته به متغیرهایی مانند بالندگی و عدالت سازمانی است. از طرفی توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌های بهداشتی همچون سایر سازمان‌ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار است که خود تحت تأثیر عوامل مختلف قرار دارد. پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط بالندگی سازمانی و عدالت سازمانی با وجدان کاری کارکنان مراکز بهداشتی انجام گرفت.

روش: این پژوهش یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. ۱۹۷ نفر از کارکنان شبکه بهداشت شهرکرد به روش در دسترس در سال ۱۳۹۸ انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد بالندگی سازمانی، عدالت سازمانی و وجدان کاری جمع‌آوری گردید. آمار توصیفی و تحلیلی (ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون) و نرم‌افزار SPSS 16 جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: این مطالعه توسط کمیته اخلاق تأیید شده است. ملاحظات اخلاقی نظیر تکمیل فرم رضایت آگاهانه کتبی، مشارکت داوطلبانه، توضیح اهداف تحقیق و اطمینان در مورد محرمانه‌بودن اطلاعات رعایت گردید.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد بین میانگین نمره بالندگی سازمانی و عدالت سازمانی با وجدان کاری کارکنان بهداشت ارتباط معنی‌دار وجود دارد ($p < 0/001$). ارتباط بین میانگین نمره بالندگی سازمانی با وجدان کاری ($r = 0/711$ و $p < 0/001$) و میانگین نمره عدالت سازمانی با وجدان کاری کارکنان همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد ($r = 0/701$ و $p < 0/001$).

نتیجه‌گیری: تقویت عدالت سازمانی با به کارگیری قوانین و دستورالعمل‌هایی موجب افزایش عدالت و رعایت انصاف در بین همکاران می‌گردد. علاوه بر این پرورش بالندگی سازمانی کارکنان بهداشتی، پایه و اساس محکم‌تری برای بروز وجدان کاری کارکنان خود به وجود آورد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی؛ بالندگی سازمانی؛ وجدان کاری

نویسنده مسئول: اعظم علوی؛ پست الکترونیک: azam_alavi92@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۲۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۲۰؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۹/۰۸

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Jafarian AR, Alavi A. How Organizational Development and Justice Relate to the Work Conscience of Health Centers' Staff. Faşl-nāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2023; 17(48): e12.

مقدمه

بالندگی سازمانی به عنوان ضربان قلب سازمان فرایندی است که یک سازمان به وسیله آن ظرفیت داخلی خود را گسترش می‌دهد تا به حداکثر اثربخشی برسد و آن را حفظ نماید (۱). بالندگی سازمانی در حقیقت بازشناسی ارزش انسان در کوشش‌های بزرگ می‌باشد و موجب رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از راه پرورش نیروی انسانی به عنوان گران‌بهاترین سرمایه به کار می‌پردازند (۲). به طور عمده بالندگی سازمانی موجب اطمینان سازمان در رسیدن به اهداف خود از طریق بهبود عملکرد فردی و گروهی، افزایش هماهنگی اهداف فردی و سازمانی از طریق گروه‌های مشارکتی منسجم و کارآمد، کاهش رفتارهای مخرب و اعتلای سازمانی می‌گردد (۳-۴). ابعاد بالندگی سازمانی شامل گشودگی و شفاف‌بودن نظام، اعتماد به دیگران، بازخورد از درون و برون، مشارکت با دیگران، پروردن و اختیارکردن و کم‌لایه‌بودن ساختار سازمانی است (۵). بالندگی سازمانی برخاسته از اهمیت روابط انسانی در سازمان است و بر ارزش‌های از قبیل پرورش و شکوفایی انسان، رفتار عادلانه در سازمان، گشودگی و شفافیت در محل کار، احترام به انتخاب کارکنان و تعادل مسئولیت با اختیار تأکید دارد (۶). بالندگی سازمانی تحت تأثیر اهداف سازمان و متغیرهایی مانند عدالت سازمانی قرار دارد (۳).

عدالت سازمانی بیانگر ادراک کارکنان از نحوه رفتار با آن‌ها در سازمان و برخورد‌های منصفانه در کار است (۷). درک کارکنان از عدالت سازمانی، نوعی ادراک است که احساسات آنان درباره مدیران و تصمیمات آنان در سازمان را نشان می‌دهد (۸). در تقسیم‌بندی انواع عدالت سازمانی، سه مفهوم عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای مطرح شده است (۹). با در نظرگرفتن دنیای عادلانه، افرادی که عقیده دارند دنیای پیرامونشان با آن‌ها با عدالت رفتار می‌کند، با استفاده از قواعد عادلانه مختلفی به قضاوت در مورد شایستگی خود و عدالتی که دیگران در مورد آن‌ها روا می‌دارند، می‌پردازند (۱۰). ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه با آنان، به عنوان یک متغیر مهم، سایر متغیرهای مرتبط در کار را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو عدالت سازمانی با فرایندهای

حیاتی سازمان مرتبط بوده و از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بقا و حفظ سلامت سازمان است (۱۱-۱۲). تحقیقات نشان می‌دهد که ادراک عدالت سازمانی یک عامل کلیدی مؤثر بر نگرش و رفتار افراد در سازمان است (۱۳). مرور مطالعات نشان می‌دهد عدالت سازمانی با تعهد حرفه‌ای، تاب‌آوری، رضایت شغلی و بهره‌وری سازمانی و وفاداری سازمانی ارتباط دارد (۷، ۱۱، ۱۴). عدالت در واقع بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می‌باشد که با کاهش تعهد حرفه یا انجام عملکرد اخلاقی تضعیف می‌گردد.

وجدان کاری، یکی از حوزه‌های وجدان انسانی است که در سایه اخلاق کاری به وجود می‌آید. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است، زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می‌شود (۱۵). وجدان کاری از پیش‌نیازهای اولیه سلامت سازمانی و یک احساس تعهد درونی به منظور رعایت ضروریات کمی و کیفی کار تقبل شده است که به صورت مجموعه‌ای از ارزش‌ها، گرایش‌ها و باورها در فرد متبلور می‌گردد (۱۶). وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین‌شده برای انسان تعریف کرد؛ با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند (۱۷). وجدان کاری یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا از طریق دقیق‌بودن و از همه جهت مسئول و سازمان‌یافته‌بودن را منعکس می‌کند. علاوه بر این درجه پشتکار، سختکوشی و انگیزش افراد سازمان را برای دستیابی به هدف نشان می‌دهد (۱۸). افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود دانسته و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند (۱۵). وجدان کاری پیش‌بین عملکرد شغلی در همه مشاغل است، زیرا افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند، وقت و تلاش بیشتری را برای انجام تکلیف خود صرف می‌کنند. مرور تحقیقات در این زمینه نشان می‌دهد، وجدان کاری در کارکنان به عنوان

یک نیروی درونی با تقویت تعهد سازمانی کارکنان، موجب افزایش عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی می‌گردد. کارکنان دارای وجدان کاری تحت عنوان کارکنان ایده‌آل یاد می‌کنند؛ این افراد دارای صفات مسئولیت‌پذیری، قابلیت اتکا، مقاومت و موفقیت‌مداری هستند. کارکنانی که وجدان کاری و اخلاق کاری بالاتری دارند، دلبستگی شغلی، تعهد حرفه‌ای، خشنودی شغلی و عملکرد بالاتری دارند (۱۷-۱۸). در سازمان‌های بهداشتی درمانی نیز، وجدان کاری اصلی‌ترین پیش‌نیاز برای ارائه مراقبت‌های با کیفیت و استاندارد معرفی شده است (۱۶)، بنابراین در سازمان‌های بهداشتی و درمانی به لحاظ نوع فعالیت، روش اجرا، گستردگی و اهداف حساس آن توجه به وجدان کاری و عوامل تأثیرگذار بر آن بسیار مهم است، لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و بالندگی سازمانی با وجدان کاری کارکنان بهداشتی صورت گرفت.

ملاحظات اخلاقی

تحقیق حاضر از سوی کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد فلاورجان به تأیید رسیده است (کد کمیته اخلاق: IR.IAU.FALA.REC.1397.009).

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

روش

این پژوهش یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است. ۱۹۷ نفر از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شاغل در مراکز بهداشتی درمانی شهرستان شهرکرد در سال ۱۳۹۸ طبق فرمول نمونه‌گیری کوکران به روش آسان انتخاب شدند. معیارهای ورود نمونه‌ها به مطالعه شامل داشتن حداقل مدرک کاردانی، حداقل سابقه کار یک سال با انواع استخدام طرحی، قراردادی، پیمانی و رسمی بودند. پس از دریافت معرفی‌نامه از دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد و مراجعه به معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد و ریاست

مرکز بهداشت و درمان شهرکرد، پرسشنامه‌ها توزیع گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه بررسی متغیرهای دموگرافیک (سن، جنسیت و سابقه کار) و سه پرسشنامه استاندارد، پرسشنامه بالندگی سازمانی (Spiders (۲۰۰۷ م.) این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای یک الی ۵ (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) و ۶ مؤلفه (بازبودن و شفافیت سازمان، اعتماد به همدیگر، شمول و درگیری با همدیگر، بازخورد درونی و بیرونی، پرورش و توانمندسازی و ساختار سازمانی با لایه کم) هدف اصلی آن سنجش توسعه و بالندگی از نظر کارکنان سازمان است. در این پرسشنامه حداقل نمره ۳۰ و حداکثر آن ۱۵۰ می‌باشد. امتیاز ۳۰ تا ۶۰ حس بالندگی پایین، ۶۱ تا ۹۰ متوسط و بیش از ۹۰ حس بالندگی بالا را نشان می‌دهد. در مطالعه سبزی و همکاران (۱۴۰۱ ش.) روایی پرسشنامه توسط متخصصین مناسب اعلام گزارش شده و همچنین پایایی این ابزار روش آلفای کرانباخ ۰/۸۹ برآورد شده است (۲۰).

۱. پرسشنامه وجدان کاری Costa & McCrae: این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای صفر الی ۴ (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) با حداقل نمره صفر و حداکثر آن ۶۴ می‌باشد. نمره صفر تا ۲۱ وجدان کاری ضعیف، ۲۲ تا ۳۲ وجدان کاری متوسط و بیش از ۳۲ وجدان کاری بالا را نشان می‌دهد. روایی صوری محتوی آن در تحقیقات ایران مورد تأیید قرار گرفته است و در تحقیق ایمانی و همکاران (۱۳۹۵ ش.) پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شده است (۱۵).

۲. پرسشنامه عدالت سازمانی Niehoff & Moorman (۱۹۹۳ م.): این پرسشنامه دارای ۲۰ عبارت با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای یک الی ۵ (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) و جهت بررسی وضعیت عدالت و اجرای نوع عدالت در سازمان‌ها ایجاد گردیده است. روایی و پایایی این پرسشنامه در بسیاری از تحقیقات ایران مورد تأیید قرار گرفته است، در مطالعه خسروزاده پایایی درونی این ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ تأیید شده است (۱۰). در این مطالعه برای به

دست‌آوردن امتیاز نهایی سه پرسشنامه، جمع امتیازات بر تعداد گویه‌ها تقسیم گردید. در مجموع میانگین سؤالات در کل و حیطه با کسب نمره کمتر از ۲/۵ حاکی از نمره ضعیف، کسب نمره ۲/۵ تا ۳/۷۵ نمره متوسط و نمره بالاتر ۳/۷۵ نشانگر امتیاز مناسب و عالی در کارکنان سازمان ارزیابی گردید.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و درصد) و تحلیلی (تی مستقل، آنالیز واریانس یک‌طرفه، ضریب همبستگی پیرسون و وگرسیون) با استفاده از نرم‌افزار SPSS 16 استفاده گردید.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد اکثریت نمونه‌ها مرد ۱۰۵ نفر (۵۳/۳۰ درصد) و ۶۴ نفر (۳۲/۵۰ درصد) مرد بودند. اکثریت نمونه‌ها ۶۳ نفر سابقه خدمت بالاتر از ۲۱ سال داشتند (۳۲ درصد). همچنین اکثریت ۹۳ نفر (۴۷/۲۰ درصد) در رده سنی ۴۱-۴۵ قرار داشتند. نتایج آزمون تی مستقل در سطح اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معناداری بین امتیاز نمره بالندگی سازمانی، عدالت سازمانی و وجدان کاری در بین کارکنان مرد و زن وجود دارد، به نحوی که نمره بالندگی سازمانی، عدالت سازمانی در کارکنان مرد بیشتر از زنان بود و برعکس نمره وجدان کاری در کارکنان زن نسبت به مردان بیشتر است (جدول ۱).

جدول ۱: تفاوت میانگین عدالت سازمانی، بالندگی سازمانی و وجدان کاری کارکنان بهداشتی بر حسب متغیر دموگرافیک (جنسیت)

متغیر	گروه	(درصد) تعداد	بالندگی سازمانی		عدالت سازمانی		وجدان کاری	
			(انحراف آماری)	(معیار) $\pm$ میانگین	(انحراف آماری)	(معیار) $\pm$ میانگین	(انحراف آماری)	(معیار) $\pm$ میانگین
جنس	زن	۶۴ (۳۲/۵۰)	۸۹/۷۷ $\pm$ (۲۵/۵۲)	t=۲/۸۵	۵۹/۶۴ $\pm$ (۱۵/۲۲)	t=۳/۱۰	۶۰/۴۵ $\pm$ (۵/۴۹)	t=-۳/۶۹
	مرد	۱۰۵ (۵۳/۳۰)	۱۰۰/۷۹ $\pm$ (۲۹/۶۲)	p=۰/۰۰۵	۶۵/۷۱ $\pm$ (۱۴/۲۳)	P=۰/۰۰۲	۵۷/۹۵ $\pm$ (۵/۵۰)	P<۰/۰۰۱
	پاسخ داده‌نشده	۲۸ (۱۴/۲۰)	-	-	-	-	-	-

نتایج آزمون ANOVA تعقیبی LSD با بررسی عدالت سازمانی، بالندگی سازمانی و وجدان کاری با توجه به سن آزمودنی‌ها نشان داد، بین طبقه سنی کمتر از ۳۵ سال با سایر طبقات تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین این آزمون نشان

داد امتیاز نمرات وجدان کاری، عدالت سازمانی و بالندگی سازمانی در گروه سابقه کار ۱۰-۱ سال با دو گروه دیگر معنادار است (جدول ۲).

جدول ۲: تفاوت میانگین عدالت سازمانی، بالندگی سازمانی و وجدان کاری با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها (سن و سابقه کار)

متغیر	تفاوت میانگین	سطح خطا	سطح معناداری
وجدان کاری	۳۶-۴۰ سال	-۷/۳۸۸*	۲/۶۷۷
	کمتر از ۳۵ سال	-۱۱/۲۹۴*	۲/۸۵۷
	بالاتر از ۴۵ سال	-۸/۵۲۵*	۲/۸۸۲
	کمتر از ۳۵ سال	۷/۳۸۸*	۲/۶۷۷
	۳۶-۴۰ سال	-۳/۹۰۶	۳/۰۰۱
	بالاتر از ۴۵ سال	-۱/۱۳۷	۳/۰۲۵
	کمتر از ۳۵ سال	۱۱/۲۹۴*	۲/۸۵۷
	۳۶-۴۰ سال	۳/۹۰۶	۳/۰۰۱
	بالاتر از ۴۵ سال	۲/۷۶۹	۳/۱۸۶
	کمتر از ۳۵ سال	۸/۸۲۵*	۲/۸۸۲
	بالاتر از ۴۵ سال	۱/۱۳۷	۳/۰۲۵
	۳۶-۴۰ سال	-۲/۷۶۹	۴/۱۷۶
عدالت سازمانی	۳۶-۴۰ سال	-۱۲/۹۷۳*	۴/۰۱۶
	کمتر از ۳۵ سال	-۱۱/۹۰۶*	۴/۲۸۷
	بالاتر از ۴۵ سال	-۱۶/۲۲۷*	۴/۳۲۴
	کمتر از ۳۵ سال	۱۲/۹۷۳*	۴/۵۰۳
	۳۶-۴۰ سال	۱/۰۶۷	۴/۰۱۶
	بالاتر از ۴۵ سال	-۳/۲۵۴	۴/۵۳۸
	کمتر از ۳۵ سال	۱۱/۹۰۶*	۴/۲۸۷
	۳۶-۴۰ سال	-۱/۰۶۷	۴/۵۰۳
	بالاتر از ۴۵ سال	-۴/۳۲۱	۴/۷۸۰
	کمتر از ۳۵ سال	۱۶/۲۲۷*	۴/۳۲۴
	بالاتر از ۴۵ سال	۳/۲۵۴	۴/۵۳۸
	۳۶-۴۰ سال	۴/۳۲۱	۴/۷۸۰
بالندگی سازمانی	۳۶-۴۰ سال	-۹/۶۹۹*	۴/۲۷۵
	کمتر از ۳۵ سال	-۱۶/۵۷۲*	۴/۵۶۴
	بالاتر از ۴۵ سال	-۹/۷۹۱*	۴/۶۰۳
	کمتر از ۳۵ سال	۹/۶۹۹*	۴/۲۷۵
	۳۶-۴۰ سال	-۶/۸۷۲	۴/۷۹۳
	بالاتر از ۴۵ سال	-۰/۰۹۲	۴/۸۳۱
	کمتر از ۳۵ سال	۱۶/۵۷۲*	۴/۵۶۴
	۳۶-۴۰ سال	۶/۸۷۲	۴/۷۹۳
	بالاتر از ۴۵ سال	۶/۷۸۰	۵/۰۸۹
	کمتر از ۳۵ سال	۹/۷۹۱*	۴/۶۰۳
	بالاتر از ۴۵ سال	۰/۰۹۲	۴/۸۳۱
	۳۶-۴۰ سال	-۶/۷۸۰	۵/۰۸۹

متغیر	تفاوت میانگین	سطح خطا	سطح معناداری
وجدان کاری	۱۰-۱۱ سال	۲/۵۳۳	۰/۰۰۱
	۲۱ سال به بالا	۲/۴۵۰	۰/۰۰۱
	۱۰-۱۱ سال	۲/۵۳۳	۰/۰۰۱
	۲۱ سال به بالا	۲/۴۷۳	۰/۹۳۴
	۱۰-۱۱ سال	۲/۴۵۰	۰/۰۰۱
	۲۱ سال به بالا	۲/۴۷۳	۰/۹۳۴
عدالت سازمانی	۱۰-۱۱ سال	۳/۷۷۹	۰/۰۰۱
	۲۱ سال به بالا	۳/۶۵۵	۰/۰۰۱
	۱۰-۱۱ سال	۳/۷۷۹	۰/۰۰۱
	۲۱ سال به بالا	۳/۶۹۰	۰/۳۱۱
	۱۰-۱۱ سال	۳/۶۵۵	۰/۰۰۱
	۲۱ سال به بالا	۳/۶۹۰	۰/۳۱۱
بالندگی سازمانی	۱۰-۱۱ سال	۴/۰۴۸	۰/۰۰۹
	۲۱ سال به بالا	۳/۹۱۵	۰/۰۰۱
	۱۰-۱۱ سال	۴/۰۴۸	۰/۰۰۹
	۲۱ سال به بالا	۳/۹۵۲	۰/۵۲۴
	۱۰-۱۱ سال	۳/۹۱۵	۰/۰۰۱
	۲۱ سال به بالا	۳/۹۵۲	۰/۵۲۴

میانگین نمره وجدان کاری کارکنان شبکه بهداشت و درمان در مطالعه حاضر $3/57 \pm 0/89$ بود. همچنین میانگین نمره

عدالت سازمانی و بالندگی سازمانی آنان به ترتیب $3/32 \pm 1/03$ و $3/33 \pm 0/74$ به دست آمد (جدول ۳).

جدول ۳: میانگین نمرات عدالت سازمانی، بالندگی سازمانی و وجدان کاری کارکنان بهداشتی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار از میانگین
عدالت سازمانی	۱۹۷	۳/۳۲	۱/۰۳	۰/۰۹
بالندگی سازمانی	۱۹۷	۳/۳۳	۰/۷۴	۰/۰۶
وجدان کاری	۱۹۷	۳/۵۷	۰/۸۹	۰/۰۷

یافته‌های حاصل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان داد، متغیر عدالت سازمانی ($P=0/43$)، بالندگی سازمانی ($P=0/82$) و وجدان کاری ($P=0/17$)، توزیع نرمال داشتند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین بالندگی سازمانی و وجدان

کاری ($r=0/711$ و $p<0/001$) و همچنین بین عدالت سازمانی و وجدان کاری ($r=0/701$ و $p<0/001$)، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۴).

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای وجدان کاری با بالندگی سازمانی و عدالت سازمانی کارکنان بهداشتی

متغیر	بالندگی سازمانی	عدالت سازمانی
وجدان کاری	$p < 0/001$ و $r = 0/711$	$p < 0/001$ و $r = 0/701$

نتایج تحلیل رگرسیون نشان‌دهنده همبستگی قوی ($R = 0/774$) بین متغیرهای بود. این دو متغیر بالندگی سازمانی و عدالت سازمانی توانسته بودند به طور معنی‌داری تغییرات متغیر ملاک (وجدان کاری) را پیش‌بینی کنند. همچنین نتایج نشان

داد، متغیر بالندگی سازمانی سازمانی ($0/439$) نسبت به عدالت سازمانی کارکنان ($0/410$) ارتباط بیشتری با وجدان کاری داشته و پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری بود (جدول ۵).

جدول ۵: ضرایب رگرسیون ارتباط بین متغیرهای وجدان کاری با بالندگی سازمانی و عدالت سازمانی کارکنان بهداشتی

متغیر	مقدار برآورد (B)	ضریب استاندارد (B)	خطای معیار	سطح معناداری (p)
ضریب ثابت	۱۱/۶۲	۲/۹۷	-	۰/۰۰۱
بالندگی سازمانی	۰/۲۸۰	۰/۴۳۹	۰/۰۳۹	۰/۰۰۱
عدالت سازمانی	۰/۲۷۴	۰/۴۱۰	۰/۰۴۱	۰/۰۰۱

$$ADJR^2 = 0/502, R^2 = 0/595, R = 0/774$$

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و بالندگی سازمانی با وجدان کاری کارکنان بهداشتی وجود دارد. با مشاهده سطح معنی‌داری حاصل‌شده می‌توان گفت که دو متغیر عدالت و بالندگی سازمانی با وجدان کاری رابطه دارند و می‌توانند تغییرات متغیر وجدان کاری را پیش‌بینی کنند. در همین راستا نتایج مطالعه محمدی و همکاران (۲۰۲۰ م.) نشان داد، وجدان کاری پرستاران تحت تأثیر عدالت سازمانی است (۲۱). همچنین جلالی و همکاران (۲۰۱۳ م.) در مطالعه‌ای با روش پدیدارشناسی نشان دادند از دیدگاه پرستاران، عوامل سازمانی یکی از عوامل اصلی و مؤثر بر انجام کار خلاف وجدان در حیطه انجام مراقبت‌های پرستاری است (۲۲) که از جمله عوامل سازمانی که مد نظر می‌تواند باشد میزان رعایت عدالت سازمانی است. در همین زمینه تحقیقات نشان می‌دهد که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و بسیاری از نگرش‌ها و

رفتارهای کاری کارکنان در سازمان به طور مستقیم با ادراک کارکنان از عدالت در سازمان مرتبط است. بسیاری از مطالعات نشان می‌دهند، عدالت سازمانی از طریق تأثیر بر باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان می‌گردد. در همین راستا. نتایج مطالعه صادقی و همکاران (۲۰۲۳ م.) و پورصفر و همکاران (۲۰۲۲ م.)، Jaiswal و همکاران (۲۰۲۱ م.) و رخشانی زابل و همکاران (۲۰۱۹ م.) نشان داد بین عدالت سازمانی و تعهد حرفه‌ای و سازمانی پرستاران و کارکنان بخش سلامت ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۷، ۲۵-۲۳). همچنین نتایج مطالعه توکلی و همکاران نشان داد درک از عدالت سازمانی با حفظ حریم خصوصی بیماران رابطه مثبت و معنی‌دار و با رفتارهای انحرافی پرستاران رابطه منفی و معنی‌دار دارد. این مطالعه بیان می‌کند، درک از عدالت سازمانی، وضعیت روانی پرستاران و بهیاران و رویکرد آن‌ها در خصوص مسائل محیط کار و مسئولیت‌پذیری آن‌ها را تحت

تأثیر قرار می‌دهد و در نتیجه اگر آن‌ها تصور کنند که عدالت در مورد آن‌ها رعایت می‌شود، در مورد مراجعان و بیماران با مسئولیت‌پذیری بیشتری رفتار می‌کنند، از آن جمله حفظ اطلاعات محرمانه و حریم خصوصی بیماران است و برعکس درک ناعدالتی باعث رفتارهای نابهنجار و ضد کاری از طرف کارکنان می‌گردد (۹). با توجه به اینکه وجدان کاری در سایه اخلاق حرفه‌ای است و در واقع تعهد درونی است و با صفاتی مانند مسئولیت‌پذیری، قابلیت اتکا، مقاومت و موفقیت‌مداری شناخته می‌شود، نتایج این مطالعات به صورت غیر مستقیم نتایج مطالعه حاضر را مورد تأیید قرار می‌دهد. رفتارهای عادلانه در افراد متعهد افزایش می‌یابد و تلاش‌های داوطلبانه آنان برای نیل به اهداف دوچندان می‌شود. این بدان معناست که چنانچه جنبه‌های خوب و بد زندگی اجتماعی به صورت منصفانه و عادلانه توزیع گردد، افراد متعهدتر می‌گردند و تمایل بیشتری برای فداکاری برای جمع نشان خواهند داد (۱۰). امروزه، به وضوح مشخص شده که افزایش ادراک کارکنان از عدالت در سازمان، بر پیامدهای کاری و سازمانی بسیار اثرگذار است. از سوی دیگر، در صورت احساس بی‌عدالتی از سوی افراد، احتمال رهاکردن سازمان از جانب کارکنان و یا کاهش تعهد سازمانی و در پی آن رفتارهای ناهنجار افزایش می‌یابد و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند (۲۶). ادراک کارکنان از بی‌عدالتی ناشی از اعمال و رفتارهای ناعادلانه سازمان باعث افزایش استرس، اختلالات روانی و غیبت به دلیل بیماری کارکنان شده و همچنین با کاهش کیفیت مراقبت همراه است (۷). وقتی کارکنان احساس نمایند در سازمانی مشغول به کار هستند که اصول عدالت درباره آنان رعایت نمی‌شود، در بستری از فشارهای ادراکی و عاطفی قرار می‌گیرند، در نتیجه هرگاه اصول عدالت در سازمان نقض شوند، کارکنان در درازمدت با نارضایتی شغلی، عدم تعهد به کار و بی‌انگیزه‌شدن مواجه خواهند شد (۲۷). در حقیقت، اهمیت رعایت عدالت سازمانی در آن است که اگر کارکنان احساس نابرابری کنند، منبع بالقوه عدم رضایت در سازمان خواهند شد و این امر در نوع خود تبعات جبران‌ناپذیری بر جای خواهد گذاشت. در سازمان‌هایی

که کارکنان اعتقاد دارند که فرایندهای تصمیم‌گیری ناعادلانه است، کم‌کاری بیشتری نموده، قصد و نیت آن‌ها برای ترک خدمت افزایش می‌یابد، نسبت به کارفرمایان تعهد کمتری نشان داده و عملکرد سازمان دچار اختلال می‌شود (۷). یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که بالندگی سازمانی با وجدان کاری کارکنان بهداشتی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. متأسفانه پژوهش‌های بسیار اندکی با هدف طراحی الگوی بالندگی سازمانی به خصوص در سازمان‌های بهداشتی انجام شده است و مطالعه‌ای در ارتباط مستقیم با نتایج پژوهش یافت نشد، اما در این زمینه نتایج مطالعه نیکوفر و همکاران (۲۰۱۷ م.) نشان داد بین بالندگی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۸). همچنین یافته‌های مطالعه عبدالمکی و همکاران بیانگر این است که بین بالندگی سازمانی و هوش اخلاقی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۶). در این زمینه بیان می‌گردد، اگر کارکنان از سطح رشد و بالندی مطلوبی برخوردار باشند، می‌توان انتظار داشت که از سایر منابع به خوبی استفاده کنند و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف رخ دهد (۳). در واقع در تبیین نتایج مطالعه می‌توان بیان کرد، بالندگی سازمانی نیز می‌تواند ابعاد مختلف رفتار و ویژگی‌های کارکنان سازمان را تحت‌الشعاع قرار دهد. کانون برنامه بالندگی سازمانی دگرگون کردن نگرش‌ها و رفتارهاست. با آنکه در برنامه بالندگی سازمانی فراگردها، روش‌های کار، دستورها و زمینه‌هایی از این شمار دستخوش دگرگونی می‌گردند، ولی هدف عمده تغییر و دگرگونی همواره بر نگرش، رفتار و کارکرد افراد در درون سازمان، از جمله وجدان کاری است.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش و اهمیت مؤلفه‌های بالندگی و عدالت سازمانی بر وجدان کاری کارکنان بهداشتی پیشنهاد می‌گردد، مدیران سازمان‌های بهداشتی اهداف و چشم‌اندازهای بالندگی سازمانی را برای کارکنان مشخص کنند، برای تحقق اهداف و برنامه‌های بالندگی بودجه و منابع

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

کافی را اختصاص دهند، به تبیین پیامدهای مثبت بالندگی سازمانی برای کارکنان بپردازند، از طریق آموزش‌های مستمر حین خدمت و کنفرانس‌های آموزشی در حوزه بالندگی سازمانی، توان علمی کارکنان را ارتقا بخشند. با توجه به اینکه بالندگی سازمانی یک مزیت رقابتی محسوب می‌گردد و نقش مهمی بر وجدان کاری کارکنان دارد، لذا طراحی الگوی بالندگی سازمانی به سازمان‌ها جهت بهبود وجدان کاری و عملکرد بهتر کمک می‌کند. همچنین با توجه به اینکه درک کارکنان از عدالت سازمانی عاملی بنیادی و مؤثر بر وجدان کاری و پیامدهای سازمانی است، به مدیران سازمان‌های بهداشتی توصیه می‌گردد با اتخاذ و به کارگیری قوانین و دستورالعمل‌هایی که موجب افزایش عدالت و رعایت انصاف در بین همکاران، توزیع عادلانه امکانات و امتیازها و همین‌طور رعایت عدالت در رویه تخصیص منابع شود، می‌توانند سبب افزایش ادراک عدالت سازمانی در کارکنان بهداشتی گردند و پایه و اساس محکم‌تری برای بروز وجدان کاری کارکنان خود به وجود آورند.

محدودیت‌های پژوهش: از محدودیت‌های این پژوهش نمونه‌گیری غیر تصادفی است. بنابراین باید در تعمیم نتایج به جامعه مشابه با احتیاط عمل نمود، لذا انجام پژوهش مشابه در محیط‌های بزرگ‌تر و با روش نمونه‌گیری تصادفی پیشنهاد می‌شود که ممکن است نتایج متفاوتی داشته باشد.

مشارکت نویسندگان

علی‌رضا جعفریان: طراحی پروژه، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها.

اعظم علوی: طراحی پروژه و نگارش مقاله. نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

References

- Schneider A, Wickert C, Marti E. Reducing complexity by creating complexity: A systems theory perspective on how organizations respond to their environments. *Journal of Management Studies*. 2017; 54(2): 182-208.
- Taghvaei Yazdi M. An Analysis of the Relationship between Managers' Self-knowledge and Organizational Health and Maturity In the Department of Education. *The Journal of Modern Thoughts in Education*. 2022; 17(2): 59-79. [Persian]
- Nikkhoo Amiri A, Bagherzade M, Tabari M, Qalipour Kanani Y. Investigating the Relationship between Effective Organizational Maturity Components and Islamic Justice at Farhangian University of Mazandaran Province. *Journal of Management and Planning In Educational System*. 2022; 15(2): 283-298. [Persian]
- Mardasi S, Chenari V, Ahmadi SA, Tamimi M. Whistling policy model for organizational growth (Case study: Social Security Organization). *Public Policy In Administration*. 2022; 13(47): 127-140.
- Ramrodi M, Mihan Doust M, Bakht M. The Effect of Job Security on Organizational Maturity through Knowledge Sharing Mediation (Case study: University of Kurdistan). *Management and Educational Perspective*. 2022; 4(2): 21-39. [Persian]
- Malek Sh. The Relationship between Moral Intelligence and Organizational Development: Mediating Role of Organizational Intelligence. *Ethics in Science and Technology*. 2018; 13(3): 31-39. [Persian]
- Sadeghi A, Purfarzad Z, Homaie Safir T, Tapak L. The Relationship of Organizational Justice with Professional Commitment and Resilience of Nurses Working in Medical-Educational Centers of Hamedan University of Medical Sciences in 2020-2021. *Nursing And Midwifery Journal*. 2023; 21(4): 277-288. [Persian]
- Rahmati S, Seyfi R. The Relationship between Nurses' Perception of Organizational Justice and Organizational Commitment with Their Performance on Decuple Tests of Accreditation of Shahid Rahimi Hospital in Khorramabad in 2020. *Faṣṭnāmah-i akhlāq-i pizishkī - i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics*. 2021; 15(46): e15. [Persian]
- Tavakoli P, Peikari HR, Golshiri P. The mediating role of workplace deviant behavior among nurses in the relationship between organizational justice and privacy protection. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2020; 9(2): 1-9. [Persian]
- Khosrozadeh M, Hosseini MA, Kashaninia Z, Sedghi Goyaghaj N, Amini M. The correlation between organizational justice and job satisfaction among nurses. *Journal of Health Promotion Management*. 2016; 5(2): 10-19. [Persian]
- AbediKooshki S, Roohafzaei S. Predicting Employee Productivity Based on Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior During the Covid-19 Pandemic. *Nursing and Midwifery Journal*. 2022; 19(12): 986-997. [Persian]
- Sarajan B, Homaei R. Relationship of self-acceptance, role overload and organizational justice with burnout in woman nurses. *Management Strategies in Health System*. 2019; 3(4): 332-344.
- Roshanzadeh M, Begie A, Tajabadi A, Mohammadi S. Predicting Nurses' Perceptions of Organizational Justice Using Citizenship Behavior and Adaptive Practice. *Faṣṭnāmah-i akhlāq-i pizishkī - i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics*. 2021; 15(46): e27. [Persian]
- Kaabomeir N, Naami A. The effect of perceived organizational justice on organizational loyalty and job well-being with mediating role of social undermining and moderating role of job control in employees of Ahvaz Golestan Hospital. *Journal of Nursing Education*. 2016; 5(3): 55-62. [Persian]
- Imani J, Rezae HH, Mirzai M. Evaluation the effect of work conscientiousness and moral sensitivity with ethical stress in nurses working in intensive care units in educational and therapeutic centers affiliated to Zahedan University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Iranian Society Anaesthesiology and Intensive Care Quarterly*. 2018; 2(4): 20-27. [Persian]
- Hassanpoure Al, Seiaposh F, Mahmoodnia L, Salehi S. The Effectiveness of an Educational Intervention Based on Roy Model on the Work Conscience of Caregivers in People with Mental Disabilities Hospitalized in Shahid Madani Rehabilitation Center in Zarrinshahr, Isfahan. *Nursing and Midwifery Journal*. 2021; 19(4): 299-308. [Persian]
- hossieni SF, Soltani F. The Relationship between Emotional stability with Job conscience and professional commitment. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2018; 13(1): 33-39. [Persian]
- Montazeri M, Jabbari G. Exploring the Moderating Role of Information Technology in the Relationship

between work conscience and human resources productivity (Case Study: Kerman Province Police Command). JOURNAL OF NAJA MANPOWER. 2021; 16(63): 61-80. [Persian]

19. Ghorbangholi T, Sanagoo A, Pahlavanzadeh B, Jouybari L. The Relationship between Ethical Climate with Job Conscience in Nurses of Intensive Care Units of Educational and Medical Centers of Golestan University of Medical Sciences. Faşlnāmah-i akhlāq-i pizishkī - i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2021; 15(46): e12. [Persian]

20. Sabzi AH, Nazarpouri AH, Sabzi S. The Relationship between Glass Rock and Job Motivation and Organizational Maturity in Female Employees of Lorestan University of Medical Sciences. Occupational Hygiene and Health Promotion Journal. 2022; 6(1): 66-76. [Persian]

21. Mohammadi A, Hanifi N, Varjoshani NJ. The relationship amongst nurses' perceived organizational justice, work consciousness and responsibility. Nursing Ethics. 2020; 27(3): 701-713. [Persian]

22. Jalali R, Hasani P, Abedsaeedi Z. Nurses' experiences of the factors leading to commit unconscionable acts: A phenomenological study. J Qazvin Univ Med Sci. 2013; 17(5): 56-61.

23. Poursafar A, Hatam Siahkalmahaleh A. Interpretation of Structural Relationships between Mentoring Functions and Organizational Commitment based on the Mediating Effects of Organizational Justice. Research in Medical Education. 2022; 14(3): 49-60. [Persian]

24. Rakhshani Zabol F, Akbari O, Vagharseyyedin SA, Farajzadeh Z. The relationship between organizational justice and nurses' job embeddedness in teaching hospitals. Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care. 2019; 27(3): 156-162. [Persian]

25. Jaiswal R, Raychaudhuri PS. Enhancing employees' organizational commitment with perceived organizational justice and organizational learning culture in an Indian healthcare sector. International Management Review. 2021; 17(1): 55-70.

26. Manoochehri H, Atashzadeh-Shoorideh F, Akbarzadeh Baghban A. Relationship between leadership style and perceived organizational justice. Quarterly Journal of Nursing Management. 2017; 6(1): 62-71. [Persian]

27. Gharacheh S, Ahmadi E. Predicting the Quality of Work Life Based on Organizational Justice Dimensions in Nurses of Shiraz Hospitals. Nursing and Midwifery Journal. 2018; 16(3): 164-170. [Persian]

28. Nikoofar M, Mazaheri M. The role of Dimensions of Organization Development in the Organization Commitment of Faculty Members of Physical Education of Universities of the Country. Public Management Researches. 2017; 10(36): 211-232. [Persian]