Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article
Volume 10, Issue 4, Winter 2022

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[1], Ghasemi M [2 *], Ahmadi M[3]

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.

فصلنامه مدیریت پرستاری مقاله پژوهشی

دوره ۱۰، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

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

فاطمه جهانشاهی[۱]، مرتضی قاسمی[۲*]، مریم احمدی[۳]

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

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 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 تأثیر 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

کـه کار بـه خـودی خـود ارزش ذاتـی دارد [۱]. کسـانی کـه ارزش هـا و اصـول اخـلاق کار اسـلامی را درون خـود نهادینـه میسـازند و بـه آن اصـول پایبنـد هسـتند،کار را بـه عنـوان منبـع اسـتقلال و خودشـکوفایی مـی داننـد و ایـن ویژگـی هـا بـر انگیـزش درونـی فـرد تاثیـر دارد و باعـث رغبـت و تمایـل فـراوان بـرای انجـام کار میشـود.اخلاق کار در مباحـث مربـوط بـه مدیریـت سـازمانها از اهمیـت زیـادی برخـوردار اسـت. همـواره اعتقـادات مذهبـی تأثیـر بـه سـزایی بـر اخـلاق کار داشـته اسـت و شـاید بتـوان اخـلاق کار از دیـد اسـلام را بـه عنـوان یکـی از کاملتریـن انـواع آن دانسـت. امـروزه سـازمان هـا در بافـت جوامـع اسـلامی توجـه خـود را معطـوف بـه اخـلاق و ارزش هـای اخلاقـی نمـوده انـد، چـرا کـه احتمـال مـی رود کارکنانـی کـه پایبنـد بـه اخـلاق کار اسـلامی هسـتند، اشـتیاق و انـرژی بیشـتری را در رابطـه بـا کار خـود نشـان مـی دهنـد [۲].

عدالـت یعنـی قـرار گرفتـن هـر چیـز در جـای خـودش در دنیـای مـدرن، بخـش اعظمـی از اجـرای عدالـت در جامعـه بـه وجـود عدالـت در سـازمانها منـوط اسـت و هـر چـه در سـازمان هـا عدالـت بیشـتر رعایـت شـود کارکنـان رضایـت شـغلی بیتشـر و انگیـز بیشـتری برایمانـدن در شـغل خـود و انجـام وظیفـه دارنـد . انگیـزه فرآینـدی درونـی اسـت کـه رفتـار را نیرومندانـه هدایـت مـی کنـد انگیـزش شـغلی نشـان دهنـده میـل و علاقـه فـرد نسـبت بـه انجـام دادن یـک کار، سـرو سـامان دادن بـه محیـط مـادی، معنـوی و اجتماعـی خـود بـرای بهتـر انجـام دادن کارهاسـت یکـی از دلایـل موفقیـت کارکنـان و بـه تبـع آن سـازمان هـا وجـود عوامـل انگیزشـی در حـد بـالا در آن سـازمان مـی باشـد [۳]. رسـیدن بـه اهـداف سـازمان نیـرو و انگیـزه ای مـی خواهـد کـه از آن بـه عنـوان انگیـزه شـغلی نـام بـرده مـی شـود زیـرا انگیـزش شـغلی بـه مجموعـه ای از نیروهـای اثـر بخشـی اتـلاق مـی گـردد کـه از درون و بیـرون شـخص سرچشـمه مـی گیرنـد تـا آغـاز گـر رفتـار مربـوط بـه کار باشـد و شـکل، جهـت، شـدت و مداومـت آن را تعییـن کنـد. حـال یکـی از عواملـی کـه بـه رفتـار فـرد شـکل، جهـت، شـدت و مداومـت مـی بخشـد همـان نـگاه عدالـت محورانـه ای اسـت کـه کارکنان انتظـار دارنـد در محیـط کاریشـان رعایـت گـردد [۴].

در حرفـۀ پرسـتاری نیـز موضـوع انگیـزش اهمیـت زیـادی دارد زیـرا ماهیـت فعالیتهـای پرسـتاری ایجـاب میکنـد کـه شـاغلین ایـن حرفـه بـا عشـق و علاقـۀ زیـاد وظایـف خـود را انجـام دهنـد و از آنجـا کـه پرسـتاری بـا سـلامت افـراد جامعـه سـرو کار دارد، کاهـش یـا کمبـود انگیـزه در بیـن پرسـتاران اثـرات بسیـار سـوئی بـر سلامـت جامعه خواهـد داشـت. عـدم توجه بـه انگیزش شـغلی در پرسـتاران میتوانـد باعـث کاهش رضایت شـغلی و نهایتـاً کاهـش کیفیـت مراقبـت از بیمـار و خدمـات شـود و بـا عواملـی همچـون رضایـت شـغلی، کیفیـت خدمـات ارائـه شـده، ماندگـاری پرسـتاران در حرفـۀ پرستاری ارتباط دارد .که باعـث رضایـت شـغلی در محیـط کار میشـوند ارتبـاط نزدیکـی بـا توسـعه سـازمان دارد. در اثـر نارضایتـی پرسـتاران، بغیـر از زیانهـا و ضررهـای مـادی کـه سـازمان متحمـل میشـود، افزایـش میزان خطـا و کاهـش کیفیـت مراقبـت سـبب وارد آمدن صدمـات جبران ناپذیـری بـه بیمـار خواهـد شـد. پرسـتاران بـا انگیـزه و راضـی از کار، آمادگـی بیشـتری بـرای انجـام مراقبـت از بیمـار و همکاری بـا سایـر اعضـای تیم درمـان دارند و خدمـات مراقبتی بهتـری ارائـه میدهنـد. همچنیـن آنهـا از توانمنـدی کلامـی و رفتـاری بالایـی در کارشـان برخوردار میباشنـد. در عـوض پرستاران بی انگیـزه و ناراضـی از تمایـل کمـی بـرای ارائـه خدمـات بهداشـتی بـا کیفیـت برخـوردار هسـتند و از بازگشـت دوبـاره بیمـاران جهـت دریافـت مراقبـت هـای بهداشـتی اسـتقبال چندانـی نمـی کننـد. بـا انجـام مـروری بـر متـون علمـی و بـا انـدک توجه به گفتـار و اخبـار جامعـۀ پرسـتاری ایـران و حتـی برخـی کشـورهای دیگـر متوجـه چالـش دار بـودن مفهـوم انگیـزش در بیـن پرسـتاران شـاغل مـی شـویم. در مصاحبـه ای کـه رئیـس سـازمان نظـام پرسـتاری کشـور بـا خبرگـزاری دانشـجو انجـام داده بـود وی بـا بیـان اینکـه دریافتـی پرسـتاران بـا حجـم کارشـان تطابق نـدارد، گفـت: در هیـچ کشـوری فاصلۀحقوقـی پزشـکان و پرسـتاران بیـش از ۴/۵ برابـر نیسـت و حتـی در برخـی کشـورها حقـوق پرسـتاران از پزشـک اورژانـس بیشـتر اسـت، در حالـی کـه در ایـران ایـن فاصلـه ۲۰۰ تـا ۳۰۰ برابر اسـت کـه ایـن آزار دهنده و از بیـن برنـدۀ انگیـزه ایـن قشـر میباشـد. کـه در ایـن راه رعایت عدالـت سـازمانی در سـازمان مـی توانـد ارتقـا دهنده انگیزه شـغلی باشـد کـه بـرای ارتقـا عدالـت سـازمانی نیازمنـد ارتقـا اخـلاق کاری اسـلامی هسـتیم. از ایـن رو محقـق بـر ان شـده اسـت بـه بررسـی عوامـل موثـر بـر انگیـزش شـغلی پرسـتاران بیمارسـتان ولیعصـر بپـردازد و بـا ارائـه راهکارهـای مناسـب انگیـزش شـغلی پرسـتاران بیمارسـتان ولیعصـر را بهبـود ببخشـد. لـذا سـوال اصلـی تحقیـق ایـن اسـت کـه اخـلاق کاری اسـلامی بـر انگیـزه شـغلی بـا نقـش میانجـی عدالـت سـازمانی در بیمارسـتان ولیعصر اراک چـه تاثیـری دارد؟

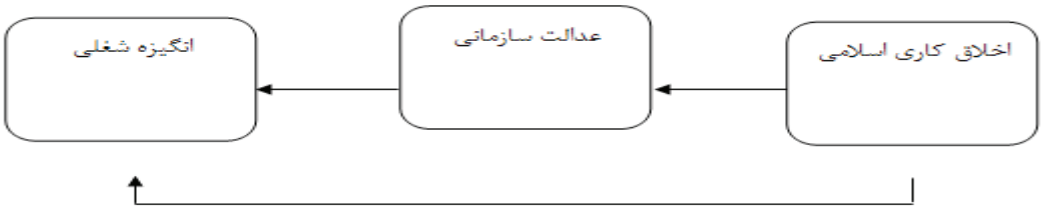
چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

موضـوع انگیـزش شـغلی یکـی از ارکان مهـم مـدیریت را تشـکیل مـی دهـد .امـروزه در مدیریـت نیـروی انسـانی یکـی از موضوعـات مـورد توجـه، تامیـن نیازهـای کارکنـان در جهـت

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 نبودن 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 باسلامت و جان انسانها، اعتلای کیفیت و تضمین کیفیت خدمات ارائه شده برای نظام بهداشت و درمان بطور مداوم مورد توجه قرارگرفته 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 ان 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)

بـرای دسـت یافتـن بـه اهـداف پژوهشـی، فرضیـه هـای زیـر مطـرح و مـورد آزمـون قـرار گرفتـه انـد:

فرضیـه اصلـی: اخـلاق کاری اسـلامی بـر انگیـزه شـغلی بـا نقـش میانجـی عدالـت سـازمانی تاثیـر مثبـت دارد.

فرضیـه فرعـی ۱: اخـلاق کاری اسـلامی بـر انگیـزه شـغلی تاثیـر مثبـت دارد.

فرضیـه فرعـی ۲: اخـلاق کاری اسـلامی بـر عدالـت سـازمانی تاثیـر مثبـت دارد.

فرضیـه فرعـی ۳: عدالـت سـازمانی بـر انگیـزه شـغلی تاثیـر مثبت دارد.

در ادامـه بـه برخحـی از پژوهـش هـای انجـام شـده در ایـن زمینـه اشـاره شـده اسـت. زمانـی و طهماسـبی، بـه بررسـی ارتبـاط اخـلاق کاری اسـلامی و ادراک از عدالـت سـازمانی بـا رفتـار شـهروندی در کارکنـان بیمارسـتان تأمیـن اجتماعـی شـهرکرد پرداختنـد. براسـاس یافته‌هـای پژوهـش می‌تـوان نتیجـه گرفـت کـه بـرای افزایـش در میـزان رفتـار شـهروندی سـازمانی از طریـق افزایـش اخـلاق کاری اسـلامی و عدالـت سـازمانی می‌تـوان اقـدام کـرد [۷]. نتایـج روخمـان و همـکاران در بررسـی تاثیـر اخـلاق کار اسـلامی بـر عدالـت سـازمانی، نشـان داد کـه اخـلاق کار اسـلامی اثـر مثبتـی بـر هـر سـه بعـد عدالـت سـازمانی دارد. در نهایـت بـرای تحقیقـات آینـده کاربردهـا ، محدودیـت هـا و پیشـنهاد هـای دفـر زمینـه عدالـت سـازمانی ارایـه شـد و مـورد بحـث قـرار گرفـت [۸]. قدیـری و درخشـان بـه بررسـی عدالـت سـازمانی و تاثیـر آن بـر انگیـزش کارکنـان و رضایـت شـغلی پرداختنـد. بـا توجـه بـه تحلیـل هـای صـورت گرفتـه مشـخص شـد کـه عدالـت سـازمانی بـر رضایـت شـغلی و افنگیـزش کارکنـان دانشـکده علوم پزشـکی سـاوه تاثیـر دارد [۹]. رجبـی فرجـاد و حسـینی بـه تأثیـر عدالـت سـازمانی بـر انگیزش و عملکـرد شـغلی کارکنان(مـورد مطالعـه: کارکنـان سـتاد فرماندهی مرزبانـی سیسـتان بلوچسـتان) پرداختنـد. یافته‌هـا نشـان‌دهندۀ تأثیـر معنـادار و مثبـت عدالـت سـازمانی بـر انگیـزش شـغلی و عملکـرد کارکنـان ، و نیـز تاثیفـر مثبت و معنـادار انگیزش شـغلی بـر عملکـرد کارکنـان فرماندهـی مرزبانـی سیسـتان و بلوچسـتان اسـت. بنابرایـن، فرفماندهـان و مدیـران ایـن سـازمان بایـد بـرای برقـراری عدالـت در سـازمان تـلاش نماینـد [۴].

زنگنـه و همـکاران بـه تاثیـر اخـلاق کار اسـفلامی بـر رفتـار شـهروندی سـازمانی بـا توجـه بـه نقـش واسـطه ای عدالـت سـازمانی (مـورد: بیمـه سـلامت اسـتان خوزسـفتان) پرداختنـد. نتایـج تحقیـق نقـش واسـط عدالـت سـازمانی درتاثیـر اخـلاق کار اسـلامی بـر رفتـار شـهروندی سـازمانی را ردف کـرده اسـت [۱۰]. نتایـج محمـدی فاتـح و همـکاران در بررسـی تأثیـر اخـلاق کار اسـلامی بـر عملکرفـد شـغلی فـردی بـا در نظـر گرفتـن نقـش واسـطه گرایـی رضایـت شـغلی و انگیـزش درونـی در بیـن کارکنـان سـازمان فثبـت احـوال اسـتان همـدان، پژوهـش نشـان مـی دهـد اخـلاق کار اسـلامی تأثیـر قـوی و مثبتـی بـر عملکـرد شـغلی کارکنـان دارد سـایر نتایـج فرضیـه هـا و سـطوح بـرازش مـدل پژوهـش، بـه همـراه نتیجـه گیـری هـای تفصیلـی و پیشـنهادها فاجرایـی در پایـان مقالـه آورده شـده اسـت [۱۱]. دوری و همـکاران بـه تأثیـر اخـلاق اسـلامی کار بـر عملکـرد شـغلی بـا نقـش واسـطه ای انگیـزه ذاتـی پرداختنـد. هـدف از این مطالعـه بررسـی تفأثیـر اخـلاق کار اسـلامی بـر عملکـرد شـغلی و انگیـزش ذاتـی بـود. نتیجـه ایـن مطالعـه نشـان مـی دهـد کـه بیـن اخـلاق کار اسـلامی ، عملکـرد شـغلی و انگیـزش ذاتـی رابطـه فمثبـت وجـود دارد. نتیجـه تأسـیس بیـان داشـت کـه ایده اخـلاق کار اسـلامی بـه عنـوان درمانـی بـرای بحـران اخلاقـی نوپدیـد بخـش آمـوزش مالـزی کـه بایـد در فرهنـگ سـازمان بـرای رشـد پایـدار و عملکـرد شـغلی اشـباع شـود [۱۲]. دیـن و همـکاران بـه تأثیـر اخـلاق کاری اسـلامی بـر عملکـرد شـغلی: نقـش واسـطه ای انگیـزه شـغلی پرداختنـد. کـه در ایـن تحقیـق اثبـات شـده اسـت کـه اخـلاق کاری اسـلامی بـر انگیـزه شـغلی و عملکـرد شـغلی تاثیـر دارد. اخـلاق کاری اسـلامی بـر عملکـرد شـغلی بـا نقـش واسـطه ای انگیـزه شـغلی تاثیـر دارد [۱].

سـاتانتو و همـکاران بـه عدالـت محیـط کاری و انگیـزه پرداختنـد. نتایـج تحقیـق نشـان مـی دهـد کـه عدالـت سـازمانی و محیـط کار تأثیـر مثبـت و معنـاداری بـر انگیـزش کار کارکنـان ، چـه بـه صـورت فـردی و چـه بـه صـورت جمعـی دارد. کارکنانـی کـه مـدت طولانـی در یـک شـرکت کار کـرده انـد بـه دلیـل برخـورد خوبـی کـه از شـرکت دارنـد، روابـط خـوب بـا سـایر کارمنـدان و مدیریـت و احسـاس امنیـت شـرکت بـه آنهـا باقـی مـی ماننـد [۱۳]. امیلیـن و همـکاران بـه اخـلاق کار اسـلامی و اجـرای عدالـت سـازمانی در دسـتیابی بـه رضایـت شـغلی حسـابداران پرداختنـد. نتایـج تحقیـق نشـان مـی دهـد کـه اخـلاق کار اسـلامی بـر اجـرای عدالـت سـازمانی و دسـتیابی بـه رضایـت شـغلی تاثیـر دارد. اخـلاق کار اسـلامی بـا نقـش واسـطه ای اجـرای عدالـت سـازمانی بـر رضایـت شـغلی تاثیـر دارد [۵]. قاضـی و جلالـی بـه اثـرات عدالـت سـازمانی و انگیـزه شـغلی بـر رفتـار شـهروندی سـازمانی و تأثیـر آن بـر مودیـان مالیاتـی پرداختنـد. نتایـج تحقیـق نشـان داد کـه عدالـت سـازمانی بـر انگیـزه شـغلی و رفتـار شـهروندی سـازمانی تاثیـر دارد [۶].

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 می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق کلیه پرستاران بیمارستان ولیعصر اراک به تعداد ۳۵۵ نفر می باشند. براساس فرمول کوکران برافی جامعه محدود درسطح خطای ۵ صدم و دقت برآورد ۵ صدم با در نظرگرفتن مقدار۵ دهم برای نسبت موفقیت حجم نمونه ۱۸۴ نفر محاسبه شد. در نهایت باتوجه به بررسی های به عمل آمده و راهنمایی اساتید مقررگردید تعداد ۲۵۰ پرسشنامه دربین پرستاران بیمارستان ولیعصر اراک توزیع گردد که در نهایت پس از جمع آوری پرسش نامه ها تعداد ۱۸۴پرسشنامه 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)، هاکمن 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	الفای 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 متغیر ها 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

بـرای بررسـی نقـش مولفـه تحصیـلات در پاسـخ بـه متغیرهـا از آزمـون تحلیـل واریانـس (ANOVA) اسـتفاده شـده اسـت. باتوجـه بـه اینکـه سـطح معنـاداری بیشـتر از خطـای ۰/۰۵ اسـت، مشـخص مـی شـود کـه تفـاوت معنـی داری بیـن پاسـخ افـراد بـا گـروه هـای تحصیلـی مختلـف بـه متغیرهـای مطـرح شـده وجـود نـدارد.

جدول ۳: نتایج آزمون ANOVA بر اساس تحصیلات

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

بـرای بررسـی نقـش مولفـه سـن در پاسـخ بـه متغیرهـا از آزمـون تحلیـل واریانـس (ANOVA) اسـتفاده شـده اسـت. باتوجـه بـه اینکـه سـطح معنـاداری بیشـتر از خطـای ۰/۰۵ اسـت، مشـخص مـی شـود کـه تفـاوت معنـی داری بیـن پاسـخ افـراد بـا گـروه هـای سـنی مختلـف بـه متغیرهـای مطـرح شـده وجـود نـدارد.

جدول ۴: نتایج آزمون ANOVA بر اساس سن

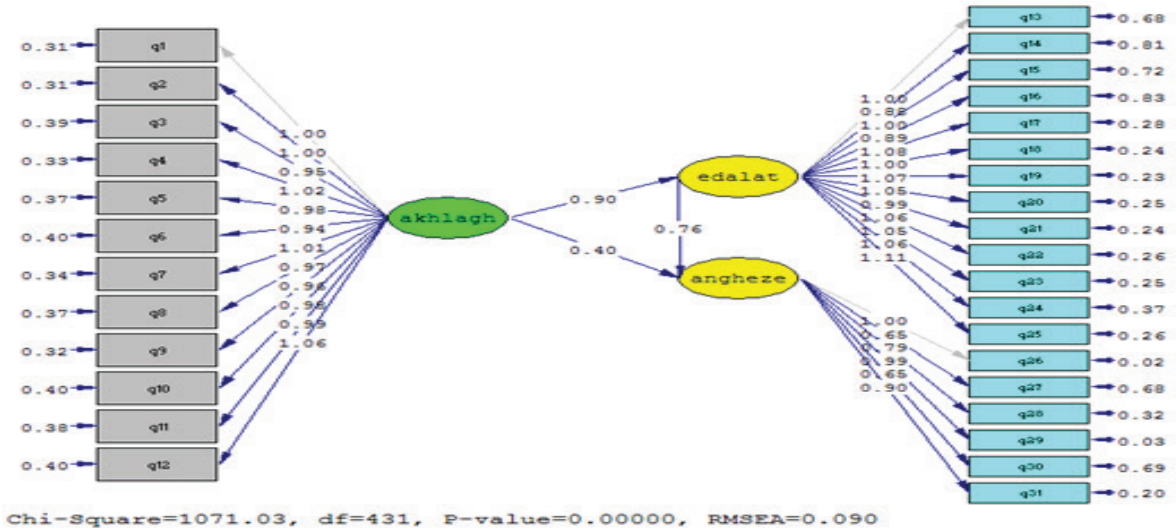
متغیرها	مولفه	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
	در بین گروه ها	۰/۴۶۸	۲	۰/۲۳۴		
اخلاق کاری اسلامی	داخل گروه ها	۶۵/۴۷۴	۱۸۱	۰/۳۶۲	۰/۶۴۷	۰/۵۲۵
	کل	۶۵/۹۴۲	۱۸۳			
	در بین گروه ها	۰/۳۷۰	۲	۰/۱۸۵		
عدالت سازمانی	داخل گروه ها	۱۰۹/۸۲۳	۱۸۱	۰/۶۰۷	۰/۳۰۵	۰/۷۳۷
	کل	۱۱۰/۱۹۳	۱۸۳			
	دربین گروه ها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

بـرای بررسـی نرمـال بـودن داده هـا از آزمـون کلموگـروف-اسـمیرونوف اسـتفاده شـده اسـت. بـا توجـه بـه نتایـج کـه مقـدار معیـار تصمیـم بالاتـر از ۰/۰۵ اسـت، توزیـع ایـن نمونـه، نرمـال اسـت. لـذا مـی تـوان آزمـون معـادلات سـاختاری بـرای آزمـون فرضیـه هـای تحقیـق اسـتفاده کـرد. همچنیـن مقادیـر شـاخص هـای برازندگـی محاسـبه شـده از طریـق نـرم افـزار لیـزرل در (جـدول ۵) ارایـه شـده اسـت.

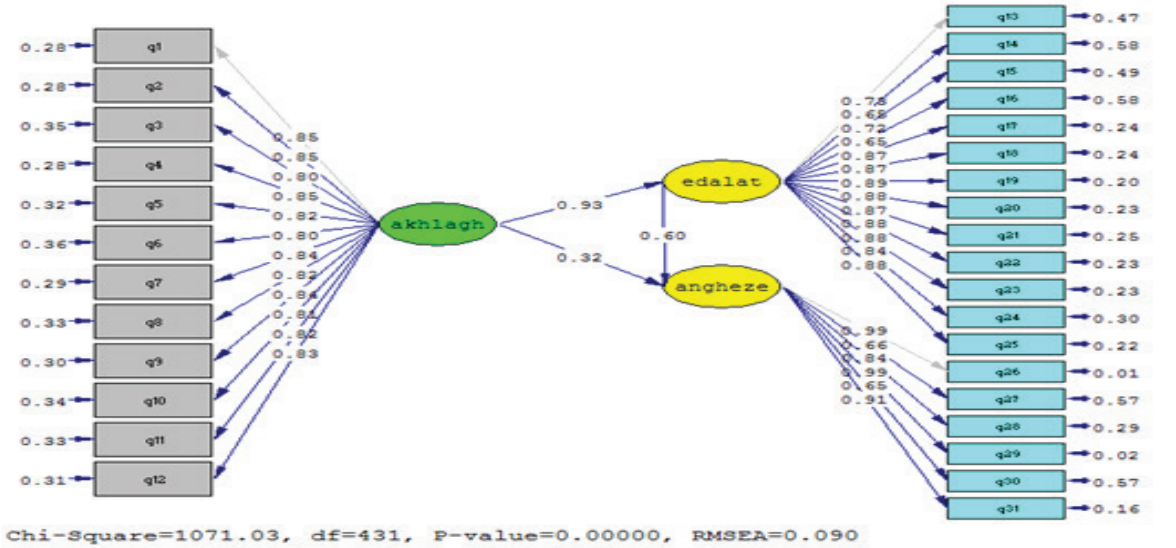
جدول ۵: برازندگی پژوهش

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

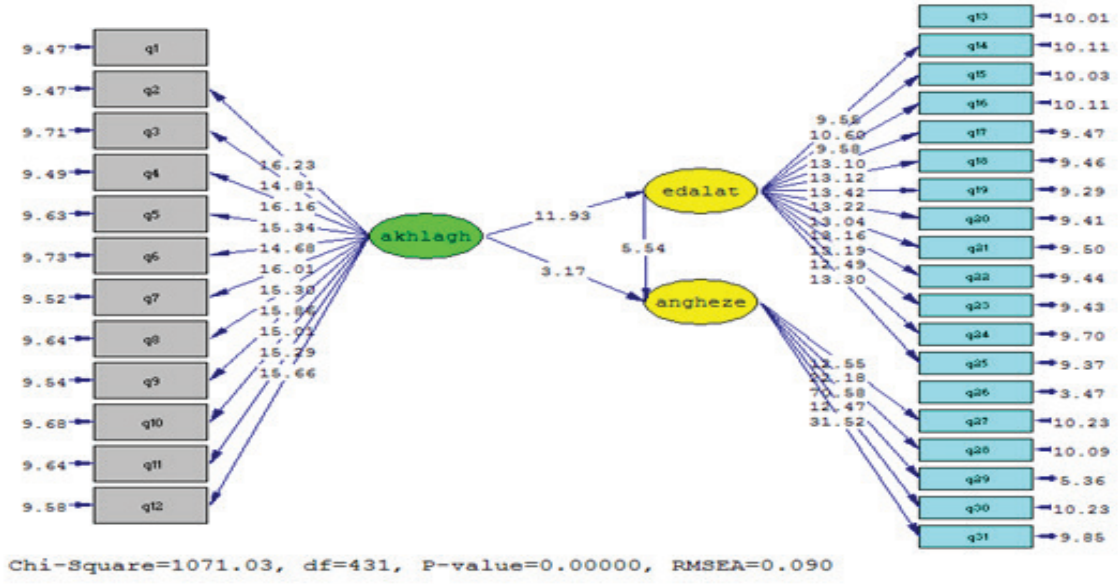
در این تحقیق برای مولفه اخلاق کاری اسلامی از پرسشنامه علی کاظمی (۲۰۱۲)، برای مولفه عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد نیهو و مورمن (۱۹۹۳)، برای مولفه انگیزه شغلی از پرسشنامه استاندارد هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) استفاده شده است که سوالاتی که دارای بار عاملی کمتر ۰/۳ نیز بوده اند حذف گردیده است و تجزیه و تحلیل اماری نهایی تحقیق برای ازمون فرضیه های تحقیق با توجه به سوالات باقی مانده که دارای بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۳ انجام شده است.



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



شکل ۳: نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد



شکل ۴: نمودار محاسبات آماره تی

فرضیه فرعی اول: اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی تاثیر مثبت دارد.

در این فرضیه اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی تاثیر دارد زیرا آماره تی برابر با ۳/۱۷ است که عددی بزرگتر از ۱/۹۶ است و از طرفی ضریب مسیر ۰/۳۲ که عددی مثبت است لذا تاثیر مثبت این فرضیه ثابت می شود.

جدول ۶: نتایج فرضیه فرعی اول

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

فرضیه فرعی دوم: اخلاق کاری اسلامی بر عدالت سازمانی تاثیر مثبت دارد.

در این فرضیه اخلاق کاری اسلامی بر عدالت سازمانی تاثیر دارد زیرا آماره تی برابر با ۱۱/۹۳ است که عددی بزرگتر از ۱/۹۶ است و از طرفی ضریب مسیر ۰/۹۳ که عددی مثبت است لذا تاثیر مثبت این فرضیه ثابت می شود.

جدول ۷: نتایج فرضیه فرعی دوم

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

فرضیه سوم: عدالت سازمانی بر انگیزه شغلی تاثیر مثبت دارد.

در این فرضیه عدالت سازمانی بر انگیزه شغلی تاثیر دارد زیرا آماره تی برابر با ۵/۵۴ است که عددی بزرگتر از ۱/۹۶ است و از طرفی ضریب مسیر ۰/۶۰ که عددی مثبت است لذا تاثیر مثبت این فرضیه ثابت می شود.

جدول ۸: نتایج فرضیه فرعی سوم

فرضیه فرعی سوم تحقیق	ضریب مسیر	آماره t	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
عدالت سازمانی بر انگیزه شغلی تاثیر 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]، استاکونویچ [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 انان 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 ارامش 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 باانگیزه 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

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 عادلانهٔ پرداخت اقدام شود. پیشنهاد می شود جهت بهبود انگیزه شغلی، در سازمان به ایجاد نظام های اطلاعاتی مناسب در سازمان، به منظور ارائهٔ اطلاعات مورد نیاز به کارکنان در زمینهٔ رویه ها و فرایندهای تصمیم گیری در جهت ارتقای عدالت سازمانی اقدام شود . پیشنهاد می شود جهت بهبود انگیزه شغلی، 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 ترزیق 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.

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. Pourlori, R., Hosseinabadi, 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.