

Research Paper

Designing and validating a justice-seeking model based on the view of Imam Ali with Emphasis on Organizational Justice

Shariati Mahboob¹, Ghadami Majid^{2*}, Saadati Aboutaleb³, Rezaei Sadegh⁴

1. PhD student in Philosophy of Education, Islamic Azad University Science and Research, Tehran, Iran

2. Associate Professor, Department of Philosophy of Education, Farhangian University, Tehran, Iran

3. Assistant Professor, Department of Educational Psychology and Personality, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

4. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Amin University of Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran

Received: 2023/05/30

Accepted: 2023/09/16

PP:201-217

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2024.30530.6122

Keywords:

Accountability, Imam Ali, Education, Organizational Justice

Abstract

Introduction: The purpose of this study is to present a model of justice based on the ideas of Imam Ali (AS) with emphasis on organizational justice for the principals of theoretical high schools in Tehran and validation of the model.

research methodology: The research method in terms of research method is among the combined research (quantitative-qualitative) with an exploratory approach. Data collection in this research was done using documentary (library) method and interview and by selecting well-known scientific experts. The reliability and validity of this method is guaranteed. And to validate the model, the GOF index has been used for the measurement and structural model

Findings: The results showed that the components of courage, trust, appreciation, values, punctuality, participation and self-health are the components that managers need to establish justice

Conclusion: Organize responsibility and it can be concluded that the institutionalization of responsibility, courage, punctuality and spirituality are the foundations of organizational justice..

Citation: Shariati Mahboob, Ghadami Majid, Aboutaleb Saadati, Sadegh Rezaei (2024). Designing and validating a justice-seeking model based on the view of Imam Ali with Emphasis on Organizational Justice. Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(4):201-217

Corresponding author: Ghadami Majid

Address: Department of Philosophy of Education, Farhangian University, Tehran, Iran

Tel: 09122264523

Email: Drghadimi50@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

The success of the organization in achieving organizational goals and missions depends on competent and competent managers. Therefore, the selection of the right managers deserves a lot of attention and review, and criteria be considered should for measuring people and selecting them. In Islamic management, the best reference for finding suitable criteria for individuals measuring is definitely the words of the Aemeh Athar. The words of the Emam Ali are a valuable source for this purpose because he himself had valuable experiences in the field of the Muslim caliphate as well as commanding in wars and ruled the vast Islamic land of that time. Research related to organizational justice has a long history, so that several classifications of this concept have been presented to date. The focus of the theory of organizational justice is how people perceive events in the workplace and is examined according to the perceptions of employees in organizations and how they judge the actions of leaders. Organizational justice is a mental structure in the sense that what may be perceived by a just person may be unfair by another person (Amirkhani and Aghaz., 2011: 246). Organizational justice describes individuals' perceptions of the fairness of the organization's treatment of employees and their behavioral responses to such perceptions. Organizational research often examines three forms of organizational justice. Distributive justice, procedural justice, interactive justice.

Context: The following divisions and classifications can be considered for organizational justice: distributive justice, procedural justice, interactive justice, psychological justice, decision justice, cultural justice, empowerment justice, knowledge justice, merit justice, justice Management .

Goal:

The goal of present study is explaining the Factors Affecting the Commercialization of Research in Educational Sciences.

Method:

The method of the present study is applied. the descriptive research method is survey type, the "qualitative" researches with exploratory approach. Data collection in this research is using documentary method library and Field. In the interview and registration section, first, by in-depth study of the books and articles in Nahj al-Balaghah and simultaneously reviewing the transformation

document, the existing literature and comparing them. Then, using the qualitative content analysis method, coding and categorizations were done in this field. Based on this initial analysis, the content of the problem was examined, and in this regard, the content analysis units, ie content units and analysis units, were identified. Then, after carefully reviewing and analyzing the steps mentioned above, the content of the questionnaire was extracted. After determining the content analysis plan of the experts based on the checklist, the extracted content was re-examined and similar tools in this field were examined. Then the introductory items of each tool were prepared and then sent to experts using email. To analyze the data in the qualitative part, the qualitative content analysis method was used in three stages of description, analysis and interpretation. Then, the obtained model using inferential statistics, confirmatory heuristic factor analysis and structural equation modeling with PLS software have been used

Findings:

In this study, it was found that the components of courage, trust, appreciation, values, punctuality, participation and self-health were the components of organizational justice for managers, so it can be concluded that the components of courage, trust, appreciation Values, punctuality, participation and self-health are the components that managers must observe to establish organizational justice, and it can be concluded that the institutionalization of responsibility, courage, punctuality and spirituality are the foundations of organizational justice.

Results:

In explaining these results, it can be acknowledged that organizational justice causes people to provide sincere service and, considering the element of human existence as a superior being, does not cause resentment to others and while doing the right things, their physical, mental and spiritual health and Strengthens others and increases the efficiency of oneself and others. Organizational justice preserves human values and observes justice in the organization helps to achieve the goals of the organization by doing the right things to the effectiveness of the organization. Responsibility strengthens the mental and physical health of human beings, and if people do not deal with this structure, their soul and body will be weak

طراحی و اعتباریابی الگوی عدالت‌طلبی مبتنی بر اندیشه‌های امام علی(ع)

محبوب شریعتی^۱، مجید قدمی^{۲*}، ابوطالب سعادت^۳، صادق رضایی^۴

۱. دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

۲. استادیار رشته فلسفه تعلیم و تربیت

۳. استادیار رشته روانشناسی تربیتی

۴. استادیار رشته فلسفه تعلیم و تربیت

چکیده

مقدمه و هدف: شایستگی و جامع شرایط بودن مدیران و کارگزاران در سعادت جامعه نقش اساسی دارند و موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمانی منوط به مدیرانی کاردارن و لایق است. هدف این پژوهش، ارائه و اعتباریابی الگوی عدالت‌طلبی مبتنی بر اندیشه‌های امام علی(ع) و با تأکید بر عدالت سازمانی برای مدیران مدارس متوسطه نظری شهر تهران بود.

روش‌شناسی پژوهش: روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی، از نظر رویکرد، آمیخته (کیفی-کمی) و از نوع اکتشافی است. روش پژوهش در بخش کیفی از روش تحلیل محتوای کیفی در بخش کمی از نوع همبستگی و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در بخش کیفی پژوهش، جامعه پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی و متخصصان آموزش و پرورش بوده که به صورت هدفمند با ملاک اشباع نظری ۱۵ نفر انتخاب و در این تحقیق مشارکت کردند. جامعه آماری در بخش کمی شامل ۱۲۱۸ نفر از مدیران آموزش و پرورش شهر تهران بودند که براساس جدول مورگان و کرجسی حجم نمونه با احتساب تعمیم پذیری بیشتر به تعداد ۳۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای محاسبه گردید. ابزار گردآوری در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد و در بخش کمی ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بود که به منظور تعیین روایی آن از روش روایی صوری و پایایی آن نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب پایایی ۰.۷۵ درصد محاسبه شد. در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون و کدگذاری داده‌ها و در بخش کمی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج بخش کیفی پژوهش بیانگر ۸۰ مضمون پایه، ۱۴ مضمون سازماندهنده و ۷ مضمون فراگیر بود. نتایج بخش کمی نشان داد که ابعاد شجاعت، توکل، تقدیر، ارزش‌ها، وقت‌شناسی، مشارکت و سلامت نفس نقش مؤثرتری در تبیین عدالت‌طلبی سازمان دارند.

بحث و نتیجه‌گیری: لازمه نهادینه شدن پایه‌های عدالت سازمانی، مسئولیت‌پذیری، شجاعت، وقت‌شناسی، روحیه معنوی، افراد سازمان است. عدالت‌طلبی موجب می‌شود که افراد خدمت‌خالصانه ارائه دهند و سلامت روحی خود و دیگران را تقویت کنند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۵

شماره صفحات: ۲۰۱-۲۱۷

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2024.30530.6122](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.30530.6122)

واژه‌های کلیدی:

عدالت‌طلبی، امام علی، عدالت سازمانی، الگو

استناد: شریعتی محبوب، قدمی مجید، سعادت ابوطالب، رضایی صادق(۱۴۰۳). طراحی و اعتباریابی الگوی عدالت‌طلبی مبتنی بر اندیشه‌های امام علی(ع). دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۵ (۴): ۲۰۱-۲۱۷.

* نویسنده مسؤول: قدمی مجید

نشانی: دانشیار، گروه فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

تلفن: ۰۹۱۲۲۲۴۴۵۲۳

پست الکترونیکی: Drghadimi50@gmail.com

مقدمه

موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمانی، منوط به مدیرانی کاردان و لایق می‌باشد. انتخاب کارگزاران و مدیران اصلح باید براساس معیارها و ملاک‌هایی باشد. مسلماً معیارهای سنجش در هر جامعه باید متناسب با ارزش‌ها و جهان بینی آن جامعه تعریف شود از طرف دیگر سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزای تشکیل دهنده آن وابسته است. ادراک بی‌عدالتی اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی در سازمان، باعث تضعیف روحیه کارکنان و تضعیف و تنزل تلاش و فعالیت آنها می‌شود (Azizi And et al, 2011, p: 83). بنابراین، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (Safeayi, Azizi, 2012). کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند، واضح‌ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است، این سرپرست نسبت به زیر دست اختیار تام دارد او می‌تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت‌ها یا فرصت‌های ترفیع زیر دست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی‌عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان است، اگرچه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است (Salahi, Qaltash and Tahmasebi, 2013). پژوهش‌ها نشان می‌دهد پیچیده شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای، پاسخگویی اجتماعی و عدالت‌ورزی در همه‌ی سازمان‌ها را ضروری کرده است (Rahimnia, and Nikkhah, 2012). عدالت‌ورزی می‌تواند به کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، بهبود روابط و افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و افزایش مشروعیت سازمان کمک کند (Mir Kamali, 2016). تحقیقات مرتبط با عدالت سازمانی از تاریخچه‌ای طولانی برخوردارند به نحوی که تا امروز طبقه‌بندی‌های متعددی از این مفهوم ارائه شده است. کانون توجه نظریه عدالت سازمانی، چگونگی ادراک افراد از وقایع محیط‌های کاری و چگونگی قضاوت آنان پیرامون کنش‌های رهبران است. عدالت سازمانی، سازه‌ای ذهنی است بدین معنا که آنچه ممکن است توسط فردی عادلانه ادراک گردد، احتمال دارد توسط فرد دیگری ناعادلانه باشد (Amirkhani, Aghaz, 2011). عدالت سازمانی ادراک افراد را در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان با کارمندان و واکنش‌های رفتاری آن‌ها به چنین ادراکی توصیف می‌کند. کارکنان با پیشینه‌های اجتماعی _ فرهنگی مختلف و نظام ارزشی و توقعات مختلف می‌توانند از نظر نحوه دریافت و واکنش به محیط سازمانی خود متفاوت باشند (Amirkafi, Fakhralsadat, Hashemi, 2013). عدالت سازمانی را شامل موارد ذیل است: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، عدالت روانی، عدالت تصمیم‌گیری، عدالت فرهنگی، عدالت توانمندسازی، عدالت دانشی، عدالت شایسته‌سالاری، عدالت مدیریتی. (Faghihi, F. N. 2011) در زیر به برخی اشاره می‌شود:

-عدالت توزیعی: عدالت توزیعی نخستین بعد مطرح شده برای عدالت سازمانی بوده که به تصور کارکنان از رعایت انصاف در تخصیص منابع توسط سازمان اشاره دارد. طبق این نظریه کارکنان در مورد منصفانه بودن عواید سازمانی (رتبه بندی عملکرد، پاداش، ترفیع) بر مبنای میزان تلاشی که صرف می‌کنند، قضاوت می‌کنند. ادراک کارکنان از عدالت توزیعی دریافتی بر مبنای اصل مبادله بوده و کارکنان برای قضاوت در مورد آن، به میزان تلاشی که در ازای چیزی صرف کرده اند نگاه می‌کنند (Dustar, and Esmailzadeh, 2012). برطبق نظریه فولگر و کراپانزانو (۱۹۹۸) عدالت توزیعی، عدالت درک شده از بازده و یا تخصیص‌هایی است که فرد دریافت می‌کند. آن‌ها توضیح دادند که عدالت توزیعی می‌تواند در رابطه با عدالت مربوط به عملکرد باشد مانند حقوق و شناخت (Naimatullah, 2011, p: 227). تحقیق‌های اولیه در مورد عدالت سازمانی بر عدالت توزیعی متمرکز بوده اند - عدالت درک شده از عملکردی که کارکنان دریافت کرده اند. تحقیق‌ها نشان داده اند که احساس کارکنان از نابرابری (عدالت توزیعی) با عدم رضایت حاصل از عملکرد مانند حقوق و ترفیع ارتباط دارد (James, ۲۰۱۰). به طور تاریخی، نظریه‌ی برابری «آدامز»، دلیل اصلی توجه صاحب نظران مدیریت به بحث عدالت بوده است. بر اساس این نظریه، افراد نسبت داده‌های خود به سازمان، به ستاده‌های خود از سازمان را با نسبت داده و ستاد همکارانشان در سازمان مقایسه می‌کنند؛ اگر این نسبت نابرابر باشد، فرد احساس بی‌عدالتی می‌کند. مطالعات مختلفی درباره‌ی پاسخ به این پرسش که «هنگامی که کارکنان در سازمان با بی‌عدالتی مواجه می‌شوند، چگونه رفتار می‌کنند؟» انجام گرفته است؛ بنابراین مدیران باید پیش از اعتراض و دادخواهی کارکنان از بی‌عدالتی حاکم، باتوجه خاص به این مسائل عوامل بی‌عدالتی را بهبود دهند. نتایج اکثر این مطالعات نشان داد برخورد برابر و عادلانه با کارکنان، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد، رابطه‌ی پیرو و رهبر را بهبود می‌بخشد، رفتار شهروندی سازمانی را تشویق می‌کند، و موارد سرقت کارکنان را کاهش می‌دهد (Ghasemi, 2014, P:63). عدالت توزیعی به عدالت درک شده از مقدار عملکردی که کارکنان دریافت کرده اند اشاره دارد. عدالت توزیعی نشان می‌دهد که چگونه پاداش‌های مهم از تلاش‌های سازمان یافته سازمانی به طور منصفانه بین کارکنان توزیع می‌گردد (Aizzat et al, 2011, pp: 276_277). عدالت رویه‌ای: این بعد از عدالت به ادراک عدالت (انصاف) نسبت به رویه‌های به کار رفته در

اتخاذ تصمیم مربوط می‌شود. این نوع عدالت بر رویه کار تاکید می‌کند (مثل چگونگی ارتقاء یا چگونگی افزایش حقوق)؛ یعنی عدالت رویه ای به کیفیت و انصاف در روابط بین کارمند و سرپرست اشاره دارد.

در مدیریت اسلامی، بهترین مرجع برای یافتن معیارهای مناسب سنجش افراد، قطعاً سخن معصومین(ع) است. سخنان امیرالمومنین(ع)، منبع ارزشمندی برای این منظور است زیرا آن حضرت خود تجارب گرانقدری در زمینه خلافت مسلمین و هم چنین فرماندهی در جنگ‌ها داشته اند و بر سرزمین گسترده اسلامی آن زمان حکومت نموده اند. در اندیشه حضرت علی(ع) برپایی عدالت نیز از جلوه‌های حضرت پایه ای است. چنان که در آغاز حکومتش، درباره سبب پذیرش فرمانروایی، فرمود: «سوگند به خدایی که دانه را شکافت و جان را آفرید... اگر خداوند از علما پیمان نگرفته بود که در برابر شکمبارگی ستمگران و گرسنگی مظلومان سکوت نکنند، مهار شتر خلافت را بر کوهان آن انداخته، رهایش می‌ساختم» (Nahj al-Balaghah, khobeh:3) شخصیتی چون علی(علیه السلام) تنها به گفتار بسنده نمی‌کند و حق را حتی در سخت‌ترین موقعیت‌های سیاسی بر پا می‌دارد. هنگامی که محاسبه‌های مادی عدالت در تقسیم بیت المال را به زیان حکومت می‌نمایاند، حضرت بیت المال را به طور مساوی میان مسلمانان تقسیم می‌کند و در برابر نصیحت مصلحت‌اندیشانی که از او می‌خواهند اشراف را بر فرودستان برتری دهد تا به موفقیت برسد، بر می‌آشوبد و قاطعانه می‌فرماید: من هرگز با ظلم به رعیت [در تقسیم غیر مساوی بیت المال] حاضر نیستم به پیروزی برسیم... اگر این اموال از خودم بود، به گونه ای مساوی میان مردمان تقسیم می‌کردم تا چه رسد که جزو اموال خدا است (Nahj al-Balaghah, khotbeh:126). سرانجام یکسان دیدن اشراف و طبقات پایین جامعه در تقسیم بیت المال سبب شد عده ای از اشراف به حکومت معاویه بپیوندند حضرت علی (علیه السلام) وقتی این خبر را شنید، فرمود: «آنان عدالت را شناختند و دیدند و شنیدند و به خاطر سپردند و دانستند که همه مردم نزد ما یکسان هستند پس به سوی انحصارطلبی [امتیاز خواهی] گریختند.» (Nahj al-Balaghah, nameh:70) آن بزرگوار در مسیر عدالت جویی تا آن جا پیش می‌رود که در برابر فزون خواهی‌های نزدیک‌ترین بستگانش چون عقیل و عبدالله بن جعفر (Nahj al-Balaghah, nameh:40) و ابن عباس (Abi Al-Hadid 2014) که به ترتیب برادر، داماد و پسر عمویش بودند، مقاومت می‌کند. حضرت علی علیه‌السلام عدل را بر چهار شعبه می‌داند که دو شعبه از آن به ابعاد نظری و درونی انسان می‌پردازد و دو شعبه دیگر، ابعاد عملی و بیرونی را دربرمی‌گیرد: «...و عدل بر چهار شعبه است: بر فهمی ژرف نگرنده و دانشی پی به حقیقت‌برنده و نیکو داوری فرمودن و در بردباری استوار بودن» (Nahj al-Balaghah, hekmat:31). رعایت عدالت بر هر انسانی واجب است و اگر غیر آن عمل کند، در حق خود یا دیگران ستم کرده است، چرا که حقی به صاحب حق تعلق نگرفته، یا کاری به موقع انجام نیافته است. از امام علی علیه‌السلام سؤال شد که کدام یک از عدل و جود برتر است، امام علیه‌السلام فرمود: «...عدالت کارها را بدان جا می‌نهد که باید و بخشش آن را از جایش برون نماید. عدالت تدبیر کننده‌ای است به سود همگان و بخشش به سود خاصگان. پس عدل شریفتر و بافضیلت‌تر است» (Nahj al-Balaghah, hekmat:437) حضرت علی علیه‌السلام عدل را «رستگاری و کرامت»، «برترین فضایل»، «بهترین خصلت» و «بالاترین موهبت الهی» می‌داند و آن را «مانوس خلاق» و رعایت آن را موجب «افزایش برکات» ذکر می‌فرماید (Khansari, 2006, vol1, p205 and 107). به نظر آن حضرت، جوهره و هسته اصلی ایمان، عدالت است و تمام نیکوییها از آن سرچشمه می‌گیرند. اعتقاد حضرت علی علیه‌السلام ملاک حکمرانی، عدل است و عدالت محکمترین اساس و بنیانی است که در نظام اجتماعی وجود دارد. خداوند متعال عدالت را سبب قوام امور زندگانی مردم قرار داده تا از ظلم، نابسامانی و گناه درامان بمانند و احکام و قوانین به وسیله عدالت احیا، و اجرا گردند. حضرت علی علیه‌السلام بهترین نوع سیاست و حکومت را نوع مبتنی بر عدل دانسته و انتظام امور نظام سیاسی و مردم را به عدالت منوط کرده، می‌فرماید: «...تحقیقاً بهترین چیز (نور چشم) برای حاکمان، اقامه عدالت است و ظهور محبت مردم [را به دنبال دارد] و بدرستی که محبت مردم ظاهر نمی‌شود، مگر به سلامت سینه‌هایشان [به خالی بودن از کینه و بغض حاکمان].» (Khansari, 2006, v5, p:148) در مورد تأثیرات عدالت بر تداوم قدرت و حکومت، امام علی علیه‌السلام معتقدند که «هیچ چیزی همانند عدالت، دولت‌ها را محافظت نمی‌کند. و عدل چنان سپر محکمی است که رعایت آن، موجب تداوم قدرت و اقتدار نظام سیاسی می‌گردد. اما مهم‌ترین و فراگیرترین اثر عدالت، در سازندگی و اصلاح جامعه متبلور می‌شود، چرا که «عدل سبب انتظام امور مردم و جامعه می‌باشد» (Khansari, 2006, v2, p:62) و «هیچ چیز به اندازه عدالت نمی‌تواند مردم را اصلاح نماید». اجرای عدالت «مخالفتها را از بین می‌برد و دوستی و محبت ایجاد می‌نماید و در عمران و آبادانی کشور (توسعه اقتصادی، صنعتی) تأثیر به سزایی دارد. اگر عدالت در جامعه اجرا نشود، ستم جای آن را خواهد گرفت و ستم جز آوارگی و بدبختی و در نهایت خشونت، در پی نخواهد داشت. حضرت خطاب به یکی از والیان خود می‌فرماید: «...کار به عدالت کن و از ستم و بیداد پرهیز که ستم، رعیت را به آوارگی وادارد و بیدادگری، شمشیر در میان آرد» (Nahj al-Balaghah, Hekmat:476) امام علیه‌السلام می‌فرمایند: «شگفتا! آیا خلافت با رفاقت و خویشی هم می‌شود؟» (Jordagh, 2016) طبیعی است که اگر در پستهای مدیریت و اداره جامعه، ملاکهای دوستی و رفیق‌بازی و معادلات خویشاوندی و طبقاتی از بین بروند، تنها یک معیار باقی می‌ماند و آن، توان و شایستگی واقعی افراد است و حاکمیت این معیار در تمام اجزای نظام سیاسی مهمترین هدفی بود که حضرت علی علیه‌السلام برای ایجاد یک نظام مبتنی بر عدالت

آن را دنبال می‌کردند. حضرت علی علیه‌السلام با اعتقاد به این اصل که: «کار مردم جز به شایستگی زمامداران سامان نمی‌یابد» و با قبول این دو مقدمه که: کارها به وسیله کارکنان راست و درست می‌شود.» و «آفت کارها ناتوانی کارکنان است» به این نتیجه رسید که بر طبق اصل عدالت و حاکم کردن معیار لیاقت و شایستگی در نظام سیاسی، «کارها را به دست افراد متخصص و خبره» (Khonsari, vol1, p18) بسپارد. امام علی علیه‌السلام در نامه خود به استاندارش نیز بارها یادآوری فرمود که افرادی را به عنوان کاتب، کارگزار، قاضی و... انتخاب نمایند که از توانایی و لیاقت بالایی برخوردار بوده و براساس اصل عدالت گزینش شده باشند، به گونه‌ای که امکان دستیابی به بهتر از آنان وجود نداشته باشد.

با توجه به مباحث مطرح شده از کلام امام علی (ع) و با توجه به نقش حساس سازمانها در فرایند توسعه‌ی اجتماع و رابطه‌ی عدالت با نیروی انسانی شاغل در این نهاد اجتماعی، به نظر می‌رسد که به مباحث عدالت ورزی در بین منابع نیروی انسانی توجه ویژه‌ای مبذول شود زمینه و بستری لازم برای ایجاد زمینه‌های اخلاقی و افزایش مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان آموزشی فراهم آید. از طرف دیگر واقع می‌توان بیان داشت که در عالم اسلام پس از قرآن مجید و کلمات رسول اکرم (ص) هیچ کتابی به اندازه‌ی نهج البلاغه مورد توجه اندیشمندان نبوده است. از جمله ویژگی‌های ممتازی که نهج البلاغه را از آثار دیگر متمایز می‌کند. جامعیت آن است که توانسته اعجاب همه‌ی بزرگان را برانگیزد. این مقاله درصدد این است که با توجه به مباحث ارزنده سخنان امام علی(ع) الگوی عدالت‌طلبی مبتنی بر اندیشه‌های امام علی(ع) چگونه است؟

پیشینه پژوهش:

ضربی و همکاران (Zarbi, Rbiei, Kabiri, 2022) در پژوهشی با عنوان شناسایی مولفه‌ها، بستر و پیامدهای مدل عدالت سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی نشان دادند که مدل نهایی عدالت سازمانی مشتمل بر ۳ بعد و ۱۱ مؤلفه و ۹۰ شاخص است. همچنین، زمینه و بسترهای لازم برای اجرای عدالت سازمانی و پیامدهای آن مبتنی بر ارزش‌های اسلامی نیز مشخص شدند. صفری و حسینی (Safari and Hosseini, 2021) در پژوهشی با عنوان عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی از طریق سقف شیشه‌ای در کارکنان زن ادارات کل ورزش و جوانان فارس نشان دادند که عدالت سازمانی می‌تواند پیش بین خوبی برای توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها باشد. امیرحسینی و همکاران (Amirhasani, Ghorbani and Mohammad, 2020) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش در یک محیط آموزشی - دانشگاهی نشان دادند که میان عدالت سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. نتایج این پژوهش بیانگر این موضوع می‌باشد که میان عدالت توزیعی در دانشگاه صنعتی مالک اشتر، رابطه معناداری وجود ندارد، اما میان چهار بعد دیگر عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، عدالت زمانی و عدالت مکانی) و اشتراک دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. البرزی و همکاران (Alborzi, and et al, 2017) در پژوهشی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند که بین عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنی داری دارد. در یافته‌های پژوهش تأثیر هر یک از مولفه‌ها عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی به طور جداگانه بررسی شده است، بیشترین تأثیر را عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی بر بعد وظیفه‌شناسی و کمترین تأثیر را هر دو متغیر بر بعد احترام در رفتار شهروندی سازمانی دارد. مک‌گریو پی تی (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی در بین کارکنان نشان داد که ایجاد تغییرات مثبت در سازمان منجر به تغییر در حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌شود بنابراین می‌توان به این نتیجه دست یافت که با تقویت هر یک از میزبان عدالت ورزی را در افراد افزایش داد. کیم و بری (۲۰۱۱) و ادی (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان مولفه‌های تأثیر گذار در عدالت سازمانی نشان دادند که بعضی از ویژگی‌های همانند تقدیر، حس تقدس، درک متعالی، تعمق منظم بودن درک معانی، خردمندی، تمامیت (کامل بودن)، دل‌سوزی، کل‌نگری، درستی و صحت، ذهن باز داشتن و انعطاف‌پذیری تحول سازمانی برای فرد به ارمغان می‌آورد و باعث بهره‌مندی فرد می‌شود. سگ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان ویژگی‌های موسسات سازمانی نشان داد که موسساتی که عدالت سازمانی بالایی دارند از ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، هوشمندی و تصمیم‌گیری جسورانه برخوردارند و شو (۲۰۱۶) و پری بوم (۲۰۱۴) معتقدند موسسات دارای عدالت سازمانی از ویژگی‌های همانند انعطاف‌پذیری؛ درجه بالایی از هوشیاری؛ توانایی رویارویی با مشکلات و دردها و چیره شدن بر آنها را دارند. کامکار و پاشایی (Kamkar, and Pashsie, 2018) در پژوهشی با عنوان مدل تأثیرگذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی، معنویت در محیط کار ۵۵/۷٪ بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار و عدالت سازمانی ۳۵/۳٪ بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. این اعداد نشان‌دهنده این است که در سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح که یکی از آنها مورد بررسی قرار گرفت، معنویت در کار نقش مهمی بر عملکرد سازمانی دارد. شوهارگر (۲۰۱۵) و نیوالت (۲۰۱۴) معتقدند که عدالت طلبی مدیران برخلاف هوش استدلالی که منطقی، قابل اندازه‌گیری و کمیت‌پذیر و عقلانی است. عدالت طلبی بالا افراد را محتاج صداقت عمیق با خود و رویارویی با انتخاب‌های یشان کرده و این درک و فهم را به وجود می‌آورد که بپذیرند گاهی اوقات انتخاب‌های درست همان گزینه‌های

سخت هستند. عدالت‌طلبی بالا بیشترین یکپارچگی و اتحاد فردی را می‌طلبد و سبب آگاهی ما از عمیق‌ترین مسایل زندگی می‌شود که در طول حیات ما پاره پاره و از هم جدا شده و یا تملک دوباره آن دشوار است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش از حیث هدف کاربردی و از لحاظ رویکرد کیفی- کمی از نوع اکتشافی است. روش پژوهش در بخش کیفی روش تحلیل مضمون بود. روش در بخش کمی توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی شامل ۱۵ نفر از متخصصین تعلیم و تربیت در دانشگاه‌های معتبر داخلی انتخاب شدند. ملاک‌های انتخاب برای صاحب‌نظران عبارت بودند از ۱- عضو هیات علمی رشته فلسفه تعلیم و تربیت و علوم تربیتی و یا رشته‌های مرتبط ۲- داشتن حداقل ۴ مقاله یا کتاب معتبر در حوزه عدالت ۳- عضویت در انجمن‌های و کنفرانس‌های معتبر این حوزه به عنوان عضو موثر ۴- تدریس تخصصی درس‌های مرتبط حداقل به مدت ۴ سال. از جامعه پژوهش در بخش متخصصان و صاحب‌نظران از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی ۱۵ نفر با ملاک اشباع نظری انتخاب شدند. در بخش کمی جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران مدارس دولتی متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۴۰۰ که تعداد آنها براساس استعلام از اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران ۱۲۱۸ نفر بودند. از جامعه آماری فوق، حجم نمونه‌گیری بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۸۰ نفر (با احتساب تعمیم‌پذیری بیشتر) از مدیران متوسط نظری شهر تهران انتخاب شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی چندمرحله‌ای از بین کلیه مدیران مدارس دولتی متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش شهر تهران به این صورت که از هر منطقه به صورت تصادفی پنج مدرسه و سپس از هر منطقه از بین پنج مدرسه به صورت تصادفی یک مدیر انتخاب شد در نهایت بین مناطق مختلف به صورت تصادفی ۲۰ مدیر انتخاب شدند.

روش و ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی: در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد و در مواردی که مصاحبه شونده‌ها اجازه دادند، داده‌ها به صورت صوتی و در برخی موارد هم داده‌ها از طریق یادداشت برداری ثبت و ضبط گردید. پس از انجام مصاحبه، داده‌ها در قالب فایل word وارد نرم افزار Nvivo گردید و عمل کدگذاری برای ۲۰ مصاحبه صورت گرفت درگام بعدی، کدهای شناسایی شده براساس میزان تشابه مفهومی، دسته‌بندی و تنظیم شد و ۱۰ مفهوم استخراج شد که در نرم افزار در قالب گره آزاد مشخص می‌شوند. پس از تخصیص کلیه مفاهیم به مضمون‌های فرعی و سپس دسته‌بندی مضمون‌های فرعی در قالب مضمون‌های اصلی، فرایند یادشده چندین بار مورد بازنگری قرار گرفت. در واقع، مضمون‌های فرعی و مضمون‌های اصلی بارها پالایش شده و در مواردی جداسازی، ترکیب، حذف یا اضافه شدند. سپس بعد از بررسی و تحلیل دقیق مراحل تحلیل، محتوای پرسشنامه استخراج شد بعد از مشخص کردن طرح تحلیل محتوی صاحب‌نظران بر اساس چک لیست، دوباره محتوی استخراج شده مورد بررسی قرار گرفت و هم چنین ابزارها مشابه موجود در این حوزه مورد بررسی قرار گرفتند و سپس گویه‌های مقدماتی هر کدام از ابزارها تهیه شد و سپس با استفاده از ایمیل برای صاحب‌نظران ارسال شد. نحوه ارزیابی به این صورت بود که گویه‌ها در قالب طیف لیکرت دو درجه‌ای (ضروری و غیر ضروری) از صاحب‌نظران در هر گویه سوال می‌شد. گویه‌های که بیش از ۵۰ درصد صاحب‌نظران آن را غیر ضروری تشخیص دادند حذف شدند و در پایان قسمت ملاحظات از صاحب‌نظران خواسته شد در صورتی که محتوی یا قسمتی از نظریه در گویه‌ها نیامده در زیر پرسشنامه قید نمایند. بعد از ارزیابی اولیه گویه‌های مربوطه، برای پایایی کدها از روش توافق کدگذاران استفاده شد و سپس گویه‌های که توسط صاحب‌نظران تایید نشد، حذف شدند و سپس تعدادی از محتوای پیشنهادی جدید به گویه‌های قبلی اضافه شد و سپس گویه‌های نهایی تهیه مجدداً در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت و در نهایت گویه‌های پایانی براساس چهار ویژگی باورپذیری، قابلیت انتقال، تایید پذیری و اطمینان‌پذیری ارزیابی و نهایی شدند و سپس تحلیل بر روی گویه‌ها انجام شد. فرایند یادشده ادامه یافت تا در نهایت یک نقشه مضمونی راضی‌کننده از داده‌ها به دست آمد که این نقشه مضمونی شامل ۸۰ مضمون پایه ۱۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۶ مضمون فراگیر بود.

روش گردآوری داده‌ها در بخش کمی از روش میدانی استفاده شد و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته سنجش بود. تعداد ۴۲ سؤال مربوط به مقیاس عدالت‌طلبی مورد استفاده قرار گرفت. جهت سنجش هر یک از سوالات پرسشنامه از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت شامل؛ کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم استفاده شد که بترتیب امتیاز ۵ تا ۱ برای این گزینه‌ها در نظر گرفته شد. بر اساس اطلاعات حاصل از مصاحبه و مبانی نظری موضوع استخراج گردید. برای اطمینان از روایی ابزارهای اندازه‌گیری در بخش کمی روایی ابزارهای اندازه‌گیری از طریق روایی همگرا و روایی واگرا و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری بر اساس سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی با استفاده از نرم افزار PLS مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول (۱) بیان شد. بر اساس نظر هالند (۱۹۹۹) مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰.۴ است. از این رو؛ در ابتدا ضرایب بار عاملی سوالات محاسبه شد و همه‌ی سوالاتی که دارای بار عاملی کمتر از ۰.۴ بودند از فرایند پژوهش حذف شدند. نتایج تحلیل مجدد بیانگر این موضوع بود که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی هر یک از متغیرهای پژوهش از ۰.۷۰ بیشتر گزارش شده که بیانگر پایایی مناسب الگو پژوهش است. در این پژوهش، برای ارزیابی روایی همگرا از معیار (AVE)

میانگین واریانس استخراج شده، استفاده شد که نتایج آن در جدول (۲) گزارش شده است. با توجه به این که مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE ۰/۵ است (هالند، ۱۹۹۹) نتایج جدول ۲ موید روایی همگرایی الگو است. در این پژوهش برای سنجش روایی واگرایی پرسشنامه‌ها از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شد و میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه گردید در جدول (۳) گزارش شده است.

جدول ۱- ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیرهای مکنون	Cronbachs Alpha	Reliability Composite
تعمق	0.733	0.850
ارزش	1.000	1.000
درک بیرون	0.816	0.891
درک درون	0.708	0.837
درک معانی	0.825	0.895
اجتناب از خود	0.839	0.903
ارتباط	0.843	0.905
غم دیگران	0.898	0.936
غم خود	0.885	0.929
قابلیت تعمق	0.873	0.922
تصمیم‌جسورانه	0.804	0.885
منافع عامه	0.890	0.932
مسئولیت	1.000	1.000
منظم	0.828	0.897
مشارکت	1.000	1.000
ناراحتی	0.836	0.902
سلامت نفس	1.000	1.000
سازماندهی	0.900	0.938
شجاعت	1.000	1.000
تقدیر	1.000	1.000
توکل	1.000	1.000
وقت‌شناسی	1.000	1.000

جدول ۲- مقادیر میانگین واریانس استخراج شده

AVE
تعمق
0.658
ارزش
1.000
درک بیرون
0.731
درک درون
0.632
درک معانی
0.741
اجتناب از خود
0.756
ارتباط
0.761
غم دیگران
0.831
غم خود
0.812
قابلیت تعمق
0.799
تصمیم‌جسورانه
0.719
منافع عامه
0.821
مسئولیت
1.000
منظم
0.745
مشارکت
1.000

0.753	ناراحتی
1.000	سلامت نفس
0.834	سازماندهی
1.000	شجاعت
1.000	تقدیر
1.000	توکل
1.000	وقت شناسی

جدول ۳- ماتریس سنجش روایی و اگر با به روش فورنل و لاکر

۱	عمیق	ارزش	درک نیروی	درک درون‌درک	درک معانی	اجتناب از	ارتباط	غم دیگران	غم خود	قابلیت	تصمیم	منافع عامه	مسئولیت	منظم	مشارکت	ناراحتی
۲	0.811	0.731	0.576	0.623	0.792	0.438	0.701	0.375	0.322	0.416	0.549	0.633	0.823	0.551	0.448	0.694
۳		1.000	0.368	0.427	0.831	0.478	0.951	0.310	0.283	0.491	0.337	0.399	0.755	0.478	0.509	0.956
۴			0.855	0.768	0.396	0.223	0.372	0.183	0.200	0.106	0.788	0.818	0.619	0.222	0.171	0.329
۵				0.795	0.471	0.288	0.403	0.249	0.272	0.236	0.829	0.782	0.694	0.290	0.274	0.409
۶					0.861	0.417	0.802	0.296	0.251	0.465	0.389	0.451	0.753	0.539	0.465	0.787
۷						0.870	0.421	0.652	0.622	0.817	0.322	0.304	0.735	0.569	0.949	0.485
۸							0.872	0.274	0.238	0.440	0.316	0.398	0.713	0.461	0.452	0.820
۹								0.911	0.853	0.670	0.205	0.265	0.661	0.410	0.694	0.316
۱۰									0.901	0.604	0.229	0.292	0.638	0.390	0.643	0.300
۱۱										0.894	0.181	0.213	0.701	0.549	0.957	0.495
۱۲											0.848	0.823	0.651	0.263	0.261	0.322
۱۳												0.906	0.696	0.284	0.269	0.364
۱۴													1	0.697	0.753	0.725
۱۵														0.863	0.587	0.451
۱۶															1	0.514
۱۷																0.868
۱۸																
۱۹																
۲۰																
۲۱																
۲۲																

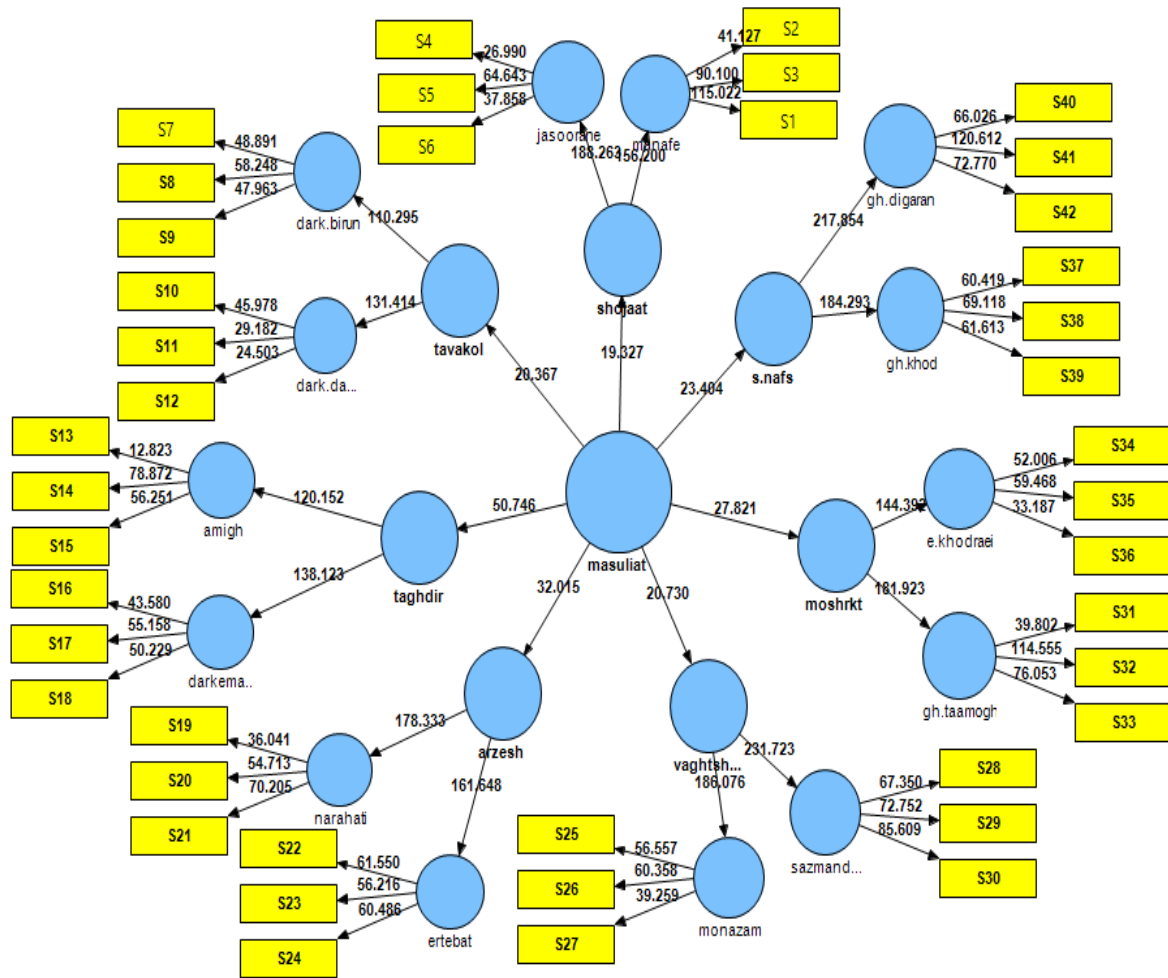
سلامت	سازماندهی	شجاعت	تقدیر	توکل	وقت
0.363	0.544	0.616	0.946	0.639	0.570
0.309	0.488	0.384	0.820	0.424	0.503
0.200	0.192	0.837	0.529	0.939	0.215
0.271	0.265	0.843	0.594	0.941	0.289
0.285	0.495	0.437	0.943	0.462	0.538
0.663	0.487	0.327	0.459	0.274	0.547
0.267	0.489	0.372	0.788	0.412	0.495
0.964	0.411	0.242	0.358	0.231	0.427
0.961	0.354	0.270	0.310	0.252	0.386
0.663	0.502	0.205	0.469	0.184	0.545
0.226	0.211	0.958	0.519	0.862	0.246
0.290	0.264	0.951	0.589	0.851	0.285
0.675	0.664	0.702	0.841	0.700	0.708
0.416	0.844	0.285	0.576	0.274	0.957
0.696	0.519	0.277	0.488	0.239	0.574
0.321	0.442	0.358	0.778	0.393	0.464
1	0.398	0.266	0.348	0.252	0.423
	0.913	0.247	0.542	0.244	0.963
		1	0.577	0.895	0.276
			1	0.599	0.582
				1	0.269
					1

بر اساس اطلاعات جدول (۲) از آنجایی که مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های راست قطر اصلی قرار دارند بیشتر است، می‌توان گفت که روایی واگرایی الگو مطلوب است.

برای تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون در سه مرحله مضامین پایه، سازماندهنده و فراگیر استفاده شد. ابتدا به توصیف واحدهای معنا و پس از انجام استخراج مضامین از محتوای مقالات و کتب در زمینه نهج البلاغه و مصاحبه‌های انجام شده و دسته‌بندی داده‌ها، فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق تحلیل کدگذاری انجام و در مرحله بعد، مضامین و محتوای استخراج شده، مقوله بندی و مدل مفهومی تحقیق ارائه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی از آمار توصیفی از شاخص‌هایی همانند (فراوانی، درصد، میانگین، درصد فراوانی) و از آمار استنباطی از روش تحلیل عاملی اکتشافی تاییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها:

در این پژوهش ۸۰ مضمون پایه ۱۴ مضمون سازماندهنده و ۷ مضمون فراگیر شناسایی شد. با توجه به اینکه در این تحقیق فرایند عدالت‌ورزی مدیران متوسطه مبتنی بر نهج البلاغه مورد بررسی قرار گرفته است، لذا پس از جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها؛ مضامین پایه شامل: ریسک‌پذیری در تصمیم‌گیری، قاطعیت در تصمیم‌گیری، سرعت در تصمیم‌گیری، قابلیت ارائه مشکلات و چالش‌های موجود بدون تحریف ارائه اطلاعات صحیح و معتبر در تمامی گزارشات، پاسخگویی به خواسته‌ها و نیاز معلمان، دقت به نظم در جهان هستی و خلقت، انسان‌ها و جنبندگان، عبادت و نیایش، محترم شمردن صاحبان فضیلت، اعتقاد به معاد، اعتقاد به نظارت خداوند بر تمام امور، اعتقاد به یگانگی خدا، استفاده از اقناع فکری، کرامت نفس، تعقل، حرکت در مسیر توسعه وجودی تا آخرین لحظه، قناعت، اسوه‌سازی، ارائه راه حل به دیگران، دل‌داری دادن به دیگران، کمک به دیگران، یادگیری امور دینی در محیط مدرسه، خانواده، امید دادن به دیگران، ایجاد جلسات منظم هفتگی، خودکنترالی و ارزیابی مداوم، نظم در امور مختلف، تحویل گزارش‌های جاری در زمان مناسب، اطلاع‌رسانی، صدور مناسب، واگذاری مسئولیت‌ها به صورت تیمی، همکاری با دیگران، استفاده از تجربیات دیگران، مشورت با دیگران، راهنمایی گرفتن از دیگران، مراقبه محاسبه و مشارطه شد. مضامین سازمانده شامل: تصمیم‌های جسورانه، در نظر گرفتن منافع عامه، درک وجود خدا در بیرون، درک وجود خدا در درون، جواب عمیق برای پرسش‌های بنیادی، درک معانی متفاوت زندگی، ناراحتی برای غم دیگران، ارتباط پیرنگ بین امور روزمره و معنویت، سازمان‌دهی امور، منظم بودن، قابلیت تعمق و تفکر همراه با دیگران، اجتناب از خودرایی، قابلیت شناسایی ابعاد متعالی خودش. مضامین فراگیر شامل شجاعت، توکل، تقدیر، ارزش‌ها، وقت‌شناسی، مشارکت و سلامت نفس شد.



شکل ۱- ضرایب معناداری Z مقادیر (values-t)

براساس شکل (۱) ضرایب معناداری Z مسیر شجاعت به عدالت ورزی ۱۹/۳۲، مسیر توکل به عدالت طلبی ۲۰/۳۶۷، مسیر تقدیر به عدالت طلبی ۵۰/۷۴۶؛ مسیر ارزشها ۳۲/۰۱۵، مسیر وقت شناسی به عدالت طلبی ۲۰/۷۳۰ و مسیر مشارکت به عدالت طلبی ۲۷/۸۲۱؛ و مسیر سلامت نفس به عدالت طلبی ۲۳/۴۰۴ گزارش شده که نشان از معنا داری بودن رابطه در سطح معناداری ۰/۱ است. با توجه به ضرایب معناداری در شکل (۱) از آن جایی که ضریب معناداری ابعاد شجاعت، توکل، تقدیر، ارزش ها، وقت شناسی، مشارکت و سلامت نفس بیشتر از ۱،۹۶ می باشد می توان نتیجه گرفت که که این ابعاد به عنوان ابعاد عدالت طلبی از دیدگاه امام علی (ع) شناسایی شده اند.

از آنجایی که ضریب معناداری مولفه های تصمیم های جسورانه، در نظر گرفتن منافع عامه، درک وجود خدا در بیرون، درک وجود خدا در درون، جواب عمیق برای پرسش های بنیادی، درک معانی متفاوت زندگی، ناراحتی برای غم دیگران، ارتباط پررنگ بین امور روزمره و معنویت، منظم بودن، سازمان دهی امور، قابلیت تعمق و تفکر همراه با دیگران، اجتناب از خود رایی، قابلیت شناسایی ابعاد متعالی خود و قابلیت شناسایی ابعاد متعالی دیگران بیشتر از ۱،۹۶ می باشد، می توان نتیجه گرفت که که این ابعاد به عنوان مولفه ها عدالت طلبی از دیدگاه امام علی (ع) شناسایی شده اند.

با توجه به ضرایب معناداری شکل (۱) ضریب معناداری تمام شاخص های شناسایی شده بیشتر از ۱،۹۶ می باشد می توان نتیجه گرفت که که این شاخص ها به عنوان ابعاد عدالت طلبی از دیدگاه امام علی (ع) م شناسایی شده اند.

معیار برازش مدل کلی: طبق ساختار مدل سازی مسیری PLS، محقق باید پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند. از طرف دیگر مدل سازی مسیری PLS فاقد یک معیار بهینه سازی شده کلی است یعنی تابع کلی برای ارزیابی برازش مدل وجود ندارد. با این وجود، یک معیار کلی برای نیکویی برازش به وسیله تنهاسو همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد گردیده است. به همین دلیل در این مرحله از شاخص نیکویی برازش برای بررسی تناسب کلی مدل استفاده گردیده است.

ب) معیار نیکویی برازش: شاخص GOF هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کلی مدل به کار می‌رود.

جدول ۴- برآورد ضرایب اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش

مسیرها	ضریب استاندارد	t value	نتیجه آزمون
شجاعت ← عدالت‌طلبی	۰٫۷۰۲	۱۹٫۳۲۷	تایید
توکل ← عدالت‌طلبی	۰٫۷۰۰	۲۰٫۳۶۷	تایید
تقدیر ← عدالت‌طلبی	۰٫۸۴۱	۵۰٫۷۴۶	تایید
ارزش‌ها ← عدالت‌طلبی	۰٫۷۵۵	۳۲٫۰۱۵	تایید
وقت‌شناسی ← عدالت‌طلبی	۰٫۷۰۸	۲۰٫۷۳۰	تایید
مشارکت ← عدالت‌طلبی	۰٫۷۵۳	۲۷٫۸۲۱	تایید
سلامت نفس ← عدالت‌طلبی	۰٫۶۷۵	۲۳٫۴۰۴	تایید

جدول ۵- مقادیر اشتراکی و ضرایب تعیین

R Square	Composite Reliability	
0.895	0.850	تعمق
0.570	1.000	ارزش
0.883	0.891	درک بیرون
0.885	0.837	درک درون
0.889	0.895	درک معانی
0.900	0.903	خوداری
0.905	0.905	ارتباط
0.929	0.936	غم دیگران
0.923	0.929	غم خود
0.916	0.922	قابلیت تعمق
0.919	0.885	تصمیم‌جسورانه
0.904	0.932	منافع
-	1.000	مسئولیت
0.917	0.897	منظم
0.567	1.000	مشارکت
0.915	0.902	ناراحتی
0.456	1.000	سلامت نفس
0.927	0.938	سازماندهی
0.493	1.000	شجاعت
0.708	1.000	تقدیر
0.489	1.000	توکل
0.501	1.000	وقت‌شناسی
0.785	0.845	میانگین

در این فرمول $\overline{R^2}$ نیز مقدار میانگین مقادیر ضرایب تعیین سازه‌های درون زای مدل است. در نهایت GOF مدل حاضر ۰/۸۱۵ است. استخراج گردید. ویتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند. از آنجایی که مقدار GOF برای مدل حاضر برابر ۰/۸۱۵ محاسبه گردید، نشان از برازش کلی بسیار قوی مدل دارد.

الگوی نهایی تحقیق:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده‌های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه شده است.



بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش ارائه الگوی عدالت‌طلبی از منظر امام علی (ع) و اعتباریابی این الگو بود. یافته‌ها نشان داد که ابعاد این الگو شامل شجاعت، توکل، تقدیر، ارزش‌ها، وقت‌شناسی، مشارکت و سلامت نفس بودند. از این رو می‌توان نتیجه گرفت شجاعت، توکل، تقدیر، ارزش‌ها، وقت‌شناسی، مشارکت و سلامت نفس ابعادی هستند که باید مدیران برای استقرار عدالت سازمانی رعایت کنند و نهادینه شدن مسوولیت‌پذیری، شجاعت، وقت‌شناسی و روحیه معنوی، پایه‌های عدالت سازمانی است. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که در میان این ابعاد، بعد تقدیر با ضریب مسیر ۰/۸۴۱ بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده است. این بعد موجب می‌شود که افراد خدمت‌خالصانه ارائه دهند و ضمن انجام درست کارها، سلامت جسمی، فکری و روحی خود و دیگران را تقویت کرده و کارایی خود و دیگران را افزایش می‌دهد. در تبیین این نتایج طبق پژوهش‌های ضریبی (۲۰۲۲) می‌توان این گونه اذعان داشت عدالت سازمانی موجب می‌شود که افراد خدمت‌خالصانه ارائه دهند و با توجه به عنصر وجودی انسان به عنوان یک موجود برتر موجبات رنجش دیگران را فراهم نکرده و ضمن انجام درست کارها سلامت جسمی، فکری و روحی خود و دیگران را تقویت کرده و کارایی خود و دیگران را افزایش می‌دهد. و همسو با پژوهش‌های صفری (۲۰۲۱) و البرزی (۲۰۱۷) عدالت‌ورزی باعث حفظ ارزشهای انسانی و رعایت عدالت در سازمان به تحقق اهداف سازمان

از طریق انجام کارهای درست به اثر بخشی سازمان کمک می نماید. مسوولیت پذیری شاکله سلامت روحی و جسمی انسان را تقویت می کند و چنانچه افراد از این شاکله برخوردار نباشند روح و جسم آنها ضعیف خواهد بود.

نتایج برگرفته حاکی از آن بود که تصمیم های جسورانه، در نظر گرفتن منافع عامه به عنوان مولفه های شجاعت؛ درک وجود خدا در بیرون، درک وجود خدا در درون به عنوان مولفه های توکل؛ جواب عمیق برای پرسش های بنیادی، درک معانی متفاوت زندگی به عنوان مولفه های تقدیر؛ ناراحتی برای غم دیگران، ارتباط پررنگ بین امور روزمره و معنویت به عنوان مولفه های ارزش ها؛ منظم بودن، سازمان دهی امور به عنوان مولفه های وقت شناسی؛ قابلیت تعمق و تفکر همراه با دیگران، اجتناب از خود رایی، به عنوان مولفه های مشارکت؛ قابلیت شناسایی ابعاد متعالی خود و قابلیت شناسایی ابعاد متعالی دیگران به عنوان مولفه های سلامت نفس، شناسایی شده اند. مولفه های تصمیم های جسورانه، در نظر گرفتن منافع عامه، درک وجود خدا در بیرون، درک وجود خدا در درون، جواب عمیق برای پرسش های بنیادی، درک معانی متفاوت زندگی، ناراحتی برای غم دیگران، ارتباط پررنگ بین امور روزمره و معنویت، منظم بودن، سازمان دهی امور، قابلیت تعمق و تفکر همراه با دیگران، اجتناب از خود رایی، قابلیت شناسایی ابعاد متعالی خود و قابلیت شناسایی ابعاد متعالی دیگران از مولفه های اصلی مدل عدالت طلبی است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های الکساندرو فرزان (۲۰۱۸) و مک گری (۲۰۱۹)، میسون (۲۰۱۹) مارتین که نشان دادند که بعد تقدیر باعث حفظ ارزشهای انسانی و رعایت عدالت در سازمان و تحقق اهداف سازمان می شود، همسو بود. همچنین در مولفه های همانند درک جهان خارج، طرح پرسش های بنیادی، سازماندهی امور، اجتناب از خودرایی با یافته های بون (۲۰۱۹)، بوند (۲۰۰۹)، چن (۲۰۱۸)، بورز (۲۰۰۸)، بولی نو و همکاران (۲۰۰۲) بین استوک و همکاران (۲۰۰۳)، الکی و همکاران (۲۰۰۹)، کالسون و هارتوگ (۲۰۱۱)، مارتین و تلوک (۲۰۰۰) مارتین و گالون (۲۰۰۶) و کلین (۲۰۱۱) همسو می باشد. مک گری پی تی (۲۰۱۵) معتقد است ایجاد تغییرات مثبت در سازمان منجر به تغییر در حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می شود بنابراین می توان به این نتیجه دست یافت که با تقویت هر یک می توان میزان عدالت ورزی را در افراد افزایش داد. این یافته ها با یافته های کیم و بری هر (۲۰۱۱) و ادی (۲۰۰۲) که معتقدند بعضی از ویژگی های همانند تقدیر، حس تقدس، درک متعالی، تعمق منظم بودن درک معانی، خردمندی، تمامیت (کامل بودن)، دل سوزی، کل نگر، درستی و صحت، ذهن باز داشتن و انعطاف پذیری تحول سازمانی برای فرد به ارمغان می آورد و باعث بهره مندی فرد می شود و با یافته های چن (۲۰۱۸) که معتقد است تغییر و تحول سازمانی بر روی عدالت سازمانی و سرمایه معنوی اثرگذار خواهد بود و سین و ساگ (۲۰۱۴) و شو (۲۰۱۶) و پری بوم (۲۰۱۴) که معتقدند موسسات دارای عدالت سازمانی بالایی خواهند بود که مهمترین ویژگی های همانند انعطاف پذیری؛ نسبت به خود درجه بالایی از هوشیاری دارند؛ توانایی رویارویی با مشکلات و دردها و چیره شدن بر آنها را دارند، همسو است. نتایج حاصل حاکی از آن بود که قاطعیت در تصمیم گیری، سرعت در تصمیم گیری، ریسک پذیری در تصمیم گیری، قابلیت ارائه مشکلات و چالش های موجود بدون تحریف، ارائه اطلاعات صحیح و معتبر در تمامی گزارشات و پاسخگویی به خواسته ها و نیاز معلمان به عنوان شاخص های شجاعت؛ دقت به نظم در جهان هستی و خلقت انسان ها و جنبندگان، عبادت و نیایش، محترم شمردن صاحبان فضیلت، اعتقاد به یگانگی خدا، اعتقاد به نظارت خداوند بر تمام امور و اعتقاد به معاد به عنوان شاخص های توکل؛ کرامت نفس، تعقل، استفاده از اقناع فکری، قناعت، حرکت در مسیر توسعه وجودی تا آخرین لحظه و اسوه سازی به عنوان شاخص های ارزش ها؛ نظم در امور مدرسه، نظم در امور خانه، نظم در انجام امور دینی و شرعی، تحویل گزارش های جاری در زمان مناسب، صدور به موقع احکام و ابلاغ همکاران، اطلاع رسانی از آخرین بخش نامه های آموزشی و اداری مربوطه به عنوان شاخص های وقت شناسی؛ همکاری با دیگران، واگذاری مسوولیت ها به صورت تیمی، ایجاد جلسات هفتگی، مشورت با دیگران، استفاده از تجارب دیگران و راهنمایی گرفتن از دیگران به عنوان شاخص های مشارکت و مراقبه (جهاد با نفس خود و هوا و هوس)، محاسبه (حساب کشی از خود)، مشارطه، اعطای شخصیت به افراد مورد توجه، روش استفهامی (پرسش و پاسخ) و آزمایش افراد به عنوان شاخص های سلامت نفس شناسایی شده اند. یکی از یافته های پژوهش درباره شاخص های بحث معنویت است. مدیران در هر جا که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جست و جو می کنند. آنان در پی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار اهداف متعالی در زندگی شان هستند. نتایج این پژوهش در بخش شاخص ها یا یافته های مایک جورج (۲۰۰۶)، که معتقد است که سازمان ها با مدیران رشد یافته و بالنده ای کسانی هستند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند، پرورش دهنده و پیشرو هستند. و یافته های استارت (۲۰۰۴)، شوهارگر (۲۰۱۵)، پیرسی (۲۰۰۳) و نیوال (۲۰۱۴) معتقدند که عدالت طلبی مدیران برخلاف هوش استدلالی که منطقی، قابل اندازه گیری و کمیت پذیر و عقلانی است. عدالت طلبی بالا افراد را محتاج صداقت عمیق با خود و رویارویی با انتخاب های یشان نموده و این درک و فهم را به وجود می آورد که بپذیرند گاهی اوقات انتخاب های درست همان گزینه های سخت هستند. عدالت طلبی بالا بیشترین یکپارچگی و اتحاد فردی را می طلبد و سبب آگاهی ما از عمیق ترین مسایل زندگی می شود که در طول حیات ما پاره پاره و از هم جدا شده و یا تملک دوباره آن دشوار است. عدالت طلبی مدیران را در تشخیص خوب از بد یاری نموده و قادر به ساده کردن قواعد و قوانین سخت به وسیله دلسوزی و همفکری می کنند با مؤلفه های مطرح شده از سوی شو (۲۰۱۶)، سین

سانگ(۲۰۱۴) و رایسون(۲۰۰۹) که شامل خودآگاهی، خودانگیزگی، چشم‌انداز محوری و ارزش محوری که طبق اصول و باورهای عمیق شخصی، تصمیم‌گیری، رفتار و زندگی کردن، کل‌نگری، دگرخواهی، استقبال از تفاوت‌ها، استقلال رأی، تواضع و فروتنی، علاقه به طرح چراهای بنیادی، توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی، استفاده مثبت از مشکلات و چالش‌ها در مدیران یک سازمان، احساس رسالت همسوست.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

-شناخت ویژگی‌ها و شخصیت همکاران از دلایل اثربخشی عدالت‌ورزی مدیران است، پس لازم است که مدیران با شناخت شخصیت همکاران و بالا بردن میزان تاثیرگذاری‌شان در موضوعات مختلف، لزوم هماهنگی بین آن‌ها و میزان مشارکت در کارهای گروهی و تیم‌سازی را در درون مدرسه انجام دهند.

-ایجاد روابط متقابل و دوسویه، صداقت، حس‌مسئولیت‌پذیری و تقدیر و توکل بر خدا در انجام امور باعث عملکرد بهتر عدالت‌ورزی در سازمان می‌شود، پس لازم است که مدیران در دیدارهای رو در رو و یا جلسات عمومی از روش‌های پویا، خلاق درک عمیق و همچنین گوش دادن فعال استفاده کنند تا دبیران این امنیت خاطر را داشته باشند که تمام توجه مدیر به آنان است.

- فراهم کردن موقعیت‌های مهم یکی از عناصر اثربخشی مدیران در مدارس است. برای این کار مدیران بهتر است به موقعیت خود و دبیران اعتقاد داشته و از انجام کار به شکل معمول جلوگیری کرده و از آزمون و خطایی که موجب خسران برای دبیران و دانش‌آموزان نشود، نهراسد و شجاعت داشته باشند. یا با ایجاد نظام پیشنهادها، به ترغیب و پذیرش دبیران همان گونه که هستند، حمایت کنند.

References

1. Abi Al-Hadid Mu'tazili,(2014) Translation of the commentary of Nahj al-Balaghah by Ibn (Volume 1) Neystan ketab Publishing.
2. Alborzi. A, Niyazazari.M Taqvaei.M (2017) The study entitled The effect of organizational justice and organizational culture on the occurrence of their organizational citizenship behavior, Jornal of new approach in educational management, Volume 8, Number 3 p.P 55 - 78.
3. Alexander, L & Ferzan, KK (2018). Reflections on Crime and Culpability: Problems and Puzzles. Cambridge: Cambridge University Press.
4. Aizzat Mohd. Nasurdin, Soon Lay Khuan, (2011), "Organizational justice, age, and performance connection in Malaysia", International Journal of Commerce and Management, Vol. 21 Iss: 3 pp. 273 – 290.
5. Amirhasani.M Ghorbani.S Zahedi.M . (2020) The Impact of Organizational Justice on Knowledge Sharing in an Academic-Educational Environment, Scientific Jornal of Organizational Knowledge Managerment , Volume 2, Issue 7 - Serial Number 7, P.P 153-180
6. Amirkafi ,Fakhralsadat ,Hashemi Nasab(2013), The effect of organizational justice, perceived organizational support and organizational trust on organizational commitment, volo4, No1: pp33-62.
7. Amirkhani, T. and Aghaz, A, (2011) The effect of employees' perception of organizational justice on their organizational identity (Case study: Tehran universities, Allameh Tabatabai, Tarbiat Modares in Tehran), Journal of Daneshvar Behavior, Dec.No.: 241-265.
8. Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000) Spirituality at Work: Definitions, Measures, assumption, and Validity Claims, Paper Presented at the Academy of Management, Toronto.
9. Baron, M. (2019). Negligence and the Mens Rea Requirement. Jahrbuch für Recht und Ethik/Annual Review of Law and Ethics 27.
10. Birla .A(2002). Center for Community Initiative and Rural Development (ABCCIRD), Indian.
11. Bienstock, C. C. DeMoranville, C. W. & Smith, R. K. (2003) "Organizational Citizenship Behavior and Service Quality". Journal of Service Marketing, 17, 4, 357-378.
12. Bolino, M. C. Turnley, W. H. & Blood good, J. M. (2002) "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations". Academy of Management Review, 27 (4): 505-522
13. Bond, J.W. (2009), Professional ethics and corporate social responsibility: process safety and environmental protection. United Kingdom.
14. Burns, T. Carpenter, J. (2008) "Organizational Citizenship and Student Achievement". Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education, 1(1): 51-58.
15. Cohen, D. (2018). The Inside Story of a Six-year-old Boy's Death, and the Trainee Doctor Who Took the Blame. BBC. https://www.bbc.co.uk/news/resources/idx-sh/the_struck_of_doctor
16. Dustar, M and Esmailzadeh. M(2012) Organizational Justice and its Effects on Employees Voice and Performance, Management Studies in Development and Evolution, Vol.22, NO.72, PP143-163.
17. Elci, M., & Alpan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction, Journal of business ethics, 84: 297 -311.

18. Faghihi, F. N. (2011) Prioritization of organizational justice to improve the performance of employees of service organizations (Case study: service organizations of Tabriz), *Journal of Research in Behavioural Sciences*, Vol.3 No.9, pp121-154.
19. Ghasemi, A. (2014) Mediation Effects of Organizational Citizenship Behaviors in the Relationships between Organizational Justice and Job Performance (One of the Chain Stores in Tehran). *Organization culture Management*. Vol.12 ,NO.1, pp63-82.
20. James B. Deconinck (2010) , "The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust " *Journal of Business Research*, Volume 63, Issue 12, December 2010, Pages 1349–1355.
21. Jordagh, J. (2016) Imam Ali (AS) the voice of human justice, Translation: Khosro SHAHI. H. Qom: Bostan Ketab Qom Publications.
22. Royai, R. Mehrdost. H. (2006) A Study of role of cultural managers in promoting social responsibility (Case study: Single post managers of the Radio and Television of Iran), *QUARTERLY SOCIAL SCIENCES BULLETIN*, Vol.3, No.3, pp43-55.
23. Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., De Hoogh, A. H., (2011), Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure, *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
24. Khansari, Jamaluddin Mohammad. (1986) Explanation of Gharr al-Hakam and Dar al-Kalam. Tehran: University of Tehran Press.
25. Khansari, J. M. (2006) Sharh Gharr al-Hakam wa Darr al-Kalam, Tehran , Second Edition , University of Tehran, Publications
26. Kamkar, M., Pashaie, A. (2018) The Effect Model of Spirituality and Organizational Justice on Organizational Performance, *Jornal Organizationl Culture Management*, Volume 2, Issue 6 ,Pages 99-130.
26. Kim, W. G., Brymer, R. A., (2011), The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance, *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.
27. Kline, R. B. (2011), Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition, New York: The Guilford Press.
28. Majlesi, M. B. (2014) Baharlanvar, Dar al-Kitab al-Islamiya Publishing.
29. Mark, K. D., Tetlok, P. E. (2000), Accountability and close call counterfactuals, the loser who nearly won and the winner who nearly lost, *social Bulletin*, 26: 1213-1224.
30. Martin, K. D. Cullen, J. B. (2006) "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analysis Review". *Journal of Business Ethics*, 69: 175- 194.
31. Mason, E. (2019). Ways to Be Blameworthy: Rightness, Wrongness and Responsibility. Oxford: Oxford University Press.
32. McGeer, V & Pettit, P. (2015). The Hard Problem of Responsibility. In D Shoemaker (ed.) *Oxford Studies in Agency and Responsibility: Volume 3* (160–188). New York: Oxford University Press.
33. McGeer, V. (2019). Scaffolding Agency: A Proleptic Account of the Reactive Attitudes. *European Journal of Philosophy* 27: 301–323.
34. Mohammad, S., Mir Kamali, A., Karami, M. R. (2016) Study of Relation between Ethic Leadership Perception of Managers and Personnel Performance, Volume 1395, Issue 24 - Serial Number 24: 11-22
35. Nahj al-Balaghah, Translation and explanation of Nahj al-Balaghah (Faiz al-Islam) (۱۹۸۶). Sepehr Printing House.
36. Naimatullah Shah, (2011) "A study of the relationship between organisational justice and employee readiness for change", *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 24 Iss: 3, pp.224 – 236.
37. Nieuwlaat, R., Wilczynski, N., and Navarro, T. (2014). Interventions for Enhancing Medication Adherence. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 20, CD000011.
38. Pearce, C. L. Giacalone, R. A. (2003) "Teams Behaving Badly: Factors Associated with Anti-Citizenship Behavior in Teams", *Journal of Applied Social Psychology*, 33(1): 58-75.
39. Pereboom, D. (2014). Free Will, Agency, and Meaning in Life. Oxford: Oxford University Press.
4. Roskies, A. and Nichols, S. (2008). Bringing Moral Responsibility Down to Earth. *Journal of Philosophy*, 105, 371–388.
- Sepinwall, A. J. (2016). Corporate Moral Responsibility. *Philosophy Compass*, 11, 3–13.
41. Rahimnia, F and Nikkhah F. Z (2012) The effects of ethical climate on organizational identity and turnover Intentions among salespeople. *Ethics in science and Technology*. 2012; 6 (4) :85-95
42. Robinson, S. L. Bennett, R. J. (2009) "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study". *Acad Manag J*, 38(2): 555-72.
43. Safari, O., Hosseini, F. (2021) Study of organizational justice and psychological empowerment through glass roof in Personnel of Fars Sport and Youth Offices, *Jornal of Human Capital Empowerment*, Volume 4, Issue 3 - Serial Number 14, P. P 161-166
43. Shafei, R and Azizi, N. (2012). Study of the status of organizational social responsibility in universities and higher education centers in the west of the country, *Organizational Behavior in Education*, Vol. 1 ,No(2): 5 - 22.

44. Shah, A. S. V., Langrish, J. P., Nair, H., McAllister, D. A., Hunter, A. L., Donaldson, K., Newby, D. E., and Mills, N. L. (2013). Global Association of Air Pollution and Heart Failure: A Systematic Review and Meta-analysis. *The Lancet*, 382, 1039–1048.
45. Shaw, D. (2016). Delaying Surgery for Obese Patients or Smokers is a Bad Idea. *British Medical Journal*, 355, i5594.
46. Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., Kim, M. S, (2014), Top management ethical leadership and firm performance:
47. Starrat, R.J. (2004), *Ethical leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
48. Shoemaker, D. (2015). *Responsibility from the Margins*. Oxford: Oxford University Press
49. Tenenhaus, M., and Pages, J., Ambroisine, L. (2005) PLS methodology to study relationships between hedonic judgements and product characteristics, www.elsevier.com/locate/foodqual, *Food Quality* .
50. Salehi, M., Qaltash, A., Tahmasebi, M. (2013) The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction with Organizational Commitment of Islamic Azad University staff, *Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration*, NO.1, VOL.7, PP.101-115
51. Zarbi, S., Amirkabiri, A. (2022), Identifying the components, context and consequences of the organizational justice model based on Islamic values, *Organizational Culture Management*, Volume 20, Issue 2, P.P.291-319
52. Wetzels (2009) Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration, see discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/228754673>. and Preference 16 (2005) 315–325.