

Investigating the Relationship between Organizational Justice, Organizational Trust, and Financial Corruption: Case Study in Valiasr Hospital of Tuyserkan City

Zahra Zobdeh (BSc)¹, Mokhtar Soheylizad (MSc)², Elahe Ezati (MSc)², Vahid Shafieipour (MSc)^{3,*}, Davood Raziee (AD)⁴

¹ BSc in Nursing, Valiasr Hospital of Tuyserkan city, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

² PhD Candidate of Health Education and Promotion, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

³ MSc in Business Management, Department of management, Tuyserkan Branch, Islamic Azad University, Tuyserkan, Iran

⁴ AD in Operating Room, Valiasr Hospital of Tuyserkan city, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

* **Corresponding Author:** Vahid Shafieipour, Department of management, Tuyserkan Branch, Islamic Azad University, Tuyserkan, Iran. Email: shafieipour58@yahoo.com

Abstract

Received: 03/01/2018

Accepted: 23/05/2018

How to Cite this Article:

Zobdeh Z, Soheylizad M, Ezati E, Shafieipour V, Raziee D. Investigating the Relationship between Organizational Justice, Organizational Trust, and Financial Corruption: Case Study in Valiasr Hospital of Tuyserkan City. *Pajouhan Scientific Journal*. 2018; 17(1): 16-22. DOI: 10.29252/psj.17.1.16

Background and Objective: Financial corruption has a negative impact on the efficiency and effectiveness of employees, in the administrative system of government organizations. Therefore, the present study aimed to determine the relationship between organizational justice and organizational trust with financial corruption between the employees in Valiasr Hospital of Tuyserkan city.

Materials and Methods: This cross-sectional study was carried out on 140 employees of Valiasr Hospital in Tuyserkan city during the first six months of 2017. In this study, to assess the relationship between variables, three independent questionnaires were used. Descriptive statistics including frequencies, percentages, means and standard deviations, along with tables and charts and inferential statistics including Pearson correlation coefficient were used to examine the relationship between variables.

Results: Regarding the viewpoint of hospital personnel about the variables of study, the score of financial corruption was 2.89 out of 4. The mean score of organizational trust and organizational justice were 2.375 and 1.2 respectively. There was a direct and significant correlation between organizational justice and reduce of financial corruption ($r = 0.224$, $P = 0.014$), and there was a direct and significant correlation between organizational justice and organizational trust ($r = 0.376$, $P = 0 < 0.001$).

Conclusion: According to the results of this study, organizational justice has a significant relationship with organizational trust and prevention of corruption in medical centers. Therefore, it is imperative that managers and officials of hospitals and medical centers try to establish organizational justice and organizational trust and thus prevent corruption.

Keywords: Financial Corruption; Organizational Justice; Organizational Trust; Hospital

بررسی رابطه عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و فساد مالی: مطالعه موردی بیمارستان ولیعصر تویسرکان

زهرا زبده^۱، مختار سهیلی زاد^۲، الهه عزتی^۳، وحید شفیعی پور^{۳*}، داوود رضیئی^۴

^۱ کارشناس پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

^۲ دانشجوی دکتری آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

^۳ مربی، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تویسرکان، همدان، ایران

^۴ کاردان اتاق عمل، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

* نویسنده مسئول: وحید شفیعی پور، مربی، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تویسرکان، همدان، ایران.

ایمیل: shafieipour58@yahoo.com

چکیده

سابقه و هدف: فساد مالی تاثیرات منفی زیادی بر کارایی و اثربخشی کارکنان، در نظام اداری سازمان های دولتی بر جای می گذارد. از این رو، مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فساد مالی در کارکنان بیمارستان ولی عصر (عج) شهرستان تویسرکان انجام شد.

مواد و روش ها: مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی است که بر روی ۱۴۰ نفر از کارکنان بیمارستان ولی عصر (عج) شهرستان تویسرکان طی شش ماهه اول سال ۱۳۹۶ انجام شد. در این مطالعه برای سنجش رابطه متغیرها از سه پرسش نامه مستقل استفاده شد. با استفاده از آمار توصیفی شامل آماره های فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار به همراه جداول و نمودارها و با استفاده از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون به بررسی ارتباط بین متغیرهای وابسته و مستقل پرداخته شد.

یافته ها: در خصوص دیدگاه پرسنل بیمارستان نسبت به مقوله های عدالت سازمانی، فساد مالی و اعتماد سازمانی میانگین نمره فساد مالی ۲/۸۹ از ۴ بود. اعتماد سازمانی میانگین نمره ۲/۳۷۵ و عدالت سازمانی ۲/۱ را داشتند. بین عدالت سازمانی و کاهش فساد مالی همبستگی مستقیم و معناداری وجود داشت ($r=0/224, P=0/014$) همچنین بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی نیز همبستگی مستقیم و معناداری مشاهده شد ($r=0/376, P<0/001$).

نتیجه گیری: با توجه به نتایج مطالعه حاضر، عدالت سازمانی ارتباط معناداری با اعتماد سازمانی و پیشگیری از فساد در مراکز ارائه دهنده خدمات درمانی دارد. بنابراین تلاش مدیران و مسئولین بیمارستان ها و مراکز درمانی در راستای برقراری عدالت و اعتماد سازمانی و در نتیجه پیشگیری از فساد ضروری به نظر می رسد.

واژگان کلیدی: فساد مالی؛ عدالت سازمانی؛ اعتماد سازمانی؛ بیمارستان

مقدمه

انحصارطلبی و مشارکت عموم مردم در تعیین سرنوشت می شود و باعث بروز تبعیض های ناروا است [۱]. به طور کلی کنترل فساد به عنوان یکی از شاخص های حاکمیت خوب پذیرفته شده است [۲]. گزارش سالانه های سازمان های بین المللی شفافیت در سال ۲۰۰۹ نشان داد که هیچ کشوری در دنیا عاری از فساد مالی نیست و در کشورهای منطقه قطر بهترین وضعیت را در کنترل فساد و عراق بدترین وضعیت را دارد و متاسفانه این شاخص در سال های اخیر در ایران یک روند نزولی را دنبال می

فساد مالی، نقش و تاثیرات منفی زیادی بر کارایی و اثربخشی کارکنان در نظام اداری سازمان های دولتی برجای می گذارد. فساد در نظام اداری، کم و بیش گریبان گیر همه ی کشورها بوده و یکی از بیماری های مزمن نظام اداری تلقی می شود و مانع از دستیابی آن ها به اهدافی همچون توزیع عادلانه ی فرصت های اقتصادی و درآمدها، برقراری عدالت اجتماعی و افزایش رفاه عمومی، احقاق حقوق اشخاص ذی حق، ایجاد محیط مساعد برای رشد فضایل اخلاقی، محو

کند [۱].

اعتماد، تأثیرات مهم و مثبتی بر نتایج سازمانی دارد. اعتماد، رفتارها و عملکردهای سازمانی را تسهیل می‌کند و باعث می‌شود تا آن‌ها در هنگام روبه‌رو شدن با مشکلات سازمانی، امیدوارانه به اقدامات گروهی برای برطرف کردن آن مشکلات بپردازند. اعتماد سازمانی کارکنان به ساختار نظام و فرهنگ سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، سبب اعتماد و اطمینان کامل کارکنان به سازمان می‌گردد و به ارزیابی مفید و مطلوب از ارکان سازمان منجر می‌شود. اعتماد سازمانی، اساس موفقیت در روابط کاری در سازمان است. در واقع بخش اعظم روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می‌شود [۳]. امروزه با سرعت فزاینده تغییر در سازمان‌ها، مدیران در جستجوی راه‌هایی برای افزایش تعهد کارکنان هستند، تا از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند. طبق شواهد موجود عملکرد و تعهد کاری و سازمانی نیروی کار در سازمان‌های دولتی ایران پایین است و کارکنان انگیزه و روابط کاری پایینی دارند، و به دلیل عدم رضایت شغلی همواره به فکر تغییر شغل و یا ترک سازمان می‌باشند، دلیل امر را می‌توان ناشی از پایین بودن میزان تعهد به کار و سازمان در سازمان‌های دولتی جست که خود ناشی از پایین بودن اعتماد آن‌ها به سازمان است [۴]. در واقع نبود عدالت سازمانی اعتماد پرسنل را کاهش می‌دهد، با توجه به آن که عدالت و برقراری آن از نیازهای اساسی بشر است، ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها با تحریک نیازهای متفاوت افراد موجب برانگیختگی کارکنان به رفتارهای مثبت و منفی می‌شود. در واقع تلاش افراد برای رفع نیازها گاهی آن‌ها را به فساد متمایل می‌کند [۵].

نتایج یک مطالعه نشان داد که عدالت پیش‌بینی‌کننده قوی اعتماد به سازمان و اعتماد به مدیریت است [۶]. حقیقتیان و همکاران در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل اجتماعی موثر بر فساد اداری در سازمان‌های اداری یزد در سال ۱۳۹۱ به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی از مهمترین متغیرهای تأثیرگذار بر فساد اداری در سازمان می‌باشد [۷]. همچنین نتایج مطالعه دکونینک و همکاران نشان داد که عدالت سازمانی به شکل مثبت با اعتماد به سازمان ارتباط دارد [۸]. مطالعه حاضر به تعیین ارتباط عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با پیشگیری از فساد مالی از دیدگاه پرسنل بیمارستان ولیعصر تویسرکان پرداخته است.

شهرستان تویسرکان بود که در این مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۱۴۰ نفر از بین مجموع ۳۱۰ نفر پرسنل رسمی و پیمانی بیمارستان جهت ورود به مطالعه انتخاب شد به این شکل که تمام پرسنل بیمارستان شانس یکسان را برای ورود به مطالعه داشتند و حجم نمونه مورد نیاز از طریق مراجعه به کارگزینی بیمارستان و انتخاب تصادفی از بین لیست پرسنل بیمارستان فراهم شد. سابقه کاری کمتر از یک سال در بیمارستان به دلیل احتمال عدم آشنایی کامل با فضای بیمارستان به عنوان معیار خروج در نظر گرفته شد. مطالعه حاضر به تأیید شورای پژوهشی دانشگاه آزاد تویسرکان رسیده است و از افراد مورد مطالعه قبل از ورود به مطالعه رضایت آگاهانه اخذ شد.

به منظور دستیابی به اهداف تحقیق سه پرسشنامه استاندارد در اختیار افراد مورد مطالعه قرار گرفت. پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن [۹] (مشتمل بر گویه‌های عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) شامل ۲۰ سوال بود و روایی این پرسشنامه در مطالعه‌ای که توسط ناظم و لاجوردی در سال ۱۳۹۶ اجرا گردید تأیید شده و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۹۴ درصد به دست آمده است [۹]. پرسشنامه اعتماد سازمانی [۱۰] مشتمل بر گویه‌های اعتماد عمودی، اعتماد افقی و اعتماد نهادی شامل ۱۲ سوال بود و روایی این پرسشنامه در مطالعه‌ای که توسط نادری و همکاران در ۱۳۹۲ اجرا گردید تأیید شده و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۷۰ درصد به دست آمده است [۱۰]. پرسشنامه پیشگیری از فساد مالی (مشتمل بر گویه‌های پاسخگویی، شایسته‌سالاری، فرهنگی، مشارکتی) شامل ۲۰ سوال بود و این پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد و روایی آن به تأیید متخصصان مربوطه رسید و پایایی آن نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب در ابعاد پاسخگویی، شایسته‌سالاری، فرهنگی و مشارکتی به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۸ و ۰/۸۹ بود که پایایی مناسبی است.

با استفاده از آمار توصیفی شامل آماره‌های فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار به همراه جداول و نمودارها و با استفاده از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون به بررسی ارتباط بین مقوله‌های عدالت سازمانی، فساد مالی و اعتماد سازمانی پرداخته شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

از مجموع ۱۴۰ نفر از پرسنل بیمارستان که به سوالات پاسخ دادند ۴۹ نفر (۳۵٪) مرد و ۹۱ نفر (۶۵٪) زن بودند. میانگین سنی پرسنل ۳۴/۶۶±۸/۱۶ سال بود. ۵۳ نفر (۳۷/۸٪) در محدوده سنی ۲۰-۳۰ سال بودند و فقط ۴ نفر (۲/۸۶٪)

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی (توصیفی - تحلیلی) بود که در سطح بیمارستان ولی عصر (عج) شهرستان تویسرکان طی شش ماهه اول سال ۱۳۹۶ انجام شد. جامعه آماری مطالعه شامل کارکنان رسمی و پیمانی بیمارستان ولیعصر (عج)

در جدول ۲ دیدگاه پرسنل بیمارستان نسبت به مقوله های عدالت سازمانی، فساد مالی و اعتماد سازمانی نشان داده شده است. همان گونه که مشاهده می شود فساد مالی درک شده در بین پرسنل با نمره ۲/۷۴، ۲/۹۹، ۲/۸۸ و ۲/۷ به ترتیب برای حیطه های پاسخگویی، شایسته سالاری، فرهنگی و مشارکتی و با نمره کل ۲/۸۹ در وضعیت خوب قرار داشت. اعتماد سازمانی میانگین نمره ۲/۳۷ (نمرات ۲/۴۷، ۲/۲۷ و ۲/۳۷ به ترتیب برای حیطه های اعتماد عمودی، افقی و نهادی) و عدالت سازمانی نمره ۲/۱ (نمرات ۱/۷۷، ۲/۱ و ۲/۲۷ به ترتیب برای حیطه های عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی) را داشتند و در محدوده ضعیف بودند. در حیطه های عدالت سازمانی نیز عدالت تعاملی با نمره ۲/۲۷ در مقایسه با سایر حیطه ها، میانگین نمره بیشتری را کسب کرده بود و عدالت توزیعی درک شده بین پرسنل ضعیف بود.

ضریب همبستگی بین مقوله های عدالت سازمانی، فساد مالی و اعتماد سازمانی در جدول ۳ نمایش داده شده است. همان گونه که مشاهده می شود بین عدالت سازمانی و پیشگیری از فساد مالی همبستگی مستقیم و معناداری مشاهده می شود ($t=0/224, P=0/014$)، همچنین بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی نیز همبستگی مستقیم و معناداری مشاهده شد ($t=0/376, P<0/001$). اما همبستگی بین متغیرهای اعتماد سازمانی و فساد مالی از نظر آماری معنادار نبود ($t=0/11, P=0/27$).

ضریب همبستگی بین حیطه های مربوط به عدالت سازمانی با حیطه های اعتماد سازمانی و فساد مالی در جدول ۴ نمایش داده شده است. بین عدالت تعاملی با تمام ابعاد فساد مالی رابطه معنادار آماری مشاهده شد ($P<0/001$) اما حیطه های

بالای ۵۰ سال سن داشتند. از نظر تحصیلات نیز ۵۵٪ پرسنل مورد مطالعه مدرک کارشناسی داشتند و فقط ۴ نفر تحصیلات بالاتر از کارشناسی داشتند. از نظر پست سازمانی نیز پرستاری، خدمات و اداری به ترتیب با ۳۶/۴۳٪، ۱۶/۴۳٪ و ۱۲/۸۶٪ بیشترین فراوانی را داشتند. خصوصیات جمعیت شناختی افراد مورد مطالعه در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: خصوصیات جمعیت شناختی پرسنل مورد مطالعه

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۴۹
	زن	۹۱
گروه سنی (سال)	۲۰-۳۰	۵۳
	۳۱-۴۰	۴۴
	۴۱-۵۰	۳۹
	۵۱-۶۰	۴
	زیر دیپلم	۱۶
تحصیلات	دیپلم	۲۶
	کاردان	۱۷
	کارشناس	۷۷
	ارشد و بالاتر	۴
	خدمتگزار	۲۳
پست سازمانی	پرستار	۵۱
	اداری	۱۸
	رشته های پیراپزشکی*	۲۰
	بهبیار	۱۵
	پزشک	۱
	ماما	۱۲
	۸/۵۷	

*شامل رشته های اتاق عمل، بیهوشی، رادیولوژی و آزمایشگاه

جدول ۲: دیدگاه پرسنل بیمارستان ولیعصر تویسرکان نسبت به مقوله های عدالت سازمانی، فساد مالی و اعتماد سازمانی

ردیف	نام متغیر	میانگین نمره اکتسابی*	انحراف معیار
۱	عدالت توزیعی	۱/۷۷	۰/۴۷
	عدالت سازمانی	۲/۱	۰/۵۳
	عدالت تعاملی	۲/۲۷	۰/۵۶
۲	مجموع	۲/۱	۰/۳۵
	پاسخگویی	۲/۷۴	۰/۶۵
	شایسته سالاری	۲/۹۹	۰/۶۳
	فساد مالی	۲/۸۸	۰/۵۴
	فرهنگی	۲/۷	۰/۶۶
۳	مشارکتی	۲/۸۹	۰/۴۷
	مجموع	۲/۴۷	۰/۵۲
	اعتماد سازمانی	۲/۲۷	۰/۴۷
	اعتماد عمودی	۲/۳۷	۰/۵۶
مجموع	اعتماد نهادی	۲/۳۷	۰/۳۳

* ۱-۱/۷۴ (خیلی ضعیف)، ۲/۴۹-۱/۷۵ (ضعیف)، ۲/۲۴-۲/۵ (خوب)، ۳/۲۵-۴ (خیلی خوب)

جدول ۳: ضریب همبستگی بین مقوله های عدالت سازمانی، فساد مالی و اعتماد سازمانی

اعتماد سازمانی	فساد مالی	عدالت سازمانی	
-	-	۱	عدالت سازمانی
-	-	-	P.Value
-	۱	۰/۲۲۴	فساد مالی
-	-	۰/۰۱۴	P.Value
۱	۰/۱۱	۰/۳۷۶	اعتماد سازمانی
-	۰/۲۷	<۰/۰۰۱	P.Value

جدول ۴: ضریب همبستگی بین حیطه های مربوط به عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی و مقوله فساد مالی

اعتماد سازمانی	فساد مالی			اعتماد سازمانی			
	عمودی	افقی	نهادی	پاسخگویی	شایسته سالاری	فرهنگی	
عدالت توزیعی	۰/۱۸	۰/۲۳	۰/۲	۰/۱۴	۰/۱۱	۰/۱۵	۰/۱۱
P.Value	۰/۰۱۷	۰/۰۰۱	۰/۰۲۳	۰/۱۶	۰/۰۹	۰/۲۳	۰/۱۲
عدالت رویه ای	۰/۴۱	۰/۳۵	۰/۴۲	۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۰۶	۰/۰۸
P.Value	۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۴۵	۰/۳۸	۰/۳۶
عدالت تعاملی	۰/۴۱	۰/۴۲	۰/۴۳۲	۰/۳۱	۰/۲۶	۰/۳۲	۰/۳۱
P.Value	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱

سازمان و بهبود سیستم جبران حقوق و مزایا اقدام نمایند. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که عدالت ارتباطی مستقیم و معنادار با اعتماد سازمانی دارد؛ همچنین این ارتباط مستقیم و معنادار بین ابعاد مختلف عدالت با اعتماد سازمانی نیز برقرار بود. نتایج مطالعات متعدد [۱۳-۱۵] که ارتباط بین این دو مقوله را مورد بررسی قرار داده اند با نتایج به دست آمده در مطالعه ما همسو می باشد. وجود عدالت در سازمان و یا ادراک وجود آن توسط کارکنان می تواند به طور موثری به ایجاد و شکل گیری اعتماد بین کارکنان و مدیران و همچنین بین کارکنان و همکاران و در نهایت کل سازمان بینجامد. یکی از مهمترین نیازهای کارکنان در سازمان، برقراری اعتماد میان آن ها و مدیران می باشد. وجود سطوح بالای اعتماد در سازمان باعث ایجاد هزینه های پایین ارزیابی و دیگر سازوکارهای کنترلی خواهد شد و در نتیجه کارکنان خود را کنترل و دارای انگیزه های درونی برای ارائه خدمات بهتر و با کیفیت بیشتر خواهند بود. استقرار اعتماد در سازمان و استمرار آن به نوبه خود سبب اعتماد بیشتر و روحیه بالای کارکنان و به تبع آن باعث افزایش کارآیی و تعهد آن ها می شود [۱۶]. با توجه به این موضوع که کیفیت خدمات ارائه شده در بیمارستان ها و مراکز ارائه دهنده خدمات درمانی از اهمیت بالایی برخوردار است، لذا با وجود عدالت و اعتماد سازمانی در این قبیل سازمان ها این مهم دست یافتنی خواهد بود.

نتایج این مطالعه حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی به طور کلی و پیشگیری از فساد مالی ارتباطی مستقیم و معنادار وجود دارد اما از بین ابعاد مختلف عدالت، ارتباط بین عدالت تعاملی و فساد از نظر آماری معنی دار بوده است. این در

عدالت سازمانی با سایر ابعاد فساد مالی ارتباط معنادار نداشتند. بین تمام سطوح عدالت سازمانی با تمام حیطه های اعتماد سازمانی همبستگی مستقیم و معناداری وجود داشت ($P < 0.05$).

بحث

مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و پیشگیری از فساد مالی از دیدگاه پرسنل بیمارستان ولیعصر تویسرکان انجام شد. بر اساس نتایج حاصل از این مطالعه، تمام حیطه های عدالت سازمانی و عدالت سازمانی درک شده توسط پرسنل ضعیف بود و بعد توزیعی عدالت سازمانی نسبت به سایر ابعاد نمره کمتری را به خود اختصاص داده است. در مطالعه سیدین و همکاران [۱۱] که به بررسی رابطه عدالت سازمانی و بهره روری در بیمارستان های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی ایران پرداخته اند، عدالت توزیعی کمتر از حد متوسط بوده است. در مطالعه گل پرور و نادری نیز میزان عدالت توزیعی درک شده در بین پرستاران ضعیف گزارش شده است [۱۲]. از آنجایی که عدالت توزیعی بیشتر بر مزایای نقدی دریافت شده توسط پرسنل و همچنین میزان وظایف و مسئولیت های محول شده به کارکنان تاکید دارد، می توان این گونه بیان داشت که پاداشها و مزایای اعطایی در بیمارستان های مورد بررسی مناسب نبوده است. از طرف دیگر ممکن است به دلیل تدوین برنامه های غیر عادلانه کاری توسط مدیران و توقعات نابه جای آن ها از کارکنان زیر دست؛ میزان عدالت توزیعی درک شده در سازمان کاهش یابد. بنابراین، مدیران بایستی نسبت به مرتفع نمودن بی عدالتی های حاکم بر

در مطالعه حاضر محدودیت‌هایی وجود داشت؛ از جمله این که به دلیل حجم کم نمونه در زیر گروه‌های جمعیت شناختی پرسنل مورد مطالعه امکان تحلیل و نتیجه‌گیری در سطوح زیرگروه‌ها مقدور نبود. به دلیل تعداد زیاد سوالات و توزیع سوالات در وقت اداری در بین پرسنل، این احتمال وجود دارد که گاهی سوالات با دقت کافی پاسخ داده نشده باشند. با این وجود، مطالعه حاضر جزء محدود مطالعات انجام شده است که به بررسی نقش عوامل مدیریتی در محیط‌های درمانی پرداخته است. می‌توان به نوعی بدیع بودن و مهم بودن موضوع تحقیق در سطوح درمانی را نقطه قوت این مطالعه در نظر گرفت و نتایج آن می‌تواند مبنای مناسبی برای اتخاذ سیاست‌ها و روش‌های مناسب مدیریتی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی باشد.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج مطالعه حاضر ارتقای عدالت سازمانی می‌تواند منجر به ارتقای اعتماد سازمانی و پیشگیری از فساد در مراکز ارائه دهنده خدمات درمانی شود. بنابراین، مدیران و سرپرستان بیمارستان‌ها و مراکز درمانی با جبران بی‌عدالتی در سطح سازمان تحت مدیریت خود و برقراری عدالت و بهبود آن در هر سه بعد می‌توانند شاهد ایجاد اعتماد، پیشگیری از فساد و به تبع آن افزایش بهره‌وری و بازدهی کارکنان باشند.

تشکر و قدردانی

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه در مقطع کارشناسی ارشد مدیریت مالی دانشگاه آزاد واحد تویسرکان می‌باشد. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از زحمات پرسنل محترم بیمارستان ولیعصر که در پاسخ دهی به پرسشنامه‌ها مشارکت داشتند، قدردانی به عمل آورند.

تضاد منافع

این مطالعه برای نویسندگان هیچ گونه تضاد منافی نداشته است.

REFERENCES

- Kaufmann D, Kraay A, Mastruzzi M. Governance matters VI: governance indicators for 1996-2006. World Bank Policy Research Working Paper. 2007(4280):1-94.
- Kaufmann D, Kraay A. Growth without governance. *Economia*. 2002;3(1):169-229.
- Mehdad A, Dehghan E, Golparvar M, Shoja A. The relationship between psychologically healthy work place' components and organizational commitment and organizational trust among employees of Sar-Khoon and Qushm gas refinery incorporation. *Knowledge & Research in Applied psychology*. 2012;13(2):71-80. (Persian)
- Danaeifar H, Rajab-zadeh A, Hasiri A. Improving Internal Organizational Trust in the Public Sector: Investigating the Role of Managerial Competency. *Management research*. 2009;2(4):59-90. (Persian)
- Salimi G, Pourezat AA. The Effect of Perceived unfairness in the organization on Tendency of corruption. *Strategic Management Thought*. 2010;4(1):131-59. (Persian)
- Hubbell AP, Chory Assad RM. Motivating factors: Perceptions of justice and their relationship with managerial and organizational trust. *Communication studies*. 2005; 56(1):47-70.
- Haghighatian M, Karimizadeh S, Nazari J. A Study of Some Factors Affecting Administrative Corruption Among Administrative Organizations in Yazd. *Journal of Applied Sociology*. 2012;23(48):125-42. (Persian)
- DeConinck JB. The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*. 2010;63(12):1349-55.

حالی است که در مطالعه تقی‌زاده و سلطانی [۱۷] که در شرکت‌های تولید کننده خودرو انجام شده است، ابعاد توزیعی و رویه‌ای عدالت به طور مستقیم و بعد تعاملی آن به طور غیر مستقیم بر گرایش افراد به فساد در سازمان نقش داشته است. نتایج مطالعه ای دیگر از تقی‌زاده و سلطانی [۱۸] نشان داد که در بین ابعاد عدالت سازمانی، بیشترین اثرگذاری بر کاهش فساد اداری از طریق عدالت توزیعی بوده و عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی به ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارند. ادراک بی‌عدالتی در هریک از ابعاد توزیعی و رویه‌ای به شکلی زنجیروار و دوسویه برهم اثر افزایشی داشته و گرایش به فساد را در سازمان و در بین افراد تقویت خواهد کرد؛ از طرف دیگر گرایش به فساد به تقویت احساس بی‌عدالتی در بین سایر کارکنان دامن زده و همچنین درست نبودن رویه‌های سازمانی را در پی خواهد داشت. در خصوص ادراک بی‌عدالتی تعاملی بایستی به این نکته اشاره نمود که بی‌عدالتی تعاملی بر نارضایتی از مدیر بیشتر از نارضایتی از سازمان تاثیر دارد، اما اگر در طول زمان ادراک این نوع بی‌عدالتی جبران نشود، تقویت شده و در نهایت منجر به نارضایتی از سازمان می‌شود. نارضایتی از سازمان نیز می‌تواند به گرایش فرد به فساد بینجامد [۱۷].

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ارتباط بین اعتماد سازمانی و پیشگیری از فساد از نظر آماری معنی‌دار نمی‌باشد. نتایج مطالعه عباس‌زاده واقفی و همکاران [۱۹] حاکی از آن است که عوامل فردی در بروز فساد نسبت به عوامل سازمانی و محیطی از تاثیر بیشتری برخوردار می‌باشد. در راستای تبیین یافته مطالعه حاضر می‌توان به این موضوع اشاره نمود که در برخی از سازمان‌ها نقش عوامل فردی در بروز فساد مالی بسیار پررنگ‌تر بوده و حتی تاثیر آن از عوامل دیگری همچون اعتماد سازمانی پیشی بگیرد. از بین عوامل فردی می‌توان به وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، جنسیت، باورها و اعتقادات دینی و مذهبی، نگرش‌ها، وضعیت روانشناختی، زیاده‌خواهی و ترجیح منافع فردی به منافع سازمان اشاره نمود. در مطالعه ما نقش و ارتباط عوامل فردی با فساد مورد بررسی قرار نگرفته است، بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی نقش و تاثیر این دسته عوامل نیز مورد بررسی و مطالعه قرار بگیرد.

9. Nazem F, Lajevardi A. A structural model for organizational justice in oil industry based on managers' emotional intelligence and knowledge management. *Journal of Teaching and Marine Sciences*. 2018;4(4):78-91. (Persian)
10. Nadi M, Moshfeghi N, Siadat SA. A Structural Equation modeling Study of the Relationship between the Dimensions of Organizational Justice, Trust, Continuous and Affective Commitment with Teacher's Perceived Self-efficacy. *New Approach In Educational Administration*. 2014; 4(16): 19-42. (Persian)
11. Seyedin SH, Ahadinejad B, Tourani S, Rajabifard F. The Relationship between Employees' Perception of Organizational Justice and Their Productivity in Selected Educational Hospitals at Iran University of Medical Sciences. *Bioethics Journal*. 2014; 4(13): 97-116. (Persian)
12. Golparvar M, Nadi MA. Perceptions of Justice with Customer - Oriented Behaviors among Nurses. *Journal of Health Administration*. 2009;12(35): 61-70. (Persian)
13. Carr JD, Maxwell SR. Police officers' perceptions of organizational justice and their trust in the public. *Police Practice and Research*. 2017;11:1-5.
14. Van Craen M. Fair policing from the inside out. In *The politics of policing: Between force and legitimacy* 2016 Jun 10 (pp. 3-19). Emerald Group Publishing Limited.
15. Van Craen M, Skogan WG. Achieving fairness in policing: The link between internal and external procedural justice. *Police quarterly*. 2017;20(1):3-23.
16. Jazani N, Soltani SH. The Impact of Organizational Justice on Organizational Commitment in the Mediating Role of Organizational Trust. *Journal of Development Management and Evolution*. 2016; 25: 27-36. (Persian)
17. Taghizadeh H, Soltani-Fesaghandis GH. Investigating the Role of Organizational Justice on Employee's Corruption Tendency in the Organization. *Organizational Culture Management*. 2017; 15(3): 529-550. (Persian)
18. Taghizadeh H, Soltani-Fesaghandis GH. Prioritization of organizational justice dimensions from the viewpoint of Institutional Corruption decrease Using Cook and Seiford Approach. *The Journal of Sociology Studies*. 2018; 10(37): 43-55. (Persian)
19. Abbaszadeh-vaghefi SH, Delkhah J, Forouzande L. Identification of Native Causes of Corruption: Case Study of Tehran Municipality. *Journal of Audit Science*. 2017; 17(68). (Persian)