

مدیریت فرهنگ سازمانی

دوره ۱۲، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۳

صفحات ۶۳۳ - ۶۱۳

ISSN: 1735-6571

http://jomc.ut.ac.ir

تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت

از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه

محمد حسنی^۱، مرضیه رحیمی^{۲*}، مریم سامری^۳

۱. دانشیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ایران

۲. کارشناس ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ایران

۳. استادیار دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۸/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۴/۱۴)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل همه کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه است که از میان آن‌ها ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است و برای گردآوری اطلاعات پرسشنامه به کار گرفته شده است که روایی و پایایی آن بررسی و تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها تحلیل آماری استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری به کار گرفته شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میان متغیرهای اخلاق کار اسلامی کارکنان و عدالت سازمانی، اخلاق کار اسلامی 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 معنی‌دار وجود دارد. اما نتایج نشان می‌دهد بین اخلاق کار اسلامی 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.

کلیدواژگان

اخلاق کار اسلامی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، غیبت از کار.

* نویسنده مسئول، رایانامه: marziehrahimi82@yahoo.com

مقدمه

تکامل یا سقوط ملت‌ها با ارزش‌های اخلاقی ارتباطی تنگاتنگ دارد زیرا پیمودن راه کمال بدون ارزش‌های اخلاقی ممکن نیست و آینده‌سازی و پیدایش تحولات شگرف اجتماعی و سیاسی بی آنکه آینده‌سازان متحول شوند و در بازسازی درونی تحولات اخلاقی نداشته باشند، امکان نخواهد داشت (دشتی، ۱۳۸۶، ص ۱۹). اخلاق یعنی رعایت اصل معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (بهاری‌فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹، ص ۹۶). از طرف دیگر، اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسانی تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود. بروز ظاهری پیدا می‌کند. اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و از یک نظر مهم‌ترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد و نه دنیای آن‌ها سامان می‌یابد (نصرالهی، ۱۳۹۱، ص ۳۹). دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی که از قرآن و گفتار و اعمال پیامبر اکرم (ص) سرچشمه گرفته‌اند به کار فضیلت و شرافت بخشیده است و کار را مانند عبادت در نظر گرفته است و در آن بر همکاری و تعاون و مشورت برای رفع موانع و دوری از خطاها تأکید شده است. همچنین، در اخلاق کار اسلامی تأکید شده است که عدالت و انصاف در محیط کار از شرایط لازم رفاه اجتماعی است و هیچ‌کس نباید از حقوق کامل خود محروم شود (یوسف، ۱۳۸۱، ص ۵۲).

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 به عنوان عدالت سازمانی شناخته می‌شود. براساس شواهد پژوهشی تاکنون سه نوع عدالت از جانب صاحب‌نظران پذیرفته شده است (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۶۰)، که عبارت‌اند از ۱. عدالت توزیعی: عبارت است از انصاف مشاهده‌شده در منافع یا تخصیص‌هایی که یک فرد از سازمان دریافت کرده است (مشرف‌جوادی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۳۷)؛ ۲. عدالت رویه‌ای: این حالت ارزشیابی از روشی است که به وسیله آن تصمیم اختصاصی اتخاذ شده است (افجه، ۱۳۸۸،

ص ۳۳۷) و ۳. عدالت تعاملی: عدالت تعاملی یا مراوده‌ای بیانگر انصاف ادراک شده از ارتباطات متقابل شخصی با توجه به رویه‌های سازمانی است (Mac & Fletcher, 2004, p.8). عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می‌کند (غفوری و گل‌پرور، ۱۳۸۸). تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند (احمدی آزم، ۱۳۸۸، ص ۶۴).

رضایت شغلی از طریق رفتارها و احساسات مثبت یا منفی کارکنان نسبت به محیط شغلی و سازمانی شکل می‌گیرد. این احساسات با منابع برون‌سازمانی و درون‌سازمانی ایجاد می‌شود که یکی از مهم‌ترین منابع درون‌سازمانی عدالت سازمانی است (عبداللهی و رضاخانی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۳). مقصود از رضایت شغلی نگرش کلی فرد درباره کارش است. کسی که رضایت شغلی او در سطح بالاست نسبت به شغل یا کار خود نگرشی مثبت دارد. کسی که از کار خود راضی نیست، نگرش منفی نسبت به شغل و کار دارد (رابینز، ۱۳۸۸، ص ۴۶). فیشر و هانا رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند او از شغلش راضی است. در مقابل، اگر شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد او از کار خود مذمت می‌کند و درصدد تغییر آن بر می‌آید (میردیکوندی، ۱۳۷۹، ص ۶۴). پژوهشگران نشان داده‌اند که سطوح بالای ادراک عادلانه بودن به میزان بالای رضایت شغلی و رضایت از سرپرست منجر می‌شود. وقتی کارکنان احساس کنند برخوردی منصفانه با آنان نشده است عملکرد شغلی‌شان پایین می‌آید و تعهدشان نسبت به سازمان و رضایت شغلی آنان کم می‌شود.

حضورنیافتن در محل کار به هر علتی غیبت از کار تعریف می‌شود (محبی و شریفیان، ۱۳۸۴، ص ۲۲۹). غیبت تنها شامل حضورنیافتن فیزیکی کارکنان نمی‌شود و دربرگیرنده عدم حضور روانی یا حضور بی‌اثر و ناکارایی افراد نیز هست (ممی‌زاده، ۱۳۸۱، ص ۳۲). غیبت از کار به دلیل عوامل روانی محیط کار در افرادی که در درجات پایین‌تری قرار دارند و در مقایسه با افرادی که موقعیت شغلی برتری در جامعه دارند به مراتب بیشتر است (محبی و شریفیان، ۱۳۸۴، ص ۲۲۹). به این

شکل که هرچه مشاغل کارکنان مهم‌تر باشد میزان رضایت شغلی آن‌ها بیشتر و در نتیجه، میزان غیبتشان کمتر و در عوض هر چه مشاغل کم‌اهمیت‌تر باشد، نارضایتی شاغلان بیشتر و میزان غیبت بالاتر است. عوامل مؤثر بر غیبت عبارت‌اند از ۱. متغیرهای شخصی مثل سن، جنسیت، میزان تحصیلات، مجرد و تأهل؛ ۲. متغیرهای سازمانی مثل ماهیت کار و اهمیت آن و اندازه سازمان که در این زمینه نتایج قطعی نیست و ممکن است عوامل میانجی مانند تکنولوژی هم نقش داشته باشد (ممی‌زاده، ۱۳۷۶، ص ۶۷ و ۶۸).

همچنین، تحقیقات نشان می‌دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت دارند، میزان غیبت یا تأخیر در کار حتی مسائلی مثل ترک خدمت کاهش می‌یابد (پارسا، ۱۳۹۰، ص ۳۹). پس هر دو واکنش رفتاری غیبت و ترک خدمت نتیجه نارضایتی از شغل و نداشتن تعهد سازمانی و التزام به مبانی آن است. غیبت می‌تواند پیش‌بینی شده یا پیش‌بینی نشده باشد، اما در هر دو حالت، متغیر وابسته تلقی می‌شود و تحت تأثیر عوامل متعدد فردی و سازمانی و به‌طور کلی، داخلی و خارجی قرار می‌گیرد (ممی‌زاده، ۱۳۷۶، ص ۶۵).

در حال حاضر نقش اخلاق در محیط‌های کاری و سازمانی از طریق پژوهش‌های مختلف به‌خوبی اثبات شده است. اما بیشتر تحقیقاتی که درباره اخلاق کار انجام گرفته، در غرب بوده و تمرکز آن بر اخلاق کار پروتستانی است. به این دلیل و با توجه به نقش اخلاق کار در افزایش کارایی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌ها از طریق تأثیرگذاری بر رضایت شغلی و ارج نهادن به کرامات انسانی، و به تبع آن کاهش غیبت از کار کارکنان در این پژوهش تلاش می‌شود نقش اخلاق اسلامی کار در حوزه‌های کاری مشخص شود. از این رو، مسئله اصلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه است.

تحقیقات انجام گرفته

فروغ‌زاده (۱۳۸۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی مقایسه‌ای میزان دریافتی کارکنان ادارات مختلف و تأثیر آن بر رضایت شغلی» به این نتیجه رسید که رضایت شغلی کارمندان با غیبت غیرمجاز آن‌ها

از محل کار همبستگی معکوس و معنادار دارد. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) دریافتند که عدالت سازمانی و رضایت شغلی کلی رابطه معنادار دارند. بهاری فر و جواهری کامل (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی» مطرح کردند که ارزش‌های اخلاقی سازمان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی پیش‌زمینه‌های مهم رفتار اخلاقی‌اند. ایجاد ارزش‌های اخلاقی در سازمان می‌تواند از طریق تأثیر بر متغیرهای سازمانی دیگر به سطح بالاتر رفتار اخلاقی کارکنان منجر شود. افزایش ادراک از عدالت توزیعی و رویه‌ای به افزایش عدالت سازمانی منجر می‌شود و همان‌طور که تعهد سازمانی افزایش می‌یابد، رفتار اخلاقی نیز ارتقا می‌یابد. گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) در پژوهشی دریافتند حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. براساس نتایج حمایت مدیر از رفتارهای اخلاقی با رضایت از سرپرستی قوی‌ترین رابطه را داشتند، سپس، به ترتیب، رضایت از همکاران رضایت از ترفیع و رضایت از پرداخت قرار داشت. اما با رضایت از کار رابطه معنادار نبود. نادری و حاذقی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های شهر شیراز» دریافتند جو اخلاقی اثر مستقیم بر رضایت شغلی دارد. بدین معنی که هرچه جو اخلاقی سازمان قوی‌تر باشد، پیامد آن رضایت و تعهد بیشتر کارکنان خواهد بود. حسینی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی نقش و تأثیر اخلاق کار اسلامی و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه چمران اهواز» دریافتند که اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی تأثیر معنی‌دار ندارد و با میانجی‌گری تعهد سازمانی، اخلاق کار اسلامی تأثیر غیرمستقیم بر رضایت شغلی دارد.

نیکولسن و همکاران (۱۹۷۶) در تحقیقاتی که درباره غیبت و رضایت شغلی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که غیبت کارکنان واکنش رفتاری به منظور ابراز نارضایتی از شغل است و بین رضایت شغلی و غیبت همبستگی معکوس وجود دارد. یعنی هرچه غیبت‌ها افزایش یابد رضایت شغلی کاهش می‌یابد و بالعکس. فلاگر و کونوکسی (۱۹۸۹) دریافتند که ادراک عدالت توزیعی

به‌طور معناداری با افزایش رضایت از پرداخت و رضایت شغلی مرتبط خواهد بود. همچنین، افزایش ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر انواع گوناگونی از رفتارهای شغلی از جمله میزان تعهد سازمانی، میزان غیبت کارکنان ارتباطات و تعاملات کاری با همکاران و جز آن اثرگذار بوده است. اشمیت و دورفل (۱۹۹۹) نشان دادند درک بی‌عدالتی رویه‌ها در کار همبستگی منفی با رضایت شغلی و بهداشت روان‌تنی دارد. علاوه بر این، ریونگ لی (۲۰۰۰) دریافت عدالت توزیعی تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی و ارتباط منفی با تمایل به ترک خدمت دارد و نیز تأثیر قوی بر عدالت رویه‌ای دارد (عبداللهی و رضاخانی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۸). کوهن چرش و اسپکتور (۲۰۰۱) در مدل نقش عدالت در سازمان‌ها مطرح می‌کنند اقدامات و فعالیت‌های سازمانی نمونه رفتار اخلاقی‌اند که ادراکات از عدالت توزیعی و رویه‌ای را افزایش می‌دهند (بهاری فر و همکاران ۱۳۹۰، ص ۳۸).

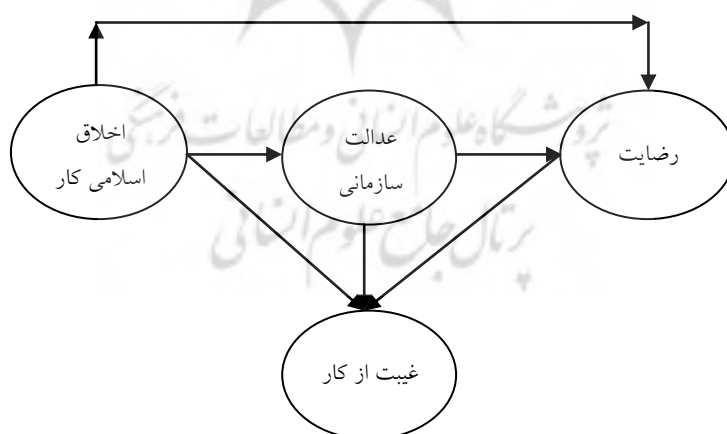
در تحقیقی که یان و شوبروک (۲۰۰۱) در آمریکا تأثیر ادراکات از عدالت سازمانی بر روابط و نتایج کاری کارکنان در بافتی چندملیتی را بررسی کردند نشان دادند به عدالت سازمانی با افزایش رضایت و عملکرد و کاهش غیبت کاری رابطه دارد (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۶۲). وارنر (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که عدالت رویه‌ای بهترین پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است. در این میان، عدالت توزیعی نیز مهم است، اما تأثیر کمتری دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۲۸). جیمز وبر در بررسی خود درباره رابطه بین رفتار اخلاقی کارکنان و رضایت شغلی آنان نشان داد ۶۰ درصد از کارکنان مورد بررسی ادعا داشتند نارضایتی شغلی آنان به دلیل اعمال غیراخلاقی آنان بوده است و بر این باور است که برای افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان باید رفتار اخلاقی در محیط کار ارتقا یابد (بهشتی فر و نکوئی مقدم، ۱۳۸۹، ص ۶۹). یوسف با انجام دادن دو مطالعه رابطه اخلاق کاری اسلامی را با رضایت شغلی و تعهد بررسی کرد و همبستگی مثبت و معناداری بین ۰/۱۷ تا ۰/۲۹ را در این حوزه گزارش کرد (گل‌پرور و نادى، ۱۳۹۰، ص ۴۵). رخصمن (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «اثر اخلاق کار اسلامی بر نتایج کار» دریافت که اخلاق اسلامی کار به‌طور مستقیم بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر دارد (Rokhman,)

2011). نادیری و تانوا (۲۰۱۰) در تحقیق خود با عنوان «بررسی نقش عدالت در تمایلات ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در صنعت بیمه» دریافتند عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد و حتی اثر قوی‌تری بر رضایت شغلی دارد (رحیم‌نیا و هوشیار، ۱۳۸۹، ص ۲۸).

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر است:

۱. اخلاق کار اسلامی کارکنان با عدالت سازمانی آنان رابطه مثبت دارد.
۲. اخلاق کار اسلامی کارکنان با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد.
۳. اخلاق کار اسلامی کارکنان با غیبت از کار آنان رابطه منفی دارد.
۴. عدالت سازمانی کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت دارد.
۵. عدالت سازمانی با غیبت از کار رابطه منفی دارد.
۶. عدالت سازمانی در رابطه اخلاق اسلامی با رضایت شغلی نقش میانجی دارد.
۷. عدالت سازمانی در رابطه اخلاق اسلامی با غیبت از کار نقش میانجی دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است که در آن متغیر اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر مستقل و عدالت سازمانی رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان به عنوان متغیرهای وابسته پرداخته شد. همچنین، نقش میانجی متغیر عدالت سازمانی آزمون شد. به منظور تحلیل داده‌ها روش معادلات ساختاری با به‌کارگیری نرم‌افزار LISREL انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان اداره برق ارومیه‌اند که تعداد آن‌ها ۴۴۰ نفر است. نمونه آماری پژوهش حاضر براساس جدول مورگان ۲۰۵ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها در پژوهش حاضر پرسشنامه به‌کار گرفته شد. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد شامل پرسشنامه‌های اخلاق اسلامی کار یوسف درویش (۲۰۰۰)، پرسشنامه عدالت سازمانی مورمن (۱۹۹۸) و پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلد و همکاران (۱۹۵۱)، همچنین، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته برای غیبت از کار به‌کار گرفته شد. پایایی ابزار تحقیق با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ محرز شد که ضریب آلفای کرونباخ اخلاق اسلامی ۰/۸۵، عدالت ۰/۸۹، رضایت ۰/۹ و غیبت از کار ۰/۹۵ محاسبه شده است. با توجه به اینکه این مقادیر از ۰/۷ بیشتر است پرسشنامه‌های تحقیق قابلیت اعتماد یا پایایی مناسبی دارند.

درباره روایی پرسشنامه‌ها، گرچه همه گویه‌ها از ابزارهای استاندارد لاتین به فارسی ترجمه شد، لیکن با توجه به این واقعیت که پرسشنامه‌ها متأثر از عوامل فرهنگی و اجتماعی می‌باشند، روش روایی عاملی به‌کار گرفته شد. ماتریس حاصل از آن در جدول ۱ نمایش داده شده است. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی^۱ به روش مؤلفه‌های اصلی^۲ (PC) با چرخش واریماکس انجام گرفته است. ضریب KMO (ضریب کفایت نمونه‌گیری) برابر با ۰/۸۹ و مقدار خی آزمون کرویت

-
1. Exploratory Factor Analysis
 2. Principle Components

بارتلت ۴۴۷۲٫۹ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام دادن تحلیل عاملی است. همچنین، برخی گویه‌ها به علت بار عاملی کمتر از ۰/۵۰، یا همپوشی با بقیه عوامل، حذف شدند. ارزش ویژه ۴ عامل، بزرگتر از یک بود که ۷۳/۵ درصد کل واریانس متغیرهای اندازه‌گیری شده را تبیین می‌کرد. پس از این مرحله، برای تعیین ارزش و وزن هر عامل چرخش عاملی با روش واریماکس^۱ انجام گرفت.

جدول ۱. ارزش و درصد واریانس عوامل پژوهش

عامل	۱	۲	۳	۴
ارزش ویژه	۵٫۷۸	۵٫۳	۳٫۸	۲٫۰۲
درصد واریانس	۲۵٫۲	۴۸٫۲	۶۴٫۵	۷۳٫۵

یافته‌های پژوهش

در ادامه، یافته‌های تحقیق در دو بخش یافته‌های توصیفی و استنباطی بیان می‌شود.

یافته‌های توصیفی

از نظر جنسیت، از ۱۹۵ نفر نمونه مورد مطالعه که به این سؤال جواب دادند، ۱۶۴ نفر (معادل ۸۰ درصد) مرد و ۳۱ نفر (معادل ۱۵ درصد) کارمند زن بوده‌اند. بیشترین فراوانی مربوط به گروه مردان است.

از نظر تحصیلات از ۲۰۱ نفری که به این گزینه پرسشنامه پاسخ گفته‌اند ۶۷ نفر (معادل ۳۲٫۷ درصد) تحصیلات دیپلم، ۸۶ نفر (۴۲ درصد) فوق دیپلم، ۴۵ نفر (معادل ۲۲ درصد) لیسانس، ۱ درصد فوق لیسانس و ۱ نفر (معادل ۰٫۳ درصد) هم تحصیلات دکتری داشتند. بیشترین افراد فوق دیپلم بوده‌اند. از نظر سابقه کار کارمندان نمونه پژوهش حاضر، ۱۹۶ نفری که به این سؤال پرسشنامه پاسخ گفته‌اند ۶۹ نفر (معادل ۳۴ درصد) ۵ سال و کمتر، ۶۳ نفر (معادل ۳۱ درصد) ۶ تا

1. Varimax Rotation

۱۰ سال، ۳۳ نفر (معادل ۱۶ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۸ نفر (معادل ۹ درصد) دارای ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۳ نفر (معادل ۶ درصد) ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه کار داشتند، و ۴ درصد نیز پاسخ ندادند. بیشترین فراوانی در سابقه کار ۵ سال و کمتر است. از نظر سن، از ۲۰۳ نفری که به این سؤال پرسشنامه پاسخ گفته‌اند، ۱۰۴ نفر (معادل ۵۱ درصد) ۳۰ سال کمتر، ۵۹ نفر (معادل ۲۹ درصد) ۴۰-۳۱ سال، ۲۶ نفر (معادل ۱۳ درصد) ۴۱ تا ۵۰ سال، ۱۴ نفر (معادل ۷ درصد) ۵۱ تا ۶۰ سال داشتند. بیشترین پاسخگویان از نظر سنی ۳۰ سال و کمتر داشته‌اند. از نظر وضعیت استخدامی کارمندان از ۲۰۲ نفری که به این سؤال پرسشنامه پاسخ گفته‌اند ۸۱ نفر (معادل ۴۰ درصد) وضعیت استخدامی رسمی، ۲۸ درصد قراردادی و ۳۱ درصد نیز شرکتی بوده‌اند. بیشترین پاسخگویان از نظر وضعیت استخدام رسمی بوده‌اند.

برای بررسی و توصیف داده‌ها شاخص‌های مرکزی و پراکندگی (میانگین و انحراف معیار) محاسبه شد تا از چگونگی پراکندگی نمره‌های به‌دست‌آمده از متغیرهای مورد مطالعه اطلاعات کسب شود. جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های کارکنان را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۲. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
اخلاق اسلامی	۲۵	۱۰۰	۸۸٫۳	۱۲٫۲
عدالت	۱۷	۱۰۰	۷۸٫۹	۱۸٫۲
رضایت	۲۶	۱۰۰	۷۴٫۱	۱۷٫۲
غیبت	۰	۱۰۰	۵۵٫۱	۳۹٫۵

جدول ۳. ماتریس کوواریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱. اخلاق	۱			
۲. عدالت	۰٫۴۴**	۱		
۳. رضایت	۰٫۴۸**	۰٫۸۵*	۱	
۴. غیبت	۰٫۰۳۳	-۰٫۱۲۱*	-۰٫۱۱	۱

** معناداری در سطح ۹۹ درصد اطمینان، * معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۳ درج شده است. اگر در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای اخلاق کار اسلامی با عدالت و رضایت مثبت و معنی‌دار است. شدت این همبستگی دوه‌دو از ۰/۴۴ تا ۰/۴۸ در نوسان است. بیشترین ضریب همبستگی بین عدالت با رضایت (r=۰/۸۵) است. در عین حال، بین متغیرهای اخلاق کار اسلامی و غیبت از کار رابطه معنی‌داری دیده نشد.

از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه گرفت که افزایش در اخلاق اسلامی همراه با افزایش در نمره‌های عدالت و رضایت است.

مدل ساختاری

به منظور شناخت بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری اخلاق اسلامی بر پیامدهای احتمالی آن، تحلیل مسیر انجام گرفت. همان‌طور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل ۱) و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۴) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است. در مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی برای ارزیابی نیکویی برازش مدل، آماره‌هایی از طریق نرم‌افزار لیزرل عرضه می‌شود. لیزرل چندین آزمون نیکویی برازش عرضه می‌کند که از دید برخی متخصصان، بررسی حداقل سه آزمون ضروری است (وٹوقی، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر شاخص‌های ارزشیابی مدل ساختاری عبارت‌اند از مجذور کای، نسبت مجذور کای به درجه آزادی، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص (NNFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA). در الگویابی معادلات ساختاری، مجذور خی نشان می‌دهد ساختار کوواریانس یافته‌ها با مدل پیشنهادی نظری مطابقت دارد یا خیر. اعداد کوچک‌تر مجذور خی نشان‌دهنده برازش مناسب مدل مورد آزمون است. در برخی منابع از جمله کلاین (۱۳۸۰) پیشنهاد شده است برای پذیرش مدل، نسبت مجذور خی به درجه آزادی باید کمتر از ۳ باشد. GFI شاخص تطابق کوواریانس مشاهده‌شده با کوواریانس مدل نظری است. عدد این شاخص بین صفر و یک قرار می‌گیرد و عدد نزدیک‌تر به یک نشان‌دهنده مدل مناسب‌تر و

برازنده‌تر است. CFI به مثابه شاخص برازش تطبیقی بنتلر نیز شناخته می‌شود، این شاخص ماتریس کوواریانس پیش‌بینی شده با مدل را با کوواریانس مدل صفر (مدل نظری) مقایسه می‌کند. این شاخص نیز بین صفر و یک قرار می‌گیرد و مقدار نزدیک به یک حاکی از برازش مناسب است (وٹوقی، ۱۳۸۹). شاخص RMSEA برازش الگو را می‌سنجد و میزان کوچکتر آن، برازش بهتری را نشان می‌دهد (بخشی‌پور، ۱۳۸۳). شاخص‌های NNFI و IFI نیز که هر یک وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهند، مقدارشان بین صفر و یک متغیر است و مقدار نزدیک به یک برای این شاخص‌ها، بر برازش بهتر الگو دلالت دارند.

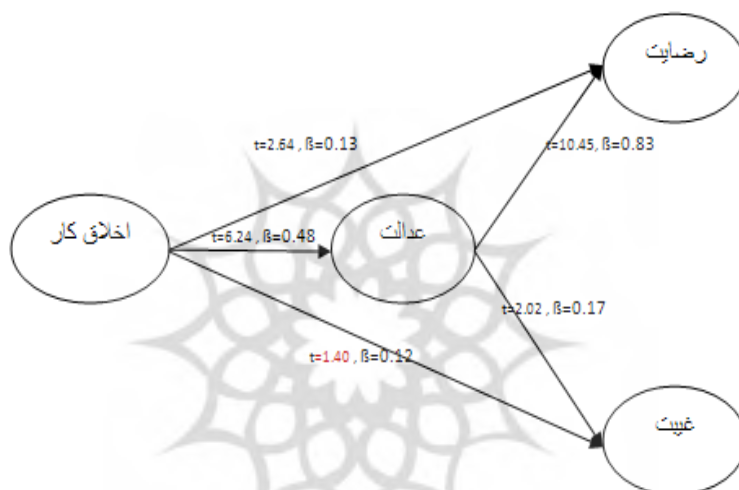
بر این اساس نتایج تحلیل مدل ساختاری نشان داد مقدار مجذور خی برای قضاوت درباره خطی بودن ارتباط سازه‌های مکنون برابر با ۴۷۵/۱۸ در سطح اطمینان ۹۹ درصد به دست آمد. نسبت خی دو بر درجه آزادی ۲/۱۱ است. عدد این نسبت، نباید بیشتر از ۳ باشد (کلاین، ۱۳۸۰). با توجه به اینکه نسبت مجذور خی به درجه آزادی کمتر از ۳ است، می‌توان گفت داده‌های به دست آمده با مدل فرضی مطابقت دارد. مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۰۶ است. به اعتقاد هومن (۱۳۸۵) اگر مقدار RMSEA برابر با ۰/۱۰ یا بیشتر باشد بر برازش ضعیف‌تر دلالت دارد. شاخص‌های دیگر NNFI، IFI، GFI و CFI که هر یک وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهد، در جدول ۵ آمده است. با توجه به شاخص‌های ارزیابی برازندگی کلی مدل (جدول ۵). به‌ویژه نسبت مجذور خی به درجه آزادی برابر با ۲/۱۱، شاخص CFI برابر با ۰/۹۰، شاخص GFI برابر با ۰/۸۵، شاخص IFI برابر با ۰/۹۰، شاخص NNFI برابر با ۰/۸۹، شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۶ و شاخص‌های دیگر، می‌توان گفت مدل نهایی برازش خوبی دارد.

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

شاخص‌ها	X ²	Df	GFI	IFI	RMSEA	NNFI	CFI
مدل‌های نهایی	۴۷۵/۱۸	۲۲۵	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۰۶	۰/۸۹	۰/۹۰

در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با محاسبه آماره تی بررسی می‌شود. اگر مقدار تی

بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. اگر مقدار آماره تی بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معنی داری ارتباط در سطح ۹۹ درصد اطمینان است. براساس اطلاعات حاصل (شکل ۳ و جدول ۵)، بیشترین اثر مربوط به عدالت بر رضایت با ضریب ۰/۸۶ ($t = ۱۰/۴۵$, $\beta = ۰/۸۶$) مشاهده می شود و بعد از آن مربوط به اثر اخلاق اسلامی بر عدالت است با ضریب ۰/۴۸ ($t = ۶/۲۴$, $\beta = ۰/۴۸$).



شکل ۲. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب تی و ضرایب استاندارد

فرضیه اول: اخلاق اسلامی کارکنان با عدالت سازمانی آنان رابطه مثبت دارد. با توجه معنی دار بودن ضریب مسیر بین اخلاق اسلامی و عدالت سازمانی با ($t = ۶/۲۴$, $\beta = ۰/۴۸$) در سطح $P < ۰/۰۱$ نتیجه می شود فرضیه اول تأیید می شود.

فرضیه دوم: اخلاق اسلامی کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت دارد. ضریب مسیر بین اخلاق اسلامی کارکنان و رضایت شغلی آنان ($t = ۲/۲۴$, $\beta = ۰/۱۳$) در سطح $P > ۰/۰۵$ چنین نتیجه می شود که فرضیه دوم در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود.

فرضیه سوم: اخلاق اسلامی کارکنان با غیبت از کار آنان رابطه منفی دارد.

ضریب مسیر بین اخلاق اسلامی کارکنان و غیبت از کار آنان ($t=1/40$, $=0/12$) در سطح $P < 0/05$ چنین فرضیه سوم تأیید نمی‌شود.

فرضیه چهارم: عدالت سازمانی کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت دارد. با توجه به اینکه ضریب مسیر بین عدالت سازمانی کارکنان و رضایت شغلی ($t = 10/45$, $=0/86$) در سطح $P < 0/01$ معنادار است، فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: عدالت سازمانی با غیبت از کار رابطه منفی دارد. مبتنی بر معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین عدالت سازمانی و غیبت از کار آنان ($t = -2/02$, $=-0/17$) در سطح $P > 0/05$ ، فرضیه پنجم تأیید می‌شود.

فرضیه ششم: عدالت سازمانی در رابطه اخلاق اسلامی و رضایت شغلی نقش میانجی دارد. همان‌طور که مشاهده شد (شکل ۲) احساس اخلاق اسلامی با ضریب $0/48$ اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عدالت سازمانی دارد. در حالیکه مشاهده می‌شود ضریب اثر مستقیم مسیر عدالت بر رضایت شغلی با ضریب $0/86$ معنی‌دار است. همچنین، اخلاق اسلامی اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی با ضریب $0/13$ دارد. بنابراین، نقش میانجی عدالت در رابطه اخلاق اسلامی و رضایت شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی عدالت، اخلاق اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی با ضریب $0/41$ دارد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود اخلاق تأثیر اخلاق بر رضایت شغلی معنادار است. در عین حال، با میانجی‌گری عدالت، اخلاق اثر غیرمستقیم و مثبت بر رضایت شغلی کارکنان با ضریب $0/41$ دارد. به عبارتی، افراد با احساس اخلاق اسلامی بالا در شرایط احساس عدالت سازمانی بالا از خود رضایت شغلی بالایی را نشان می‌دهند.

فرضیه هفتم: عدالت سازمانی در رابطه اخلاق اسلامی و غیبت از کار نقش میانجی دارد. اخلاق اسلامی کار اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عدالت دارد ($=0/48$)، درحالی‌که مشاهده می‌شود که ضریب اثر مستقیم مسیر اخلاق بر غیبت از کار معنی‌دار نیست. همچنین، عدالت سازمانی اثر مستقیم، منفی و معنی‌دار بر غیبت از کار با ضریب $-0/17$ دارد. بنابراین، نقش میانجی

عدالت در رابطه اخلاق اسلامی و غیبت از کار در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی عدالت، اخلاق اثر غیرمستقیم، منفی و معنی‌دار بر غیبت از کار با ضریبی معادل $-0,08$ دارد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود اخلاق بر غیبت از کار تأثیر معنادار ندارد، در عین حال با میانجی‌گری عدالت، اخلاق اثر غیرمستقیم و منفی بر غیبت از کار کارکنان دارد. به عبارتی، افراد با احساس اخلاق اسلامی بالا در شرایط احساس عدالت سازمانی بالا از خود غیبت از کار پائینی را نشان می‌دهند.

جدول ۵. ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی عدالت سازمانی

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	آماره تی	نتیجه
اخلاق ← عدالت	۰,۴۸	۶,۲۴	تأیید فرضیه
اخلاق ← رضایت	۰,۱۳	۲,۶۴	تأیید فرضیه
اخلاق ← غیبت	۰,۱۲	۱,۴۰	رد فرضیه
عدالت ← رضایت	۰,۸۶	۱۰,۴۵	تأیید فرضیه
عدالت ← غیبت	$-0,17$	$-2,02$	تأیید فرضیه
اخلاق ← رضایت با میانجی عدالت	۰,۴۱	-	تأیید فرضیه
اخلاق ← غیبت با میانجی عدالت	$-0,08$	-	تأیید فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تأثیر اخلاق اسلامی کار بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه بررسی شد. نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد اخلاق اسلامی کارکنان با عدالت سازمانی آنان رابطه مثبت دارد. نتایج این فرضیه پژوهش با تحقیقات بهاری فر و جواهری کامل (۱۳۸۹)، بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰)، و کوهن چرخش و اسپکتور (۲۰۰۱) همسو است. نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد اخلاق اسلامی کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت دارد. نتایج این فرضیه با تحقیقات

بهشتی فر و نکوئی مقدم (۱۳۸۹)، گل پرور و نادى (۱۳۸۹)، نادى و حاذقى (۱۳۹۱)، حسنى و همكاران (۱۳۹۱)، جيمز وبر (ر.ك). بهشتى فر و نکوئی مقدم (۱۳۸۹، ص ۶۹)، يوسف (ر.ك). گل پرور و نادى، (۱۳۹۰، ص ۴۵) و رحمن (۲۰۱۰) همسو است. نتايج آزمون فرضيه سوم نشان داد اخلاق اسلامى كاركنان با غيبت از كار آنان رابطه منفي دارد. يعنى وجود اخلاق اسلامى كار باعث کاهش غيبت از كار كاركنان نمى شود. تحقيقاتى كه نتايج آن همسو با اين فرضيه پژوهش باشد، يافت نشد. نتايج آزمون فرضيه چهارم نشان داد عدالت سازمانى كاركنان با رضايتم شغلى آنان رابطه مثبت دارد. نتايج اين فرضيه پژوهش با تحقيقات شكركن و نعامى (۱۳۸۱)، جوادين و همكاران (۱۳۸۷)، عبدالهه و رضاخانى (۱۳۸۸)، يعقوبى و همكاران (۱۳۸۸)، گل پرور و نادى (۱۳۸۹)، رحيم نيا و هوشيار (۱۳۸۹)، فلاگر و كونوكسى (۱۹۸۹)، اشميت و دورفل (۱۹۹۹)، ريونگ لى (۲۰۰۰) (ر.ك). عبدالهه و رضاخانى، (۱۳۸۸، ص ۱۱۸)، يان و شوبروك (۲۰۰۱) (ر.ك). پورسلطانى و همكاران، (۱۳۹۰، ص ۶۲)، وارنر (۲۰۰۵) (ر.ك). يعقوبى و همكاران، (۱۳۸۸، ص ۲۸)، ناديرى و تانوا (۲۰۱۰) (ر.ك). رحيم نيا و هوشيار، (۱۳۸۹، ص ۲۸) همسو است. نتايج آزمون فرضيه پنجم نشان داد عدالت سازمانى با غيبت از كار رابطه منفي دارد. بدين معنى كه وجود عدالت سازمانى موجب کاهش غيبت از كار كاركنان مى شود. نتايج اين فرضيه پژوهش با تحقيقات فلاگر و كونوكسى (۱۹۸۹) (ر.ك). جوادين و همكاران، (۱۳۸۷، ص ۵۸)، يان و شوبروك (۲۰۰۱) (ر.ك). پورسلطانى و همكاران، (۱۳۹۰، ص ۶۲) همسو است. نتايج آزمون فرضيه ششم نشان داد عدالت سازمانى در رابطه اخلاق اسلامى و رضايتم شغلى نقش ميانجى ايفا مى كند. با توجه به نتايج، نقش ميانجى عدالت سازمانى در رابطه اخلاق اسلامى با رضايتم شغلى تأييد شد و با تأييد نقش ميانجى عدالت سازمانى نشان داده مى شود كه اخلاق اسلامى اثر غير مستقيم و معنى دار روى رضايتم شغلى با ضريب ۰/۴۱ دارد بدين معنى كه افراد با احساس اخلاق اسلامى بالا در شرايط احساس عدالت سازمانى بالا از خود رضايتم شغلى بالايى را نشان مى دهند. تحقيقاتى كه نتايج آن همسو با اين فرضيه پژوهش باشد پيدا نشد. نتايج آزمون فرضيه هفتم نشان داد عدالت سازمانى در رابطه بين اخلاق اسلامى و غيبت از كار ايفا مى كند. با توجه به نتايج، نقش ميانجى عدالت در رابطه بين

اخلاق اسلامی و غیبت از کار تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی عدالت در این رابطه اخلاق کار اسلامی هم با ضریب ۰/۰۸- اثر غیرمستقیم منفی و معنی‌دار بر غیبت از کار کارکنان دارد. بدین معنی که با وجود اینکه اخلاق کار اسلامی اثر مستقیم منفی بر غیبت از کار نیست ولی مشاهده می‌شود که با میانجی‌گری عدالت سازمانی اخلاق اثر غیرمستقیم معنی‌دار بر غیبت از کار کارکنان دارد. یعنی افراد با احساس اخلاق اسلامی بالا، در شرایط احساس عدالت سازمانی بالا غیبت از کار کمتری دارند. تحقیقی که نتایج آن همسو با این فرضیه پژوهش باشد، یافت نشد.

از آنجا که در این پژوهش تأثیر اخلاق کار اسلامی کار بر عدالت سازمانی و رضایت شغلی و همچنین، تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان تأیید شده است لذا پیشنهاد می‌شود مدیران به منظور افزایش رضایت شغلی، احساس عدالت از سوی کارکنان و نیز غیبت از کار کمتر، میزان بالاتری از اخلاق کار اسلامی را ایجاد کنند و سعی کنند در میان کارکنان اصول و کدهای اخلاقی اسلامی را اجرا کنند به گونه‌ای که کارکنان در عمل آن را ببینند. برای مثال، استاندارد و اصول اخلاق کاری مورد احترام در سازمان را در تابلوی اعلانات سازمان مشخص کنند. مدیران و افراد رده بالای سازمان، خود به این استانداردهای اخلاقی پایبند باشند و نقش الگوبودن خود را نمایش دهند. همچنین، پیشنهاد می‌شود مدیران دوره‌های آموزشی در زمینه آشنایی با اصول اخلاق کار اسلامی را برگزار کنند و با اتخاذ تمهیداتی اطمینان حاصل شود که همه کارکنان مشارکت فعال در برنامه‌های آموزشی دارند و سعی کنند روحیه تلاش و پشتکار و دوری از تنبلی و سستی در محیط کار را تقویت کنند و خوب‌کارکردن و رعایت عدالت و ایثار در کار را به عنوان فضیلت سرلوحه کار خود قرار دهند. پیشنهاد می‌شود مدیران با ایجاد سیاست‌ها و تمهیدات لازم برای برقراری عدالت سازمانی در زمینه انجام‌دادن امور سازمان و نظارت بر نحوه اجرای این سیاست‌ها بتوانند رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند و انگیزه غیبت از کار کارکنان را کاهش دهند.

منابع و مأخذ

۱. احمدی آرم، هادی (۱۳۸۸). «عدالت سازمانی و راهکارهای ارتقای آن». مجله راهبرد، شماره ۳، صفحات ۶۳-۹۰.
۲. افجه، علی اکبر (۱۳۸۸). مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی. چاپ چهارم، تهران، انتشارات سمت.
۳. بهاری فر، علی؛ جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۹). «بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان با مطالعه عدالت سازمانی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی». دوماهنامه توسعه انسانی، پلیم، سال هفتم، شماره ۲۸، صفحات ۹۵-۱۱۸.
۴. بهاری فر، علی؛ جواهری کامل، مهدی؛ احمدی، علی اکبر (۱۳۹۰). «رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی عدالت و تعهد سازمانی». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱، شماره ۱، صفحات ۴۲-۲۳.
۵. بهشتی فر، ملیکه؛ نکوئی مقدم، محمود (۱۳۸۹). «رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، شماره‌های ۱ و ۲، صفحات ۷۳-۶۷.
۶. پارسا، شریفه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین پاسخگویی با رضایت شغلی و استرس شغلی معلمان مدارس متوسطه دولتی ناحیه ۲ شهر ارومیه در سال تحصیلی ۹۰-۱۹. مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
۷. پورسلطانی، حسین؛ میرزایی، فهیمه؛ زارعیان، حسین (۱۳۹۰). «ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم». مجله پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، شماره ۱، صفحات ۷۰-۵۹.
۸. جوادین، سیدرضا؛ فراحی، محمدمهدی؛ طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). «شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی». نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره اول، صفحات ۷۰-۵۵.

۹. حسنی، محمد؛ حیدری‌زاده، زهرا؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل (۱۳۹۱). «بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز». *فصل‌نامه مدیریت اسلامی*، سال ۲۰، شماره دوم، صفحات ۳۲-۹.
۱۰. دشتی، محمد (۱۳۸۶). *امام علی (ع) و اخلاق اسلامی*. تهران، انتشارات میراث ماندگار.
۱۱. رابینز، استیفن (۱۳۸۸). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، چاپ بیست و دوم، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۲. رحیم‌نیا، فریبرز؛ هوشیار، وجیهه (۱۳۸۹). «تأثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل از طریق رضایت شغلی». *نشریه مدیریت فردا*، سال نهم، شماره ۲۴، صفحات ۴۲-۲۳.
۱۳. عبدالحی، بیژن؛ رضاخانی، زهرا (۱۳۸۸). «اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در محیط‌های آموزشی: یک مطالعه موردی». *فصل‌نامه تعلیم و تربیت*، شماره ۱۰۰، صفحات ۱۳۴-۱۱۱.
۱۴. غفوری ورنو سفادرانی، محمدرضا؛ گل‌پرور، محسن (۱۳۸۸). «بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان». *مجله مطالعات روان‌شناسی*، دوره ۵، شماره ۴، صفحات ۱۴۸-۱۳۹.
۱۵. فروغ‌زاده، سیمین (۱۳۸۳). «بررسی مقایسه‌ای میزان دریافتی کارکنان ادارات مختلف و تأثیر آن بر رضایت شغلی: مطالعه موردی شهر زاهدان». *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، سال اول، شماره ۴، صفحات ۱۸۵-۳.
۱۶. کلاین، پل (۱۳۸۰). *راهنمای آسان تحلیل عاملی*. ترجمه سیدجلال صدرالسادات و اصغر مینایی، تهران، انتشارات سمت.
۱۷. گل‌پرور، محسن؛ نادی، محمدعلی (۱۳۸۹). «ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی رضایت شغلی و ترک خدمت». *تحقیقات فرهنگی*، دوره ۳، شماره ۹، صفحات ۲۲۸-۲۰۷.
۱۸. گل‌پرور، محسن؛ نادی، محمدعلی (۱۳۸۹). «رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی معلمان». *مجله روان‌شناسی*، سال چهاردهم، شماره دوم، صفحات ۱۶۰-۱۴۲.

۱۹. گل‌پرور، محسن؛ نادى، محمدعلى (۱۳۹۰). «نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار». *فصل‌نامه اخلاق و علوم و فناوری*، دوره ۶، شماره ۱، صفحات ۵۲-۴۳.
۲۰. محبی، ایرج؛ شریفیان، علی‌اکبر (۱۳۸۴). «بررسی شیوع غیبت از کار به دلیل بیماری و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان یک کارخانه صنعتی». *مجله پزشکی ارومیه*، دوره ۱۶، شماره ۴، صفحات ۲۳۴-۲۲۹.
۲۱. مشرف جوادی، محمدحسین؛ دلوی، محمدرضا؛ عبدالباقی، عبدالجواد (۱۳۸۵). «عدالت سازمانی در سایه عدالت علوی». *فصل‌نامه مدیریت فردا*، دوره ۴، شماره‌های ۱۵ و ۱۶، سال چهارم، صفحات ۱۴۲-۱۳۳.
۲۲. ممی‌زاده، جعفر (۱۳۷۶). «غیبت کارکنان در سازمان». *مجله مدیریت دولتی*، دوره ۱۱، شماره ۳۸، صفحات ۶۵-۷۴.
۲۳. ممی‌زاده، جعفر (۱۳۸۱). «ترک خدمت در سازمان بررسی علل عوارض و عواقب آن». *مجله توسعه مدیریت*، شماره ۴۴، صفحات ۳۸-۳۲.
۲۴. میردریکوندی، رحیم (۱۳۷۹). «شغل رضایت شغلی و روش‌های ارزیابی آن». *مجله معرفت*، شماره ۳۸، صفحات ۷۷-۶۴.
۲۵. نادى، محمدعلى؛ حاذقی، فاطمه (۱۳۹۰). «الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز». *مجله مدیریت اطلاعات سلامت*، دوره ۸، شماره ۵، صفحات ۷۰۸-۶۹۹.
۲۶. نصرالهی، غلام (۱۳۹۱). *اخلاق مدیر اسلامی از نگاه نهج‌البلاغه و علم مدیریت*. تهران، انتشارات بیشه.
۲۷. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۵). *تحلیل داده‌های چندمتغیری در پژوهش رفتاری*. چاپ دوم، تهران، نشر پیک فرهنگ.
۲۸. یعقوبی، مریم؛ سفایان‌نژاد، سکینه؛ ابوالقاسم گرجی، حسن؛ نوروزی، محسن؛ رضایی، فاطمه

- (۱۳۸۸). «رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان». فصل‌نامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، صفحات ۳۲-۲۵.
۲۹. یوسف، درویش (۱۳۸۱). «تعهد سازمانی پل ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و نگرش‌هایی در جهت نیل به تغییر سازمانی». ترجمه جلال حسینی، نشریه مدیریت دولتی: تحول اداری، شماره‌های ۳۸ و ۳۹، صفحات ۸۰-۴۹.
30. J. Brayfield, A H. Rothe, H F. (1951). Index of job satisfaction *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
31. Mac D., A; Fletcher C. (2004). Employee development: an organizational justice perspective . *Personnel review*, 23, 8-29.
32. Moorman, R. H. (1998). Relationship Between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perception influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 20, 259-273.
33. Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work out comes . *Electronic Journal of business ethics and organization studies*, 15(1), 21-27.
34. Yousef , D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of a relationship between islamic work ethic and attitude toward organizational change . *Human Relations Towards The Integration Of The Social Sciences*, 4(53), 739-740.