



Effects of Organizational Justice and Commitment and Islamic Work Ethics on Staffs' Productivity in Agricultural Jihad Organization

Pouria Ataei¹ , Hamid Karimi^{2✉} 

1. Department of Socio-Economic and Agricultural Extension Research, Fars Agricultural and Natural Resources Research and Education Center, AREEO, Shiraz, Iran. E-mail: p.ataei@areeo.ac.ir
2. Corresponding author, Department of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agriculture, University of Zabol, Zabol, Iran. E-mail: karimihamid@uoz.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>Article history: Received: 11 July 2022 Received in revised form: 14 May 2023 Accepted: 21 May 2024 Published online: Autumn 2024</p> <p>Keywords: <i>Organizational justice,</i> <i>organizational commitment,</i> <i>staffs' productivity,</i> <i>Islamic work ethics,</i> <i>human resources management.</i></p>	<p>The main aim of this study was to investigate effects of organizational justice and commitment and Islamic work ethics on agricultural Jihad staffs' productivity. Research population was including 285 staffs from Jihad organization that 145 staffs were selected as samples through simple random sampling. Data was collected using the standard questionnaires. Face validity of the questionnaire was confirmed through a panel of experts and reliability was obtained through a pilot test and calculating the Cronbach's alpha (0.79-0.87). The findings revealed that organizational justice and commitment were moderate among staffs. Also, path analysis showed that distributive justice with total effect 0.588 and emotional commitment with total effect 0.732 had most effects on staffs' productivity among justice organizational components. Furthermore, the variable of Islamic work ethics had a positive and significant effect on the staff's productivity. The organizational justice and commitment components and Islamic work ethics could predict 65.7 percent of changes in staffs' productivity. According to findings, it recommended that be done more interact with staff and used participatory management in Jihad Organization.</p>

Cite this article: Ataei, P. & Karimi, H. (2024). Effects of Organizational Justice and Commitment and Islamic Work Ethics on Staffs' Productivity in Agricultural Jihad Organization. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 55-2(3), 397-413. DOI: <https://doi.org/10.22059/ijaedr.2024.345675.669157>



© The Author(s).

Publisher: The University of Tehran Press.

DOI: <https://doi.org/10.22059/ijaedr.2024.345675.669157>

Extended Abstract

Objectives

Productivity is the most important goal of the organization and it is as a philosophy and a perspective based on improvement strategy constitutes. Organizational excellence and performance are issues that play an important role in improving the quality and gaining competitive advantage of organizations (including the Jihad Agricultural Organization). Excellent organizations manage, develop and utilize all the potential of their employees at individual, team and organizational levels. They promote fairness and equity and involve employees. These organizations pay attention to their employees, communicate and encourage and appreciate them in such a way that motivation and commitment are created among them. On the other hand, when an organization hires an individual, it employs not only her unique job skills but also her ethics. Ethics is one of the most important organizational aspects due to the essential role it plays in the performance of employees and the organization. The development of ethical principles is a prerequisite for the health of the organization,

because it reduces discrimination, injustice, job dissatisfaction, increases organizational morale and employee commitment, and ultimately improves the organization and society. Considering that the Agricultural Jihad Organization is one of the organizations that has received less attention in terms of human resources development and that it has not been paid attention to in terms of organizational commitment, organizational justice, and Islamic work ethics. Therefore, paying attention to these three aspects distinguishes this research from other researches. The main aim of this study was to investigate effects of justice and commitment organizational components and Islamic work ethics on improvement of agricultural Jihad staffs' productivity.

Methods

The research is temporally retrospective since data were collected on present events. In terms of paradigm, it is a quantitative study, and in terms of variable control, it is non-experimental. Also, it is a causal-relational and descriptive-correlational study in terms of statistical operation in which the survey technique was used for data collection. Research population was including 285 staffs from Jihad organization in Hamedan province, Iran that 145 staffs were selected as samples through simple random sampling. Data was collected by using standard questionnaires. Face validity of the questionnaire was confirmed through a panel of experts and reliability was obtained through pilot test and calculating the Cronbach's alpha (0.79-0.87). In order to measure the variables of organizational justice, organizational commitment, Islamic work ethics and employee productivity, a five-point Likert scale (1=completely disagree to 5=completely agree) was used. AMOS₂₄ (to calculate path analysis) and SPSS₂₆ (to calculate correlation, mean and analysis of individual characteristics) software were used in data analysis.

Results

The findings showed that the level of organizational justice and organizational commitment of the employees of the Agricultural Jihad Organization and its constituent components was average. Also, there is a positive and significant relationship between all the components of organizational justice, organizational commitment, Islamic work ethics and employee productivity. The findings revealed that the normative commitment ($\beta = 0.32$), emotional commitment ($\beta = 0.43$) and continuous commitment ($\beta = 0.26$) of the employees of the Jihad Agricultural Organization had a positive and significant effect on Islamic work ethics. Also, the results revealed that interactional justice ($\beta = 0.28$), distributive justice ($\beta = 0.44$) and procedural justice ($\beta = 0.57$) had a positive and significant effect on Islamic work ethics. In addition, the variable of Islamic work ethics had a positive and significant effect on the productivity of agricultural jihad employees ($\beta = 0.55$). The findings revealed that normative commitment ($\beta = 0.32$), emotional commitment ($\beta = 0.24$), continuous commitment ($\beta = 0.16$) of employees of Jihad Agriculture Organization, interactional justice ($\beta = 0.44$), distributive justice ($\beta = 0.47$) and procedural justice ($\beta = 0.16$) had a positive and significant effect on employee productivity. Furthermore, R² was found to be 0.657 for the employee productivity of the Jihad Agricultural Organization, showing that 65.7 percent of its variance is predicted by organizational justice, organizational commitment and Islamic work ethics.

Discussion

It can be concluded that in the shadow of work conscience (organizational commitment), development programs are promoted. On the other hand, with the promotion of Islamic work ethics, the attitude and willingness of employees towards work has increased and they consider work as a virtue in life. Therefore, managers should try to distribute facilities and facilities, along with welfare facilities and rights and benefits, among employees in a fairer way to increase organizational justice and organizational commitment among them and develop Islamic work ethics.

تأثیر مؤلفه‌های عدالت و تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر بهبود بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی

پوریا عطائی^۱ | حمید کریمی^۲ ✉

۱. بخش تحقیقات اقتصادی، اجتماعی و ترویج کشاورزی، مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی فارس، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، شیراز، ایران. رایانامه: p.ataei@areco.ac.ir
 ۲. نویسنده مسئول، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زابل، زابل، ایران. رایانامه: karimiamid@uoz.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر مؤلفه‌های عدالت و تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۸۵ نفر از کارکنان این سازمان بودند که تعداد ۱۴۵ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، برای مطالعه انتخاب شدند. ابزار اصلی پژوهش پرسشنامه‌ای بود که گروهی از متخصصان روایی صوری آن را تأیید کردند و برای تعیین پایایی آن ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید (۰/۷۹-۰/۸۷). یافته‌ها نشان دادند که عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارکنان در حد متوسط بود. همچنین، یافته‌های تحلیل مسیر نشان دادند که از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، عدالت توزیعی با اثر کل ۰/۵۸۸، بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه تعهد عاطفی با اثر کل ۰/۷۳۲ بیش‌ترین تأثیر را بر بهره‌وری کارکنان جهاد کشاورزی داشتند. متغیر اخلاق کار اسلامی نیز تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان داشت. در مجموع مؤلفه‌های عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی ۶۵/۷ درصد از تغییرات بهره‌وری کارکنان را تبیین نمودند. با توجه به یافته‌ها، پیشنهاد شده است که با کارکنان تعامل بیشتری صورت گیرد و از مدیریت مشارکتی در سازمان استفاده گردد.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۰	
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۲/۲۴	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۰۱	
تاریخ انتشار: پاییز ۱۴۰۳	
کلیدواژه‌ها:	
عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، بهره‌وری کارکنان، اخلاق کار اسلامی، مدیریت منابع انسانی.	

استناد: عطائی، پوریا و کریمی، حمید (۱۴۰۳). تأثیر مؤلفه‌های عدالت و تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر بهبود بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۲-۵۵ (۳)، ۳۹۷-۴۱۳. DOI: <https://doi.org/10.22059/ijaedr.2024.345675.669157>



© نویسندگان.

DOI: <https://doi.org/10.22059/ijaedr.2024.345675.669157>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

مقدمه

بهره‌وری و کارایی جایگاه مهمی را نزد مدیران دارند و همه در راستای اجرای کارایی بیشتر و اثربخشی فزون‌تر هستند و تلاش‌های آنان نیز در همین زمینه شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین کنند (Alvani, 1998). پیتر دراگر معتقد است: انفجار بهره‌وری، مهم‌ترین پیشامد اجتماعی یکصد سال گذشته و موضوعی است که در تاریخ همانند نداشته است (Drucker, 2001). امروزه سازمان‌ها از جامعه صنعتی خارج و به دنیایی گام برداشته که تحت سلطه اطلاعات جدید است و به حرکت در آب‌های کف‌آلود معروف است (Mayet, 2008). بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و یک دیدگاه مبتنی بر راهبرد بهبود، مهم‌ترین هدف سازمان را تشکیل می‌دهد که می‌تواند همچون زنجیری فعالیت‌های کلیه آحاد جامعه را در برگیرد (Sarafyzade, 2004). فلسفه بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها موجب می‌شود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیاندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرشی نظام‌مند پیدا کند تفکری که هدف‌گیری آن به جای حال و گذشته، خلق و ساختن آینده است (Taheri, 2015; Karimi et al., 2022). برای اینکه یک سازمان بخواهد به بهبود بهره‌وری مستمر و قابل ملاحظه‌ای دست یابد، باید برای این موضوع اهمیت راهبردی قائل شود و به بهبود بهره‌وری به عنوان یک فرآیند مدیریتی بنگرد؛ یک فرآیند مدیریتی، فرآیندی مستمر و پیوسته بوده و هنگامی که شکل گرفت به عنصر مداوم و لاینفک عملکرد سازمانی تبدیل می‌شود (Belcher, 2000). تعالی سازمانی و بهره‌وری سازمانی مسئله‌ای است که در ارتقای کیفیت و کسب مزیت رقابت‌پذیری سازمان‌ها و از جمله سازمان جهاد کشاورزی نقش مهمی را ایفا می‌کند (Ghadermarzi et al., 2022). سازمان‌های متعالی، تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، تیمی و سازمانی اداره کرده، توسعه بخشیده و از آن بهره می‌گیرند. این سازمان‌ها عدالت و برابری را ترویج کرده، کارکنان را در امور مشارکت می‌دهند. این سازمان‌ها به گونه‌ای به کارکنان خود توجه کرده، ارتباط برقرار ساخته و آنها را مورد تشویق و تقدیر قرار می‌دهند که در آنها انگیزه و تعهد ایجاد شود. ترویج و اطمینان از وجود عدالت در تمامی شرایط استخدام شامل خط‌مشی‌ها، استراتژی‌ها و برنامه‌ها، عاملی است که موجب خودارزیابی مثبتی از تعالی سازمانی می‌شود (Sarafyzade, 2004). از سوی دیگر، استان همدان به دلیل دارا بودن منابع کشاورزی مرغوب و داشتن ظرفیت‌های کشاورزی جزء ۱۰ استان نخست کشور در تولید محصولات باغی و زراعی می‌باشد که سهم به‌سزایی در توسعه کشاورزی کشور دارد. در این میان، سازمان جهاد کشاورزی این استان، به‌عنوان متولی اصلی بخش کشاورزی، در تداوم پویایی این بخش نقش بسزایی دارد که بایستی دارای استانداردهایی از جمله نیروی انسانی کارآمد و متخصص باشد. یکی از عوامل مهم در حفظ و استفاده از دانش و نوآوری کارکنان، وجود عدالت و تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان است. از طرف دیگر، هنگامی که یک سازمان فردی را به کار می‌گیرد، نه تنها مهارت‌های شغلی منحصر به فرد بلکه اخلاق او را نیز به کار می‌گیرد (Siswanto et al., 2019). اخلاق به دلیل نقش اساسی که در بهره‌وری کارکنان و سازمان ایفا می‌کند یکی از مهم‌ترین جنبه‌های سازمانی است. توسعه اصول اخلاقی پیش شرط سلامت سازمان است، چون موجب کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی شغلی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان و در نهایت پیشرفت سازمان و جامعه می‌شود (Zameni, 2016).

Greenberg (2004) معتقد است که عدالت سازمانی بسیاری از پیامدهای رفتاری سازمان را منجر می‌شود. همچنین، محققان نقش عدالت سازمانی را در بهبود فرآیند کاری سازمان‌ها بسیار مؤثر دانسته‌اند (Hosseini & Karimi, 2012; Dustar & Esmailzadeh, 2014; Afjahi et al., 2014; Zahed-Babelan & Karimianpour, 2016). پژوهش‌های متعددی که در خصوص رابطه بین متغیرهای درون‌سازمانی با عدالت سازمانی انجام شده، ولی تا به حال هیچ پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی، با بهره‌وری سازمانی در بین سازمان جهاد کشاورزی نپرداخته‌اند. این در حالی است که بهره‌وری سازمانی عامل مهمی برای سازمان جهاد کشاورزی که به بخش‌هایی از جمله امنیت غذایی، تولید و توسعه کشور می‌پردازد، است؛ زیرا که سازمان جهاد کشاورزی از یکسو برای ماندگاری خود و کسب مزیت رقابت‌پذیری و از سوی دیگر برای ارائه خدمات باکیفیت و مرغوب‌تر برای ذینفعان خویش بایستی به عدالت و تعهد سازمانی

توجه کرده و همه عواملی را که در توسعه آن مؤثر است را شناسایی نمایند. بنابراین، مسئله اساسی در این پژوهش این است که مشخص شود متغیرهای عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی تا چه میزان بر بهره‌وری کارکنان مؤثر است. بهره‌وری یعنی استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالفعل و بالقوه منابع انسانی در جهت افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش تلفات، به گونه‌ای که افراد ضمن ارائه کار، بهتر و بیشتر از زندگی کاری مطلوب‌تری برخوردار شوند (Abili & Jahed, 2010). منظور از عدالت سازمانی، بیان احساسی است که کارکنان در برابر رفتارهایی که با آنان به عمل می‌آید، بروز می‌دهند. به عبارت دیگر، احساس ادراک شده کارکنان نسبت به شیوه‌هایی است که با آنان رفتار می‌شود. رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران و مسئولین و شکل گرفتن ساز و کارهای اجرای آن موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان، افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و سازمان شده و در نهایت موجب موفقیت و افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌نماید (Travis, 2011; Haji et al., 2022). محققان تعهد سازمانی را به عنوان یک متغیر مهم در فهم رفتار و بهره‌وری کارکنان می‌دانند. تعهد سازمانی را می‌توان اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (Dehghanian et al., 2012). تعهد عاطفی عبارت از وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان و تعیین هویت با آن و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان است (Dehghanian et al., 2012).

دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی از قرآن و گفتار و اعمال پیامبر اکرم (ص) نشأت گرفته‌اند که کار را عبادت دانسته و به آن فضیلت و شرافت خاصی بخشیده‌اند و بر همکاری و تعاون و مشورت برای رفع موانع و دوری از خطاها تأکید کرده‌اند (Sadaghian Babil et al., 2022; Hassani et al., 2014). در واقع اخلاق کار اسلامی نوعی گرایش و تمایل نسبت به کار است که کار را به عنوان یک فضیلت در زندگی بشر می‌بیند (Rizk, 2008). Rokhman (2010) اخلاق کار اسلامی را به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی تعریف می‌کند که درست را از نادرست متمایز می‌سازد. به بیان دیگر، اخلاق کار اسلامی به رعایت اصول اخلاق کاری بر پایه کتاب مقدس قرآن و سخنان پیامبر (ص) اشاره دارد. در خصوص بهره‌وری هرچند در متون گوناگونی که در مورد سازمان‌ها نوشته شده است کم و بیش به اهمیت بهره‌وری و کارایی اشاره شده است. پژوهش‌های پیشین به موضوع‌هایی همچون: تأمین بهداشت روانی محیط کار و بهره‌وری، تعهد سازمانی و بهره‌وری، مشارکت کارکنان و بهره‌وری، عدالت سازمانی و بهره‌وری، جو سازمانی و بهره‌وری و غیره پرداخته شده است که در ادامه به برخی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود. عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می‌کند (Fox, 2001) که از سه مؤلفه عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی تشکیل شده است (Rezaeian, 2014). Shokrkon & Naami (2002)، نشان دادند که عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی دارای رابطه‌ای معنی‌دار دارد و علاوه بر آن بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با موفقیت و بهره‌وری کلی نیز رابطه‌ای معنادار وجود دارد. عدالت توزیعی بر درجه انصاف درک شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامدها و برون‌دادهای سازمان در مقایسه با بهره‌وری کارکنان اشاره دارد (Lambert, 2003). به عبارتی عدالت توزیعی به انصاف ادراک شده از ستاده‌ها و پیامدهایی که افراد دریافت می‌دارند، اشاره دارد (Mc-Dowall & Fletcher, 2004). عدالت توزیعی به طور غالب در زمینه کاری توجه می‌شود و رابطه آن با سطح آموزش یا تحصیل، تجربه، مسئولیت‌پذیری و تلاش کارکنان مدنظر قرار می‌گیرد (Rodney, 2004). عدالت رویه‌ای به انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فرآیندهایی که توسط آنها پیامدها تخصیص می‌یابند، مربوط می‌شود (Mc-Dowall & Fletcher, 2004). این نوع عدالت با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمتشان - نه با توزیع واقعی درآمدها - سروکار دارد (Rezaeian, 2014). عدالت تعاملی نیز بر ادراکات افراد از کیفیت رفتارهای بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها تمرکز می‌کند (Scandura, 1999). به عبارت دیگر، عدالت تعاملی را می‌توان کیفیت رفتارهای بین‌فردی که مورد پذیرش افراد است، تعریف کرد. این نوع عدالت بر این موضوع تأکید دارد که کلیه مراودات و تعاملات افراد در مسیر نیل به نتایج عادلانه،

باید عادلانه باشد؛ یعنی افراد حق ندارند در مسیر رسیدن به اهداف عادلانه، مرادواتی غیرعادلانه را بین خود و دیگران رقم زنند (Pourezat and Gholipour, 2008).

بر طبق مدل Allen & Meyer (1993) تعهد سازمانی دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد. فردی که تعهد عاطفی بالایی دارد، در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف، تلاش بیش از حد از خود نشان می‌دهد (Haj-Karimi et al., 2008). تعهد مستمر بر اساس هزینه‌هایی که بر اثر ترک یک سازمان به فرد وارد می‌شود، شکل گرفته است (Dehghanian et al., 2012). منظور از این تعهد این است که مادامی که افراد در استخدام یک سازمان برای مدت طولانی باقی می‌مانند، آنها سرمایه‌ها را انباشته می‌کنند که با طولانی‌تر شدن این مدت، از دست دادن اندوخته‌ها پرهزینه‌تر خواهد بود (Cheng & Stockdale, 2003). تعهد هنجاری بر احساس الزام به ماندن در سازمان تأکید دارد و کارکنانی که تعهد هنجاری قوی دارند احساس می‌کنند که باید بمانند و در واقع احساس دین به ماندن در سازمان دارند (Haj-Karimi et al., 2008).

اخلاق کاری باعث می‌شود فرد در محیط کار پرتلاش، فداکار، مسوولیت‌پذیر، خلاق و دارای روابط اجتماعی باشد (Ketabchi, 2019). کارمندان اخلاقی با رفتارهای سازنده، خوش بینانه و مثبت، دارایی‌های اساسی برای پیشرفت و پایداری هر سازمان هستند؛ جذب و حفظ چنین کارمندانی می‌تواند باعث تقویت و پیشبرد تصویر سازمانی در نظر ارباب رجوع شود (Mohammad et al., 2018). اخلاق کار که به‌طور معمول مرتبط به اعتقادات مذهبی کارکنان است، فرض شده است که با تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و همچنین، بهره‌وری کارکنان ارتباط داشته و آن‌ها را ارتقا می‌بخشد. اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌های مبتنی بر بایدها و نبایدها می‌توانند نقش مهمی را در سلامت سازمان‌ها ایفا کنند. جونز معتقد است که در یک سازمان سالم عموماً رفتار غیر اخلاقی وجود ندارد (Jonz, 2008). چنان‌چه مدیران سازمان نسبت به توسعه رفتار اخلاقی و به تبع آن سلامت سازمان بی‌توجه باشند، سازمان با تبعات بی‌توجهی و افزایش غیبت و فقدان تعهد کارکنان نسبت به سازمان، وجود سطوح پایینی از روحیه و انگیزش، نارضایتی شغلی و فقدان اعتماد بین کارکنان سازمان مواجه می‌شود و بهره‌وری سازمان کاهش می‌یابد (Zameni, 2016).

یافته‌های پژوهش Dehghanian et al. (2012)، Ghafouri-Varnosfaderani and Golparvar (2009) و Cohen-Charash & Spector (2001) نشان داده است که میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. نتایج تحقیقات Nadi et al. (2013) و Yarmohammadiyan et al. (2013) مشخص کرده است که تعهد سازمانی در عدالت سازمانی تأثیرگذار است. یافته‌های تحقیقات AmirianZadeh et al. (2012)، Dennis & David (2007)، Okpara & Wynn (2008)، Prince et al. (2007)، Cichy et al. (2009)، Sanja & Thangavelu (2005)، نشان داده است که عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر بهره‌وری موفقیت‌آمیز سازمان‌ها تأثیر دارد. Thompson (2001)، در تحقیقی رابطه سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که عدالت توزیعی بهترین پیش‌گویی کننده موفقیت و بهره‌وری کارکنان می‌باشد. Zapata-Phelan et al. (2009) در بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری شغلی به این نتیجه رسیدند که عدالت رویه‌ای پیش‌بینی کننده بهره‌وری شغلی افراد است. نتایج پژوهش Okpara & Wynn (2008) حاکی از وجود رابطه معنادار بین اخلاق کار سازمانی و تعهد شغلی بوده است. Najibzadeh (2005) به این نتیجه رسید که کارکنان در زمینه احترام و توجه سازمانی و عدالت رویه‌ای به نسبت احساس نابرابری مثبت و بالاتر از سطح متوسط و برابر دارند. افزایش تعهد سازمانی باعث می‌شود که افراد بیشتر تلاش کنند و در نتیجه عملکرد بهتری ارائه دهند و از رضایت شغلی بالاتری هم برخوردار شوند (Shahbazi et al., 2007). میسر و همکاران (1993) نیز اعتقاد دارند که عدالت سازمانی و به ویژه عدالت تعاملی و رویه‌ای از جمله پیشایندهای مهم تعهد سازمانی هستند. نتایج تحقیقات چنگ و استوکدال نشان داده است که بین تعهد عاطفی با طیف وسیعی از نتایج از جمله بهره‌وری شغلی همبستگی وجود دارد (Cheng & Stockdale, 2003).

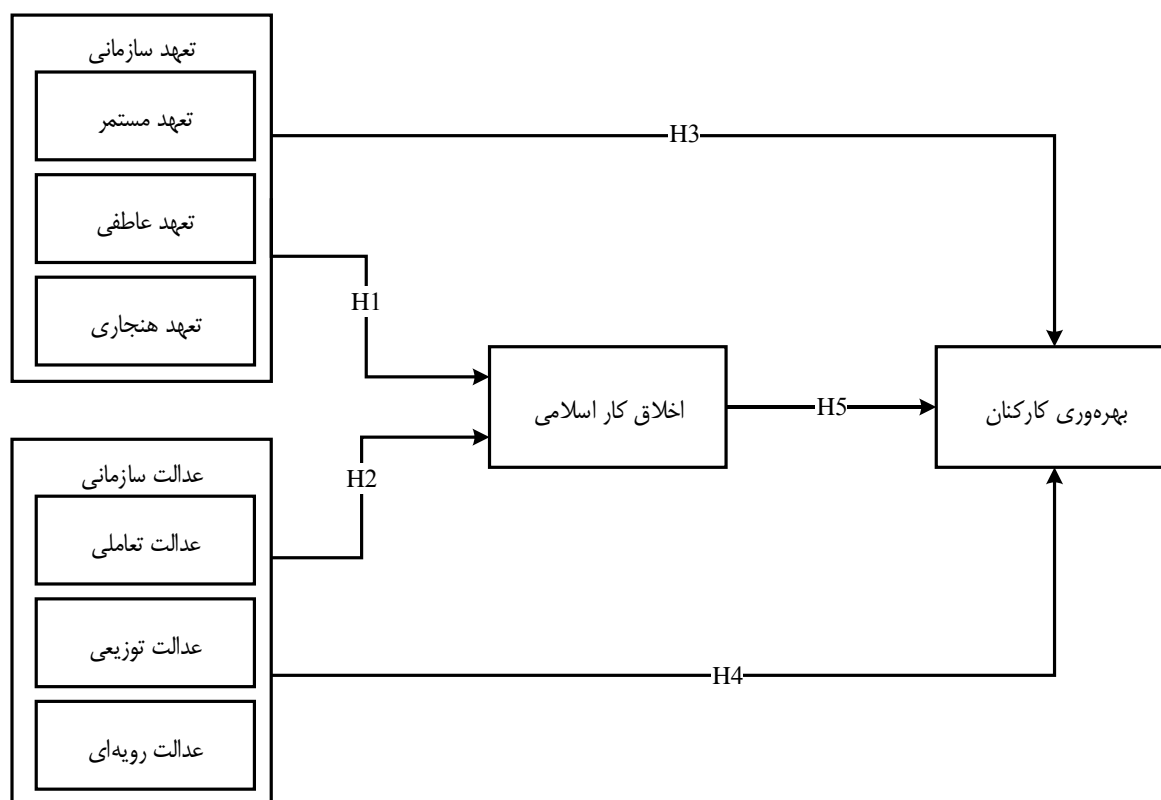
Okpara & Wynn (2008)، در پژوهشی تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که رابطه معنادار بین اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین، اخلاق کار با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبتی دارد. Siswanto & Syakur (2019) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی از طریق رضایت شغلی نشان دادند که اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد و اخلاق کار اسلامی می‌تواند تعهد سازمانی را به‌طور غیر مستقیم از طریق رضایت شغلی افزایش دهد. Al-Nashash & Panigrahi (2018) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر اخلاق کاری با کیفیت بر رضایت شغلی کارمندان بانکی در اردن به این نتایج دست یافتند که اخلاق کاری با کیفیت یکی از ویژگی‌های اصلی برای افزایش رضایت شغلی کارکنان به‌همراه سایر نتایج سازمانی است. Hamzeian et al. (2019)، در پژوهشی با هدف واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی اشتیاق شغلی به این نتیجه دست یافتند که اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی و اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

تدوین فرضیه‌ها

توسعه منابع انسانی در سازمان جهاد کشاورزی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است و مطالعه و پژوهش متغیرهایی همچون؛ تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و اخلاق کار اسلامی می‌تواند در راستای ارتقاء بهره‌وری کارکنان این سازمان تأثیرگذار باشد. بنابراین، در این پژوهش هدف اصلی بررسی تأثیر مؤلفه‌های عدالت و تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر بهبود بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی بوده است. به بیان دیگر در این پژوهش محققان به دنبال بررسی ارتباط بهره‌وری سازمانی با مؤلفه‌های عدالت سازمانی، اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و در تلاش برای ارائه مدلی ساختاری از ارتباط این چند مؤلفه باهم بوده‌اند. با توجه به مرور پیشینه نگاشته‌ها می‌توان بیان داشت که تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و اخلاق کار اسلامی از تبیین‌کننده‌های مهم بهره‌وری کارکنان سازمان‌های مختلف می‌باشند. این سه عنصر همراه با مؤلفه‌های خود می‌توانند باعث افزایش بهره‌وری و موفقیت هر سازمانی شوند. این در حالی است که مؤلفه‌های تعهد سازمانی (H₁) و عدالت سازمانی (H₂) می‌توانند بر اخلاق کار اسلامی تأثیرگذار باشد. به بیان دیگر، هر یک از مؤلفه‌های تعهد سازمانی (H₃) و عدالت سازمانی (H₄) علاوه بر اینکه به‌طور مستقیم بر بهره‌وری کارکنان تأثیرگذار خواهند بود، به‌صورت غیرمستقیم نیز از طریق متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی نیز مؤثر خواهند بود. همچنین، اخلاق کار اسلامی نیز به‌صورت مستقیم می‌تواند بر بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی تأثیرگذار باشد (H₅). بر همین اساس، چارچوب مفهومی تحقیق به‌صورت شکل ۱ طراحی گردید.

لذا، فرضیه‌های اصلی این پژوهش به بررسی تأثیر هر یک از مؤلفه‌های تعهد و عدالت سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی مربوط می‌شود. بر همین اساس می‌توان فرضیات پژوهش را به صورت زیر مطرح نمود:

- مؤلفه‌های تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اخلاق کار اسلامی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی دارد (H₁).
- مؤلفه‌های عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اخلاق کار اسلامی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی دارد (H₂).
- مؤلفه‌های تعهد سازمانی بر بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (H₃).
- مؤلفه‌های عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی دارد (H₄).
- اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی دارد (H₅).



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ گردآوری داده‌ها، غیرآزمایشی و پیمایشی، از لحاظ پارادایمی، کمی و از جنبه عملیات آماری، علی-رابطه‌ای است. در اجرای این پژوهش از فن پیمایش استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان (N = 285) بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول نمونه‌گیری Krejcie & Morgan (1970)، ۱۶۲ نفر به دست آمد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از بین ۱۶۲ پرسشنامه، ۱۴۵ پرسشنامه کامل و بدون نقص بوده و برای تجزیه و تحلیل استفاده شدند. ابزار پژوهش برای گردآوری اطلاعات و داده‌ها پرسش‌نامه بود. برای سنجش متغیر عدالت سازمانی، پرسشنامه عدالت سازمانی (Niehoff & Moorman, 1993) با ۲۰ گویه، جهت سنجش متغیر تعهد سازمانی، پرسشنامه تعهد سازمانی (Meyer et al., 1993) با ۲۴ گویه، برای سنجش متغیر اخلاق کار اسلامی، پرسشنامه Yousef (2000) با ۱۷ گویه و همچنین برای سنجش بهره‌وری کارکنان، پرسشنامه بهره‌وری (Sumanth, 1984) با ۲۶ گویه مبنای کار قرار گرفت و متناسب با ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه تعدیل و متناسب‌سازی گردید. روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه توسط پانلی از متخصصان موضوعی تأیید گردید. جهت سنجش زیرمتغیرهای عدالت سازمانی (عدالت تعاملی، توزیعی و رویه‌ای)، تعهد سازمانی (تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی)، اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری کارکنان از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق) استفاده گردید. به منظور برآورد پایایی پرسشنامه از یک آزمون راهنما و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای این منظور، تعداد ۳۰ نسخه از پرسشنامه توسط افراد خارج از نمونه پژوهش تکمیل شد و پس از داده‌پردازی، ضریب آلفای کرونباخ برای گویه‌ها و سؤال‌های اشاره شده محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای مقیاس‌های عدالت سازمانی (نظیر: حجم کار را کاملاً عادلانه می‌بینم/ فکر می‌کنم سطح حقوق و دستمزد عادلانه است)، تعهد سازمانی (نظیر: خیلی خوشحال می‌شوم که باقی دوران اشتغال خود

را در این سازمان بگذرانم/ واقعاً احساس می‌کنم که مشکلات این سازمان مشکلات من است)، اخلاق کار اسلامی (نظیر: از خودگذشتگی و ایثار در کار، امری پسندیده و فضیلت است/ ارزش کار ریشه در قصد و نیت افراد دارد نه در کسب نتایج) و بهره‌وری کارکنان (نظیر: به چه میزان از طرف سازمان دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را طی می‌کنید/ به چه میزان از سوی مدیران، برای اشتباهات ناشی از عدم درک درست کار، به شما تذکر داده می‌شود) به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۱، ۰/۷۹ و ۰/۸۷ به دست آمد که پایایی مناسب ابزار را برای انجام پژوهش نشان می‌دهد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای AMOS₂₀ (برای محاسبه تحلیل مسیر) و SPSS_{Win22} (برای محاسبه همبستگی، میانگین و تجزیه و تحلیل ویژگی‌های فردی نظیر سن، جنسیت، سطح تحصیلات و غیره) استفاده گردید.

نتایج و بحث

بر طبق یافته‌های توصیفی، ۵۸/۶۲ درصد (۸۵ نفر) از کارکنان مرد و ۴۱/۳۸ درصد (۶۰ نفر) زن بودند. از این بین ۴۴/۸۳ درصد کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۳۱/۰۳ درصد دارای مدرک فوق لیسانس بودند. مابقی کارکنان دارای مدارک کاردانی و دیپلم بودند. از لحاظ سابقه کار نیز ۳۴/۵ درصد کارکنان دارای سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال با میانگین ۱۴/۸۷ سال بودند.

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های پاسخگویان

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸۵
	زن	۶۰
	مجموع	۱۴۵
سطح تحصیلات	دیپلم	۱۵
	کاردانی	۲۰
	لیسانس	۶۵
	فوق لیسانس	۴۵
	مجموع	۱۴۵
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۲۵
	۶ تا ۱۰ سال	۳۵
	۱۱ تا ۱۵ سال	۵۰
	بیش از ۱۵ سال	۳۵
	مجموع	۱۴۵

برای بررسی متغیرهای پژوهش و مؤلفه‌هایشان در بین افراد مطالعه شده و همچنین، اولویت‌بندی آن از میانگین و انحراف معیار بهره گرفته شد. براساس یافته‌های ارائه شده در جدول (۲) مشخص شد که سطح عدالت سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن در حد متوسط بوده است. همچنین، از بین مؤلفه‌های سه‌گانه عدالت سازمانی در بین افراد مطالعه شده مؤلفه عدالت توزیعی از اولویت بالاتری نسبت به دیگر مؤلفه‌ها برخوردار بود و مؤلفه عدالت تعاملی از اولویت پایین‌تری نسبت به دیگر مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده عدالت سازمانی برخوردار بود.

جدول (۲) نشان می‌دهد که میانگین سطح تعهد سازمانی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن در بین افراد مورد مطالعه در حد متوسط است. همچنین، یافته‌های این جدول نشان‌دهنده آن است که از بین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده تعهد سازمانی، مؤلفه تعهد عاطفی اولویت بالاتری نسبت به دیگر مؤلفه‌های تعهد سازمانی برخوردار است و مؤلفه تعهد هنجاری اولویت پایین‌تری

را به خود اختصاص داده است. همچنین، نتایج مشخص نمود که میانگین اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی در حد متوسطی می‌باشد. به بیان دیگر، نگرش‌ها به کار و فعالیت در سازمان تا حدودی مثبت می‌باشد.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرها و مؤلفه‌های مورد مطالعه در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی

رتبه	انحراف معیار	میانگین*	مؤلفه‌ها
۱	۰/۶۸۲	۳/۴۶۹	تعهد عاطفی
۲	۰/۸۲۶	۳/۱۷۶	تعهد مستمر
۳	۰/۷۱۲	۳/۱۳۵	تعهد هنجاری
-	۰/۶۲۱	۳/۲۲۳	تعهد سازمانی
۱	۰/۷۱۹	۳/۷۸۸	عدالت توزیعی
۲	۰/۷۲۴	۳/۷۸۴	عدالت رویه‌ای
۳	۰/۷۶۴	۳/۱۳۴	عدالت تعاملی
-	۰/۵۳۸	۳/۵۱۵	عدالت سازمانی
-	۰/۷۰۱	۳/۷۷۲	اخلاق کار اسلامی
-	۰/۶۰۸	۳/۱۲۱	بهره‌وری

*مقیاس از ۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق

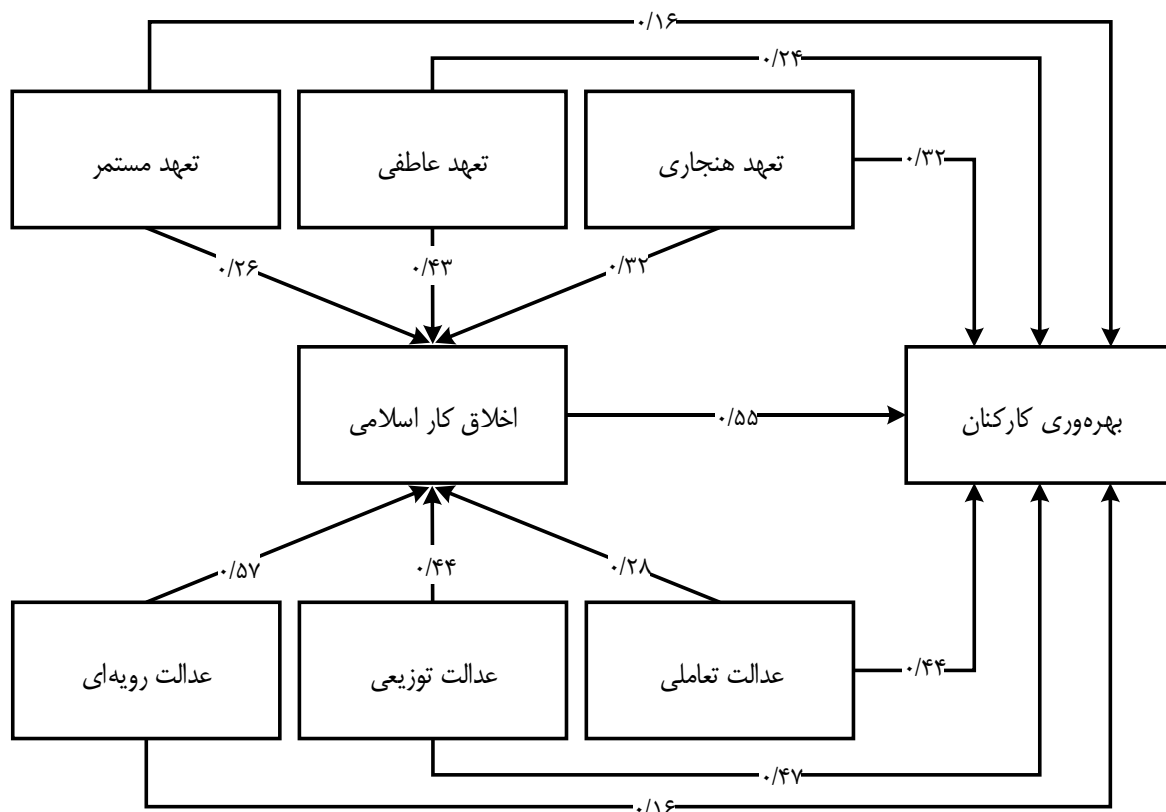
برای بررسی رابطه‌ی بین شاخص‌های تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و اخلاق کار اسلامی با میزان بهره‌وری در بین افراد مورد مطالعه از آزمون همبستگی اسپیرمن بهره گرفته شد. همان‌گونه که در جدول (۳) نشان داده شده است این است، بین همه مؤلفه‌های عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این، به جز دو شاخص تعهد سازمانی عاطفی و تعهد سازمانی مستمر بین دیگر مؤلفه‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سایر یافته‌ها در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳. همبستگی بین مؤلفه‌های عدالت و تعهد سازمانی، اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری کارکنان

مؤلفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. عدالت توزیعی	۱	-	-	-	-	-	-	-
۲. عدالت رویه‌ای	۰/۳۶۱**	۱	-	-	-	-	-	-
۳. عدالت تعاملی	۰/۴۲۷**	۰/۵۷۳**	۱	-	-	-	-	-
۴. تعهد عاطفی	۰/۴۰۷**	۰/۳۸۵**	۰/۳۴۱**	۱	-	-	-	-
۵. تعهد هنجاری	۰/۳۲۸**	۰/۱۶۶	۰/۶۲۶**	۰/۳۲۹**	۱	-	-	-
۶. تعهد مستمر	۰/۳۲۰*	۰/۴۷۳**	۰/۷۰۸**	۰/۱۸۲	۰/۷۰۷**	۱	-	-
۷. اخلاق کار اسلامی	۰/۲۰۱*	۰/۴۵۲**	۰/۶۰۱**	۰/۳۲۳**	۰/۳۹۹**	۰/۴۲۳**	۱	-
۸. بهره‌وری	۰/۳۱۱*	۰/۵۳۸**	۰/۶۱۸**	۰/۲۰۹*	۰/۴۷۳**	۰/۴۷۳**	۰/۴۰۹**	۱

*معنی‌داری در سطح ۵ درصد **معنی‌داری در سطح ۱ درصد

در این پژوهش برای بررسی و تعیین تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی از روش تحلیل مسیر استفاده شد. تحلیل مسیر از جمله فن‌های چند متغیری است که افزون بر بررسی اثرهای مستقیم متغیرهای مستقل اثرهای دیگر این متغیرها بر متغیر وابسته را نیز نشان می‌دهد و رابطه‌های بین متغیرها را برابر با واقعیت‌های موجود، در تحلیل وارد می‌کند (Kalantari, 2012). یافته‌های به دست آمده از روش تحلیل مسیر برای بررسی و تعیین اثر متغیرهای مستقل پژوهش بر متغیر وابسته در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. روابط علی بین متغیرهای پژوهش

برای ارزیابی مدل مفهومی پژوهش، از شاخص‌های مختلفی استفاده شد. با توجه به مقدار گزارش شده برای هر یک از شاخص‌های برازش مدل، مقدار کای دو بر درجه آزادی مقدار مناسبی دارد (۲/۸۹) و از سوی دیگر مقدار شاخص برازندگی (۰/۹۳)، شاخص نرم‌نشده برازندگی (۰/۹۳)، شاخص برازندگی فزاینده (۰/۹۴) و شاخص برازندگی تطبیقی (۰/۹۱)، بالاتر از ۰/۹ هستند که مقدار مناسبی دارند. مقدار ریشه میانگین مجذور خطای تقریب (۰/۰۵)، نیز کمتر از ۰/۰۸ می‌باشد. از این رو، در این بخش می‌توان پارامترهای برآورد شده در مدل به‌دست آمده را قابل اتکاء دانست. با توجه به ضریب مسیرها در شکل (۲) اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و همچنین، اثر کل متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته شناسایی و محاسبه و در جدول (۴) نشان داده شده‌اند. بر اساس یافته‌های ارائه شده در این جدول اثر کل متغیر عدالت توزیعی بر بهره‌وری برابر با ۰/۵۸۸ می‌باشد. به بیان دیگر، انصاف ادراک شده از ستاده‌ها و پیامدهایی که افراد دریافت می‌دارند، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان دارد. این متغیر در بین سایر مؤلفه‌ها بیشترین تأثیر مستقیم را بر بهره‌وری کارکنان داشته است. ضریب تأثیر مستقیم متغیر عدالت رویه‌ای برابر با ۰/۱۶۴ و ضریب تأثیر غیرمستقیم آن برابر با ۰/۲۲۴ و در مجموع اثر کل این متغیر بر بهره‌وری کارکنان برابر با ۰/۳۸۸ بوده است. اثر مستقیم متغیر عدالت تعاملی برابر با ۰/۴۴۱ ($p < 0.01$) و ضریب تأثیر غیرمستقیم آن برابر با ۰/۰۹۷ و در مجموع اثر کل این متغیر بر بهره‌وری کارکنان برابر با ۰/۵۳۸ بوده است. به این مفهوم است که، ادراکات افراد از کیفیت رفتارهای بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان دارد. ضریب تأثیر مستقیم متغیر تعهد عاطفی ۰/۲۴۴ ($p < 0.05$) و ضریب تأثیر غیرمستقیم آن برابر با ۰/۴۸۸ و در مجموع اثر کل این متغیر بر بهره‌وری کارکنان برابر با ۰/۷۳۲ بوده است. به عبارتی، کارکنانی که تعهد عاطفی بالایی دارند، اهداف سازمان را می‌پذیرند و برای رسیدن به آن اهداف، تلاش بیش از حد از خود نشان می‌دهند. که در نهایت باعث افزایش بهره‌وری کارکنان خواهد شد. مؤلفه تعهد

عاطفی در بین سایر مؤلفه‌ها بیشترین اثر غیرمستقیم را بر بهره‌وری کارکنان داشته است. همچنین، ضریب تأثیر مستقیم متغیر تعهد سازمانی هنجاری برابر با $0/328$ ($p < 0.05$) و ضریب تأثیر غیرمستقیم آن برابر با $0/193$ و در مجموع اثر کل این متغیر بر بهره‌وری کارکنان برابر با $0/521$ بوده است. به بیان دیگر، کارکنانی که تعهد هنجاری قوی دارند، احساس می‌کنند که باید در سازمان بمانند و در واقع احساس دین به ماندن در سازمان دارند. در نهایت، ضریب تأثیر مستقیم متغیر تعهد سازمانی مستمر برابر با $0/16$ و ضریب تأثیر غیرمستقیم آن برابر با $0/22$ و در مجموع اثر کل این متغیر بر بهره‌وری کارکنان برابر با $0/38$ بوده است. تأثیر مستقیم این مؤلفه در بین سایر مؤلفه‌ها کمترین اثر را بر بهره‌وری کارکنان داشته است. علاوه بر آن، متغیر اخلاق کار اسلامی با ضریب تأثیر $0/55$ اثر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان جهاد کشاورزی داشت. با توجه به یافته‌های پژوهش مشخص شد همه فرضیه‌های تعیین شده تأیید شدند. در مدل تحلیل مسیر مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با $0/812$ و ضریب تعیین (R^2) برابر با $0/657$ می‌باشد. به این معنا است که متغیرهای مستقل عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی $65/7$ درصد از مجموع تغییر واریانس متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی را تبیین می‌کنند.

جدول ۴. تجزیه اثرات متغیرهای مستقل بر بهره‌وری کارکنان

متغیر مستقل	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
عدالت توزیعی	۰/۴۷۶	۰/۱۱۲	۰/۵۸۸
عدالت رویه‌ای	۰/۱۶۴	۰/۲۲۴	۰/۳۸۸
عدالت تعاملی	۰/۴۴۱	۰/۰۹۷	۰/۵۳۸
تعهد عاطفی	۰/۲۴۴	۰/۴۸۸	۰/۷۳۲
تعهد هنجاری	۰/۳۲۸	۰/۱۹۳	۰/۵۲۱
تعهد مستمر	۰/۱۶	۰/۲۲۰	۰/۳۸
اخلاق کار اسلامی	۰/۵۵	-	۰/۵۵

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

ارتقای بهره‌وری در سازمان‌هایی همچون سازمان جهاد کشاورزی نه تنها به توسعه اقتصادی-اجتماعی کشور کمک می‌کند؛ بلکه موجب ارتقای امنیت غذایی جامعه می‌شود. واضح است که با توجه به نقش نهادی و کاربردی سازمان جهاد کشاورزی، بهره‌وری این دستگاه دارای اهمیت زیادی است. از این رو سنجش الگوی مفهومی مدیریت بهره‌وری با توجه به عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی و از دیدگاه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی هدف اصلی این پژوهش بود. این پژوهش با تلفیق عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی شکاف موجود در تحقیقات بهره‌وری کارکنان را بررسی نمود. یافته‌های این پژوهش به ادبیات مربوط به هدف تحقیق کمک نمود و مشخص کرد که ویژگی‌های اخلاق کار در دین اسلام می‌تواند در فرآیند بهبود بهره‌وری کارکنان مؤثر واقع شود.

یافته‌های پژوهش نشان داد که سطح عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی از وضعیت مطلوب و خوبی برخوردار نیستند، به طوری که سطح عدالت سازمانی و تعهد سازمانی آنان در سطح متوسط بود که بی‌گمان رفتارشان در مسیر نوآوری و بهره‌وری سازمان تأثیرگذار است. با کم بودن عدالت و تعهد سازمانی ممکن است کارکنان اهداف فردی خود را با اهداف سازمانی همسو نکنند و در راستای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش لازم را نداشته باشند. لذا، می‌توان اینچنین نتیجه گرفت که عدم برخورداری از سطح مناسب عدالت سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی باعث کاهش تعهد در بین کارکنان این سازمان خواهد شد و بهره‌وری آنان را دستخوش تغییر قرار خواهد داد و این تغییر در جهت کاهش بهره‌وری خود سازمان جهاد کشاورزی خواهد بود.

یافته‌های تحلیل همبستگی رابطه بین همه مؤلفه‌های عدالت سازمانی، تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) و اخلاق کار اسلامی با بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی مثبت و معنادار بود. یعنی هرچه در سازمان مؤلفه‌های عدالت سازمانی بیش‌تر بسط و گسترش یابد و هنگامی که در سازمان‌ها با کارکنان به صورت عادلانه رفتار می‌شود و سرپرستان ارتباط خوبی با آنها داشته باشند، اعتقاد کارکنان به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان و الزام اخلاقی آنها در سازمان افزایش می‌یابد. یافته‌های پژوهش‌هایی همچون (Sanja & Thangavelu, 2005; Dennis & David, 2007; Prince et al., 2007; Okpara & Wynn, 2008; Cichy et al., 2009)، نشان داده‌اند که عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با بهره‌وری موفقیت‌آمیز سازمان‌ها تأثیر دارد که با یافته‌های این پژوهش مطابقت دارد.

جهت حفظ و پایدار ماندن رابطه معنی‌دار بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و بهره‌وری، به مسئولین امر و مدیران آموزشی توصیه می‌شود، شرایط سازمان را در این راستا به گونه‌ای آماده نمایند تا از این رهگذر رضایت شغلی در بین کارکنان بیشتر از قبل حاصل شود. لازمه این کار نهادینه کردن عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در سازمان می‌باشد. برای برقراری عدالت توزیعی، مدیران باید سعی نمایند از یک نظام ارزشیایی عملکرد مناسب که از شرح وظایف شغلی مناسبی برگرفته شده باشد، استفاده نمایند. از آنجا که نتایج پژوهش نشان داد، عدالت تعاملی با بهره‌وری سازمانی، رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد، لذا از سوی مدیران سازمان جهاد کشاورزی باید تلاش شود تا با کارکنان ارتباط و تعامل بیشتری برقرار شود و از نظرات آنها در جهت ارتقای کیفیت برنامه‌ها و اهداف سازمان استفاده شود و به سوی مدیریتی مشارکتی در سازمان‌های کشاورزی حرکت شود تا عدالت تعاملی بین کارکنان افزایش یابد. بدین روش بهره‌وری سازمانی مثبت‌تر می‌شود. در مقابل با توجه به اینکه عدالت توزیعی نیز با بهره‌وری سازمانی، رابطه مستقیم و معنی‌داری داشت، لذا از سوی مدیران باید تلاش شود تا امکانات در کنار تسهیلات رفاهی و حقوق و مزایا را به نحوی عادلانه‌تر بین کارکنان توزیع کنند تا عدالت توزیعی بین آنها افزایش یابد. با توجه به نتایج پژوهش عدالت رویه‌ای با بهره‌وری سازمانی، رابطه مستقیم و معناداری دارد. لذا، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان تلاش کنند تا از تمامی عواملی که بر جلب اعتماد کارکنان به سازمان اثرگذار است، استفاده شود، از جمله راهکارهای تشویقی و آموزش ضمن خدمت در کنار برنامه‌های تعاملی.

نتایج آشکار نمود که تعهد سازمانی و عدالت سازمانی تأثیر معنی‌داری بر اخلاق کار اسلامی کارکنان دارند. می‌توان چنین استدلال نمود که با تعهد سازمانی، کارکنان همواره از جو اخلاقی سازمان جهاد کشاورزی حمایت کرده و آن را بستری برای تعهد بیشتر به اهداف سازمان می‌دانند. درواقع، کارکنان با اخلاق کار اسلامی، سطح توقعات خود را با بهره‌وری خود متناسب می‌کنند و در راستای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش بیشتری خواهند کرد. سایر محققان نیز بر تأثیرگذاری تعهد سازمانی بر اخلاق کار اسلامی اذعان داشته‌اند (Bouarif, 2015; Azizian et al., 2018; Husin & Kernain, 2020; Baroj, 2023; Chaudhary et al., 2023; Kiakola et al., 2023). از طرف دیگر، با ارتقا اخلاق کار اسلامی گرایش و تمایل کارکنان نسبت به کار افزایش یافته و کار را به عنوان یک فضیلت در زندگی قلمداد می‌کنند. برای افزایش پیامدهای سازمانی مطلوب و به ویژه تعهد سازمانی، دوره‌های آموزشی کافی و مناسب به منظور آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه به‌کارگیری آن برگزار شود و در عین حال مدیران تشویق شوند تا در تعامل با زیردستان خود، عملاً از اصول و یافته‌های نظریه عدالت سازمانی استفاده کنند. در نتیجه، امکان بروز خلاقیت، نوآوری و بهره‌وری در سازمان بیش‌تر خواهد شد.

یافته‌ها نشان داد که عدالت سازمانی نیز تأثیر معنی‌داری بر اخلاق کار اسلامی داشته است. می‌توان نتیجه گرفت که هر چه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی، ادراکی عادلانه از فعالیت‌های سازمان داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت در دستیابی به اهداف دارند و اخلاق کار اسلامی نگرش آنها را نسبت به کار و سازمان تسهیل می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش‌های مختلفی نظیر (Castro-González et al., 2019; Alshuweihy et al., 2022; Raza et al., 2020, 2023) مطابقت دارد. در نهایت، بر اساس یافته‌های تحلیل مسیر مشخص شد که مؤلفه‌های عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و اخلاق

کار اسلامی ۶۵/۷ درصد از مجموع تغییر واریانس متغیر وابسته‌ی پژوهش (بهره‌وری کارکنان) در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی را تبیین می‌کنند. می‌توان ادعا نمود که در سایه وجدان کاری (تعهد سازمانی) برنامه‌های توسعه‌ای بیمه می‌شوند. تعهد سازمانی به صورت مجموعه‌ای از تعهدات در افراد جلوه‌گر می‌شود، این تعهدات عملی عبارتند از تعهد به رعایت شرایط کمی و کیفی کار؛ تعهد نسبت به بقاء و توسعه سازمانی؛ تعهد نسبت به تکامل خودسازمانی؛ تعهد نسبت به افراد و گروه‌های دیگر در سازمان و تعهد نسبت به جلب رضایت مشتریان (ارباب رجوع). با وجود رقابت در همه صحنه‌های سازمانی، مدیران تلاش دارند تا با شناخت و ایجاد محیطی از درک مناسب به تولید نوآوری که طی آن امکان بروز نوآوری و افزایش بهره‌وری را در سازمان میسر می‌سازد، اهتمام ورزند.

REFERENCES

- Abili, K., & Jahed, H. A. (2010). Identification of organizational factors affecting productivity of middle managers. *Journal of Psychology and Educational Sciences*, 1(39), 105-83.
- Afjahi, S. A. A., NaghiPurfar, V., Azar, A., & Jafarpoor, M. (2014). Comprehensive model of organizational justice applying Islamic, approach. *Management Studies in Development and Evolution*, 23(74), 21-47. (In Persian).
- Al-Nashash, H. M., Panigrahi, S. K., & Darun, M. R. B. (2018). Do work ethics improves employee job satisfaction? Insights from Jordanian Banks. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 627-645.
- Alshuweih, A. A., Ewijk, V. A., & Abdallah, S. (2022). Diving into detailed experiences: Muslim employees on Islamic work ethic, organisational (in)justice, and other motivational factors. *International Journal of Management Practice*, 15(3), 324-345.
- Alvani, S. M. (1998). *General management*. Tehran: Ney. 11th edition. (In Persian).
- AmirianZadeh, M., Gholtash, A., and Mokhtari, M. (2012). Relationship of organizational justice and organizational commitment to job productivity of Marvdasht female high school teachers. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 3(4), 21-35. (In Persian).
- Azizian, N., Ibrahimpour, H., karimianpour, G., & Darabi, M. (2018). Relationship between spiritual leadership and organizational commitment: the mediating role of work ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 13(2), 149-158. (In Persian).
- Baroj Kiakola, S., Bahrami, H., Mohammadi Aria, A., & Saatchi, M. (2023). Compare of the effectiveness of organizational commitment training as a professional ethics component on productivity and organizational commitment in managers. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 17(4), 66-74. (In Persian).
- Belcher, J. (2000). *Comprehensive guidance for productivity management*. Translated by Productivity Management. Tehran: Karafarinan. 1st edition.
- Bouarif, N. (2015). Predicting organizational commitment: The role of religiosity and ethical ideology. *European Scientific Journal*, 11(17), 283-307.
- Castro-González, S., Bande, B., & Kimura, T. (2019). How and when corporate social responsibility affects salespeople's organizational citizenship behaviors?: The moderating role of ethics and justice. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(3), 548-558. doi:10.1002/csr.1700
- Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H. F., & Jamil, S. (2023). Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 72(1-2), 98-118. doi:10.1108/GKMC-06-2021-0109
- Cheng, Y., & Stockdale, M. S. (2003). The validity of the three component model of organizational commitment in a Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*. 62(3), 465-489.
- Cichy R. C. J., & Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 53-62.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis.

- Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Dehghanian, H., Sabor, E., & Hojati, A. (2012). The relationship between the components of organizational justice and organizational commitment in an insurance company advanced. *Journal of Insurance*, 28(2), 153-180. (In Persian).
- Dennis, R., & David, B. (2007). In corporation satisfaction measures into restaurant productivity index. *Hospitality Management*, 26, 352-361.
- Drucker, P. O. (2001). *Management challenges in 21st century*. New York: Kirkus Reviews, 212 page.
- Dustar, M., & Esmailzadeh, M. (2014). Organizational justice and its effects on employee's voice and performance. *Management Studies in Development and Evolution*, 22(72), 143-163. (In Persian).
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Ghadermarzi, H., Ataei, P., Karimi, H., & Norouzi, A. (2022). The learning organisation approaches in the Jihad-e Agriculture Organisation, Iran. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(1), 141-151.
- Ghafouri-Varnosfaderani, M. R., & Golparvar, M. (2009). A survey of relationship between organizational justices with organizational commitment among staff of Esfahan Municipality. *Quarterly Journal of Psychological Studies*, 5(4), 129-149. (In Persian).
- Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33, 322-365.
- Haji, L., Karimi, H., & Valizadeh, N. (2022). The effect of ergonomics on the occupational burnout, stress, and productivity of agricultural expert (The case of Kerman Province). *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 53(2). doi:10.22059/ijaedr.2021.327963.669068 (In Persian).
- Haj-Karimi, A., Tabarsa, G., & Rahimi, F. (2008). Effect of human resource practices on organizational citizenship behavior with regard to the role of organizational commitment. *Journal of Management Thought*, 22(3), 103-124. (In Persian).
- Hamzeian, A., Heidari, H., Bagheri-Garbolagh, H., & Fahimrad, R. (2019). An Investigation of the role of Islamic work ethics on organizational citizenship behavior of traffic police personnel with emphasis on the mediating role of work passion. *Police Management Studies Quarterly*, 14(3), 569-590. (In Persian).
- Hassani, M., Rahimi, M., & Sameri, M. (2014). The effect of Islamic work ethics on organizational justice, job satisfaction and work absence of power staff Urmia City. *Organizational Culture Management*, 12(4), 613-633. (In Persian).
- Hosseini, S. Y., & Karimi, S. (2012). Organizational justice: Providing a model for measuring external organizational justice. *Management Studies in Development and Evolution*, 21(68), 33-65. (In Persian).
- Husin, W. N. W., & Kernain, N. F. Z. (2020). The Influence of Individual Behaviour and Organizational Commitment Towards the Enhancement of Islamic Work Ethics at Royal Malaysian Air Force. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 523-533. doi:10.1007/s10551-019-04118-7
- Jonz, D. (2008). Noble thinking: Eradication of waste and creation of value in organizations.
- Kalantari, K. (2012). *Structural equation modeling in socio- economic research (With LISREL and SIMPLIS software)*. Tehran: Farhange Saba. (In Persian).
- Karimi, S., Ahmadi-Malek, F., & Yaghoubi-Farani, A. (2022). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment with creativity and innovative behavior of experts in Agriculture Jihad Organization of Hamedan Province. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 53(2), doi:10.22059/ijaedr.2021.314605.668979 (In Persian).

- Ketabchi, M. (2019). Investigating the moderating role of organizational virtue in the relationship between Islamic work ethics and employee engagement. *Educational Leadership & administration*, 13(1), 231-245. (In Persian).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lambert, E. (2003). The impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of criminal justice*, 31(2), 155-168.
- Mayet, M. (2008). *Productivity management and solutions for its improvement in Shiraz fine department*. Master's Thesis. Islamic University Shiraz Branch.
- Mc-Dowall, A., & Fletcher, C. (2004). Employee development: an organizational justice perspective. *Personnel Review*, 33(1), 8-29.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations. *Journal of Applied Psychology*, 78, 438-551.
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. *Personnel Review*, 47(7), 1286-1308.
- Nadi, M. A., Azman-Moshfeghi, N., & Siadat, S. A. (2013). A structural equation modeling study of the relationship between the dimensions of organizational justice, trust, continuous and affective commitment with teacher's perceived self-efficacy. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 4(4), 19-44. (In Persian).
- Najibzadeh, S. (2005). Assess perceptions based on Adams' equity theory, field emergence and its relationship with organizational commitment Larestan University. M.Sc. Thesis, Shiraz University. (In Persian).
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Okpara, J. O., & Wynn, p. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria, Implications for management development. *Journal of Management Development*, 27(9), 935-950.
- Pourezat, A. A., & Gholipour, A. (2008). Investigation of structural barriers justice organization. *Journal of the New Economy Bank*, 8, 1-8. (In Persian).
- Prince, M., Patel, V., Saxena, S., Maj, M., Maselko, J., Phillips, M. R., & Rahman, A. (2007). Global Mental Health 1: No health without mental health. *Lancet*, 370, 859-77.
- Raza, M. A., Ul-Hadi, N., Khan, M., & Mujtaba, B. G. (2020). Empirical evidence of organizational justice and incivility in the tourism industry: Assessing the moderating role of Islamic work ethics and trust in leader. *Journal of Transnational Management*, 25(4), 274-299.
- Raza, M. A., Ul-Hadi, N., Khan, M., & Mujtaba, B. G. (2022). Behavioral orientation to organizational justice: Moderating role of Islamic work ethics and trust in leader in tourism industry. *Public Organization Review*, 22(4), 1279-1296.
- Rezaeian, A. (2014). *Expectation for justice and justice in the organization (organizational behavior management advanced)*. Tehran: SAMT. (In Persian).
- Rizk, R. R. (2008) Back to basics: An Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 1(2), 246-254.
- Rodney, W. L. (2004). Effect of distributive justice on organizational commitment: A correlational investigation. *Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association*, San Francisco, Aug 14.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21-27.
- Sadaghian Babil, L., Vedadi, A., & Haghshenas Kashani, F. (2022). Assessment of organizational ethics in ministry of agriculture-Jahad and its role in agricultural development. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 53(1), 203-214. (In Persian).

- Sanja, S. P., & Thangavelu, S. M. (2005). Economic reform and productivity growth in Indian manufacturing industries: An interacting of technical change and scale economies. *Economic Modeling*, 22, 601-615.
- Sarafyzade, A. (2004). *Information technology in organization*. Tehran: Mir. (In Persian).
- Sarafzadeh, E. (2009). *Investigate the Relationship between Organizational Health and Organizational trust among female high school teachers in Isfahan*. M.A Education Management thesis, Isfahan University. (In Persian).
- Scandura, T. A. (1999). Rethinking leader-member exchange: An organizational justice perspective. *Leadership Quarterly*, 10(1), 25-40.
- Shahbazi, M., Ali-Akbari, A., Asadi, A., and Javaheri-Kamel, M. (2007). The effect of job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Police Human Development*, 4(19), 25-49. (In Persian).
- Shokrkon, H., & Naami, A. (2002). Simple and multiple organizational relationships with job satisfaction. *Labor and Society*, 51, 27-34. (In Persian).
- Siswanto, S., & Syakur, A. (2019). The influence of Islamic work ethic and job satisfaction on organizational commitment: Islamic educational institution evidence. *ETIKONOMI*, 18(1), 73-82.
- Sumanth, D. J. (1984). *Productivity engineering & management*. New York LMC. Graw Hill.
- Taheri, S. (2015). *Productivity and its analysis in organizations*. Tehran: hestan.12th edition. (In Persian).
- Thompson, S. (2001). The effects of perceived justice on satisfaction and behavior intentions: The case of computer purchase. *Journal of Distribution Management*, 29(2), 109-24.
- Travis, D. J., Gomez, R. J., & Mor-Barak, M. E. (2011). Speaking up and stepping back: Examining the link between employee voice and job neglect. *Children and Youth Services Review*, 33, 46-68.
- Yarmohammadiyan, M. H., Shafipour-Motlagh, F., & Fooladvand, M. (2013). Relationship between organizational justice, job satisfaction and organizational trust, organizational commitment and self-assessment of organizational excellence to provide a predictive model (Case study of Islamic Azad University, the four countries). *Journal of New approaches in educational administration*, 4(13), 1-17. (In Persian).
- Yousef, D.A. (2000). The Islamic work ethics as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 283-302.
- Zahed-Babelan, A., & Karimianpour, G. (2016). The role of organizational justice and organizational trust in anticipation of organizational silence. *Management Studies in Development & Evolution*, 25(80), 85-99. (In Persian).
- Zameni, F. (2016). Investigating the relationship between the development of ethical behavior by managers and the health of the organization. *Akhlāq-i zīstī*, 6(20), 47-66. (In Persian).
- Zapata-Phelan, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Livingston, B. (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 93-105.
- Zarbi, S., Amirkabiri, A., & Rabiee Mandejin, M. R. (2022). The identification of the components, grounds, and consequences of organizational justice model based on Islamic values: The case study of Ardabil education department. *Organizational Culture Management*, 20(64), 291-319. (In Persian).