

نقش عدالت سازمانی بر نتایج کاری پرسنل: با تاکید بر نقش میانجی اخلاق کار

اسلامی

هانیه یوسفی^{۱*}

اسمت و سازمان متبوع، دانشگاه آزاد واحد ساری، ساری mo_yousefi10@yahoo.com

چکیده: عدالت سازمانی، انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان، که می تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعی و همچنین در برگیرنده روابط فرد با رؤساء، زیردستان، همکاران و سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی باشد. هدف این مقاله تبیین نقش عدالت سازمانی بر نتایج کاری پرسنل با تأکید بر اخلاق کار اسلامی در شهرداری ساری می باشد. برای بررسی این فرضیه جامعه آماری تحقیق تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان شهرداری ساری و ابزار جمع آوری داده های این پژوهش، پرسش نامه های استاندارد عدالت سازمانی، اخلاق اسلامی کار و عملکرد سازمانی بوده است. نتایج این تحقیق نشان داد که بین معیارهای مربوطه، اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر میانجی ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی برقرار می کند که یکی از مهم ترین انگیزه ها، اجرای مناسب برنامه های حمایتی و تشویقی که مهم ترین وظایف محوری سازمان در زمینه توسعه شغلی و رضایت کارکنان و دستیابی سریع به اهداف و چشم انداز سازمان است.

کلیدواژه ها: عدالت سازمانی، اخلاق اسلامی، کار اسلامی، عملکرد سازمانی

۱- مقدمه

عدالت سازمانی منجر به درک عدالت و اعتماد که به نوبه خود منجر به حس عمل متقابل می‌شود که یک تبادل اجتماعی است. اخلاق کاری موردنظر بسیاری از محققان در اروپا و آمریکای شمالی بوده است. تمرکز بر اخلاقیات کاری پروتستان مطرح شده از وبر است. اخلاق کاری اسلام موضوع تحقیق بسیاری از محققان بوده که از قرآن و سنت ناشی شده است. این بررسی در جهت آماده‌سازی از درک کاملی از قوانین و اخلاقیات اسلامی برای بالابردن کیفیت کاری در محیط عدالت سازمانی است (علی پور و همکاران، ۱۴۰۱).

معمولاً اندازه‌گیری دقیق اعتماد به مدیران سخت است، به طوری که کارکنان به دنبال رفتارهای قابل مشاهده‌ای هستند که می‌تواند به‌عنوان شواهد غیر مستقیمی برای اندازه‌گیری قابلیت اعتماد کاربرد داشته باشد. این رفتارها ممکن است بر عدالت مقامات ذی‌صلاح متمرکز شوند که در آن کارکنان عدالت توزیعی، رویه‌ای، مرادده‌ای و اطلاعاتی که در سر کار تجربه شده است را مورد ملاحظه قرار می‌دهند (اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲). وجود عدالت در سازمان از جمله مواردی است که تا حد زیادی روابط دوستانه را بین اعضا برقرار ساخته و موفقیت کارکنان را در زمینه‌های متعدد تضمین می‌کند. در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله‌مراتب هرمی سازمان بوده است. به همین دلیل مناسبات سطحی و غیرقابل اطمینان بین افراد وجود دارد. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می‌شود که تا حد توان پیش روند. اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و از یک نظر مهم‌ترین هدف پیامبران الهی را تشکیل می‌دهد. اخلاق کار اسلامی (IWE) ارزش‌هایی در بافت اسلامی است که خوب را از بد متمایز می‌کند و با تأکید بر عدالت در سازمان معتقد است که هیچ حقی در سازمان نباید ضایع شود (نیکنام جو و همکاران، ۱۳۹۶). وقتی کارکنان احساس کنند برخوردی اخلاقی و منصفانه در سایه قوانین اسلامی با آنها شده است، عملکرد شغلی آنان ارتقا می‌یابد و تعهدشان نسبت به سازمان و رضایت شغلی افزایش می‌یابد (سرایدار و همکاران، ۱۴۰۲). عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار، رفتار اخلاقی در سازمان است، و اهمیت آن به حدی است که در فقه شیعه از آن به‌عنوان یکی از اصول دین نام برده می‌شود (خراسانی و همکاران، ۱۳۹۱). تئوری عدالت در متن سازمان‌ها مورد توجه بسیاری از محققان بوده است. (علی پور و همکاران، ۱۴۰۱)

اخلاق کاری نیز تحت پژوهش بسیاری از محققان اروپایی و آمریکایی از جمله وبر بوده است (درخانی و همکاران، ۱۳۹۸). عدالت سازمانی به شیوه‌های رفتار با کارکنان می‌پردازد به طوری که آن‌ها احساس کنند عادلانه با آن‌ها رفتار شده است، به عبارت دیگر، تلاشی در جهت تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به‌عنوان عدالت سازمانی شناخته می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳). تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند (احمدی آزر، ۱۳۸۸). تحقیقات نشان می‌دهد که ادراکات افراد از ارزش‌های اخلاقی به طور مثبتی با باورهای اخلاقی خاص و مدیریت اخلاقی مرتبط است. در تحقیقات بیان شده است که هم ارزش‌های اخلاقی و هم عدالت سازمانی در مفهوم عدالت ریشه دارند و شامل قضاوت‌هایی درباره آنچه که درست است یا غلط است، می‌باشد. افراد محیط خود را به اندازه‌ای منصفانه و برابر درک می‌کنند که این رویه‌ها و قوانین پیگیری شود و نتایج ناشی از خط‌مشی‌ها و رویه‌های سازمانی عادلانه و منصفانه باشد؛ همچنین بر اساس این تحقیقات بیان شده است که ارزش‌های اخلاقی سازمان رابطه مثبتی با ابعاد عدالت سازمانی دارد؛ از این رو یکی از پیامدهای مهم ارزش‌های اخلاقی در سازمان عدالت سازمانی است (خدمی و اصلانلو، ۱۳۹۴). توجه به مفهوم عدالت سازمانی به دلیل تأثیر آن بر پیامدهای کار و یا شغلی، توجه زیادی می‌شود. نتایج ممکن است به شکل رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و درگیری کاری باشد (درخانی و همکاران، ۱۳۹۸).

این مطالعه در جهت ارائه دقیق و قابل توجه در فهم قوانین و اخلاق کار اسلامی برای افزایش نتایج کاری پرسنل در زمینه عدالت سازمانی فراهم شده است. در بررسی تحقیقات گذشته مشخص شد که بیشتر پژوهش‌هایی که در زمینه عدالت سازمانی انجام شده در مورد نگرش‌های رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی، تعهد شغلی و عملکرد کارکنان است و کمتر به نتایج کاری کارکنان و اخلاق کار اسلامی پرداخته شده است. در سال‌های اخیر اهمیت ادراک عدالت و احساس تعهد نسبت به شغل بیش از گذشته مشهود شده است.

اما باین حال تحقیقاتی از این قبیل، به‌رغم تأکیدی که بر آنها می‌شود هنوز در کشور ما جایگاه خود را نیافته است. از این‌رو در این پژوهش سعی شده است از طریق ادبیات و پیشینه پژوهشی متغیرهای مورد بررسی، اخلاق کار اسلامی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده در ارتباط بین عدالت سازمانی و نتایج کاری در شهرداری مرکز ساری، ضمن تطبیق با داده‌های واقعی سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد؛ به بیانی دیگر در این پژوهش به دنبال بررسی این نکته هستیم که آیا اخلاق کار اسلامی به‌عنوان متغیر میانجی ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی منجر به دستیابی سریع به اهداف و چشم‌انداز سازمان می‌شود.

۲- مبانی نظری

در این بخش نگاه مختصری به معرفی برخی از مبانی نظری در ادبیات پژوهش پرداخته می‌شود.

۲-۱- عدالت

در متون اسلامی تعاریف متعددی از عدل و عدالت شده است. امام علی (ع) می‌فرماید: عدل بر چهار پایه برقرار است: ۱- فکری ژرفاندیش ۲- دانشی عمیق و به حقیقت رسیده ۳- نیکو داوری کردن ۴- استوار بودن در شکیبایی. پس کسی که درست اندیشید به ژرفای دانش رسید و آن کس که به حقیقت دانش رسید، از زلال شریعت نوشید، و کسی که شکیبیا شد در کارش زیاده‌روی نکرده، با نیکنامی در میان مردم زندگی خواهد کرد (نهج‌البلاغه، حکمت ۳۱). عدل از نگاه استاد شهید مطهری یعنی رعایت حقوق افراد و عطا کردن به هر ذی حقی حق او را؛ معنی حقیقی عدالت اجتماعی بشری یعنی عدالتی که در قانون بشری باید رعایت شود همین معنی است. بهترین تعریف عدل را می‌توان در کلام امام علی (ع) جستجو کرد. آن حضرت در تعریف عدل می‌فرماید: «العدل یضع الامور مواضعها» عدالت هر چیزی را در جای خود می‌نهد (نهج‌البلاغه، حکمت ۴۳۷). مترادف انصاف، عدالت است که به تصمیمات اداری و اقداماتی اشاره دارد که از نظر اخلاقی مطابق با استانداردهای اخلاقی، دین و / یا قانون است (تان فی بن و عبدالعزیز یوسف، ۲۰۱۶).

۲-۲- عدالت سازمانی

اصطلاح عدالت سازمانی از سوی گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ میلادی مطرح شد. عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره دارد (تعجبی و همکاران، ۱۳۹۴ به نقل از نیکنام جو و همکاران، ۱۳۹۶)؛ به عبارت دیگر، عدالت سازمانی ادراک شده به معنی میزان منصفانه بودن اقدامات سازمان در مورد کارکنان آن تلقی می‌شود (نیکنام جو و همکاران، ۱۳۹۶). عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است (سرایدار و همکاران، ۱۴۰۱)

۲-۳- عملکرد شغلی

برای عملکرد تعاریف متعددی وجود دارد از جمله، کاسیو، ۱۹۸۹ می‌گوید: عملکرد عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است. پاول هرسی و مارشال گلو اسمیت معتقدند در عملکرد نه تنها لازم است فرد بداند چه کاری باید انجام دهد، بلکه نیاز است به طور مستمر بداند که کارها را چقدر خوب انجام دهد. دیگر آن که نیاز دارد جهت تصمیم‌گیری‌های خود پشتوانه قانونی داشته باشد. آنها نهایتاً عملکرد را تابعی می‌دانند از تمایل یا انگیزش، توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، بازخورد عملکرد، اعتبار و سازگاری محیطی. در واقع، عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود (مانند سخت کار کردن و کمک به دیگران) که به صورت رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند (قادر آبادی، ۱۳۹۵).

عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل: دانش، مهارت‌ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط شغلی است (علی زاده، ۱۴۰۱). عملکرد شغلی، به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند تعریف می‌شود (حلوائیها، ۱۴۰۱). عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای ملاک در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها روشن است (محمدنظامی، ۱۳۹۶). عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روان‌شناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۸۷).

۲-۴- اخلاق کار اسلامی

اخلاق کار اسلامی، مفهومی از اخلاق است که مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و اصل ایمان متکی است. به گفته‌ی الأبدارس و همکاران (۲۰۱۳) اخلاق کاری اسلامی جامع، واقع‌بینانه و معتدل است. اخلاق در اسلام نه تنها اخلاق دینی در عمل است، بلکه تمام جنبه‌های زندگی را در قالب‌های جسمی، معنوی، اخلاقی و حتی دنیوی مانند فکری، عاطفی، فردی و جمعی پوشش می‌دهد (نیکخو امیری، ۱۴۰۱).

اخلاق کار هنجاری فرهنگی است که به اجرای کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار به خودی خود ارزش ذاتی دارد (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲ به نقل از نیکنام جو و همکاران، ۱۳۹۶)؛ همچنین مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در واقع، اخلاق کاری، فرایند تفکر عقلایی است که هدف آن محقق کردن این است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ کرد و گسترش داد. تردیدی نیست که لازمه وجود فضای اخلاقی مناسب در سازمان‌های جامعه اسلامی، داشتن اخلاق کار اسلامی است. اخلاق کار اسلامی، گرایش و تمایل نسبت به کار و کار را فضیلتی در زندگی بشر می‌داند و از سوی دیگر کار را وسیله پیشرفت روابط اجتماعی و رشد شخصی فرد و منبع لذت و موفقیت می‌داند. به‌طور کلی اخلاق کار اسلامی را می‌توان مجموعه قوانین ارزش‌های اخلاقی بر اساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت علیهم‌السلام تعریف کرد که انتظاراتی مثل تلاش، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، همکاری، از خودگذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و رشد توانایی‌های فردی و گروهی را با توجه به رفتار فرد در محیط کار در برمی‌گیرد (نیکنام جو و همکاران، ۱۳۹۶). کار در اسلام به عنوان ارزشی در سایه نیازهای بشر و لزوم ایجاد عدالت در زندگی فردی و اجتماعی فرد در نظر گرفته می‌شود

(نیکخوا امیری، ۱۴۰۱). اخلاق کار نیز نگرش فردی را در جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و مشارکت، تمایل به پاداش‌های مادی و غیرمادی، تمایل به تحرک شغلی به سوی بالا منعکس می‌کند (درویش، یوسف ۲۰۰۱، ص ۱۵۲) و به دو دسته اخلاق کار پروتستان و اخلاق کار اسلامی تقسیم می‌شود. اخلاق کار اسلامی را می‌توان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف کرد که خوب را از بد متمایز می‌کند؛ به سخن دیگر، اخلاق کار اسلامی جهت‌گیری به سوی کار و رویکردهای شغلی به‌عنوان ارزش در زندگی بشر است (رخمن، ۲۰۱۰، ص ۲۳).

الگوی اخلاق کار اسلامی شامل چهار بعد: کار دقیق، کار انسان‌دوستانه، استقلال و سودمندی اجتماعی می‌باشد که در قسمت بعدی سعی می‌شود برای هر یک تعریفی آورده شود:

کار دقیق: به انجام دادن وظایف و کارها بهترین شکل ممکن و بدون کم و کاست اشاره دارد.

کار انسان‌دوستانه: اشاره دارد به اجرای کارها و وظایف با رعایت معیارهایی مانند تعهد، ایثار، سخاوت، عدالت، انصاف و مانند آنها.

استقلال: به تسلط افراد بر خویشان و عدم وابستگی اشاره دارد.

سودمندی اجتماعی: اشاره دارد به اجرای کار در راستای بهبود وضعیت جامعه و افزایش رفاه مردم (علی و الکاظمی ۲۰۰۷) به نقل از گل‌پرور و ناد، ۱۳۸۹).

۳- پیشینه پژوهش

در پژوهشی که **علی پور و همکاران (۱۴۰۱)** با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با توانایی سازی کارکنان و تاثیر آن بر تعهد سازمانی» انجام دادند. هدف از انجام این پروژه بررسی رابطه عدالت سازمان ها با توانایی سازی کارکنان و تاثیر آن بر تعهد سازمانی بوده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزارهای SPSS و LISREL صورت پذیرفت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیرگذار می باشد. هم چنین عدالت سازمانی به طور غیرمستقیم و از طریق اعتماد سازمانی نیز بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیرگذار می باشد.

سرایدار (۱۴۰۲)، پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شهرداری» تهیه نمود. این پژوهش که از نوع کاربردی و از نوع پس رویدادی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شهرداری تشکیل می دهد که تعداد آنها ۹۷ نفر می باشد. در این پژوهش برای جمع آوری داده های تحقیق از نمرات ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان می دهد عملکرد شغلی کارکنان شهرداری با توجه به عدالت سازمانی آنها تفاوت معنی داری دارد.

در مقاله **علی‌زاده و همکاران سال (۱۴۰۱)** با عنوان «واکاوی عدالت سازمانی در آموزه های وحیانی» که بر اساس راهبرد GT نخست ۱۴۰ مضمون مرتبط با موضوع از گزاره های قرآنی و اسلامی استخراج، سپس در فرایند کدگذاری منجر به ادغام و شکل گیری مقوله های فرعی و محوری شده است. یافته های تحقیق نشان دهنده ی آن است که عدالت دارای ابعاد مختلف بوده و نظرات گوناگون درباره ی آن ارائه شده است و

در این پژوهش با محور قرار دادن عدالت سازمانی گونه‌ها (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) و زیرگونه‌های آن شناسایی و به بررسی گرفته شده است.

حلواییها و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی تحت عنوان «ادراک عدالت در فرادست: سازه‌ای مغفول در عدالت سازمانی: نقدی بر نگرش جاری عدالت در سازمان مبتنی بر دلالت‌های نهج البلاغه»، با تعریف عدالت به معنی دادن حق به صاحب حق، دلالت‌های احصاء شده مبین ذی‌حق بودن فرادستان و برخورداری زبردستان از قدرت و انگیزه نقض این حق است، که امام (ع) به ویژگی‌های ادراک کننده (فرادست)، ادراک‌شونده (زبردست) و زمینه‌های این ادراک اشاره کرده‌اند. علاوه بر معرفی عدالت فرادست به‌عنوان سازه‌ای جدید، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، با ورود این سازه در مفهوم عدالت سازمانی، تحولی پارادایماتیک رخ می‌دهد. از این منظر، عدالت موهبتی نیست که توسط فرادستان به زبردستان اعطا و یا دریغ شود، بلکه عدالت مفهومی است محیط بر کنش‌گران سازمان. بر این اساس، ادراک عدالت، مفهومی ایستا، درخصوص یک رفتار یا واقعه نیست بلکه، ادراکی است تجمعی و پویا که در کنش‌های اجتماعی مشارکت‌کنندگان، متجلی شده و تبدیل به جو غالب می‌گردد، که نه فرادستان می‌توانند از مسئولیت خود در قبال آن شانه خالی کنند و نه زبردستان آنقدر کوچک فرض می‌شوند که تاثیری در آن نداشته باشند.

در پژوهش ساکی و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان «رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران مدارس دولتی ابتدایی» به این نتیجه رسیدند که میانگین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران بالاتر از متوسط است و رابطه مثبت و معنی‌داری بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران وجود دارد. از بین مؤلفه‌های اخلاق سازمانی، مؤلفه خودمداری سازمانی با ۲/۷۲ درصد بیشترین سهم را در تبیین پیش‌بینی عملکرد شغلی مدیران دارد. شواهد حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که در حضور اخلاق سازمانی در بین مدیران، تأثیر خودمداری بالای مدیران بر عملکرد شغلی آنان، از زمره موضوعاتی است که باید، به‌طور جدی مدنظر قرار گیرد. **حلیمه رحمانی، حسین رجب‌دری (۱۳۹۵)**، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی مدیران» به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. همچنین عوامل توانایی، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گیرند؛ اما تأثیرپذیری مؤلفه (کمک) از اخلاق حرفه‌ای تأیید نشد. اولویت‌بندی ابعاد عملکرد سازمانی در جامعه مورد بررسی توسط آزمون فریدمن، محیط و کمک قرار دارند.

اندام، رضا؛ منتظری، امیر؛ ابویسانی، آسیه (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان» به این نتیجه رسیدند که اخلاق کاری اثر مثبت و مستقیمی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. به‌علاوه، اخلاق کاری بر تعهد شغلی کارکنان دارای تأثیری مثبت و مستقیم داشت، توجه به اخلاق کاری و تعهد شغلی در ابعاد مختلف برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی، برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت‌های فردی ضرورت دارد.

در مقاله کاملی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی رابطه بین اخلاق کار و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان» به این نتیجه رسیدند که بین علاقه به کار، پشتکار و مشارکت در کار کارکنان با عملکرد شغلی‌شان رابطه وجود دارد. همچنین بین میانگین عملکرد شغلی کارکنان رسته بهداشتی درمانی و غیربهداشتی درمانی تفاوت معناداری وجود دارد؛ اما رابطه بین روابط انسانی در کار و عملکرد شغلی کارکنان مورد تأیید قرار نگرفت، همچنین مشخص شد بین میانگین علاقه به کار، پشتکار، روابط انسانی و مشارکت در کار کارکنان رسته بهداشتی درمانی و غیربهداشتی درمانی تفاوت معناداری وجود ندارد؛ بنابراین نتایج پژوهش نشان می‌دهد، مدیران برای افزایش عملکرد سازمان، می‌بایستی

فضای فرهنگی سازمان را به سمت رعایت اخلاقیات در کار پیش ببرند. در پژوهش امیرنژاد و جعفری (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و رضایت شغلی تأثیر مثبت بر عملکرد دارد. با این حال پیشنهاد می‌شود تحقیقات بیشتری در دیگر سازمان‌ها و ادارات صورت گیرد تا بتوان کاربرد مدل پیشنهاد شده تحقیق را در صنایع و ادارات دیگر تعمیم بخشید.

محمودی و درخشانی (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان «نقش عدالت سازمانی در تعهد، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان» آموزش و پرورش به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی با تعهد، رضایت و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد؛ یعنی با تقویت و توجه به عدالت سازمانی در هر سه بعد توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای سطح تعهد، رضایت و عملکرد کارکنان افزایش می‌ابد. همچنین مشخص شد که عدالت توزیعی بیشترین اثر را روی رضایت، عملکرد و تعهد کارکنان دارد و عدالت رویه‌ای و مراوده‌ای در رده‌های بعد قرار دارد. حسنی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی با «عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت کارکنان» به این نتیجه رسیدند که میان متغیرهای اخلاق کار اسلامی کارکنان و عدالت سازمانی، اخلاق کار اسلامی کارکنان و رضایت شغلی و همچنین بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و بین عدالت سازمانی و غیبت از کار رابطه معکوس و معنی‌داری وجود ندارد. همچنین در این تحقیق نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه اخلاق کار اسلامی و غیبت از کار تأیید شد. در مقاله عرب و همکاران سال (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی روابط ساختاری بین اخلاق کاری اسلامی، تأمین نیازهای رشد، احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دفتر تبلیغات اسلامی» به این نتیجه رسیدند که لزوم توجه به اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد در کاهش ترک خدمت کارکنان با رویکرد احساس انرژی در سازمان‌ها مشخص می‌شود.

در پژوهش درخانی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان «تأثیر عدالت سازمانی روی نتایج شغلی: با میانجیگری اخلاق کار اسلامی بین کارمندان دانشگاه‌های دولتی و خصوصی» به این نتیجه رسیدند که عدالت رویه‌ای و توزیعی بر تعامل کاری و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبتی دارند. همچنین، نشان داده شد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین عدالت سازمانی و اخلاق کاری اسلامی به‌عنوان متغیر میانجی و پیش‌بینی‌کننده (عدالت رویه‌ای و توزیعی) و معیار (تعامل کاری و رفتار شهروندی سازمانی) وجود دارد.

در پژوهش صلاح‌الدین و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی در بین خدمات خرده‌فروشی» در این مطالعه برای بررسی اعتبار و قابلیت اطمینان قابل قبول از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی (عاطفی، تعهد هنجاری و تداوم) را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مقاله راضیه بگم (۱۳۹۵) با عنوان «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر نتایج کار کارمندان با وجدان شخصیت به‌عنوان متغیر میانجی در بخش بانکی» به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین، بررسی‌ها نشان داد که اخلاق کار اسلامی با قصد ترک رابطه منفی و معنی‌داری داشته و وجدان کاری نقش تعدیل‌کنندگی منفی بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی دارد. بعلاوه هیچ اثر تعدیل‌کنندگی بین رضایت شغلی و قصد ترک وجود ندارد. در پژوهش واهیبور رخ من و عارف حسن (۱۳۹۵) با عنوان «تأثیر اخلاقیات کار اسلامی بر روی عدالت سازمانی» که به بررسی تأثیر اخلاقیات کاری اسلامی بر روی درک عدالت کارکنان مؤسسات مالی خرد اسلامی در اندونزی است. ساختار

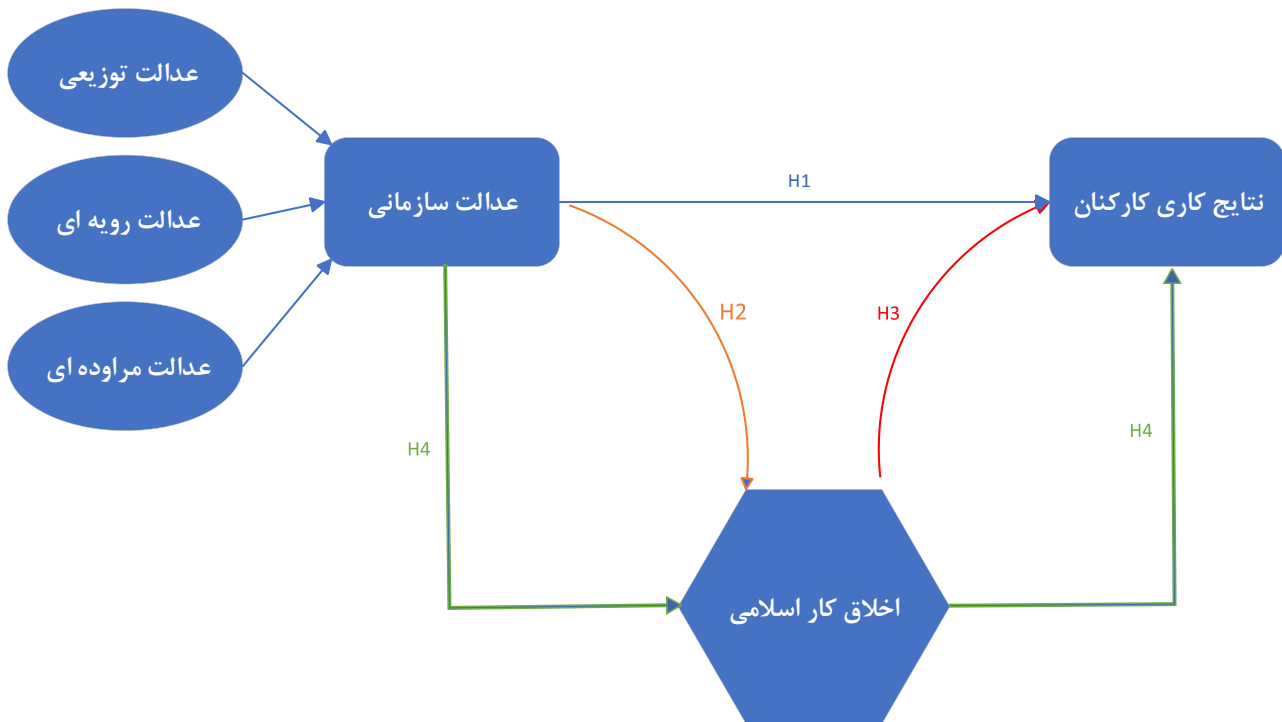
عدالت سازمانی شامل سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تراکنشی می‌شود. نتایج نشان می‌دهد اخلاقیات کاری اسلامی در سه بعد درک عدالت نقش مثبتی دارد. مفاهیم، محرومیت و پیشنهاد تحقیقات آینده مورد بررسی است. در نهایت در پژوهش محمد عامر و ایرفان (۱۳۹۴) با عنوان «درک نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی بین استرس شغلی و نتایج کار» به این نتیجه رسیدند که رابطه منفی قابل توجهی بین استرس شغلی با رضایت شغلی و رابطه مثبت و معناداری بین استرس شغلی با قصد گردش مالی وجود دارد. همچنین، اخلاق کار اسلامی ارتباط معنی‌داری با استرس شغلی و رضایت شغلی و ارتباط قابل توجهی با قصد ترک کار دارد. این مطالعه به مدیران در تدوین سیاست‌های منابع انسانی کمک خواهد کرد.

۴- فرضیه پژوهش

باتوجه به تحقیقات پیشین که بیشتر در زمینه عدالت سازمانی انجام شده، نگرش‌هایی نظیر؛ رضایت شغلی، وابستگی شغلی، تعهد سازمانی، تعهد شغلی و عملکرد شغلی است. کمتر به نتایج کاری کارکنان و اخلاق کار اسلامی پرداخته شده؛ بنابراین برای بررسی نقش عدالت سازمانی بر نتایج کاری کارکنان با نقش میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی از متغیرهای مقاله و اثبات رابطه معنی‌داری و تأثیرگذاری آن، فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

- فرضیه اول (H1): عدالت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه دوم (H2): عدالت سازمانی با اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه سوم (H3): اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه چهارم (H4): اخلاق کار اسلامی به‌عنوان متغیر میانجی ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی برقرار می‌کند.

در نهایت، مدل مفهومی تحقیق در شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۵- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، از پژوهش‌های کاربردی و از حیث روش پژوهش نیز در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی قرار می‌گیرد. فرایند کلی اجرای تحقیق بدین‌گونه بود که ابتدا طی مطالعه کتابخانه‌ای، ادبیات نظری و پژوهشی متغیرهای مورد بررسی به‌دقت مطالعه شد؛ سپس الگوی نظری تحقیق شناسایی و نهایتاً طی مرحله‌ای کمی، داده‌های لازم جمع‌آوری و الگوی پژوهش بررسی، و برازش آن مشخص شد. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان شاغل در شهرداری مرکزی ساری در سال ۱۳۹۵ بود که ۲۰۰ نفر طبق جدول گرجسی و مورگان با خطای ۱٪ تعداد نمونه ۱۵۴ به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌های مرتبط با متغیرهای تحقیق از دو قسمت اصلی تشکیل شده است. قسمت اول دربرگیرنده سؤالاتی در مورد ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان از قبیل سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه است. قسمت دوم پرسش‌نامه شامل سه عامل و ۸۰ شاخص به شرح زیر بود:

پرسش‌نامه عدالت سازمانی: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به عدالت سازمانی از پرسش‌نامه عدالت سازمانی (مورمن و نیپوف، ۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ و ۳ مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت (تعاملی) مراوده‌ای، سؤال پنج‌گزینه‌ای لیکرت از (کاملاً مخالفم=۱، تا کاملاً موافقم=۵) می‌باشد.

پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی: برای جمع‌آوری داده‌های اخلاق کار اسلامی از پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی توسط درویش یوسف (۲۰۰۰) ساخته شده، اندازه‌گیری شده است (سید محمد مقیمی، ۱۳۹۰). روایی و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش‌های قبلی، یوسف (۲۰۰۰) مورد تأیید قرار گرفته است. این پرسش‌نامه شامل ۱۷ سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم=۱، تا کاملاً موافقم=۵) سنجیده می‌شود. پرسش‌نامه عملکرد سازمانی: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به عملکرد شغلی از پرسش‌نامه هرسی و گلد اسمیت استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۴۲ سؤال و ۷ مؤلفه توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار، محیط را مورد سنجش قرار می‌دهد و مقیاس پاسخگویی آن در این پژوهش بر مبنای طیف لیکرت از (خیلی کم=۱، تا خیلی زیاد=۵) طبقه‌بندی شده است.

برای تأیید روایی پرسش‌نامه با استفاده از نرم‌افزار LISREL نسخه ۸٫۵ از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که پس از بررسی پرسش‌نامه‌ها در تحلیل عاملی تأییدی مشخص شد که تعدادی گویه‌ها در هر پرسش‌نامه از همبستگی معناداری برخوردار نیستند و روایی پرسش‌نامه را رد می‌کنند با حذف این گویه‌ها سعی کردیم همبستگی درونی بین سؤالات پرسش‌نامه را حفظ کنیم. جهت اطمینان از روایی عاملی از شاخص «KMO» اعتبار محتوایی بار دیگر محاسبه شده است. نتایج آزمون "کی. ام. او" نشان از همبستگی بالا (خیلی خوب/مناسب) در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی بوده است.

جدول ۱: نتایج آزمون KMO

آزمون	عدالت سازمانی	اخلاق کاری	عملکرد شغلی
آماره KMO	۰٫۹۵	۰٫۸۳	۰٫۸۶

برای بررسی پایایی پرسش‌نامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ از تکنیک آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها در پژوهش در جدول ذیل می‌باشد.

جدول ۲: نتایج آزمون کرونباخ

آزمون	عدالت سازمانی	اخلاق کاری	عملکرد شغلی
آلفای کرونباخ	۰٫۹۱	۰٫۸۹	۰٫۹۲
گویه‌ها	۱-۱۲	۱۳-۲۶	۲۷-۵۰

۶- نتایج به‌دست آمده از آزمون

در این بخش نتایج به‌دست آمده از آزمون مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

۶-۱- تحلیل عاملی تأییدی

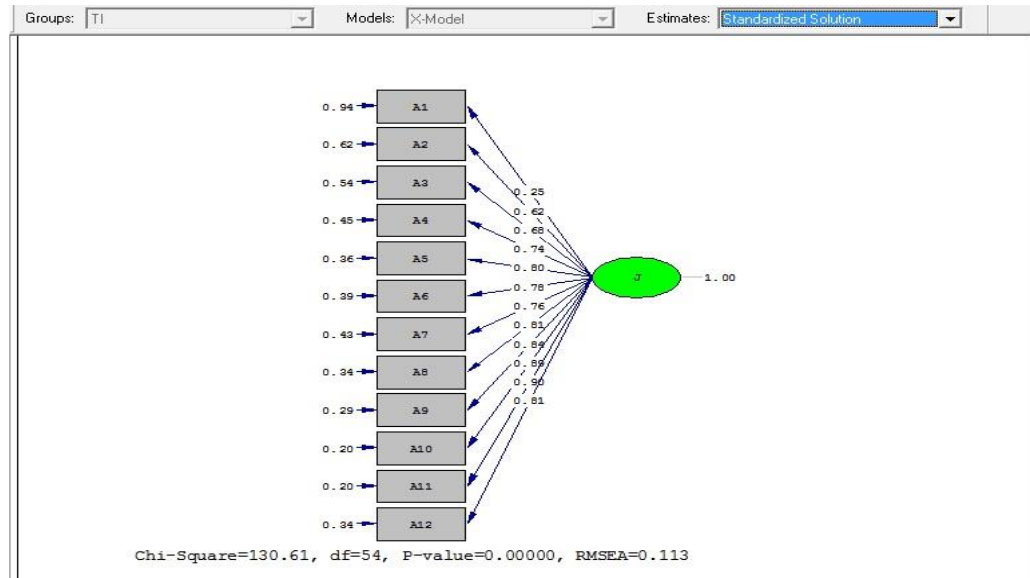
با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرحله اول مشخص می‌شود که آیا سؤالات طراحی شده در هر سازه واقعاً می‌تواند سازه موردنظر را بسنجد به عبارت دیگر آیا سؤالات و شاخص‌های در نظر گرفته شده از روایی لازم برخوردار است یا خیر که در این پژوهش به دلیل مشخص بودن ابعاد تنها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. مدل ساختاری جزئی از مدل معادله ساختاری است که نشان می‌دهد متغیرهای پنهان چگونه بر یکدیگر اثر می‌گذارند. در انجام تحلیل عاملی برای اطمینان از داده‌های موجود از شاخص KMO استفاده می‌شود. آزمون کروی بودن بارتلت این فرضیه را آزمون می‌کند که ماتریس همبستگی یک ماتریس همبندی است یا خیر. این آزمون به بررسی مرتبط و مناسب بودن متغیرها برای کشف ساختار می‌پردازد.

۶-۲- مدل اندازه‌گیری متغیر عدالت سازمانی

جدول ۳: نتایج شاخص کی. ام. او و آزمون بارتلت سازه عدالت سازمانی

۰,۹۲۵	ضریب کفایت نمونه‌گیری کی. ام. او	
۱۰۰۱,۸۲۸	کای. اسکور (χ^2)	آزمون کروی بارتلت
۶۵	درجه آزادی (df)	
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری (Sig)	

باتوجه به جدول ۳، در تحلیل عاملی تأییدی که برای نیکویی برازش کلی الگوی اندازه‌گیری عدالت سازمانی و همچنین مشخص کردن بار عاملی عوامل مربوط به این الگو شاخص‌هایی که دارای بارهای عاملی کمتر از قدرمطلق ۱/۹۶ بودند حذف شدند که مقدار $\chi^2/df = ۲,۴۱$ و $RMSEA = ۰,۱۱۳$ که هر دو در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند؛ از طرفی، در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی کلیه گویه‌های مربوط به عامل‌ها بزرگ‌تر از ۰,۳ و در حالت ضرایب معناداری T-Values بارهای عاملی کلیه گویه‌های مربوط به متغیرها خارج از بازه ۱,۹۶ تا -۱,۹۶ هستند که نشان از همبستگی مناسب گویه‌ها با متغیرها دارد در شکل ذیل قابل مشاهده است:



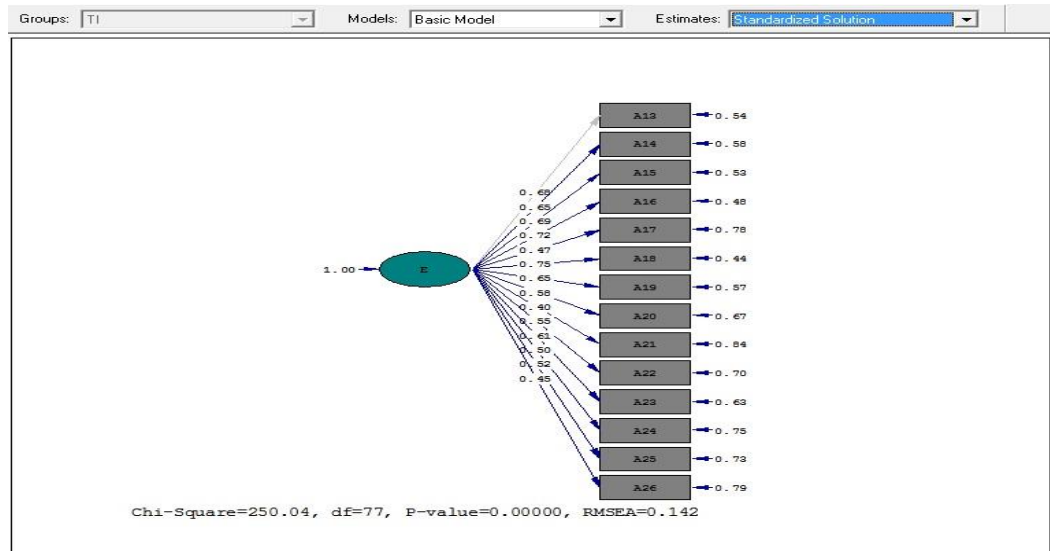
شکل ۲: مدل برازش یافته اندازه‌گیری سازه عدالت سازمانی

۱-۱-۱ الگوی اندازه‌گیری اخلاق کار اسلامی

جدول ۴: نتایج شاخص کی. ام. او و آزمون بارتلت سازه اخلاق کار اسلامی

۰,۸۳۲	ضریب کفایت نمونه‌گیری کی. ام. او	
۶۵۹,۰۶۷	کای. اسکور (χ^2)	آزمون کرویت بارتلت
۹۱	درجه آزادی (df)	
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری (Sig)	

باتوجه به جدول ۴، در تحلیل عاملی تأییدی که برای نیکویی برازش کلی الگوی اندازه‌گیری عدالت سازمانی و همچنین مشخص کردن بار عاملی عوامل مربوط به این الگو شاخص‌هایی که دارای بارهای عاملی کمتر از قدرمطلق ۱/۹۶ بودند حذف شدند که مقدار $\chi^2/df = ۳,۲۴$ و RMSEA عدد ۰,۱۴۲ که بزرگ‌تر از ۰,۱ بوده و P-Value مقدار ۰,۰۰۰ که کمتر از ۰,۰۵ بوده است را نشان داد که بیان می‌دارد مدل از برازش نسبتاً مناسبی برخوردار است. در شکل ذیل قابل مشاهده است:



شکل ۳: مدل برازش یافته اندازه‌گیری سازه اخلاق کار اسلامی

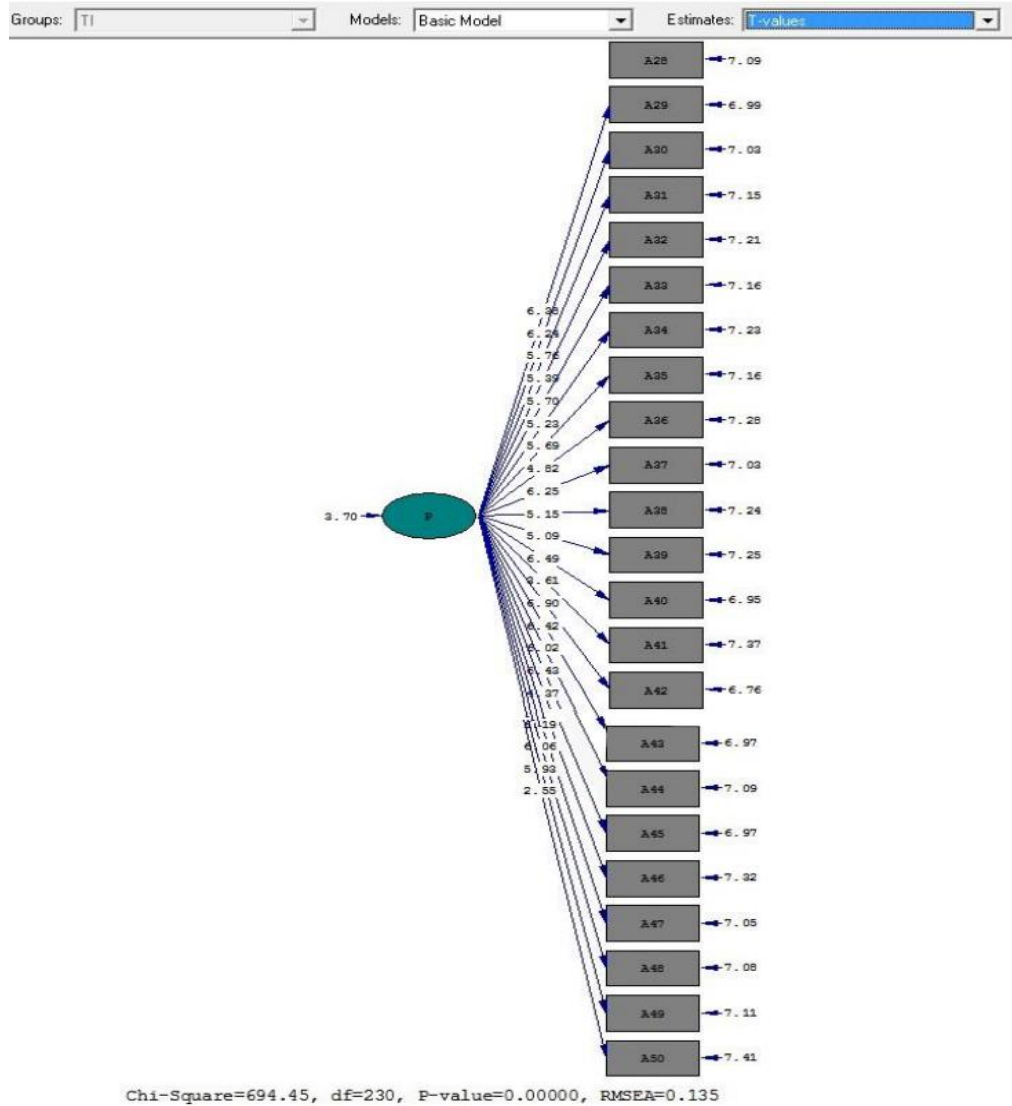
۱-۱-۲- الگوی اندازه‌گیری عملکرد شغلی

باتوجه به جدول ۵ در تحلیل عاملی تأییدی که برای نیکویی برازش کلی الگوی اندازه‌گیری عدالت سازمانی و همچنین مشخص کردن بار عاملی عوامل مربوط به این الگو شاخص‌هایی که دارای بارهای عاملی کمتر از قدرمطلق ۱/۹۶ بودند حذف شدند که مقدار $\chi^2/df = ۳,۰۱$ و $RMSEA = ۰,۱۳۵$ که هر دو در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند؛ از طرفی، در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی کلیه گویه‌های مربوط به عامل‌ها بزرگ‌تر از ۰,۳ و در حالت ضرایب معناداری T-Values بارهای عاملی کلیه گویه‌های مربوط به متغیرها خارج از بازه ۱,۹۶ تا -۱,۹۶ هستند که نشان از همبستگی مناسب گویه‌ها با متغیرها دارد.

جدول ۵: نتایج شاخص کی. ام. او و آزمون بارتلت سازه عملکرد شغلی

۰,۸۵۶	ضریب کفایت نمونه‌گیری کی. ام. او	
۱۴۶۳,۶۶۳	کای. اسکور (χ^2)	آزمون کرویت بارتلت
۲۵۳	درجه آزادی (df)	
۰,۰۰۰	سطح معنی داری (Sig)	

همبستگی گویه‌ها با متغیرها در شکل ذیل قابل مشاهده است.



شکل ۴: مدل برازش یافته اندازه‌گیری سازه عملکرد شغلی

سؤال اول: بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تحلیل این فرضیه از مقدار t استخراج شده از الگوی مسیر برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

جدول ۶: رابطه عدالت سازمانی و عملکرد شغلی

عملکرد شغلی					متغیر وابسته
نتیجه آزمون	سطح معناداری (sig)	آماره (t)	ضریب تعیین (R ²)	ضریب استاندارد شده (β)	متغیر مستقل

عدالت سازمانی	۰,۷۱۱	۰,۵۰	۱۰,۶۰۰	۰/۰۰۰	تأیید
---------------	-------	------	--------	-------	-------

باتوجه به جدول و مقدار t حاصل شده بالای $1/96$ (خارج بازه $1,96 < t < -1,96$) رابطه دو متغیر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی در سطح معنی داری (Sig) کمتر از $0/05$ نشان دهنده تأیید فرض H_1 است، براین اساس متغیر عدالت سازمانی با متغیر عملکرد شغلی دارای رابطه معنی داری است و مثبت بودن علامت ضریب بتا نشان از وجود رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر مستقل و وابسته می دهد. بر اساس ضریب تعیین می توان استنباط نمود که متغیر عملکرد شغلی به میزان $0,50$ تحت تأثیر متغیر مستقل عدالت سازمانی قرار دارد؛ بنابراین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد.

سؤال دوم: بین عدالت سازمانی و اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تحلیل این فرضیه دوم نیز از مقدار t استخراج شده از الگوی مسیری برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

جدول ۷: رابطه عدالت سازمانی و اخلاق کار اسلامی

اخلاق کار اسلامی					متغیر وابسته
نتیجه فرضیه	سطح معناداری (sig)	آماره (t)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب استاندارد شده (β)	متغیر مستقل
تأیید	۰/۰۰۷	۲,۷۶۳	۰,۰۶	۰,۲۵۵	عدالت سازمانی

باتوجه به جدول متغیر عدالت سازمانی دارای سطح معنی داری (Sig) کمتر از $0/05$ و آماره t بالای $1/96$ (خارج بازه $1,96 < t < -1,96$) هستند که نشان از رابطه مثبت و معنی دار بین دو متغیر است. بر اساس ضریب تعیین می توان استنباط نمود که متغیر اخلاق کار اسلامی به میزان $0,06$ تحت تأثیر متغیر مستقل عدالت سازمانی قرار دارد. این میزان رابطه و تأثیر پذیری بسیار ناچیز است؛ بنابراین عدالت سازمانی با اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری دارد؛ اما از نظر پاسخگویان این رابطه بسیار ضعیف است.

سؤال سوم: بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تحلیل فرضیه سوم نیز از مقدار t استخراج شده از الگوی مسیری برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

جدول ۸: رابطه اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی

عملکرد شغلی					متغیر وابسته
نتیجه فرضیه	سطح معناداری (sig)	آماره (t)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب استاندارد شده (β)	متغیر مستقل
تأیید	۰/۰۰۰	۴,۴۱۳	۰,۱۴	۰,۳۸۸	اخلاق کار اسلامی

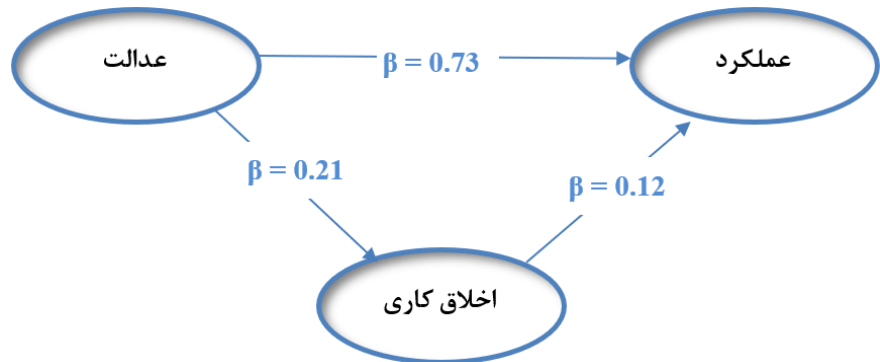
باتوجه به جدول ۸ متغیر اخلاق کار اسلامی دارای سطح معنی داری (Sig) کمتر از ۰/۰۵ و آماره t بالای ۱/۹۶ (خارج بازه $-1.96 < t < 1.96$) هستند که نشان از رابطه مثبت و معنی دار بین دو متغیر است. بر اساس ضریب تعیین می توان استنباط نمود که متغیر عملکرد شغلی به میزان ۰,۱۴ تحت تأثیر متغیر مستقل اخلاق کار اسلامی قرار دارد. این میزان رابطه و تأثیر پذیری ناچیز است؛ بنابراین اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد اما از نظر پاسخگویان این رابطه ضعیف است.

سؤال چهارم: اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر میانجی ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی برقرار می کند.

جدول ۹: رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی باتوجه به نقش میانجی اخلاق کار اسلامی

همبستگی	متغیرها	شاخصها	عملکرد شغلی	اخلاق کار اسلامی
مرتبه صفر	عدالت سازمانی	ضریب همبستگی (r)	۰,۷۱۱	۰,۲۵۵
		درجه آزادی (df)	۱۱۰	۱۱۰
		سطح معناداری (Sig)	۰,۰۰۰	۰,۰۰۷
جزئی	عدالت سازمانی با مداخله گری اخلاق کار اسلامی	ضریب همبستگی (r)	۰,۲۳۷	-
		درجه آزادی (df)	۱۰۹	-
		سطح معناداری (Sig)	۰,۰۰۰	-

باتوجه به جدول ۹ که مقدار همبستگی مشاهده شده ۰/۶۸ و مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ و درجه آزادی ۱۰۹ بوده است؛ بنابراین در سطح خطای ۰/۰۵، فرض مخالف که نشان دهنده عدم وجود رابط بین دو متغیر پیش بین و ملاک در حضور متغیر میانجی بوده است، رد می شود و فرض موافق که نشان دهنده وجود رابط بین دو متغیر پیش بین و ملاک در حضور متغیر میانجی است، پذیرفته و تأیید می شود. می توان گفت با اطمینان ۹۵٪ بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی با میانجی گری اخلاق کار اسلامی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. باتوجه به شکل بارعامی روابط بین متغیرهای عدالت سازمانی، اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی را نشان می دهد که ارتباط ضعیف عدالت سازمانی با اخلاق کاری (۰,۲۵) و اخلاق کاری با عملکرد شغلی (۰,۳۸) به خاطر وجود اخلاق کاری این رابطه را تضعیف می نماید.



شکل ۵: بار عاملی روابط بین متغیرهای عدالت سازمانی، اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی

باتوجه به جدول ۱۰ که رگرسیون خطی اثر مستقیم بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی (۰,۷۳) بیشتر از اثر غیرمستقیم آن می باشد (۰,۱۲) × (۰,۲۱ = ۰,۰۲۵) در نتیجه می توان با احتمال ۹۵٪ اظهار نمود که متغیر اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر میانجی موجب تقویت رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی نمی گردد. همچنین اثر کل از جمع اثر مستقیم و غیرمستقیم (۰,۷۶ = ۰,۷۳ + ۰,۰۲) محاسبه می گردد؛ بنابراین فرضیه چهارم تحقیق مبنی بر اینکه: **اخلاق کار اسلامی** به عنوان متغیر میانجی ارتباط مثبت و معناداری بین **عدالت سازمانی** و **عملکرد شغلی** برقرار می کند پذیرفته می شود اما اثر میانجی گری این عامل بسیار ضعیف ارزیابی شده است.

جدول ۱۰: بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم (عدالت سازمانی، عملکرد شغلی، اخلاق کار اسلامی)

متغیر	عملکرد شغلی
	اثر مستقیم متغیر برونزا بر متغیر درونزا
عدالت سازمانی	۰,۷۳
	اثر غیرمستقیم متغیر برونزا بر متغیر درونزا با میانجی گری اخلاق کار اسلامی
عدالت سازمانی	۰,۰۲
	اثر کل متغیر برونزا بر متغیر درونزا با میانجی گری اخلاق کار اسلامی
عدالت سازمانی	۰,۷۶

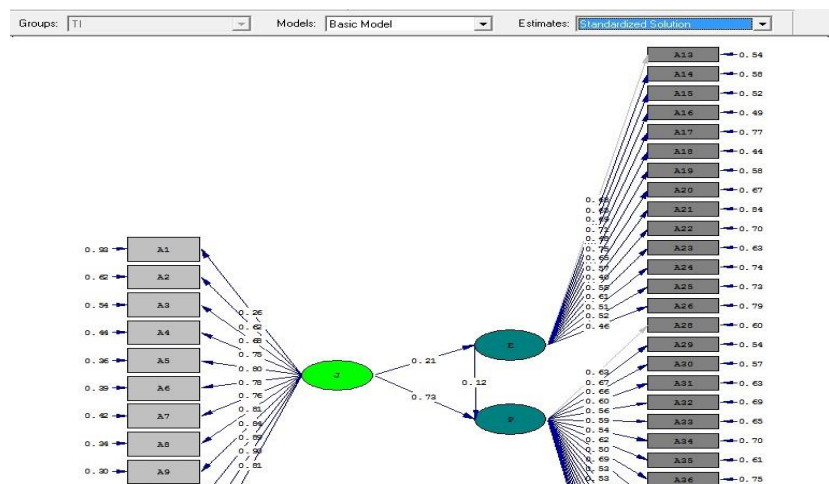
۱-۱-۳- مدل تحلیلی تحقیق از نظر شاخص های برازندگی

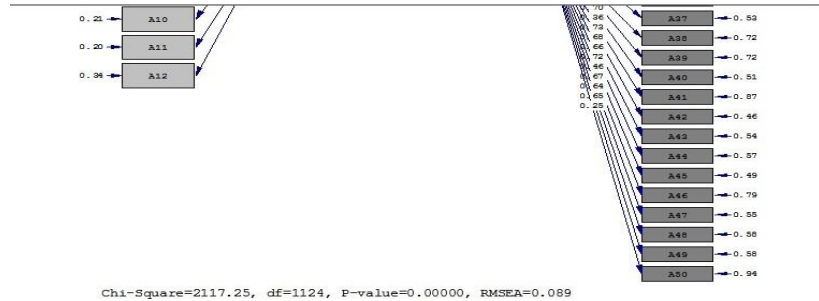
در این بخش شاخص های برازندگی مدل نهایی پژوهش آورده شده است.

جدول ۱۱: شاخص‌های برازندگی مدل نهایی پژوهش

مقادیر برآورد شده	علامت اختصاری	شاخص برازش
۱,۸۸	Chi-Square/DF	نسبت کای دو به درجه آزادی
۰,۰۸۹	RMSEA	جذر برآورد واریانس خطای تقریب
۰,۰۸۵	RMR	جذر میانگین مربعات مانده‌ها
۰,۰۹۱	SRMR	جذر میانگین مربعات مانده‌های استاندارد شده
۰,۸۲	NFI	شاخص برازش هنجار شده
۰,۸۹	NNFI	شاخص برازش هنجار نشده
۰,۹۰	CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای یا تطبیقی
۰,۵۶	GFI	نیکویی برازش
۰,۵۲	AGFI	نیکویی برازش اصلاح شده

باتوجه به جدول ۱۱، مقدار RMSEA کوچک‌تر از ۰,۱ یعنی ۰,۰۸ است نمایش مدل ساختاری مقدار P-Value را ۰,۰۰۰ نشان می‌دهد که کمتر از ۰,۰۵ است، و نشان از برازش مناسبی از مدل معادلات ساختاری پژوهش نمی‌باشد. برخی شاخص‌های میزان انطباق یا نیکویی برازش وضعی نسبتاً مناسبی را نشان می‌دهند؛ اما به‌طور کلی این شاخص‌ها نیز در سطح نسبتاً متوسطی بوده در نتیجه مدل برازشی برای این فرضیه علی‌رغم تأیید مدل تبیین‌کننده مدل نسبتاً متوسطی می‌باشد.

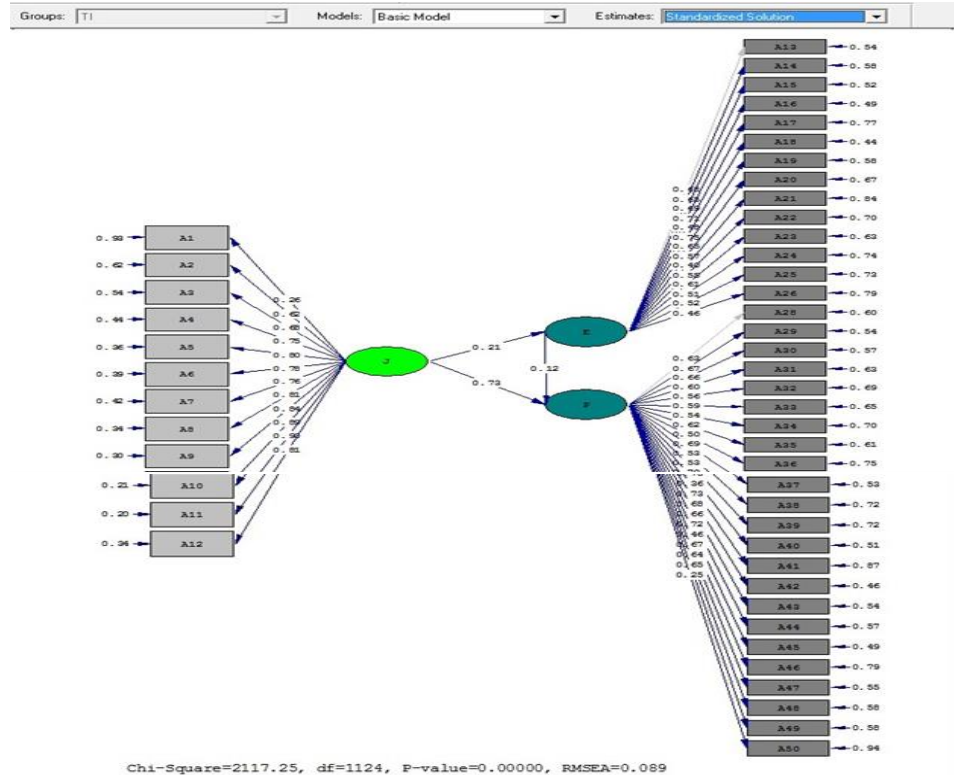




شکل ۶: مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت اعداد معنی‌داری (مدل برازش یافته)

۱-۴- مدل برازش یافته معادلات ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

باتوجه به شکل ۶ و ۷، همان‌طور که از مدل‌های به‌دست‌آمده در شکل‌های ۳ و ۴ مشاهده می‌شود، در حالت معنی‌داری، (بعد از حذف گویه‌های خطادار) اثر اخلاق کاری بر عملکرد سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت. باتوجه به اینکه RMSEA برابر با ۰,۰۸۹ بوده که این وضعیت مناسبی را نشان نمی‌دهد اما نسبت کای دو به درجه آزادی (χ^2/df) برابر با ۱,۸۸ شد که این عامل بر بهتر شدن مدل اثرگذار بوده است.



شکل ۷: مدل برازش یافته معادلات ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد

بار عاملی رابطه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی ۰,۷۳، بار عاملی رابطه عدالت سازمانی با اخلاق کار اسلامی ۰,۲۱ و بار عاملی رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی ۰,۱۲ به دست آمد که این نشان از تأثیرگذاری بالای عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی و تأثیرپذیری کم عدالت بر اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی دارد. همچنین باتوجه به اینکه RMSEA برابر با ۰,۰۸۹ بوده که این وضعیت مناسبی را نشان نمی‌دهد اما نسبت کای دو به درجه آزادی (χ^2/df) برابر با ۱,۸۸ شد که این عامل بر بهتر شدن مدل اثرگذار بوده است. به‌طور کلی می‌توان نتایج را بدین صورت بیان نمود که مسیر رابطه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی به مراتب بهتر از مسیر این رابطه با میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی است.

جدول ۱۲: نتایج مدل معادلات ساختاری

ردیف	متغیرها	شاخص‌ها	
		ضریب مسیر استاندارد	ضریب مسیر غیراستاندارد
۱	رابطه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی	۰,۷۳	۰,۷۳
۲	رابطه عدالت سازمانی با اخلاق کار اسلامی	۰,۲۱	۰,۲۱
۳	رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی	۰,۱۲	۰,۱۳

باتوجه به جدول ۱۲ نتیجه‌گیری به این صورت تحلیل می‌شود: رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی ضریب استاندارد مسیر برابر با ۰,۷۳ است این بدان معنا است که میزان تغییر در عملکرد شغلی (به‌عنوان متغیر وابسته) برای هر واحد تغییر در متغیر عدالت سازمانی (به‌عنوان متغیر مستقل) ۰,۷۳ است و رابطه بین عدالت سازمانی با اخلاق کار اسلامی ضریب استاندارد مسیر نیز برابر با ۰,۲۱ است این بدان معنا است که میزان تغییر در اخلاق کار اسلامی (به‌عنوان متغیر وابسته) برای هر واحد تغییر در متغیر عدالت سازمانی (به‌عنوان متغیر مستقل) ۰,۲۱ می‌باشد و اخلاق کار اسلامی نقش واسطه‌ای بین رابطه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی را به خوبی ایفا می‌کند چرا که میزان ارتباط بین اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی برابر با ۰/۱۲ به دست آمده اما این میزان نشان از تأثیرگذاری بسیار ضعیف دارد. خروجی لیزرل برای معادلات ساختاری باتوجه به ضرایب غیراستاندارد مسیر در تحلیل حاضر به صورت زیر است:

$$\text{خطا} + \text{عدالت سازمانی} \times ۰,۲۱ = \text{اخلاق کار اسلامی}$$

$$\text{خطا} + \text{عدالت سازمانی} \times ۰,۷۳ + \text{اخلاق کار اسلامی} \times ۰,۱۳ = \text{عملکرد شغلی}$$

۷- نتیجه‌گیری

در این پژوهش نقش عدالت سازمانی بر نتایج کاری پرسنل با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی (شهرداری مرکز شهرستان ساری) بررسی شد. تحقق عدالت اجتماعی همواره از اهداف تمامی انبیاء و اولیا و از آرزوهای دیرین بشریت بوده است؛ بنابراین تحقق عدالت اجتماعی منوط به

اجرای احکام و برنامه‌های قرآن و سنت می‌باشد و همچنین اسلام متمرکز بر زندگی افراد با ابزار سالم و درست است. اسلام کار با جنبه‌های اخلاقی و اصول اسلامی را توصیه می‌کند. قوانین اجرای کار اسلامی به کارکنان انگیزه زندگی با اشتیاق و قار، صداقت و وفاداری را می‌دهد. اخلاق کار اسلامی کار را به صورت رابطه اجتماعی و رشد فردی اولویت‌بندی می‌کند که انگیزش عواید قانونی و ایثارگری را برای کار می‌دهد و پیروان خود را ملزم به درگیری در فعالیت‌های اقتصادی و جلوگیری از تنبلی می‌کند؛ بنابراین افرادی که تابع اخلاق کار اسلامی هستند رضایت بیشتر عملکرد بهتری را نسبت به افرادی دارند که از اخلاق کار اسلامی تبعیت نمی‌کنند. اجرای اخلاق کار اسلامی می‌تواند به تعهد عالی در میان کارکنان نسبت به سازمان و عملکرد شغلی‌شان کمک می‌کند. افزایش عدالت در بین افراد زیردست باعث انگیزش آنها از انجام کارهایی می‌شود که فراتر از وظایف هدف آنهاست که به آنها تخصیص داده شده است و اسلام و قوانین زندگی مربوط به آن به افراد یاد می‌دهد تا به کار خود وفادار، صادق و ایثارگر، فرد موفق باشند. اسلام به افراد یاد می‌دهند در هنگام نیاز به دیگر افراد کمک کنید. در نهایت اخلاق کار اسلامی رابطه بین عدالت در سازمان، تعهد به کار (مسئولیت‌پذیری) و کمک و همکاری با یکدیگر و عملکرد شغلی را تقویت می‌کند.

منابع فارسی

۱. نهج البلاغه.
۲. مطهری، شهید مرتضی (۱۳۸۴)، ص ۵۴.
۳. علی پور، محمدعلی و بوداغی مالیده، امین و ناظری، گل آسا و یوسفی، مهین، ۱۴۰۱، «بررسی رابطه عدالت سازمانی با توانایی سازی کارکنان و تاثیر آن بر تعهد سازمانی»، هفتمین همایش بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان
۴. سرایدار، جواد، ۱۴۰۲، «بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شهرداری»، نوزدهمین کنفرانس ملی مهندسی عمران، معماری و توسعه شهری، بابل
۵. محمد علی زاده، ۱۴۰۱، «واکاوی عدالت سازمانی در آموزه های وحیانی»، دوفصلنامه تخصصی معارف اسلامی و مدیریت، دوره ۸، شماره ۱
۶. عباس نیکخو امیری، محمدرضا باقرزاده، مجتبی طبری، ۱۴۰۱، «بررسی رابطه مولفه های بالندگی سازمانی اثربخش و عدالت اسلامی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران»، فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۵، شماره ۲
۷. وحیدرضا حلوائیها، سعید صحت، ۱۴۰۱، «ادراک عدالت در فرادست: سازه ای مغفول در عدالت سازمانی: نقدی بر نگرش جاری عدالت در سازمان مبتنی بر دلالت های نهج البلاغه»، دوفصلنامه پژوهشنامه علوی، دوره ۱۳، شماره ۲۶
۸. نصر اصفهانی، حامد عباس‌زاده، علی‌اصغر نوروززاده. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان و مدیران در دانشگاه تبریز».
۹. عباس عرب، علی اکبر امین بیدختی، عبدالباسط مراد زاده، عباسعلی رستگار. (۱۳۹۵). «بررسی روابط ساختاری بین اخلاق کاری اسلامی، تأمین نیازهای رشد، احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت»، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۴، شماره ۱، بهار. ص ۵۱-۸۴
۱۰. حلیمه رحمانی، حسین رجب دری (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی درمیدان صنعتی استان فارس»، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۱، بهار و تابستان. ص ۷۶-۵۳

۱۱. رضا ساکی، مریم السادات صدوق، فریده حمیدی (۱۳۹۵). «رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران»، فصلنامه علمی پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۳۹، بهار . ص ۱۱۷-۱۲
۱۲. قنبر امیرنژاد، علیرضا جعفری. (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد از دیدگاه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان خوزستان»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱.
۱۳. محمدجواد کاملی، محمدرضا ضابط، کبری محبی. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین اخلاق کار و عملکرد شغلی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ابهر»، فصلنامه علمی ترویجی، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال ۱۰، شماره ۳۶، تابستان، ص ۳۴-۱۷.
۱۴. رضا اندام، امیر منتظری، آسیه ابویسانی. (۱۳۹۴). «ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی»، فصلنامه علمی پژوهشی، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، سال ۵، شماره ۱۰، پاییز و زمستان، ص ۶۱-۷۲
۱۵. سید محسن علامه، مهدی آقایی. (۱۳۹۴). «تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی»، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۴، زمستان، ص ۱۷۴-۱۵۵.
۱۶. روح الهی، احمد علی و وثوقی نیری، عبدالله. (۱۳۹۴). «بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط بین عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه نظامی)»، نشریه علمی-ترویجی، سال دهم، شماره ۴۱، پاییز، ص ۱۴۵-۱۲۵.
۱۷. عمر محمودی، امید درخشانی. (۱۳۹۳). «نقش عدالت سازمانی در تعهد، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱.
۱۸. ارشدی، نسرين و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۳). «رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان»، دو فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۱، ص ۲۳۴-۲۱۳.
۱۹. حسنی، محمد؛ رحیمی، مرضیه و سامری، مریم. (۱۳۹۳). «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه». مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۴، ص ۶۳۳-۶۱۳.
۲۰. ناصر عسگری، غلامحسین نیکوکار، محمد امینی. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی»، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۱، بهار و تابستان. ص ۱۳۹-۱۲۳.
۲۱. سید محسن علامه، حمیدرضا بوستانی. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه با رفتار شهروندی سازمانی»، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۲، پاییز و زمستان. ۲۰۵-۱۸۵.
۲۲. حامد درخشیده، حسین رضای دولت‌آبادی. (۱۳۹۲). «تحلیل نقش راهبردی رفتار اخلاقی کارکنان بر رابطه میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان»، فصلنامه فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۶، شماره ۳، پاییز.
۲۳. رجی پور میبیدی، علیرضا و دهقانی فیروزآبادی، مرتضی. (۱۳۹۱). «رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی سرپرستان»، فصلنامه اخلاق زیستی، سال دوم، شماره ششم، زمستان.
۲۴. فریبرز ظریفی، بهرام یوسفی، سعید صادقی بروجردی. (۱۳۹۱). «ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران»، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۵، زمستان. ص ۱۷۴-۱۵۷.
۲۵. احمدی، فریدون؛ ضیایی، مرتضی و شیخی، زینب. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در سطح سازمان‌های دولتی استان کردستان»

۲۶. محمد حسین مشرف جوادی، محمدمهدی ابوطالبی. (۱۳۹۰). «بررسی شاخص‌های عدالت سازمانی در نهج‌البلاغه با تأکید بر فرمان امام علی علیه‌السلام به مالک‌اشتر»، دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۱۹، شماره ۱، بهار و تابستان. ص ۳۶-۱۱.
۲۷. یزی، کامران و رونقی، محمدحسین (۱۳۹۰). «ارزیابی سرمایه‌های فکری و اجتماعی شرکت‌های رتبه‌بندی شده شورای عالی انفورماتیک ایران»، فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، دوره اول، شماره دوم، صفحات ۲۰۶-۱۸۹.
۲۸. حقیقی، محمدعلی؛ احمدی، ایمان و رامین مهر، حمید. (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان»، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، پاییز و زمستان. ص ۱۰۱-۷۹.
۲۹. نعامی، عبدالزهرا و شکر کن، حسین. (۱۳۸۵). «بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی». مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز (ویژه روان‌شناسی)، دوره اول، سال سیزدهم، ص ۹۳-۷۹.
۳۰. رضاییان، علی (۱۳۸۴)، «انتظار عدالت و عدالت در سازمان».
۳۱. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۴). «رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل». فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره یازدهم: صص ۴۸-۱۹.
۳۲. نعامی، عبدالزهرا و شکر کن، حسین. (۱۳۸۳). «بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی». مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره ۱ و ۲، صص ۷۰-۵۷.
۳۳. شکرزاده، صادق. (۱۳۸۱). «تعهد در سازمان‌های آموزشی»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم، شماره ۵۳، صص ۴۶-۳۲.
۳۴. برهانی، فاطمه. (۱۳۸۱). «بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

منابع انگلیسی

35. Scott Wolfe , Jeff Rojek, Victor Manjarrez, Allison Rojek.(2018). "Why does organizational justice matter? Uncertainty management among law enforcement officers".Journal of Criminal Justice, Volume 54 , p.20–29.
36. Benson Lim , Martin Loosemore.(2017). "The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects". International Journal of Project Management, Volume 35 , p. 5– 106.
37. Durkhanai, Saif ul Amin, Sammandar Khan.(2016)." Organizational Justice Effect on Job Outcomes: Moderating Effect of Islamic Work Ethics" . Entrepreneurship and Innovation Management Journal, Volume 4, Issue 2, Pages: 48-62. www.absronline.org/journals.
38. Shannon Kerwin, Jeremy Jordan, Brian Turner. (2015)." Organizational justice and conflict: Do perceptions of fairness influence disagreement?". Sport Management Review, Volume 18, p. 384–395.
39. Tajmal Farooq Abbasi.(2015)." Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics", Management Studies and Economic Systems (MSES), 2 (1), 27-37, Summer.
40. Shahrul Nizam bin Salahudina, Siti Sarah binti Baharuddina* Muhammad Safizal Abdullah, Abdullah Osmanc.(2015)." The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment",7th International Economics & Business Management Conference, 5th & 6th October. Procedia Economics and Finance35(2016) 582 – 590. www.sciencedirect.com.

41. Razia Begum.(2015)." Impact of Islamic Work Ethics on Work outcomes of Employees with Personality Conscientiousness as Moderator Variable in the Banking Sector of Southern Punjab".Journal of Philosophy, Culture and Religion, ISSN 2422-8443 An International Peer-reviewed Journal. Vol.12.
42. Muhammad Umar Bin Ajmal, Sana Irfan.(2014)." Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Stress and Work Outcomes",IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 1. Ver. IV (Jan. 2014), PP 62-67. www.iosrjournals.org.
43. Keumala Hayati, Indra Caniago.(2012). " Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance".Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 65, p.272 – 277.
44. Hossam M. Abu Elanain (2008). An investigation of the relationship of openness to experience and organizational citizenship behavior, journal of American academy of business, 13, 1, 72-78
45. Ali, J. A., & Al-Owaihian, A. (2008)."Islamic work ethic: A critical review". Cross Cultural Management: An International Journal, 15(1),5–19.
46. Devintaz, victor .(2003). Imagine that-A wildcate at biomed!,organizational justice and the anatomy of a wildcate strike at a nanunion medical electronics factory:Employee repositibilities and rights journal,vol .15,No.2.55-70.
47. Colquitt, J.A. (2001), On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure • Journal of Applied Psychology, Vol. 86, 386–400
48. Yousef, D. A. (2000a)."Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change". Human Relations, 5, 513–537.
49. Trunipeed, D; Murkison, G. (1996)." Organizational Citizenship behavior: an examination of the influence of the workplace; leadership & organization development journal; Vol. 17, N.2, pp.42-47
50. Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justise theory. Academy of management Review, 12(1), 9-22.
51. Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional Justice: Communication of Fairness. In R. J. Lewewcki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman.
52. Weber, M. (1958). "The protestant ethic and the spirit of capitalism". New York: Scribner.