

## Investigate the Effect of Islamic Work Ethic on Job Motivation with the Mediating Role of Organizational Justice (Case study: Valiasr Hospital in Arak)

Jahanshahi F<sup>1</sup>, Ghasemi M<sup>2\*</sup>, Ahmadi M<sup>3</sup>

1- Masters, Department of Nursing, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Nursing, College of Medical Sciences, Islamic Azad University, Arak, Iran.

3- M.Sc., Department of Public Management, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran

**Corresponding Author:** Ghasemi M, Assistant Professor, Department of Nursing, College of Medical Sciences, Islamic Azad University, Arak, Iran.

**Email:** m-ghasemi@iau-arak.ac.ir

### Abstract

**Introduction:** In this study, the researcher tries to investigate the effect of Islamic work ethic on job motivation with the mediating role of organizational justice in Valiasr Hospital in Arak.

**Methods:** The present study is applied in terms of purpose and causal in terms of method. The statistical population of this study includes 630 nurses of Valiasr Hospital in Arak. In this regard, the researcher has used a questionnaire to collect data. The validity and reliability of the questionnaires have been confirmed in this study. The analysis of the results in this study was performed using statistical software at both descriptive and inferential levels. At the descriptive level, statistics such as frequency and frequency percentage and SPSS software have been used. At the inferential statistics level, research equations have been used to test research hypotheses and determine the fit of the model and Lisrell software.

**Results:** Islamic work ethic has a positive effect on job motivation with the mediating role of organizational justice. Islamic work ethic has a positive effect on job motivation. Islamic work ethic has a positive effect on organizational justice. Organizational justice has a positive effect on job motivation.

**Conclusions:** People who institutionalize the values and principles of Islamic work ethic and adhere to those principles, consider work as a source of independence and self-fulfillment, and these characteristics affect the inner motivation of the individual and cause a great desire to do It works.

**Keywords:** Islamic work ethic, Job motivation, Organizational justice.

## بررسی تاثیر اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان ولیعصر اراک)

فاطمه جهانشاهی<sup>۱</sup>، مرتضی قاسمی<sup>۲\*</sup>، مریم احمدی<sup>۳</sup>

۱- مربی، گروه پرستاری، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

۲- استادیار، گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران.

۳- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران.

نویسند مسئول: مرتضی قاسمی، استادیار، گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران.  
ایمیل: M-ghasemi@iau-arak.ac.ir

### چکیده

**مقدمه:** محقق تلاش دارد در این پژوهش به بررسی تاثیر اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی در بیمارستان ولی عصر اراک بپردازد.

**روش کار:** تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش علی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۶۳۰ نفر از پرستاران بیمارستان ولی عصر اراک می باشد. در این راستا محقق از پرسشنامه برای جمع آوری داده ها استفاده کرده است. روایی و پایایی پرسشنامه ها در این تحقیق تایید شده است. تجزیه و تحلیل نتایج حاصل در این پژوهش با استفاده از نرم افزار های آماری در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شده است. در سطح توصیفی از آماره هایی نظیر فراوانی و درصد فراوانی و نرم افزار SPSS استفاده شده است. در سطح آمار استنباطی برای آزمون فرضیه های تحقیق با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری و تعیین برازش مدل و نرم افزار lisrell استفاده شده است.

**یافته ها:** اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی تاثیر مثبت دارد. اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی تاثیر مثبت دارد. اخلاق کاری اسلامی بر عدالت سازمانی تاثیر مثبت دارد. عدالت سازمانی بر انگیزه شغلی تاثیر مثبت دارد.

**نتیجه گیری:** افرادی که ارزش ها و اصول اخلاق کار اسلامی را درون خود نهادینه می سازند و به آن اصول پایبند هستند، کار را به عنوان منبع استقلال و خودشکوفایی می دانند و این ویژگی ها بر انگیزش درونی فرد تاثیر دارد و باعث رغبت و تمایل فراوان برای انجام کار می شود.

**کلیدواژه ها:** اخلاق کاری اسلامی، انگیزه شغلی، عدالت سازمانی.

### مقدمه

بر آن ها در سازمان ها ضروری است. توجه پژوهشگران بسیاری در سالهای اخیر به اخلاق کار جلب شده که چنین علاقه های ممکن است بیانگر این اعتقاد باشد که اخلاق کار، نگرش کارکنان نسبت به کار و سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد که در آن به کار مشغولند. اخلاق کار که به طور معمول با باورهای دینی کارکنان در ارتباط است بر نگرشهای مطلوب فردی و سازمانی نقش چشمگیری دارد. اخلاق کار، هنجاری فرهنگی است که به کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می دهد و بیانگر این است

اخلاق کاری اسلامی شایسته مطالعه و شناسایی است. نه تنها به علت اینکه هنوز در برخی از مناطق جامعه اسلامی یافت می شود بلکه به این علت که آرمان ها و کمال مطلوب هایی است که بسیاری از زنان و مردان مسلمان امروز در صدد تحقق آن ها هستند. انضباط کاری، مهرورزی، معاشرت سازنده تواضع، وفای به عهد و وجدان کاری از جمله شیوه های مطلوب اخلاقی مورد تاکید اسلام در مدیریت سازمان ها محسوب میشوند. که تحقق آنها و بررسی عوامل موثر

به انگیزش شغلی در پرستاران میتواند باعث کاهش رضایت شغلی و نهایتاً کاهش کیفیت مراقبت از بیمار و خدمات شود و با عواملی همچون رضایت شغلی، کیفیت خدمات ارائه شده، ماندگاری پرستاران در حرفه پرستاری ارتباط دارد. که باعث رضایت شغلی در محیط کار میشوند ارتباط نزدیکی با توسعه سازمان دارد. در اثر نارضایتی پرستاران، بغیر از زیانها و ضررهای مادی که سازمان متحمل میشود، افزایش میزان خطا و کاهش کیفیت مراقبت سبب وارد آمدن صدمات جبران ناپذیری به بیمار خواهد شد. پرستاران با انگیزه و راضی از کار، آمادگی بیشتری برای انجام مراقبت از بیمار و همکاری با سایر اعضای تیم درمان دارند و خدمات مراقبتی بهتری ارائه میدهند. همچنین آنها از توانمندی کلامی و رفتاری بالایی در کارشان برخوردار میباشند. در عوض پرستاران بی انگیزه و ناراضی از تمایل کمی برای ارائه خدمات بهداشتی با کیفیت برخوردار هستند و از بازگشت دوباره بیماران جهت دریافت مراقبت های بهداشتی استقبال چندانی نمی کنند. با انجام مروری بر متون علمی و با اندک توجه به گفتار و اخبار جامعه پرستاری ایران و حتی برخی کشورهای دیگر متوجه چالش دار بودن مفهوم انگیزش در بین پرستاران شاغل می شویم. در مصاحبه ای که رئیس سازمان نظام پرستاری کشور با خبرگزاری دانشجو انجام داده بود وی با بیان اینکه دریافتی پرستاران با حجم کارشان تطابق ندارد، گفت: در هیچ کشوری فاصله حقوقی پزشکان و پرستاران بیش از ۴/۵ برابر نیست و حتی در برخی کشورها حقوق پرستاران از پزشک اورژانس بیشتر است، در حالی که در ایران این فاصله ۲۰۰ تا ۳۰۰ برابر است که این آزار دهنده و از بین برنده انگیزه این قشر میباشد. که در این راه رعایت عدالت سازمانی در سازمان می تواند ارتقا دهنده انگیزه شغلی باشد که برای ارتقا عدالت سازمانی نیازمند ارتقا اخلاق کاری اسلامی هستیم. از این رو محقق بر آن شده است به بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی پرستاران بیمارستان ولیعصر پیردازد و با ارائه راهکارهای مناسب انگیزش شغلی پرستاران بیمارستان ولیعصر را بهبود ببخشد. لذا سوال اصلی تحقیق این است که اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی در بیمارستان ولیعصر اراک چه تاثیری دارد؟

#### چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

موضوع انگیزش شغلی یکی از ارکان مهم مدیریت را تشکیل می دهد. امروزه در مدیریت نیروی انسانی یکی از موضوعات مورد توجه، تامین نیازهای کارکنان در جهت

که کار به خودی خود ارزش ذاتی دارد [۱]. کسانی که ارزش ها و اصول اخلاق کار اسلامی را درون خود نهادینه میسازند و به آن اصول پایبند هستند، کار را به عنوان منبع استقلال و خودشکوفایی می دانند و این ویژگی ها بر انگیزش درونی فرد تاثیر دارد و باعث رغبت و تمایل فراوان برای انجام کار میشود. اخلاق کار در مباحث مربوط به مدیریت سازمانها از اهمیت زیادی برخوردار است. همواره اعتقادات مذهبی تاثیر به سزایی بر اخلاق کار داشته است و شاید بتوان اخلاق کار از دید اسلام را به عنوان یکی از کاملترین انواع آن دانست. امروزه سازمان ها در بافت جوامع اسلامی توجه خود را معطوف به اخلاق و ارزش های اخلاقی نموده اند، چرا که احتمال می رود کارکنانی که پایبند به اخلاق کار اسلامی هستند، اشتیاق و انرژی بیشتری را در رابطه با کار خود نشان می دهند [۲].

عدالت یعنی قرار گرفتن هر چیز در جای خودش در دنیای مدرن، بخش اعظمی از اجرای عدالت در جامعه به وجود عدالت در سازمانها منوط است و هر چه در سازمان ها عدالت بیشتر رعایت شود کارکنان رضایت شغلی بیشتر و انگیز بیشتری برای ماندن در شغل خود و انجام وظیفه دارند. انگیزه فرآیندی درونی است که رفتار را نیرومندانه هدایت می کند انگیزش شغلی نشان دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سرو سامان دادن به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود برای بهتر انجام دادن کارهاست یکی از دلایل موفقیت کارکنان و به تبع آن سازمان ها وجود عوامل انگیزشی در حد بالا در آن سازمان می باشد [۳]. رسیدن به اهداف سازمان نیرو و انگیزه ای می خواهد که از آن به عنوان انگیزه شغلی نام برده می شود زیرا انگیزش شغلی به مجموعه ای از نیروهای اثر بخشی اتلاق می گردد که از درون و بیرون شخص سرچشمه می گیرند تا آغاز گر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین کند. حال یکی از عواملی که به رفتار فرد شکل، جهت، شدت و مداومت می بخشد همان نگاه عدالت محورانه ای است که کارکنان انتظار دارند در محیط کاریشان رعایت گردد [۴].

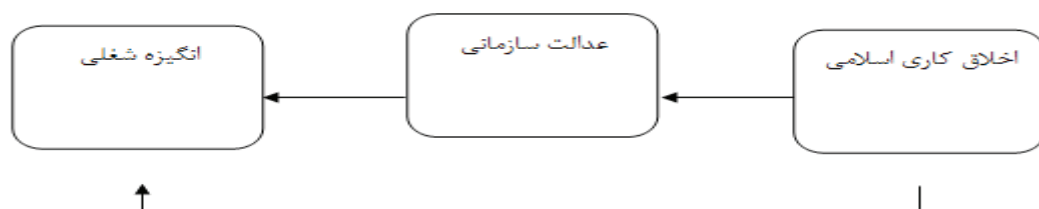
در حرفه پرستاری نیز موضوع انگیزش اهمیت زیادی دارد زیرا ماهیت فعالیتهای پرستاری ایجاب میکند که شاغلین این حرفه با عشق و علاقه زیاد وظایف خود را انجام دهند و از آنجا که پرستاری با سلامت افراد جامعه سرو کار دارد، کاهش یا کمبود انگیزه در بین پرستاران اثرات بسیار سوئی بر سلامت جامعه خواهد داشت. عدم توجه

ایجاد انگیزه برای بالابردن کیفیت کار آنان و بهره گیری هرچه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می باشد. نیروی انسانی کمیاب ترین و گرانترین سرمایه هرنوع سازمان محسوب می شود. انسان به سبب نیازهای متعددی که دارد دست به فعالیت میزند. بنابراین برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان که در واقع پی جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضاء سازمان است، ضرورت تام دارد. از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه های آنان می توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند. فراهم نمودن عوامل انگیزش شغلی و عدم ارضای نیازهای کارکنان در سازمان به صورت بازدهی کم، سوددهی پایین و هدفهای تحقق نیافته جلوه گر می شود، زیرا کارکرد کارکنان در رابطه تنگاتنگی با میزان رضایت آنان است. بیمارستان به عنوان یک سازمان خدماتی با ساختار و پیچیدگیهای خاص خود به افراد مختلف جامعه ارائه خدمت می نماید. این سازمان از ارکان اصلی نظام مراقبتهای بهداشتی و درمانی جامعه می باشد و در واقع اصلی ترین ابزار آن نیروی انسانی است، شناخت و بررسی و تجزیه و تحلیل عوامل انگیزش کارکنان این سازمان با توجه به نقش حساس آن در تامین سلامت افراد جامعه از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. زیرا ارائه خدمات مطلوب و شایسته بوسیله کادر پرستاری، با انگیزش امکانپذیر است، در حالی که عدم وجود انگیزش، سبب نارضایتی و دلسردی آنان شده و در نتیجه مراقبتهای پرستاری به نحو مطلوب و شایسته صورت نمی گیرد.

لازم است مدیر بیمارستان با کارکنان تحت امرش کار کند. کارکنان نیز باید برای تحقق اهداف بیمارستان وظایف محوله را انجام دهند، بدین لحاظ مدیر باید در آنها انگیزه ایجاد کند. لذا مدیر باید هماهنگی لازم بین کارکنان را بوجود آورد و فعالیت یکنواخت، کارا و همه جانبه

کل بیمارستان را برای نیل به اهداف تامین کند. بنابراین باید کارکنان بیمارستان برای ارائه بهترین مراقبت با منابع موجود برانگیخته شوند. در بخش بهداشت و درمان، به لحاظ اهمیت نوع خدمات و سروکار داشتن با سلامت و جان انسانها، اعتلای کیفیت و تضمین کیفیت خدمات ارائه شده برای نظام بهداشت و درمان بطور مداوم مورد توجه قرار گرفته است. ارائه خدمات درمانی در بیمارستان مستلزم وقوع مجموعه ای از فعالیتهای بهم پیوسته است که کادر پرستاری از ارکان مهم محسوب می شوند و دلایل زیادی برای توجه به پرستاران وجود دارد از جمله اهمیت سلامت در جامعه، هزینه های گزاف درمان، کثرت افراد مرتبط با مقوله درمان، مرگ و ناتوانیهای قابل پیشگیری. شناخت عوامل موثر بر انگیزش شغلی کادر پرستاری و فراهم بودن آن، یکی از عوامل موثر در موفقیت عملکرد بیمارستانها خواهد بود. چون آنچه در افزایش و کاهش کارایی کارکنان نقش عمده ای دارد بعد شناختی و نگرش کارکنان نسبت به مقوله انگیزش می باشد.

لذا در این تحقیق با توجه به ضرورت اهمیت انگیزه شغلی پرستاران محقق بر آن شده است تا به بررسی تاثیر اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی در بیمارستان ولیعصر اراک بپردازد. دین و همکاران به تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه ای انگیزه شغلی پرداختند. که در این تحقیق اثبات شده است که اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی تاثیر دارد [۱]. امیلین و همکاران به اخلاق کار اسلامی و اجرای عدالت سازمانی در دستیابی به رضایت شغلی حسابداران پرداختند. نتایج تحقیق نشان می دهد که اخلاق کار اسلامی بر اجرای عدالت سازمانی تاثیر دارد [۵]. قاضی و جلالی به اثرات عدالت سازمانی و انگیزه شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر مودیان مالیاتی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی بر انگیزه شغلی تاثیر دارد [۶].



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (دین و همکاران، ۲۰۱۹؛ امیلین و همکاران، ۲۰۱۸؛ قاضی و جلالی، ۲۰۱۷)

[۱۰]. نتایج محمدی فاتح و همکاران در بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فردی با در نظر گرفتن نقش واسطه گرایی رضایت شغلی و انگیزش درونی در بین کارکنان سازمان مثبت احوال استان همدان، پژوهش نشان می دهد اخلاق کار اسلامی تأثیر قوی و مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد سایر نتایج فرضیه ها و سطوح برازش مدل پژوهش، به همراه نتیجه گیری های تفصیلی و پیشنهادها فاجرای در پایان مقاله آورده شده است [۱۱]. دوری و همکاران به تأثیر اخلاق اسلامی کار بر عملکرد شغلی با نقش واسطه ای انگیزه ذاتی پرداختند. هدف از این مطالعه بررسی تفأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی و انگیزش ذاتی بود. نتیجه این مطالعه نشان می دهد که بین اخلاق کار اسلامی، عملکرد شغلی و انگیزش ذاتی رابطه مثبت وجود دارد. نتیجه تأسیس بیان داشت که ایده اخلاق کار اسلامی به عنوان درمانی برای بحران اخلاقی نوپدید بخش آموزش مالزی که باید در فرهنگ سازمان برای رشد پایدار و عملکرد شغلی اشباع شود [۱۲]. دین و همکاران به تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد شغلی: نقش واسطه ای انگیزه شغلی پرداختند. که در این تحقیق اثبات شده است که اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی و عملکرد شغلی تأثیر دارد. اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد شغلی با نقش واسطه ای انگیزه شغلی تأثیر دارد [۱]. ساتاتو و همکاران به عدالت محیط کاری و انگیزه پرداختند. نتایج تحقیق نشان می دهد که عدالت سازمانی و محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر انگیزش کارکنان، چه به صورت فردی و چه به صورت جمعی دارد. کارکنانی که مدت طولانی در یک شرکت کار کرده اند به دلیل برخورد خوبی که از شرکت دارند، روابط خوب با سایر کارمندان و مدیریت و احساس امنیت شرکت به آنها باقی می ماند [۱۳]. امیلین و همکاران به اخلاق کار اسلامی و اجرای عدالت سازمانی در دستیابی به رضایت شغلی حسابداران پرداختند. نتایج تحقیق نشان می دهد که اخلاق کار اسلامی بر اجرای عدالت سازمانی و دستیابی به رضایت شغلی تأثیر دارد. اخلاق کار اسلامی با نقش واسطه ای اجرای عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد [۵]. قاضی و جلالی به اثرات عدالت سازمانی و انگیزه شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر مودیان مالیاتی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی بر انگیزه شغلی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد [۶].

برای دست یافتن به اهداف پژوهشی، فرضیه های زیر مطرح و مورد آزمون قرار گرفته اند:

فرضیه اصلی: اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی ۱: اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی ۲: اخلاق کاری اسلامی بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی ۳: عدالت سازمانی بر انگیزه شغلی تأثیر مثبت دارد.

در ادامه به برخی از پژوهش های انجام شده در این زمینه اشاره شده است. زمانی و طهماسبی، به بررسی ارتباط اخلاق کاری اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد پرداختند. براساس یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که برای افزایش در میزان رفتار شهروندی سازمانی از طریق افزایش اخلاق کاری اسلامی و عدالت سازمانی می توان اقدام کرد [۷]. نتایج روخمان و همکاران در بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، نشان داد که اخلاق کار اسلامی اثر مثبتی بر هر سه بعد عدالت سازمانی دارد. در نهایت برای تحقیقات آینده کاربردها، محدودیت ها و پیشنهاد های دفر زمینه عدالت سازمانی ارائه شد و مورد بحث قرار گرفت [۸]. قدیری و درخشان به بررسی عدالت سازمانی و تأثیر آن بر انگیزش کارکنان و رضایت شغلی پرداختند. با توجه به تحلیل های صورت گرفته مشخص شد که عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و انگیزش کارکنان دانشکده علوم پزشکی ساوه تأثیر دارد [۹]. رجبی فرجاد و حسینی به تأثیر عدالت سازمانی بر انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی سیستان بلوچستان) پرداختند. یافته ها نشان دهنده تأثیر معنادار و مثبت عدالت سازمانی بر انگیزش شغلی و عملکرد کارکنان، و نیز تأثیر مثبت و معنادار انگیزش شغلی بر عملکرد کارکنان فرماندهی مرزبانی سیستان و بلوچستان است. بنابراین، فرماندهان و مدیران این سازمان باید برای برقراری عدالت در سازمان تلاش نمایند [۴].

زنگنه و همکاران به تأثیر اخلاق کار اسفلامی بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه ای عدالت سازمانی (مورد: بیمه سلامت استان خوزستان) پرداختند. نتایج تحقیق نقش واسطه عدالت سازمانی در تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی را رد کرده است

## روش کار

این پژوهش از نظر هدف پژوهشی کاربردی محسوب می شود و بر مبنای ماهیت و روش تحقیق، یک تحقیق علی است. نتایج تحقیقات علی برای جلوگیری از تکرار حوادث و وقایع نامطلوب، یا توسعه وقایع و حوادث مطلوب مورد استفاده قرار می گیرد. جامعه آماری این تحقیق کلیه پرستاران بیمارستان ولیعصر اراک به تعداد ۳۵۵ نفر می باشند. براساس فرمول کوکران برای جامعه محدود در سطح خطای ۵ صدم و دقت برآورد ۵ صدم با در نظر گرفتن مقدار ۵ دهم برای نسبت موفقیت حجم نمونه ۱۸۴ نفر محاسبه شد. در نهایت باتوجه به بررسی های به عمل آمده و راهنمایی اساتید مقرر گردید تعداد ۲۵۰ پرسشنامه در بین پرستاران بیمارستان ولیعصر اراک توزیع گردد که در نهایت پس از جمع آوری پرسش نامه ها تعداد ۱۸۴ پرسشنامه به اندازه حجم نمونه به صورت صحیح تکمیل گردید مورد استفاده قرار گرفته است. روش نمونه گیری در این تحقیق از نوع تصادفی ساده است.

در خصوص جمع آوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و برای جمع آوری داده ها مورد نیاز برای آزمون فرضیه های تحقیق از روش میدانی استفاده شده است. برای گرد آوری داده های مورد نیاز تحقیق از ابزار پرسشنامه با طیف لیکرت تهیه و تدوین گردیده است. در این تحقیق از پرسشنامه های علی کاظمی (۲۰۱۲)، نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) استفاده شده است و پرسشنامه ها به تایید استاد محترم رسیده است. لذا از روایی برخوردار است. برای ارزیابی ضریب پایایی پرسش نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این مرحله تعداد ۳۰ پرسشنامه برای سنجش میزان پایایی توزیع گردید سپس برای تعیین اعتبار از نرم افزار SPSS استفاده شد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در جدول زیر ارائه شده که با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده برای تمامی متغیرها بیشتر از (۰/۷) می باشد نشان می دهد پرسشنامه از اعتبار کافی برخوردار است.

جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای تحقیق

| متغیر             | تعداد سوالات | شماره سوالات     | آلفای کرونباخ |
|-------------------|--------------|------------------|---------------|
| اخلاق کاری اسلامی | ۱۲           | سوالات ۱ الی ۱۲  | ۰/۸۳۲         |
| عدالت سازمانی     | ۱۳           | سوالات ۱۳ الی ۲۵ | ۰/۷۷۹         |
| انگیزه شغلی       | ۶            | سوالات ۲۶ الی ۳۱ | ۰/۷۹۳         |
| کل سوالات         | ۱۵           | سوالات ۱ الی ۳۱  | ۰/۷۲۹         |

## یافته ها

بر اساس نتایج، بیشترین فروانی های نمونه آماری متعلق به افرادی است که دارای مدرک لیسانس هستند. بیشترین فروانی های نمونه آماری متعلق به گروه مردان است. همچنین بیشترین فروانی های نمونه آماری متعلق به افرادی بود که بین ۳۰-۴۰ سال هستند. برای بررسی نقش جنسیت در پاسخ به متغیرهای مدل با توجه به دو

بعدی بودن جنسیت (زن و مرد) از آزمون  $t$  برای دو جامعه استفاده شده است. در این بخش نقش مولفه جنسیت در پاسخ به متغیرها مورد بررسی قرار گرفته است. در (جدول ۲) مشاهده می شود سطح معناداری در آزمون  $t$  برای تمامی متغیرها بیشتر از خطای ۰/۰۵ است از این رو فرض برابر بودن میانگین پاسخ هفا در دو گروه مردان و زنان رد نمی شود و مشخص می شود که در پاسخ به متغیرهای مطرح شده از طرف این دو گروه تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۲: نتایج آزمون  $t$  براساس جنسیت

| متغیر             | وضعیت              | آماره F | سطح معنی داری F | آماره t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|-------------------|--------------------|---------|-----------------|---------|------------|---------------|
| اخلاق کاری اسلامی | برابری واریانس     | ۰/۰۴۰   | ۰/۸۴۲           | -۲/۱۹۷  | ۱۸۲        | ۰/۰۸۹         |
|                   | عدم برابری واریانس |         |                 | -۲/۲۰۳  | ۱۷۳/۴۴۲    | ۰/۰۸۹         |
| عدالت سازمانی     | برابری واریانس     | ۰/۱۰۵   | ۰/۷۴۶           | ۰/۶۵۸   | ۱۸۲        | ۰/۵۱۲         |
|                   | عدم برابری واریانس |         |                 | ۰/۶۵۹   | ۱۷۲/۶۹۵    | ۰/۵۱۱         |
| انگیزه شغلی       | برابری واریانس     | ۰/۰۲۰   | ۰/۸۸۹           | -۲/۰۳۶  | ۱۸۲        | ۰/۰۷۳         |
|                   | عدم برابری واریانس |         |                 | -۲/۰۲۹  | ۱۶۹/۶۷۹    | ۰/۰۷۴         |

مشخص می شود که تفاوت معنی داری بین پاسخ افراد با گروه های تحصیلی مختلف به متغیرهای مطرح شده وجود ندارد.

برای بررسی نقش مولفه تحصیلات در پاسخ به متغیرها از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) استفاده شده است. باتوجه به اینکه سطح معناداری بیشتر از خطای ۰/۰۵ است،

جدول ۳: نتایج آزمون ANOVA بر اساس تحصیلات

| متغیرها           | مولفه          | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | F     | سطح معنی داری |
|-------------------|----------------|--------------|------------|----------------|-------|---------------|
| اخلاق کاری اسلامی | در بین گروه ها | ۰/۷۰۶        | ۳          | ۰/۲۳۵          | ۰/۶۴۹ | ۰/۶۴۹         |
|                   | داخل گروه ها   | ۶۵/۲۳۶       | ۱۸۰        | ۰/۳۶۲          |       |               |
|                   | کل             | ۶۵/۹۴۲       | ۱۸۳        |                |       |               |
| عدالت سازمانی     | در بین گروه ها | ۳/۴۰۶        | ۳          | ۱/۱۳۵          | ۱/۹۱۴ | ۰/۱۲۹         |
|                   | داخل گروه ها   | ۱۰۶/۷۸۷      | ۱۸۰        | ۰/۵۹۳          |       |               |
|                   | کل             | ۱۱۰/۱۹۳      | ۱۸۳        |                |       |               |
| انگیزه شغلی       | در بین گروه ها | ۰/۷۲۸        | ۳          | ۰/۲۴۳          | ۰/۵۴۸ | ۰/۶۵۰         |
|                   | داخل گروه ها   | ۷۹/۷۸۴       | ۱۸۰        | ۰/۴۴۳          |       |               |
|                   | کل             | ۸۰/۵۱۲       | ۱۸۳        |                |       |               |

می شود که تفاوت معنی داری بین پاسخ افراد با گروه های سنی مختلف به متغیرهای مطرح شده وجود ندارد.

برای بررسی نقش مولفه سن در پاسخ به متغیرها از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) استفاده شده است. باتوجه به اینکه سطح معناداری بیشتر از خطای ۰/۰۵ است، مشخص

جدول ۴: نتایج آزمون ANOVA بر اساس سن

| متغیرها           | مولفه          | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | F     | سطح معنی داری |
|-------------------|----------------|--------------|------------|----------------|-------|---------------|
| اخلاق کاری اسلامی | در بین گروه ها | ۰/۴۶۸        | ۲          | ۰/۲۳۴          | ۰/۶۴۷ | ۰/۵۲۵         |
|                   | داخل گروه ها   | ۶۵/۴۷۴       | ۱۸۱        | ۰/۳۶۲          |       |               |
|                   | کل             | ۶۵/۹۴۲       | ۱۸۳        |                |       |               |
| عدالت سازمانی     | در بین گروه ها | ۰/۳۷۰        | ۲          | ۰/۱۸۵          | ۰/۳۰۵ | ۰/۷۳۷         |
|                   | داخل گروه ها   | ۱۰۹/۸۲۳      | ۱۸۱        | ۰/۶۰۷          |       |               |
|                   | کل             | ۱۱۰/۱۹۳      | ۱۸۳        |                |       |               |
| انگیزه شغلی       | در بین گروه ها | ۰/۶۱۳        | ۲          | ۰/۳۰۶          | ۰/۶۹۴ | ۰/۵۰۱         |
|                   | داخل گروه ها   | ۷۹/۸۹۹       | ۱۸۱        | ۰/۴۴۱          |       |               |
|                   | کل             | ۸۰/۵۱۲       | ۱۸۳        |                |       |               |

آزمون فرضیه های تحقیق استفاده کرد. همچنین مقادیر شاخص های برازندگی محاسبه شده از طریق نرم افزار لیزرل در (جدول ۵) ارائه شده است.

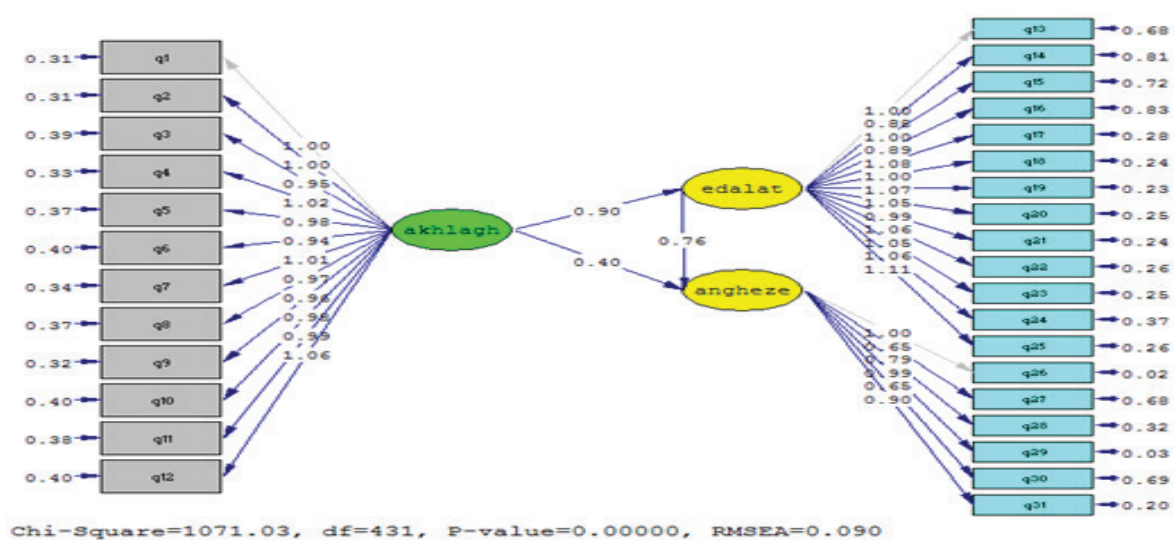
برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. با توجه به نتایج که مقدار معیار تصمیم بالاتر از ۰/۰۵ است، توزیع این نمونه، نرمال است. لذا می توان آزمون معادلات ساختاری برای

جدول ۵: برازندگی پژوهش

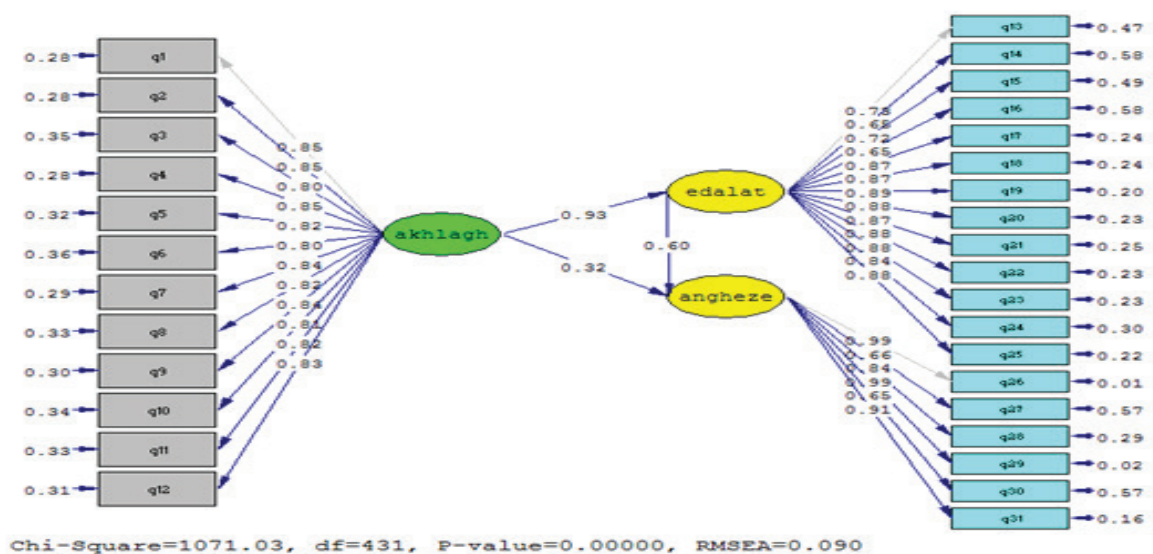
|         |                                       |
|---------|---------------------------------------|
| ۱۰۷۱/۰۳ | مجذور کای                             |
| ۴۳۱     | درجه آزادی                            |
| ۰/۰۹۰   | جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) |
| ۰/۹۱    | شاخص برازش هنجار شده (NFI)            |
| ۰/۹۰    | شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)          |
| ۰/۹۱    | شاخص برازش مقایسه ای (CFI)            |

نیز بوده اند حذف گردیده است و تجزیه و تحلیل اماری نهایی تحقیق برای آزمون فرضیه های تحقیق با توجه به سوالات باقی مانده که دارای بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۳ انجام شده است.

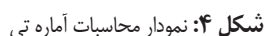
در این تحقیق برای مولفه اخلاق کاری اسلامی از پرسشنامه علی کاظمی (۲۰۱۲)، برای مولفه عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد نیهو و مورمن (۱۹۹۳)، برای مولفه انگیزه شغلی از پرسشنامه استاندارد هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) استفاده شده است که سوالاتی که دارای بار عاملی کمتر ۰/۳



شکل ۲: نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر تخمین زده شده



شکل ۳: نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد



در این فرضیه اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغل، تاثیر مثبت دارد.

| فرضیه فرعی اول تحقیق                              | ضریب مسیر | آماره t | مقایسه با آماره استاندارد | نتیجه |
|---------------------------------------------------|-----------|---------|---------------------------|-------|
| اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی تاثیر مثبت دارد. | ۰/۳۲      | ۳/۱۷    | $۳/۱۷ > ۱/۹۶$             | تایید |

در این فرضیه اخلاق کاری اسلامی بر عدالت سازمانی تاثیر مثبت دارد.

| فرضیه فرعی دوم تحقیق                                | ضریب مسیر | آماره t | مقایسه با آماره استاندارد | نتیجه |
|-----------------------------------------------------|-----------|---------|---------------------------|-------|
| اخلاق کاری اسلامی بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت دارد. | ۰/۹۳      | ۱۱/۹۳   | ۱/۹۶ > ۱۱/۹۳              | تایید |

در این فرضیه عدالت سازمانی بر انگیزه شغلی تأثیر دارد.

| فرضیه فرعی سوم                                | تحقیق | ضریب مسیر | آماره t | مقایسه با آماره استاندارد | نتیجه |
|-----------------------------------------------|-------|-----------|---------|---------------------------|-------|
| عدالت سازمان، بر انگیزه شغلی تأثیر مثبت دارد. | ۰/۶۰  | ۵/۵۴      | ۵/۵۴    | ۱/۹۶                      | تایید |

فرضیه اصلی- اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی تاثیر مثبت دارد. آزمون سوبل جهت بررسی نقش متغیر میانجی (واسطه) در تاثیر متغیر مستقل بر وابسته استفاده می شود. اگر مقدار آماره آزمون بدست آمده از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشد نشان دهنده این است که تاثیر میانجی در این فرضیه اثبات می شود. با توجه به مقدار Z-Value که برابر ۷/۲۱ می باشد می توان نتیجه گرفت که اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی تاثیر مثبت دارد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی تاثیر مثبت دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات محمدی فاتح و همکاران [۱۱]، حریری و همکاران [۱۴]، دوری و همکاران [۱۲]، دین و همکاران [۱] همراستا است و نتایج تحقیق نشان می دهد زمانی که کاری در سازمان برای رضای خدا انجام می شود و رضایت خالق اولویت بر هر چیزی داشته باشد همین امر باعث می شود که فرد برای رضای خدا کار کند و به دلیل یک عامل درونی نسبت به انجام کار اقدام کند که همین امر منجر به افزایش انگیزه می شود و انگیزه بالا می رود. افرادی که ارزش ها و اصول اخلاق کار اسلامی را درون خود نهادینه می سازند و به آن اصول پایبند هستند، کار را به عنوان منبع استقلال و خودشکوفایی می دانند و این ویژگی ها بر انگیزش درونی فرد تاثیر دارد و باعث رغبت و تمایل فراوان برای انجام کار می شود.

نتایج نشان داد که اخلاق کاری اسلامی بر عدالت سازمانی تاثیر مثبت دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات زمانی و طهماسبی [۷]، روخمان و همکاران [۸]، زنگنه و همکاران [۱۰]، نیکویی [۱۵]، امیلین و همکاران [۵]، روکمن و حسن [۱۶] همراستا است و نتایج تحقیق نشان می دهد که اخلاق کاری اسلامی به دلیل رعایت اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی می تواند عدالت را در سازمان ارتقا بخشد. نتایج نشان داد عدالت سازمانی بر انگیزه شغلی تاثیر مثبت دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات قدیری و درخشان [۹]، رجبی فرجاد و حسینی [۴]، اصفهانی اصل و صداقت جو [۱۷]، ساتانتو و همکاران [۱۳]، قاضی و جلالی [۶]، استاکونویج [۱۸] همراستا است و نتایج تحقیق نشان می دهد زمانی که کارکنان در سازمان احساس کنند که با عدل با آنها

رفتار می شود و از لحاظ مادی و معنوی شرایط کاری آنان عادلانه هست می تواند در آن ها ایجاد انگیزه شغلی کند. نبود عدالت در سازمان می تواند منجر به ضعف ها و کمبودهای درونی در کارکنان شود که انگیزه آنان را در شغل کاهش می دهد. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی تاثیر مثبت دارد. بر اساس چارچوب و قوانین اسلام کار کردن منجر به ایجاد فضایی آرامش بخش و دوستانه و صادقانه و عادلانه می شود که فرد در چنین فضایی انگیزه بالایی دارد. کارکنانی که پایبند به اخلاق کار اسلامی هستند در ارتباط با همکاران و انجام امور شغلی عدالت را رعایت می کنند و همین امر منجر به افزایش اشتیاق و انرژی بیشتری در کار می شود.

در انتها پیشنهاد می شود جهت بهبود انگیزه شغلی، به تعریف کدهای اخلاق کار اسلامی توسط سازمانها مبادرت ورزیده شود. تعریف کدهای اخلاق کار اسلامی توسط سازمانها و در نظر گرفتن آنها در فرایند استخدام میتواند تاثیر مطلوبی در جذب کارکنانی با انگیزه و افزایش بهره وری کارکنان داشته باشد. تنظیم منشور اخلاقی در سازمان ها در گام اول نمایانگر مهم بودن ارزش های اخلاق اسلامی کار و پررنگ کردن این ارزشها در سازمان است. پیشنهاد می شود جهت بهبود انگیزه شغلی، به تقویت ابعاد مختلف اخلاق کار اسلامی مبادرت ورزیده شود. تقویت ابعاد مختلف اخلاق کار اسلامی با استفاده از روشهای مختلف مثل تشویق کارکنانی که وظایف خود را دقیق و درست انجام میدهند نیز می تواند با افزایش انگیزه در کارکنان برای به کارگیری اخلاق کار اسلامی در محیط کار به افزایش بهره وری در این سازمانها کمک نماید. پیشنهاد می شود مدیران و کارکنان رده بالای سازمانها به ارزش های اخلاق اسلامی کار مقید بوده و در عمل بتواند عاملی بسیار قدرتمند در جهت تشویق کارکنان برای به کارگیری ارزشهای اخلاق اسلامی کار باشد. پیشنهاد می شود با ایجاد ضمانتهای اجرایی بتوان اخلاق اسلامی کار را در سازمانها نهادینه کرد، بدین ترتیب اخلاقی شدن سازمانها، موجب کاهش تبعیض و نارضایتی و افزایش انگیزش و روحیه سازمانی در کارکنان و در نتیجه رشد و تعالی سازمان می شود.

پیشنهاد می شود جهت بهبود عدالت سازمانی، مؤلفه های اخلاق اسلامی کار و به ویژه کار دقیق و انسان دوستانه برای افزایش تعهد افراد تقویت شود. در این راستا می توان

سازمان با برخورد مناسب با کارکنان و با ایجاد نظام شایسته سالاری در سازمان بتوانند انصاف را رعایت و رضایت شغلی را بهبود بخشند.

پیشنهاد می شود جهت بهبود انگیزه شغلی، ساز و کارهای لازم برای بنیان نهادن سیستم پاداش، همچنین اصلاح آیین نامه ها و رویه های تخصیص این پاداش ها در سازمان اتخاذ شود. پیشنهاد می شود جهت بهبود انگیزه شغلی، عدالت سازمانی بهبود یابد که برای این امر منشور اخلاقی مناسبی تهیه، و به بدنه بیمارستان تزریق شود تا کارکنان از انتظارات سازمان در مورد خود آگاه شوند. پیشنهاد می شود جهت بهبود انگیزه شغلی، عدالت سازمانی بهبود یابد که برای این امر مدیران بیمارستان باید نقش مثبتی بر عهده بگیرند و نوع رفتار مناسبی را از خود بروز دهند؛ چون رفتار آنها میتواند الگویی برای دیگران باشد. پیشنهاد می شود جهت بهبود انگیزه شغلی، عدالت سازمانی بهبود یابد که برای این امر افرادی باید در داخل بیمارستان برای کار انتخاب شوند که در پی ترویج ارزشها و شاخصهای اخلاقی و بویژه اخلاق کار اسلامی باشند.

از برنامه های مختلف تشویقی و انگیزشی برای کارکنانی که کارها را دقیق و نوع دوستانه انجام می دهند، استفاده کرد. پیشنهاد می شود جهت بهبود عدالت سازمانی، مدیران دوره های آموزشی در زمینه آشنایی با اصول اخلاق اسلامی کار را برگزار و اطمینان حاصل کنند که همه کارکنان مشارکت فعال در برنامه های آموزشی دارند و سعی کنند روحیه تلاش و پشتکار و دوری از تنبلی و سستی در محیط کار را تقویت کرده و خوب کار کردن و رعایت عدالت و ایثار در کار را به عنوان فضیلت سرلوحه کار خود قرار داده و به کار به عنوان منبع سعادت و خوشبختی نگاه کنند و این نگاه و دیدگاه به کار واقعا در عمل به کار گرفته شود. پیشنهاد می شود جهت بهبود انگیزه شغلی، در سازمان به ایجاد سیستم های جبران خدمات و سیستم عادلانه پرداخت اقدام شود. پیشنهاد می شود جهت بهبود انگیزه شغلی، در سازمان به ایجاد نظام های اطلاعاتی مناسب در سازمان، به منظور ارائه اطلاعات مورد نیاز به کارکنان در زمینه رویه ها و فرایندهای تصمیم گیری در جهت ارتقای عدالت سازمانی اقدام شود. پیشنهاد می شود جهت بهبود انگیزه شغلی،

## References

1. Din, M., Khan, F., Khan U. (2019). EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHICS ON JOB PERFORMANCE: MEDIATING ROLE OF INTRINSIC MOTIVATION, International Journal of Islamic Business Ethics, Vol. 4 No. 2.
2. Kiwanlu, L., Rahimi, T., Mohammadzadeh Ebrahimi, A. (1394). The mediating role of intrinsic motivation between job satisfaction and organizational commitment, Iranian Journal of Medical Ethics and History, Volume 8, Number 6, 65-89. [Persian]
3. Pourslori, R., Hosseiniabadi, S. (1395). The Role of Organizational Justice in Job Motivation, International Business Conference: Opportunities and Challenges, Rasht. [Persian]
4. Rajabi Farjad, H., Hosseini, S. (1397). The Impact of Organizational Justice on Employees' Motivation and Job Performance (Case Study: Employees of Sistan-Baluchestan Border Command Headquarters), Journal of Border Studies, Volume 6, Number 4. [Persian]
5. Amilin, A., Tubagus, I., Reskino, S. (2018). ISLAMIC WORK ETHICS AND ORGANIZATIONAL JUSTICE IMPLEMENTATION IN REACHING ACCOUNTANTS' JOB SATISFACTION, Academy of Accounting and Financial Studies Journal, Volume 22, Number 1.
6. Ghazi, M., Jalali, S. (2017). The Effects of Organizational Justice and Job Motivation on Organizational Citizenship Behavior and its Impact on Taxpayers, Journal of History Culture and Art Research, Vol. 6, No. 1.
7. Zamani, G., Tahmasebi, S. (1398). Investigating the relationship between Islamic work ethic and perception of organizational justice with citizenship behavior in the staff of Shahrekord Social Security Hospital, Quarterly Journal of Islam and Management, Article 5, Volume 8, Number 15. [Persian]
8. Rokhman, W., Aref, H., Hosseini, M. Hosseini, H. (1397). The Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Justice, New World First Year, No. 2. [Persian]
9. Ghadiri, A., Derakhshan, R. (1397). Investigating Organizational Justice and Its Impact on Employee Motivation and Job Satisfaction, Fourth National Conference on Applied Research in Management, Economics and Accounting, Iran, Tehran. [Persian]
10. Zanganeh, Sh., Jaheddizji, H., Rabi'i Mandjin,

- M. (1396). The Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behavior Due to the Mediating Role of Organizational Justice (Case: Health Insurance of Khuzestan Province), National Conference on New Research in Management, Economics and Humanities, Kazerun. [Persian]
11. Mohammadi Fateh, A., Mohammadi Fateh, A., Jamshidi, A. (1395). The effect of Islamic work ethic on job performance considering the mediating role of intrinsic motivation and job satisfaction: Employees of the Registry Office of Hamadan Province, International Congress of Humanities, Cultural Studies, Tehran, Center for Cultural and Social Skills Empowerment. [Persian]
  12. Douri, J., Aldabbagh, I., Qawasmeh, R. (2020). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation, Academy of Strategic Management Journal, Vol: 19 Issue: 2
  13. Sutanto, E., Sampson, J., Mulyono, F. (2018). ORGANIZATIONAL JUSTICE WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION, International Journal of Business and Society, Vol. 19 No. 2.
  14. Hariri, N., Abazari, Z., Rutan, S. (1393). The Relationship between Islamic Work Ethics and Employee Motivation: A Case Study. [Persian]
  15. Nikooei, S. (1395). The Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Justice, Job Satisfaction and Absence of Employees of Isfahan Social Security Organization, Second International Conference on Accounting and Management in the Third Millennium, Rasht. [Persian]
  16. Rokhman, W., Hassan, A. (2016). The effect of Islamic work ethic on organisational justice, African Journal of Business Ethics, Vol. 6, Issue 1.
  17. Isfahani Asl, M., Sedaghat Joo, M. (1394). The Relationship between Leadership Style, Organizational Justice and Psychological Empowerment with Job Motivation and Organizational Commitment in Female, Female, and Culture Employees of the Sixth Year, No. 24. [Persian]
  18. Stamenkovic, S. (2016). Importance of organizational justice on employee motivation in Serbia.