

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱  
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵

نشریه علمی

«مدیریت اسلامی»

(بهار ۱۳۹۸، سال ۲۷، شماره ۱، صص: ۱۸۸-۱۶۹)



## تأثیر وجدان کاری بر سلامت سازمانی با نقش میانجی ارزش محوری

لیلا فلاحي \*

پذیرش نهایی: ۹۸/۰۴/۱۸

حسین عظیمی \*

دریافت مقاله: ۹۷/۰۲/۰۹

### چکیده

سلامت سازمانی، از موضوعات مهم جامعه و سازمان‌هاست و از پیش‌نیازهای اولیه برای ظهور آن، پذیرش ارزش‌های محوری سازمان و وجود وجدان کاری می‌باشد. در این پژوهش، ضمن بررسی تأثیر وجدان کاری بر سلامت سازمانی، نقش ارزش محوری نیز به‌عنوان متغیر میانجی مورد مطالعه قرار گرفت. این پژوهش کاربردی از لحاظ روش، توصیفی - پیمایشی است و جامعه آماری، مدیران و کارشناسان سازمان‌های منتخب شهرهای مراغه و زنجان به تعداد ۲۷۰۶ نفر می‌باشند. داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی، بین ۴۴۳ نفر از کارکنان سازمان‌های مورد مطالعه توزیع شد، انجام گرفت. پرسشنامه‌ها دارای پایایی و روایی مناسب بوده و پس از گردآوری اطلاعات، جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS20 و PLS استفاده شد. نتایج حاصل نشان داد وجدان کاری بر سلامت سازمانی با شدت (۰/۲۱۸) و وجدان کاری با نقش متغیر میانجی ارزش محوری بر سلامت سازمانی با شدت (۰/۶۵۷) تأثیرگذار است. همچنین میانگین نمره متغیرهای وابسته وجدان کاری، سلامت سازمانی و ارزش محوری مدیران و کارکنان سازمان‌های منتخب با استفاده از آزمون آنووا برابر با ۴/۳۰، سلامت سازمانی برابر با ۳/۶۴ و ارزش محوری برابر با ۳/۴۷ است.

کلیدواژه‌ها: وجدان کاری؛ سلامت سازمانی؛ ارزش محوری

\*نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت و حسابداری «دانشکده علوم انسانی دانشگاه زنجان»

h.azimi@znu.ac.ir

\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی اسلامی دانشگاه زنجان زنجان، ایران

Falahi\_leila@znu.ac.ir

## مقدمه

امروزه سازمان‌ها در همه کشورها به مدیران و کارکنان کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود برای رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند. یکی از مهم‌ترین بسترهای موردنیاز برای این مهم، وجود سلامت سازمانی است (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲). مایلز<sup>۱</sup> (۱۹۶۹) اولین بار اصطلاح سلامت سازمانی را به کار برد. او معتقد بود سازمان همیشه سالم نمی‌ماند و لازم است به صورت پویا، سلامت آن سنجش شود (غلامزاده و تحویلدار، ۱۳۹۲: ۱۵۸). مسئله مهم‌تر آنکه، نداشتن فساد سازمانی به مفهوم داشتن سلامت سازمانی نیست و سلامت سازمانی، مفهومی متعالی‌تر بوده و در صورت نداشتن فساد سازمانی، سازمان، تازه به سمت مهیاکردن زمینه‌های سلامت سازمانی حرکت می‌کند. از سوی دیگر، گزارش‌های بین‌المللی، بیانگر ابتلای بسیاری از کشورها به فساد و تلاش‌های کم‌تر موفق آنها در مقابله با این پدیده است (موسوی خامنه و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۴۷-۱۴۶). موضوع سلامت سازمانی در کشور ما علاوه بر این جنبه‌ها به این دلیل حائز اهمیت است که وجدان کار و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با سایر کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعات به سازمان‌ها و اداره‌های دولتی و خصوصی، همه نشان از نبودن اخلاق کار و یا ضعف اخلاق کار در میان ایرانی‌ها شناخته شده است. در صورتی که ایران به‌عنوان یک کشور اسلامی باید در زمینه حفظ اخلاق کاری و وجدان کاری سرآمد دیگر کشورها باشد. به‌ویژه اینکه اهل بیت (ع)، سرچشمه اخلاق در همه امور هستند، تاجایی که در بسیاری از روایات از کار و تلاش برای روزی حلال، به عبادت برتر تعبیر شده و اصول اخلاق کاری نیز در حرفه‌های مختلف ذکر شده است (خشوعی، ۱۳۹۵: ۱۸۸).

سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد. یکی از عوامل تأثیرگذار بر سلامت سازمانی، وجدان کاری است. مهم‌ترین نکته‌ای که در مفهوم وجدان کاری باید در نظر گرفت، این است که وجدان کاری به‌مثابه یک عامل برای انجام درست کار است. به عبارت دیگر، انجام درست کار می‌تواند متأثر از عوامل گوناگونی باشد و ممکن است متأثر از وجدان کاری باشد (رحیمی، ۱۳۹۱: ۸). عوامل متعددی نیز در ایجاد و تقویت وجدان کاری مؤثرند که عوامل فرهنگی -

اجتماعی، عوامل فردی - شخصیتی و عوامل خانوادگی و تربیتی از جمله آنهاست (لیاقت‌دار و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۹). شناخت درست ارزش‌هایی مثل وجدان کاری، درست‌انجام‌دادن و سلامت کار را میسر می‌کند. بنابراین، اگر ارزش محوری به‌عنوان متغیر میانجی لحاظ شود، می‌تواند تأثیر وجدان کاری بر سلامت سازمانی را افزایش دهد. برای مدیران تلاش برای تأمین سلامت سازمان، حفظ و ارتقای سطح آن، نسبت به سایر فعالیت‌ها و وظایفی که برعهده دارند، در اولویت قرار دارد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲: ۴). در گذشته، توجه تحقیقات سلامت سازمانی به محیط فیزیکی کار معطوف بود، اما تحقیقات جدید مؤلفه‌های روانی محیط کار را بیشتر مورد تأکید قرار دادند (حسینی و مهدوی، ۱۳۹۱: ۱۰۷-۱۰۶). سازمان‌ها باید عواملی را که تأثیر مثبت بر سلامت سازمانی دارند، شناسایی نموده و با به‌کارگیری این عوامل سعی در حفظ سلامت سازمان خود نمایند. با توجه به آمار فساد و لزوم حرکت به سمت سلامت سازمانی و در نظر گرفتن این موضوع که کلیه مدیران و کارکنان در تأمین سلامت سازمانی دخیل هستند (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹: ۶)، این پژوهش بر آن است به بررسی ارتباط بین وجدان کاری و سلامت سازمانی با متغیر میانجی ارزش محوری، در سازمان‌های منتخب شهرهای زنجان و مراغه پردازد. پژوهش حاضر، سلامت سازمانی را در سازمان‌های اداری و ارزشی با ویژگی‌ها و اقتضات گوناگون مورد بررسی قرار می‌دهد. از آنجاکه هر سازمانی دنبال بقا و رشد است، با شناختن عوامل مؤثر بر سطح سلامت سازمانی، می‌توان به ارتقا و تقویت سلامت در سازمان‌ها و هدف‌نهایی آنها کمک مؤثری نمود. با انجام این پژوهش مقایسه‌ای، در سازمان‌های شهر مراغه و زنجان و با در نظر گرفتن تفاوت‌ها و تشابه‌های فرهنگی بین آنها، انتظار می‌رود به اهمیت، فواید و ارزش‌های وجود سلامت سازمانی و وجدان کاری سازمان‌ها پی‌برد و راه‌حل‌ها و توصیه‌هایی را برای آگاهی و استفاده مدیران جهت کاهش فساد و افزایش سلامت سازمانی نشان داد.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سلامت سازمانی، از موضوعات اساسی مبتلا به سازمان‌های امروزی است که مدیران باید با دیدگاه‌های سازمان‌شمول به آن اندیشیده و تنگنای سازمانی را در رسیدن به اهداف خویش در آن بجویند (قربان‌شیرودی، ۱۳۹۰: ۱۷-۱۸). لذا با انجام این پژوهش، انتظار می‌رود کمکی

در جهت رفع تنگناهای سازمانی صورت گیرد. بعد از دهه ۱۹۸۰، سلامت سازمانی به عنوان موضوعی مهم در پژوهش‌ها و کاربردهای میدانی مطرح شده است. تمرکز بر سلامت سازمان به معنای تمرکز بر موفقیت آینده سازمان است (خالصی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳-۲). به عبارت دیگر، سازمان سالم، سازمانی است که:

۱. به رشد، اثربخشی و هماهنگی با محیط توجه دارد؛
  ۲. برای سهام‌دارانش ایجاد ارزش می‌کند؛
  ۳. برای کارکنانش محیط کاری سالمی فراهم و نیاز آنان به توسعه فردی را برطرف می‌سازد؛
  ۴. به مراجعانش خدمات و کالاهای مناسبی عرضه می‌کند؛
  ۵. از دیدگاه اجتماعی، مسئولیت‌پذیر است (رحمان‌سرشت و حبیبی، ۱۳۹۱: ۴).
- کیت دیویس، سازمان سالم را سازمانی می‌داند که در آن کارکنان احساس کنند کاری سودمند و مفید انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر کاری شوق‌انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد، دوست دارند و می‌پذیرند (دیویس، ۱۳۷۰، به نقل از نصیری، ۱۳۹۰: ۲۸). لایدن و کلینگل<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، معتقدند سلامت سازمانی، چارچوبی مفید برای تحلیل جو سازمانی است و بیانگر شایستگی و توانایی سازمان برای ایفای نقش مؤثر خود در محیط و در نهایت رشد و توسعه سازمان است. براون (۲۰۰۳)، سلامت سازمانی را تحت عنوان‌هایی مانند سلامت انسانی، جسم، روح و ذهن تعریف کرده و سازمان سالم را به انسان سالم تشبیه کرده است (جوادی‌پور و پارساجو، ۱۳۹۴: ۲۷). در مورد سلامت سازمانی، تحقیقات متعددی انجام گرفته است که همگی دلالت بر این موضوع دارند که سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که در همه ابعاد سلامت سازمانی در سطح بالایی قرار دارند (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹: ۴). استالپ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷) به مؤلفه‌های همکاری و مشارکت در دستیابی به سلامت اشاره کرده‌اند. شاخص‌های اساسی سلامت سازمانی از دیدگاه اسلام شامل شاخص ارتباطی (ارتباطات کارکنان، ارتباطات سازمانی، ارتباطات مدیر و ارتباطات ارباب‌رجوع با مدیریت)، شایسته‌سالاری (صلاحیت ارزشی و اخلاقی، تأهل و جنسیت) و تأمین نیازها (نیاز به بقا، نیاز به کمال‌جویی، نیازهای زیستی، نیازهای روانی و نیازهای معنوی) است (شیخی، ۱۳۹۵: ۱۸۴-۱۸۳).

1. Leiden and Klingle  
2. Stolp

در بررسی سلامت سازمانی نیز الگوهای فراوانی وجود دارد که شامل: مدل نظام‌مند سلامت سازمانی مدل کاپلان و کارواتا<sup>۱</sup> (۱۹۹۳)، مدل مایلز (۱۹۶۹)، مدل پارسونز<sup>۲</sup> (۱۹۶۷)، مدل هوی و فیلدمن<sup>۳</sup> (۱۹۸۷-۱۹۹۹)، مدل کریگر و هانسون<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) و مدل لایدن و کلینگل (۲۰۰۰) می‌باشد. هریک از مدل‌های حاضر در سال‌های اخیر توسط پژوهشگران مختلف مورد استفاده قرار گرفته شده است و با بررسی این مدل‌ها به نظر می‌رسد، مدل لایدن و کلینگل از جامعیت و شرایط مناسب‌تری برخوردار است (رضایی صوفی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴). لایدن و کلینگل بر پایه نتایج به‌دست آمده از پژوهشی که برای ارزیابی سلامت سازمانی انجام داده‌اند، ابعاد سلامت سازمانی را تعریف کرده و برای سلامت سازمانی، یازده بعد جداگانه اما مرتبط به هم ارائه نموده‌اند:

۱. ارتباط، ۲. مشارکت و درگیر بودن در سازمان، ۳. وفاداری و تعهد، ۴. اعتبار یا شهرت سازمان، ۵. روحیه، ۶. اخلاقیات، ۷. قدردانی، ۸. هدف‌گذاری، ۹. رهبری، ۱۰. بهبود یا توسعه کارایی کارکنان، ۱۱. بهره‌برداری (حسینی و مهدوی، ۱۳۹۱: ۱۰۹ - ۱۰۸).  
در این پژوهش محقق بر آن شد با انتخاب هشت مؤلفه ارتباطات، مشارکت، رهبری، روحیه، قدردانی، هدف‌گذاری، بهره‌برداری و شهرت سازمانی از مدل لایدن و کلینگل که به‌نوعی با شاخص‌های اسلامی سلامت سازمانی مرتبط است، به بررسی سلامت سازمانی در سازمان‌های مورد نظر بپردازد.

در مورد وجدان کاری باید گفت که سازمان‌ها، در روند حرکت خود به سوی اهداف خویش، همواره با موانع گوناگونی روبه‌رو می‌شوند که آنها را از رسیدن به آن اهداف باز می‌دارد. پذیرش این واقعیت، ضرورت به کارگیری سازوکارهایی را آشکار می‌سازد. یکی از این سازوکارها، «وجدان کاری» است که برخاسته از فرهنگ دینی و ملی ماست. دستیابی به حاکمیت وجدان کاری، امری نیست که با چند بخشنامه و آیین‌نامه، قابل اجرا یا ارتقا باشد، بلکه باید انگیزه انجام کار از درون فرد، سرچشمه گیرد (درودی، ۱۳۹۴: ۴۰۲ - ۳۹۳). خاستگاه چنین حالتی در نهران فرد، می‌تواند عوامل متعددی باشد؛ گاه متأثر از پابندی انسان به اصول و ارزش‌های شرعی است؛ گاه تحت تأثیر ارزش‌ها و باورهای انسانی است و گاه نیز خاستگاه وجدان کاری، مجموعه‌ای از

1. Karvita and Kaplan
2. Parsons
3. Hoy and Feldman
4. Krieger and Hanson

تجربه‌های فردی است (رهنمایی، ۱۳۹۴: ۳۹۵ - ۳۹۴). توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها درحقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای 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 منجر می‌شود. بنابراین، توسعه و پیشرفت هر جامعه، مرهون نیروی انسانی ماهر و کارآزموده‌ای است که رعایت وجدان کاری را سرلوحه فعالیت‌های خویش قرار داده‌اند. عوامل متعددی در ایجاد و تقویت وجدان کاری مؤثرند. برخی از عوامل عبارتند از: ۱. عوامل فرهنگی - اجتماعی؛ مانند استفاده از ابزارهای فرهنگی در جهت ترویج فرهنگ کار و تلاش و معرفی فرهنگ کار. به عبارت دیگر، منظور از عوامل فرهنگی - اجتماعی نقش جامعه و فرهنگ یک کشور در شکل‌گیری وجدان کاری افراد است.

۲. عوامل فردی - شخصیتی؛ منظور از عوامل فردی - شخصیتی نقش استعداد، توانمندی‌ها و مهارت‌های فرد در شکل‌گیری وجدان کاری است.

۳. عوامل خانوادگی و تربیتی؛ مانند درونی کردن وجدان کاری از دوران کودکی و ایجاد حس مسئولیت می‌باشد (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۲-۲۹).

مؤلفه‌های وجدان کاری بر مبنای فرهنگ و آموزه‌های اسلامی نیز به ترتیب شامل: اخلاص در کار، تقویت ایمان و تقوا در افراد، کار دیگران را کار خود دانستن، توجه به توانایی و مهارت خود در به‌عهده گرفتن کار محوله و ضایع نکردن و به‌سرانجام رساندن کار است (خارستانی و سیفی، ۱۳۹۴: ۱۵۰-۱۴۷) که به‌نوعی با عوامل فرهنگی - اجتماعی، عوامل فردی - شخصیتی و عوامل خانوادگی - تربیتی در ارتباط است. لذا محقق بر آن شد تا با انتخاب مؤلفه‌های مطالعه لیاقت‌دار و همکاران (۱۳۹۰)، به بررسی متغیر وجدان کاری در سازمان‌های منتخب بپردازد. به‌طور خلاصه، طبق پژوهش‌های صورت گرفته، از نظر ساین<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۸) انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری، یک ضرورت است. همچنین تحقیق آرچانا<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) نشان داده است که بین کنترل‌های اجتماعی با وجدان کاری، رابطه وجود دارد. بدین معنا که افراد دارای وجدان کاری بالا همواره دغدغه کار، شغل و انجام صحیح و درست وظایف خود را دارند. گاردنر (۲۰۱۸)<sup>۳</sup> نیز معتقد است قوانین وجدان کاری در قالب پیمان اجتماعی که نشئت گرفته از ارزش‌های فرهنگی و اعتقادات

1. Saine  
2. Archana  
3. Gardenier

مذهبی کارکنان می‌باشد، وضع شده است. همچنین شوکین<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) بیان می‌دارند که در انجام وظایف کاری تأثیر باورهای عمیق و فرهنگی، انکارناپذیر است.

در مورد ارزش محوری باید ذکر نمود ارزش‌ها، مجموعه‌ای از باورها، اعتقادات و اصول یکپارچه، منسجم، هدف‌دار و ثابت است. ارزش‌های محوری سازمان را کدهای اخلاقی سازمان نیز می‌نامند؛ این کدها اصول راهنما در سازمان هستند که رهنمودی برای تصمیم‌گیری و رفتارها خواهد بود (رسولی و نوربائی، ۱۳۹۳: ۱۰). بنابراین، اگر ارزش‌ها شناخته نشوند یا شناخت درستی از ارزش‌ها وجود نداشته باشد، نمی‌توان یک برنامه‌ریزی درست داشت. تا چه رسد به اینکه سایر بخش‌ها، دستگاه‌های اجتماعی، کارها و چیزهای دیگر را جهت بخشید (فروزنده دهکردی و ملائی، ۱۳۸۸: ۱۶۷). ارزش‌های سازمانی مبنایی برای تصمیم‌گیری کارکنان جهت بروز رفتارهای قابل قبول یا غیرقابل قبول در یک سازمان می‌باشند. در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همه افراد روشن است. همه می‌دانند که ارزش‌های پذیرفته‌شده سازمان کدام هستند و این ارزش‌ها هستند که مرزهای رفتارها و درست و نادرست را مشخص می‌کنند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲: ۵). اهمیت ارزش‌های سازمانی هم به‌طور عمومی و هم در تحقیقات منتشر شده این است که ارزش‌ها پایه و اساس عوامل تعیین‌کننده نگرش و رفتار کارکنان در محل کار می‌باشند (شیرمهنجی، ۱۳۹۳: ۳). فرهنگ اسلامی نیز سلسله‌ای از باورها و ارزش‌ها را دربر می‌گیرد که به دلیل خاستگاه اصلی خود رنگ و روی دینی و روح و محتوای اسلامی یافته است، به گونه‌ای که اسلامیت، هرگز و تحت هیچ شرایطی از نهاد آن منفک پذیر، نیست (رهنمایی، ۱۳۸۵: ۲۳). کریگر و هانسون (۱۹۹۹) یک پارادایم ارزش محور برای ایجاد سازمان‌های واقعاً سالم ارائه داده‌اند. آنها ارزش‌هایی را مطرح می‌کنند که هر کدام می‌توانند ابزاری برای ایجاد شایستگی فردی و سازمانی بیشتر باشند و سلامت سازمانی را در بلندمدت افزایش دهند. این ارزش‌ها به شرح زیر می‌باشند:

۱. صداقت و راستگویی، ۲. اعتماد، ۳. تواضع، ۴. بخشش، ۵. دلسوزی، ۶. قدرشناسی، ۷. خدمت، ۸. آرامش و صلح. از آنجا که ارزش‌ها و منشور اخلاقی سازمان‌ها از هم متمایز هستند، در این پژوهش نمای کلی از ارزش‌های هر سازمان با توجه به نام‌های نهج البلاغه و ارزش‌های کریگر و هانسون (۱۹۹۹) برای سنجش تدوین شد.

در نهایت، باتوجه به این مفاهیم و مبانی نظری، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشند:

فرضیه ۱: وجدان کاری تأثیر مستقیم بر سلامت سازمانی دارد.

فرضیه ۲: وجدان کاری بر ارزش محوری تأثیر مستقیم دارد.

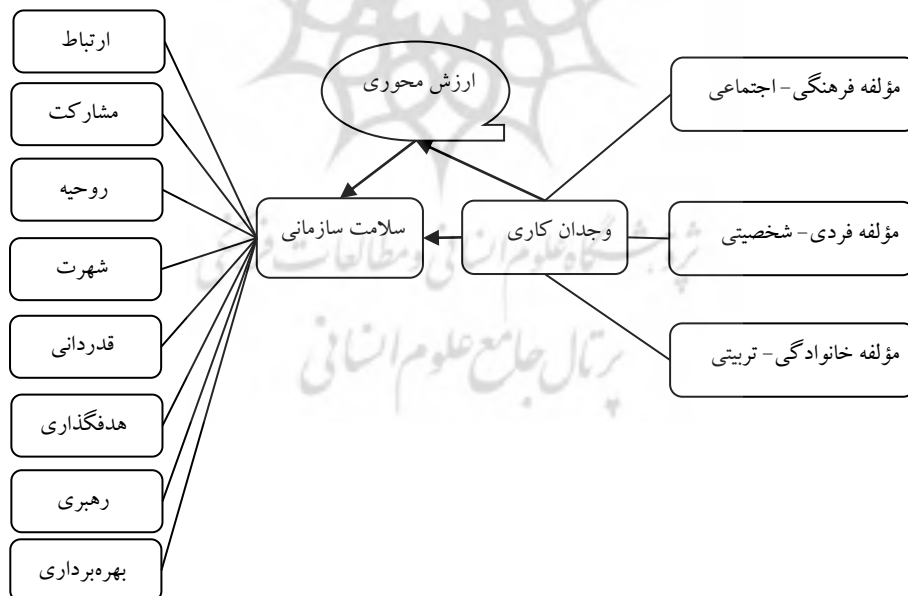
فرضیه ۳: ارزش محوری، نقش میانجی در تأثیر وجدان کاری بر سلامت سازمانی دارد.

مدل مفهومی پژوهش:

در مجموع باتوجه به بررسی ادبیات نظری و پیشینه مطالعات انجام یافته و فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی پژوهش در قالب نمودار زیر، ترسیم شد.

جدول ۱. منابع استفاده شده در این پژوهش

ردیف	شاخص	منبع
۱	سلامت سازمانی	شاخص‌های لایدن و کلینگل به نقل از اکبری و همکاران (۱۳۹۲)
۲	وجدان کاری	لیاقت‌دار و همکاران (۱۳۹۰)
۳	ارزش محوری	نهج البلاغه، ترجمه شیروانی (۱۳۹۰) و کریگر و هانسون (۱۹۹۹)



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

(منبع: محقق ساخته با اقتباس از مطالعات لیاقت‌دار (۱۳۹۰)، اکبری و همکاران (۱۳۹۲)).



## روش پژوهش

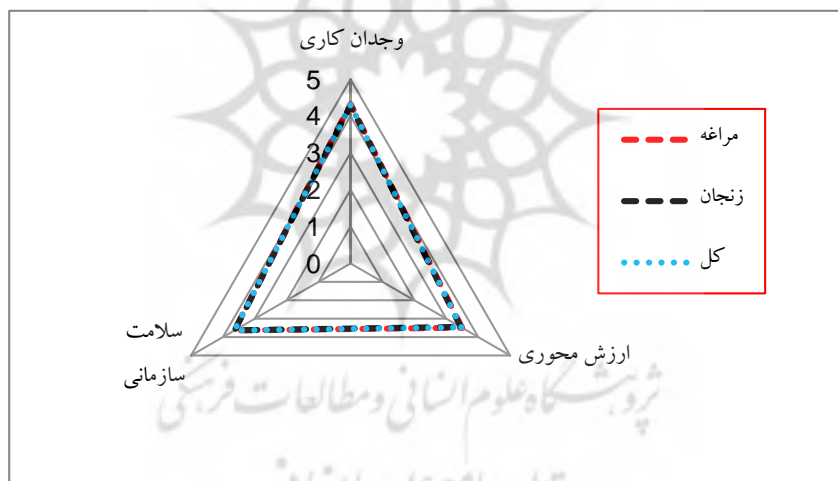
پژوهش کاربردی حاضر، از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مدیران و کارشناسان و صاحب نظران سازمان های منتخب شهرهای مراغه و زنجان در سال ۱۳۹۵ می باشند که تعداد آنها در شهر مراغه ۷۳۱ نفر و در شهر زنجان ۱۹۷۵ نفر و در مجموع به تعداد ۲۷۰۶ نفر محاسبه شد. بدین منظور، ابتدا ۴۰ پرسشنامه به عنوان پیش آزمون بین کارکنان و مدیران توزیع شد که بررسی پایایی از شاخص ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. سپس حجم نمونه آماری شامل ۴۴۳ نفر با استفاده از فرمول زیر به طور تقریبی برآورد و پرسشنامه به روش طبقه ای تصادفی ساده و به تناسب تعداد کارکنان و مدیران سازمان های منتخب شهرهای زنجان و مراغه توزیع شد. در این پژوهش، از سه پرسشنامه وجدان کاری (برگرفته از مطالعات لیاقت دار (۱۳۹۰) و بومی شده (توسط محققین) و سلامت سازمانی (برگرفته از مطالعات اکبری و همکاران (۱۳۹۲)، بومی شده (توسط محققین) و ارزش محوری (نهج البلاغه و کریگر و هانسون (۱۹۹۹)) استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه سلامت سازمانی، وجدان کاری و ارزش محوری به ترتیب برابر با ۰/۹۴، ۰/۸۶ و ۰/۹۰ و همچنین نتایج تحلیل عاملی برای پرسشنامه سلامت سازمانی، وجدان کاری و ارزش محوری به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۹ و ۰/۹۲ است. برای تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های پژوهش، از روش مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS و Spss20 استفاده شد.

$$n = \frac{NZ^2s^2}{(N-1)d^2+z^2s^2} \cong 443$$

## یافته های پژوهش

تحلیل توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی افراد به شرح زیر است: از ۴۴۳ صاحب نظری که به سؤالات پاسخ داده اند، ۳۰/۹ درصد (۱۳۷ نفر) زن و ۶۹/۱ درصد (۳۰۶ نفر) مرد هستند. همچنین بیشترین مقدار فراوانی مربوط به گروه سنی «۴۰-۳۰» سال است که ۳۴/۳ درصد (۱۵۲ نفر) از افراد نمونه را در خود جای داده است. در این میان، ۲۵/۱ درصد از افراد دارای سابقه فعالیت «۱۵-۱۱» سال می باشند که بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده اند. همچنین ۵۸/۹ درصد (۲۶۱ نفر) از آنها

جزو نیروهای رسمی بودند. میانگین نمره متغیرهای وابسته وجدان کاری، سلامت سازمانی و ارزش محوری مدیران و کارکنان سازمان‌های منتخب با استفاده آزمون آنووا برابر با ۴/۳۰، ۳/۶۴ و ۳/۴۷ است. در پاسخ به سؤالات مؤلفه عوامل فرهنگی - اجتماعی وجدان کاری، ۸۷ درصد پاسخ‌دهندگان و در رابطه با مؤلفه قدردانی نیز، ۲۱ درصد پاسخگویان تمایل به پاسخ‌های "موافقم" و "کاملاً موافقم" داشتند. در رابطه با مؤلفه ارتباطات سلامت سازمانی، ۶۲ درصد پاسخگویان معتقد بودند که در سازمان‌های مورد مطالعه، مراودات و ارتباطات مناسبی با همکاران برقرار می‌شود. در رابطه با مؤلفه رهبری سلامت سازمانی، ۵۸ درصد پاسخگویان در سازمان‌های مورد مطالعه معتقد بودند، که مدیران در هدایت کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمان، رفتاری دوستانه دارند.



شکل ۲. مقایسه دیدگاه مدیران و کارشناسان در مورد وجدان کاری، سلامت سازمانی و ارزش محوری همچنین از دیدگاه مدیران و صاحب نظران، از بین مؤلفه‌های وجدان کاری، عوامل فرهنگی - اجتماعی و از بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی، شهرت سازمانی و روحیه دربرگیرنده بالاترین میانگین می‌باشند که نشان‌دهنده توجه صاحب نظران به این شاخص‌ها در مقایسه با سایر شاخص‌ها، می‌باشد. به عبارت دیگر، میزان تأثیرشان بر متغیرهای وجدان کاری و سلامت سازمانی نسبت به سایر مؤلفه‌ها بیشتر است. در این رابطه به منظور مقایسه متغیرهای مورد بررسی در سازمان‌های منتخب

شهرهای زنجان و مراغه، نتایج به دست آمده روی نمودار تار عنکبوتی ترسیم تا تفاوت‌های احتمالی بین متغیرها مشخص شود.

باتوجه به جدول دو، ضریب پایایی کرونباخ تمام متغیرها در این مطالعه از حداقل مقدار ۰/۶ بیشتر است و سنجه‌ها پایایی بالایی دارند. برای بررسی پایایی نیز از ضریب پایایی ترکیبی با میزان استاندارد بالای ۰/۷ (باگازی و یی، ۱۹۹۴) استفاده شد. براین اساس، در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالاتر از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب است. بنابراین باتوجه به استانداردهای بیان شده، پایایی و روایی پژوهش با تمام معیارهای ذکر شده از میزان بسیار مناسبی برخوردار است. برای بررسی روایی (اعتبار) همگرا، معیار میانگین واریانس استخراج شده<sup>۱</sup> تحلیل می‌شود. روایی همگرا همبستگی زیاد شاخص‌های یک سازه را در مقایسه با همبستگی شاخص‌های سازه‌های دیگر نشان می‌دهد. مقدار این شاخص نیز، از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۴ پذیرفته شده است (کیفن، ۲۰۰۵). باتوجه به جدول (۲)، تمام مقادیر میانگین واریانس استخراج شده مربوط به سازه‌ها مقداری بیش از ۰/۴ را نشان می‌دهند و این مطلب گویای حد قابل قبول برای روایی همگرای پرسشنامه پژوهش است. جدول ۳ برگرفته از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مشخص می‌باشد. فورنل و لارکر<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر مقادیر میانگین واریانس استخراج شده، ۱۴ سازه عوامل فرهنگی - اجتماعی، عوامل خانوادگی - تربیتی، عوامل فردی - شخصیتی، وجدان کاری، ارزش محوری، سلامت سازمانی، ارتباطات، مشارکت، رهبری، قدردانی، هدف گذاری، بهره‌برداری، روحیه و شهرت سازمانی است.

1. AVE
2. Fornell and Larker

جدول ۲. ضریب آلفای کرونیخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرای سازه‌های متغیرهای تحقیق

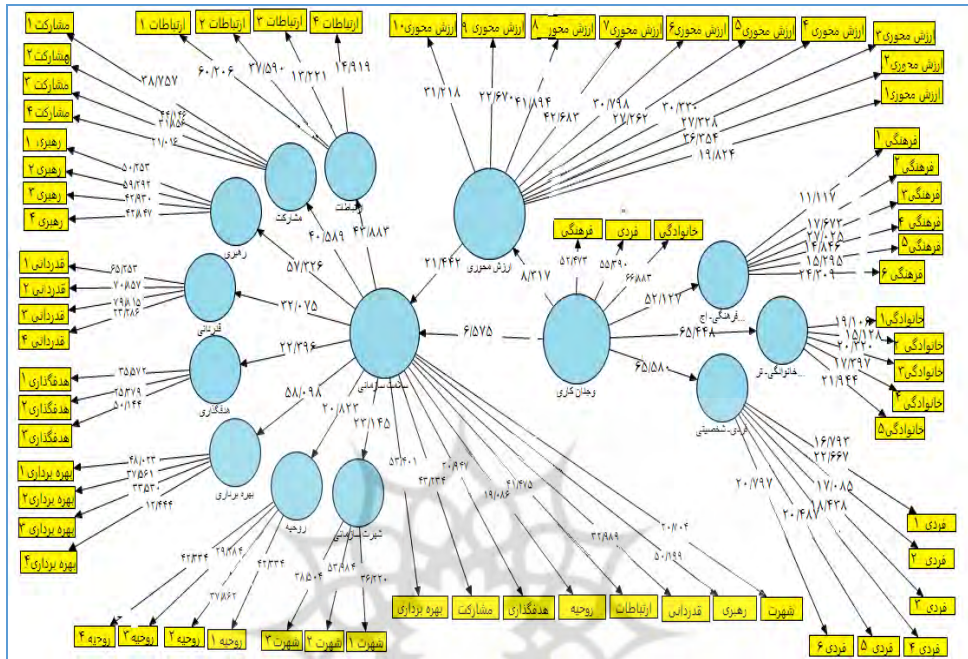
پایایی آلفای کرونیخ	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی <sup>۱</sup>	متغیرهای پژوهش
۰/۷۰۳	۰/۴۰۶	۰/۸۰۲	فرهنگی - اجتماعی
۰/۶۶	۰/۴۲۲	۰/۷۵۲	خانوادگی - تربیتی
۰/۷۲۷	۰/۴۲۳	۰/۸۱۵	فردی - شخصیتی
۰/۸۰۳	۰/۷۱۷	۰/۸۸۳	وجدان کاری
۰/۹۰۹	۰/۵۵۲	۰/۹۲۴	ارزش محوری
۰/۸۹۷	۰/۵۸۵	۰/۹۱۸	سلامت سازمانی
۰/۷۰۵	۰/۵۳۲	۰/۸۱۶	ارتباطات
۰/۷۵۶	۰/۵۷۸	۰/۸۴۵	مشارکت
۰/۷۳۹	۰/۶۵۶	۰/۸۵۱	هدف‌گذاری
۰/۷۶۲	۰/۵۸۹	۰/۸۴۹	بهره‌برداری
۰/۷۸۳	۰/۶۰۶	۰/۸۶	روحیه
۰/۷۵۱	۰/۶۶۷	۰/۸۵۷	شهرت
۰/۸۵۸	۰/۷۰۵	۰/۹۰۴	قدردانی
۰/۸۷۳	۰/۷۲۵	۰/۹۱۳	رهبری

مقدار جذر میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها با دیگر متغیرهای پژوهش که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو، می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌های مدل (متغیرهای مکنون) تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر، به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

## جدول ۳. نتایج حاصل از بررسی روایی واگرا با استفاده از روش فورنل و لارکر

ارزش محوری	بهره‌برداری	هدف‌گذاری	مشارکت	روحیه	ارتباطات	شهرت سازمانی	رهبری	فردی شخصیتی	سلامت سازمانی	خانوادگی تربیتی	فرهنگی اجتماعی	وجدان کاری	قدردانی	متغیرها
قدردانی	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
وجدان کاری	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
فرهنگی اجتماعی	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
خانوادگی - تربیتی	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
سلامت سازمانی	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
فردی شخصیتی	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
رهبری	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
شهرت سازمانی	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ارتباطات	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
روحیه	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
مشارکت	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
هدف‌گذاری	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
بهره‌برداری	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ارزش محوری	0.74	0.639	0.509	0.521	0.449	0.640	0.462	0.696	0.737	0.339	0.696	0.339	0.696	0.74

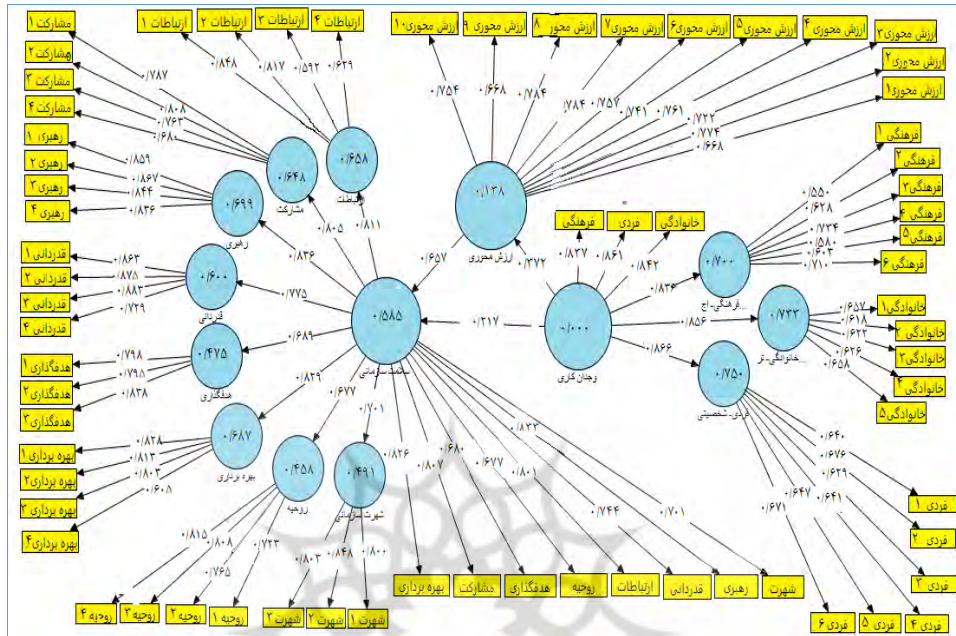
در شکل سه، مقادیر معنی داری نیز برای نشانگرها نشان داده می‌شود. تعیین برآزش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معنی داری به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد معنی دار بودن آنها را تأیید کرد. به این شکل که بار عاملی هر شاخص با سازه خود دارای مقدار معنی داری بالاتر از ۱/۹۶ باشد؛ در این صورت این شاخص از دقت لازم برای اندازه‌گیری آن سازه یا صفت پنهان برخوردار است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). در صورتی که شاخص‌های ابعاد مورد مطالعه دارای مقدار معنی داری کم‌تر از ۱/۹۶ باشند، از اهمیت لازم برای اندازه‌گیری برخوردار نیستند و از این رو، باید از فرایند تحلیل کنار گذاشته شوند. باتوجه به شکل سه، ضرایب مربوط به مسیرهای میان متغیرهای اصلی مدل از ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین، فرضیه‌های پژوهش از روایی مناسب برخوردار هستند. همچنین باتوجه به جدول چهار، تمام فرضیه‌ها تأیید شدند.



شکل ۳. مدل پژوهش در حالت معنی داری پارامترها

جدول ۴. خلاصه نتایج روابط بین متغیرها

اثر متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر	ضریب معناداری <sup>۱</sup>	نتیجه فرضیه
وجدان کاری	سلامت سازمانی	۰/۲۱۸	۶/۳۴	تأیید شد
وجدان کاری	ارزش محوری	۰/۳۷۲	۸/۳۱	تأیید شد
تأثیر وجدان کاری بر سلامت سازمانی با نقش میانجی ارزش محوری				
وجدان کاری	سلامت سازمانی	۰/۶۲۷	۲۰/۷۹	تأیید شد



شکل ۴. مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد

نتایج فرضیه اول پژوهش، تأثیر وجدان کاری بر سلامت سازمانی را نشان داد. لذا معنی دار بودن رابطه میان دو متغیر وجدان کاری و سلامت سازمانی مورد تأیید قرار می گیرد. همچنین متغیر وجدان کاری به میزان ۰/۲۱۷ درصد از تغییرات متغیر سلامت سازمانی را به طور مستقیم تبیین می کند. همچنین متغیر ارزش محوری به میزان ۰/۶۵۷ درصد از تغییرات متغیر سلامت سازمانی را به طور مستقیم تبیین می کند.

نتایج فرضیه دوم پژوهش، تأثیر نقش متغیر میانجی ارزش محوری در تأثیر وجدان کاری بر سلامت سازمانی را تأیید کرد. نتایج این فرضیه نیز نشان می دهد، وجود وجدان کاری می تواند به سلامت سازمانی منجر شود، اما برای تسریع این روند، اگر کارکنان به ارزش های محوری سازمانی پایبند باشند، میزان سلامت سازمانی بیشتری بر جو سازمان حاکم خواهد شد.

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج به‌دست‌آمده پژوهش با توجه به ضرایب معنی‌داری و ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها نشان می‌دهد اگر متغیر ارزش‌محوری در تأثیر وجدان‌کاری بر سلامت سازمانی وارد مدل شود، میزان تأثیر وجدان‌کاری بر سلامت سازمانی از طریق متغیر ارزش‌محوری با مقدار ۰/۶۵ مشخص می‌شود، در حالی که، این مقدار از مقدار مربوط به تأثیر مستقیم وجدان‌کاری بر سلامت سازمانی که ۰/۲۱ می‌باشد، بیشتر است. به عبارت دیگر، بین وجدان‌کاری و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد. بنابر پژوهش ملک‌جعفریان (۱۳۸۸)، با عنوان «نقش و اهمیت وجدان‌کاری» که عنوان کردند واژه وجدان‌کاری زمانی به‌ثمر می‌نشیند که محصول فرهنگ و عادات اجتماعی ما باشد، در واقع، عملکرد و تأثیر آموزشی خانواده، رسانه‌ها، گروه همسالان، نهادهای آموزشی، پرورشی، مذهبی و سیاسی عامل شکل‌گرفتن فرهنگ یک ملت بوده است. حضرت امام خمینی (قدس سره) نیز این مفهوم را با تصریح بیشتر چنین بیان می‌فرمایند: «بی‌شک بالاترین و والاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد، فرهنگ آن جامعه است. اساساً فرهنگ هر جامعه، هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد». براین اساس، حضرت امام می‌فرمایند: «رأس همه اصلاحات، اصلاح فرهنگ است. نه تنها فرهنگ، سازنده خوشبختی ملت‌هاست، بلکه انحطاط ملت‌ها نیز در گرو فرهنگ جامعه است؛ زیرا پایه‌های اعتقادی، اخلاقی، علمی و هنری جوامع که موجب خوشبختی ملت‌ها هستند با انحراف فرهنگ، مضمحل می‌شود و انسان‌ها به انحطاط کشیده می‌شوند» (امام خمینی، ۱۳۶۰). می‌توان بیان نمود که یکی از ثمرات درخت تنومند فرهنگ و تمدن، همین واژه وجدان‌کاری است. برای ایجاد سلامت سازمانی نیز، باید بستر لازم برای بروز وجدان‌کاری فراهم شود؛ چرا که روابط سالم در محل کار و در نتیجه سلامت سازمانی از امور مختلفی ناشی می‌شود که بی‌تردید یکی از آنها وجدان‌کاری است. از آنجا که وجدان‌کاری از جمله ارزش‌های اسلامی است که برای سازمان و کارکنان می‌تواند به‌عنوان ارزش تلقی شود، لذا این امر با نهادینه‌سازی ارزش‌ها از طریق فرهنگ، موجب دستیابی سازمان به جایگاه برتر می‌شود. از طرفی، کارکنان براساس ارزش‌های سازمانی عمل می‌کنند و با رعایت این ارزش‌هاست که سلامت در سازمان ایجاد می‌شود. وجدان‌کاری با نقش حمایتی از ارزش‌های محوری موجب گسترش جو مطلوب سلامت سازمانی می‌شود.



- بر اساس نتایج حاصل از پژوهش پیشنهادهای کاربردی ذیل ارائه پیشنهاد می‌شود:
۱. نهادینه‌سازی وجدان کاری به‌عنوان یک مقوله فرهنگی از طریق رسانه‌ها، فضای مجازی و صدا و سیما؛
  ۲. شروع فرهنگ انضباط و وجدان کاری با برنامه‌ریزی صحیح از خانواده؛
  ۳. افزایش تمایل و نگرش کارکنان نسبت به درست‌انجام‌دادن کار از طریق تأکید بر ارزش‌های دینی و اسلامی و ارزش‌های سازمانی؛
  ۴. برداشتن گام‌های مؤثرتر در جهت رفع رابطه محوری و شفاف‌نبودن تعاملات و ارتباطات برای انجام کار ارباب‌رجوع و ارتقا جهت سالم‌سازی جو سازمان؛
  ۵. تلقین حس ارزشمندبودن به کارکنان و تقدیر از آنها در جوی از قدردانی و محبت. همچنین برای انجام پژوهش‌های آتی پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:
  ۱. انجام پژوهش در مناطق جغرافیایی مختلف و مقایسه نتایج با توجه به تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی؛
  ۲. طراحی پرسشنامه برای هر سازمان با توجه به ویژگی‌ها و اقتضات هر سازمان؛
  ۳. انجام این پژوهش در سازمان‌های دولتی و خصوصی و مقایسه نتایج آنها؛
  ۴. سنجش سلامت سازمانی با سطوح درک اخلاقی کلبرگ به‌ویژه سطح آخر که وجدان نامیده می‌شود.

#### یادداشت‌ها

این مقاله حاصل بخشی از پایان‌نامه باعنوان "بررسی تأثیر وجدان کاری بر سلامت سازمانی با نقش میانجی ارزش محوری در سازمان‌های منتخب شهرهای زنجان و مراغه" در مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی اسلامی است که با حمایت فرماندهی انتظامی استان زنجان به شماره قرارداد ۲۲۳۲/۳۵/۱/۳ اجرا شده است. وظیفه خود می‌دانیم از تمامی کارکنان و مسئولین سازمان‌های مدنظر به‌علت همکاری صمیمانه خود در انجام این پژوهش، سپاس‌گزاری نمائیم.

## منابع فارسی

- امام خمینی؛ سیدروح‌اله (۱۳۶۰)، *صحیفه امام*، مجموعه آثار امام خمینی، جلد ۱۵، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی(ره).
- اکبری، مرتضی؛ شکیبا، حجت؛ ضیائی، محمدصادق؛ مرزبان، شیرمراد و رازی، سمیرا (۱۳۹۲)، بررسی رابطه سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی، *مجله مدیریت دولتی*، ۵(۱): ۵.
- جوادی‌پور، محمد و پارساجو، علی (۱۳۹۴)، ارتباط توانمندسازی کارکنان با سلامت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۳(۱): ۳۴-۲۵.
- حسینی، سیده ندا و مهدوی، محمدرضا (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و سواد اطلاعاتی کارکنان نیروی انتظامی، *فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی*، ۴(۲): ۹۷-۱۲۰.
- خارستانی، اسماعیل و سیفی، فاطمه (۱۳۹۴)، نقش انضباط و وجدان کاری در پیشرفت و توسعه جامعه برمبنای فرهنگ و آموزه‌های اسلامی، *پژوهش‌های اجتماعی اسلامی*، سال بیست‌ویکم، شماره ۱.
- خالصی، نادر؛ شمس، لیدا؛ یگانه، سمیه؛ جعفری، پویان؛ ابراهیم نصیری، طه؛ روستایی، نرگس و مرادی، طیبه (۱۳۹۱)، ارتباط سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران، *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران*، ۶(۶): ۳-۲.
- خشوعی؛ مهدیه‌سادات (۱۳۹۵)، تدوین منشور اخلاقی - حقوقی مشاغل براساس کتاب مفاتیح‌الحیات، *مدیریت اسلامی*، سال ۲۴، شماره ۴: ۱۸۷-۲۲۲.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲)، مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، چاپ اول، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- درودی، مجتبی (۱۳۹۴)، *جستارهایی در مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی با رویکرد اسلامی*، ج ۲، قم: مؤسسه پژوهش آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- رحمان‌سرشت، حسین و حبیبی بدرآبادی، محبوبه (۱۳۹۱)، ارتباط پایبندی سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان، *فصلنامه اخلاق در علوم فناوری*، ۷(۳): ۱-۱۰.
- رحیمی، محمدرضا (۱۳۹۱)، نهادینه‌سازی وجدان کاری با رویکرد اسلامی، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال دوم، شماره اول: ۲۹-۵.

- رسولی، رضا و نوریانی، محمدحسین (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر ارزش‌های سازمانی در راهبردهای منابع انسانی و کسب و کار، اولین کنفرانس مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات، ۲۷ بهمن ماه ۱۳۹۳، پارک علم و فناوری دانشگاه تهران.
- رضایی صوفی، مرتضی؛ دوستار، محمد و سعادت، مهدی (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان، *مجله پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش*، دوره ۱، شماره ۲: ۷۲-۶۱.
- رهنمایی، سیداحمد (۱۳۸۵)، درآمدی بر مبانی ارزش‌ها، مرکز انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (قدس سره الشریف)، قم، چاپ دوم.
- شریفی، اصغر و آقاسی، صدیقه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی، *فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱ (۴): ۳-۶.
- شیخی، محمدحسین (۱۳۹۵)، سلامت کارکنان و ایمنی محیط کار با رویکرد اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- شیرمهنجی، مصطفی؛ امینی، علی و ذال، بهناز (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر ارزش‌های سازمانی بر درک حمایت سازمانی در میان کارکنان بانک صادرات بین‌المللی اقتصاد، کنگره حسابداری، مدیریت و سرمایه اجتماعی: ۱۰-۱.
- شیروانی؛ علی (۱۳۹۰)، *نهج البلاغه*، ناشر نسیم حیات، چاپ ششم.
- غلامزاده، داریوش و تحویلدار خزانه، آزاده (۱۳۹۲)، رابطه بین سبک‌های رهبری، سلامت سازمانی و اجحاف، *مجله مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران*، ۵ (۴): ۱۷۴-۱۵۷.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله و ملائی، الهه (۱۳۸۸)، بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب، *نشریه راهبرد*، ش (۱۷): ۱۸۶-۱۶۷.
- قربان‌شیرودی، مهران (۱۳۹۰)، *بررسی سلامت سازمانی و رابطه آن با سبک مدیریت مدیران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج: ۱۷-۱۸.
- لیاقت‌دار، محمدجواد؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ سمیعی، فاطمه و هاشمی، بی‌بی‌وجهیه (۱۳۹۰)، بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و دوم، شماره پیاپی (۴۱)، شماره اول: ۲۷-۴۰.
- ملک‌جعفریان؛ روح‌الله (۱۳۸۸)، نقش و اهمیت وجدان کاری، *کار و جامعه*، شماره ۱۱۲: ۹۰-۸۴.

موسوی‌خامنه، مرضیه؛ عابدی جعفری، حسن و محمدیان، محبوبه (۱۳۹۵)، بررسی رابطی سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت سازمانی (باتأکید بر شفافیت و پاسخگویی)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵ (۲): ۱۴۵-۱۷۶.

نصراصفهانی، علی؛ فرخی، مجتبی؛ امیری، زینب و سلحشوری، روح‌الله (۱۳۹۴)، تأثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی نقش میانجی: جو خلاقیت، نشریه علمی - پژوهشی مدیریت نوآوری، ۴ (۲): ۱۵۳-۱۳۵.

نصیری؛ فخرالسادات (۱۳۹۰)، سلامت سازمانی (تعاریف، مفاهیم، نظریه‌ها)، همدان: نشر چنار، چاپ اول.

### منابع انگلیسی

- Archana, V. (2004). Occupational Stres and Social Support as Predictors of Organisational Commitment. **Psychological Studies**.
- Bagozzi, R.P. and Yi, Y. (1994). Advanced topics in structural equation models, in Bagozzi, R.P. (Ed.), **Advanced Methods of Marketing Research**, Blackwell, Oxford., 1-151.
- Catherine D.Shubkin, Jeremy R. Garrett, John D. Lantos(2017). When Residents Let Conscience be Their Guide: Professional. **Academic Pediatrics**.pp1-13.
- Donald.Gardenier (2018). DoCoonscience Clauses Violate Patients Rights? **The Journal for Nurse Practitioners**.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research (JMR)**, 18(1). 39-50.
- Gefen, D. & Straub, D. (2005). A Practical Guide to Factorial Validity Using PLS-Graph: Tutorial and Annotated Example, **Communications of the Association for Information Systems**, 16, 91 – 109.
- Klingeale, W. E.&Lyden J. A. (2002). Organizational health and teacher education. **HighBeam research newspaper archives and journal articales**.
- Mark P. Kriger Bruce J. Hanson, (1999) "A value-based paradigm for creating truly healthy organizations", **Journal of Organizational Change Management**, Vol. 12 Issue: 4, pp.302-317.
- Sean Stolp, Joan L. Bottorff, Cherisse L. Seaton, Margarer Jones-Bricker, John L. Oliffe, Steven T. Johnson, Sally Errey, Kerensa Medhurst, Sonia Lamont (2017). Measurement and evaluation practices of factors that contribute to effective health promotion collaboration functioning: A scoping review. **The Journal for Evaluation and Program Planning**, pp 38-44.
- Singh, B.; Gupta, P.K. & venugopal, S. (2008). Organizational Commitment: Revisited. **Journal of the Indian Academy of Applied Psychology**. 34(1), 57.

