

Designing and Explaining the Organizational Justice Model with the Islamic Values Approach in Iranian Education Organization

■ Sevda Zarbi¹ ■ Ali Reza Amirkabiri² ■ Mohammad Reza Rabiee Mondjin³



- **Objective:** One of the most important, valuable and emphasized issues in education system is the discussion of organizational justice, the observance of which is important and necessary in the 'education organization', which is an educational organization wherein the future infrastructure of human resources of the society is formed. For this reason, the purpose of this study is to design and explain the model of organizational justice with the approach of Islamic values.
- **Method:** The research method is qualitative in terms of data nature, and applied in terms of purpose. The participants in the research are 27 professors, specialists and experts of Education Organization in Ardabil Province, who were selected by purposive sampling. Data were collected through in-depth semi-structured interviews and data analysis using content analysis technique and MAXQDA software. The data triangulation method was used to evaluate the validity of the research and the Holsti's method was used to evaluate the reliability.
- **Conclusion:** The results indicate the identification of three main themes for organizational justice with the approach of Islamic values, including distributive justice (non-discrimination in law enforcement, appointment and employment according to Islamic standards, trusteeship, equitable distribution of facilities, etc.), procedural justice (adherence to the Qur'an, possessing piety, observing what is lawful and unlawful, institutionalizing enjoining the good and forbidding the evil, forgiving while observing mistakes, having strong spiritual and religious support, etc.) and communicational justice (feeling of religious brotherhood, sincerity in work, preserving human dignity, having good relationships with each other, suppressing anger, humbleness towards employees, etc.). Also, the necessary grounds and contexts for the implementation of organizational justice and its consequences were identified.

Keywords: organizational justice, Islamic values, education

- **Citation:** Ali Reza Amirkabiri, Mohammad Reza Rabiee & Sevda Zarbi. (2021). Designing and Explaining the Organizational Justice Model with the Islamic Values Approach in Iranian Education Organization, *Applied Issues in Islamic education*, 6(2): 31-54.

Received: 2021/04/15

Accepted: 2021/07/01

1. An Assistant Professor of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University Central Tehran Branch, Tehran, Iran.
E-mail: Moh.Rabiee_mondjin@iauctb.ac.ir.  0000-0001-8571-14157
2. **Corresponding Author:** A Ph.D. Student in Governmental Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.
E-mail: sziran2016@gmail.com.  0000-0003-1797-6117
3. An Associate Professor in Governmental Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.



طراحی و تبیین مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش ایران

* سودا ضربی*

** علی‌رضا امیرکبیری**

*** محمدرضا ربیعی‌مندجین***

چکیده

● هدف: یکی از مسائل مهم، ارزشی و مورد تأکید در آموزش و پرورش بحث عدالت سازمانی است که رعایت آن در سازمان آموزش و پرورش که یک سازمان آموزشی است و زیرساخت‌های آینده منابع انسانی جامعه در آن شکل می‌گیرد، مهم و ضروری است. به همین دلیل، هدف از انجام این پژوهش طراحی و تبیین مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی است.

● روش: روش پژوهش به لحاظ ماهیت داده از نوع کیفی و به لحاظ هدف از نوع کاربردی می‌باشد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش را ۲۷ نفر از اساتید، متخصصان و خبرگان سازمان آموزش و پرورش استان اردبیل تشکیل می‌دهند که به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته عمیق و تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز با استفاده از فن تحلیل مضمون و نرم‌افزار MAXQDA انجام شد. جهت بررسی روایی پژوهش از روش مثلث‌سازی داده‌ها و برای ارزیابی پایایی از روش هولستی استفاده شده است.

● یافته‌ها: نتایج حاکی از شناسایی سه مضمون اصلی برای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی شامل عدالت توزیعی (عدم تبعیض در اجرای قوانین، انتصاب و استخدام



□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۶

□ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۱۰

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

E-mail: sziran2016@gmail.com. 0000-0003-1797-6117

** نویسنده مسئول: دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

E-mail: Ali.Amirkabiri@iauctb.ac.ir. 0000-0001-5155-2786

*** استادیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

E-mail: Moh.Rabeei_mondin@iauctb.ac.ir. 0000-0001-8571-1415

بر اساس معیارهای اسلامی، امانت‌داری، توزیع عادلانه امکانات و...، رویه‌ای (پایبندی به قرآن، برخورداری از تقوا، رعایت حلال و حرام، نهادینه‌سازی امر به معروف و نهی از منکر، گذشت کردن هنگام مشاهده اشتباه‌ها، برخورداری از پشتوانه قوی معنوی و مذهبی و...) و مراوده‌ای (احساس برادری دینی، اخلاص در کار، حفظ کرامت انسانی، داشتن روابط حسنه باهم، فروخوردن خشم، افتادگی نسبت به کارکنان و...) است

● نتیجه‌گیری: بر این اساس لازم است زمینه و بسترهای لازم برای پیاده‌سازی عدالت سازمانی و پیامدهای آن فراهم نمود.

واژه‌گان کلیدی: عدالت سازمانی، ارزش‌های اسلامی، آموزش و پرورش.

مقدمه

آموزش و پرورش به‌عنوان یک نهاد فرهنگی - اجتماعی، نقش اساسی و سرنوشت‌ساز در تربیت نیروی انسانی و تولید سرمایه اجتماعی و فرهنگی و در فرآیند رشد و تعالی کشور ایفا می‌کند، به‌گونه‌ای که آینده کشور را می‌توان در آینه آموزش و پرورش امروز به نظاره نشست. هدف غایی نظام‌های آموزشی، فراهم آوردن زمینه شناسایی، رشد و شکوفایی استعدادها و تعلیم و تربیت افراد به‌منظور حضور فعال و مؤثر در جامعه و انتقال فرهنگ، ارزش‌ها و اصول حاکم بر کشور به آنان است (Kelly, 2016). از این سو منابع انسانی، مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان‌ها و آموزش و پرورش است که توجه به آن بر نحوه عملکرد و در نهایت موفقیت یک سازمان تأثیر دارد. با وجود این، عوامل گوناگونی همچون عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و... بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارند. فرآیندهای عدالت و چگونگی برخورد با کارکنان در سازمان، باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ادراکات معطوف به عدالت چون تأثیر فضا و جو سازمان قرار می‌گیرد، به عدالت سازمانی موسوم است که شامل ابعادی همچون عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی یا ارتباطی است (خسروی‌زاده، کمانکش، مقدسی و زهره وندیان، ۱۳۹۸).

یکی از مهم‌ترین موضوعات ارزشی و مورد توجه و تأکید مدیریت منابع انسانی، عدالت سازمانی است. توجه به این امر، بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به‌عنوان یکی از سرمایه‌های با ارزش قائل هستند. از طرف دیگر، سازمان‌ها در فضای رقابتی در پی

کسب رضایت مشتریان و جذب آنان می‌باشد که لازمه بقا و استمرار حیات آنهاست (عطا‌فر و منصوری، ۱۳۹۱). از این‌رو، در دهه‌های گذشته، اهمیت چگونگی برخورد سازمان‌ها با کارکنان خود، چند برابر شده است (Akram, Lei, Haider & Hussain, 2019). او اظهار می‌کند که سازمان‌ها باید فقط به افرادی که برای سازمان‌ها کار می‌کنند، بسته‌های لازم برای خدمت به آن‌ها باشد. (Paterson, 2001) اخیراً، عدالت سازمانی برای بسیاری از محققان به نگرانی گسترده تبدیل شده است. با توجه به تلاش‌های گسترده، درخواست عدالت سازمانی^۲ برای کارکنان بلکه حفظ آن در کل سازمان منجر به اهمیت جدی فعالیت‌های سازمانی در ساختار و فرهنگ سازمانی شده است. این نه تنها برای رفاه حال کارمندان بلکه برای خود سازمان‌ها نیز مهم است. عدالت بهبود یافته ممکن است تأثیر مستقیم و مثبتی بر عملکرد و پایداری هر سازمان داشته باشد (Karkouljian, Assaker & Hallak, 2016).

در گذشته، تعداد مطالعات تحقیقاتی از رابطه مثبت بین سطح بالاتر عدالت سازمانی و رضایت شغلی، تعهد شغلی، نگرش شغلی مثبت و رفتارهای مثبت حمایت کرده است (Chen, Wu, Chang, Lin, Kung, Weng, 2015; Dundar & Tabancali, 2012; Silva & Caetano, 2014). لذا می‌توان گفت عدالت یکی از پیش شرط‌های سازمان‌ها برای بهبود و ادامه وجود آنهاست در این زمینه، بدیهی است که عدالت سازمانی یک رفتار مهم سازمانی برای وجود و پیشرفت سازمان تلقی شود (Greenberg, 1990; Titrek, 2009; Erdogdu, 2018). تحقیقات بسیاری انجام شده است که تأثیر ادراک عدالت بر کارکنان را تأیید می‌کند. مطالعات مربوط به عدالت سازمانی بیان کردند که نگرانی از عدالت می‌تواند بر نگرش و رفتارهای کارکنان تأثیر بگذارد (Judge & Colquitt, 2004). به این معنا، هنگامی که درک کارکنان نسبت به شیوه‌های سازمانی عادلانه باشد، باعث می‌شود که آن‌ها نگرش و رفتارهای مثبتی از خود نشان دهند، در حالی که برداشت از بی‌عدالتی ممکن است باعث مسمومیت سازمانی و منجر به رفتارهای منفی مانند سرقت و پرخاشگری شود که این امر دست‌یابی سازمان‌ها به اهداف خود را دشوار می‌کند (Beugr, 2002). علاوه بر این، ادراک از عدالت یا نحوه درک عدالت از کارکنان بر روی نتایج شغلی مرتبط با عملکرد مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سکوت سازمانی، بدبینی سازمانی، عملکرد و انگیزش شغلی تأثیر می‌گذارد. مطالعات قبلی نشان می‌دهد که درک در مورد وجود بی‌عدالتی

سازمانی باعث ایجاد نتایج منفی مانند کاهش تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی می‌شود و از طرف دیگر باعث افزایش بدبینی سازمانی و ترک شغل می‌شود (Ho & Chang, 2009). عدالت سازمانی شامل عدالت ادراک شده در مورد همه مبادلات متقابل اجتماعی و اقتصادی و روابط افراد با ارشد، همکاران و سازمان به‌عنوان یک سیستم اجتماعی است (Koksal, Kara & Meydan, 2018).

در این میان، عدالت در دین اسلام و به‌خصوص در قرآن و نهج‌البلاغه، مفهومی عمیق و گسترده دارد. اندیشه عدالت‌خواهی در جامعه اسلامی و فراوانی گفتگو از عدل و عدالت، در آموزه‌های قرآنی ریشه دارد. به تصریح قرآن کریم «عدالت خواهی» اساسی‌ترین آموزه پیامبران الهی است (نحل، ۹۰؛ حدید، ۲۵؛ نساء ۵۸ - ۱۳۵؛ الرحمن، ۷-۸؛ مائده، ۸). بر اساس دیدگاه اسلام، اصول و مبانی عدالت را باید در تشریح عادلانه، تنظیم و مدیریت عادلانه، قضاوت دادرسی عادلانه، پاداش و کیفر عادلانه و در نهایت، زندگی متعادل در بعد فردی و اجتماعی جستجو کرد (لطیفی، ۱۳۸۴).

پژوهشگران و اندیشمندان مختلفی در سطح جهانی در زمینه عدالت سازمانی کار کرده‌اند. از جمله این‌ها می‌توان به (Moorman, 1991; Ozmen, Arbak & Ozer, 2007; Ouyang, Sang, Li & Peng, 2015; Erdogdu, 2018) اشاره کرد. در این پژوهش‌ها تنها مؤلفه‌های و زیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است، اما در هیچ‌کدام از این پژوهش‌ها، عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی مورد بررسی قرار نگرفته است.

از آنجا که سازمان‌های امروزی تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات و وجود منابع محدود و... زیر فشارهای زیادی قرار دارند (Beeri, Uster & Vigoda-Gadot, 2019) و دگرگونی‌های پدید آمده در زمینه علم و فن‌آوری، ضمن آن‌که افق‌های نوینی را فراروی خدمات‌گوناگون گشوده، مسئولیت‌های جدیدی را نیز برای سازمان‌ها ایجاد کرده است (Kelly, 2016). بنابراین در این پژوهش قصد بر آن است که طراحی و تبیین مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش ایران مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد. بدین دلیل در عصر حاضر نقش نظام‌های آموزشی به‌ویژه آموزش و پرورش فقط در علم‌آموزی، توسعه مهارت‌ها، قابلیت‌های شناختی و آماده کردن کودکان و نوجوانان برای ورود به مدارج

تحصیلی بالاتر خلاصه نمی‌شود بلکه کارکرد فرهنگی و تربیتی آن در پیشرفت و توسعه جوامع بسیار حائز اهمیت است (D'Angelo, Krivel-Zacks & Johnson, 2016). از آنجا که رعایت عدالت سازمانی در محیط شغلی آثار مختلفی از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد و انگیزش شغلی را در پی دارد و بالعکس عدم ادراک آنان نتایج منفی را به همراه دارد، لذا رعایت آن در سازمان آموزش و پرورش که یک سازمان آموزشی - فرهنگی است و زیرساخت‌های آینده منابع انسانی جامعه در آن شکل می‌گیرد، مهم و ضروری است؛ همچنین خلأ تئوریک در این زمینه می‌تواند به عنوان ضرورت انتخاب موضوع به حساب آید. با این حال توجه به عدالت سازمانی به خصوص در سازمان آموزش و پرورش با توجه به ارزش‌های بومی و فرهنگی آن، می‌تواند منجر به فرهنگ سازمانی و در نهایت منجر به برقراری عدالت در آموزش و پرورش گردد. لذا با توجه به مطالب مذکور می‌توان سؤال اصلی پژوهش را این‌طور تبیین کرد که: مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش ایران چیست؟

مبانی نظری تحقیق

● تعریف عدالت

در قرآن لفظ عدل با کاربردهای گوناگون به کار رفته است: «هر چند بکوشید هرگز نتوانید در میان زنان به عدالت رفتار کنید». که مراد از آن عدالت در محبت و علاقه قلبی است (نساء، ۱۲۹)، در آیه‌ای نیز قرآن می‌فرماید: شفاعتی از کسی پذیرفته نگردد و از کسی عوضی نستانند» یعنی برابر گناه چیزی از شخصی گرفته نمی‌شود (بقره، ۴۸) یا می‌فرماید: «اگر برای رهایی خویش هرگونه فدیة دهند پذیرفته نخواهد شد» (انعام، ۷۰)، در این آیه عدالت به معنای برابری آمده است. اما در آیه ۱ سوره انعام می‌فرماید: «با این همه کافران با پروردگار خویش، دیگری را برابر می‌دانند». در آیه ۱۵۹ سوره اعراف می‌فرماید: گروهی از قوم موسی هستند که مردم را به سوی حق هدایت می‌کنند و به عدالت رفتار می‌نمایند» و بدین معناست که آنان در حالی که خود بر حق هستند اهل هدایت و عدالتند. همچنین در آیه ۱۸۱ سوره اعراف می‌فرماید: «از مخلوقین ما عده‌ای هستند که به حق راه می‌نمایند و به عدالت رفتار می‌کنند». (قرآنی، ۱۳۲۴)

● تعریف عدالت سازمانی و مفهوم آن

در علوم سازمانی، اصطلاح «عدالت سازمانی» می‌تواند به دو معنی، یکی جزئی و دیگری کلی و عام درک شود. معنای جزئی به احکام خاص درباره انواع مختلف وقایع اشاره دارد. هنگام تصمیم‌گیری در مورد این که یک واقعه عادلانه یا ناعادلانه است، افراد (گروه‌ها) از نظر اخلاقی مناسب هستند یا خیر. به‌طور عام‌تر، اصطلاح «عدالت سازمانی» نیز می‌تواند به ادبیات علمی اشاره داشته باشد؛ یعنی این به یک دانش آگاهی در مورد ارزیابی‌های منصفانه اشاره دارد، از جمله موضوعاتی در مورد نحوه تدوین، ساختار ابعادی آن‌ها و تأثیرات فردی و گروهی آن‌ها. به‌طور کلی، کارکنان وقتی درک می‌کنند که با آن‌ها رفتار عادلانه‌ای صورت گرفته است، خوشایندتر جواب می‌دهند. آن‌ها وقتی بی‌عدالتی را در سازمان درک و یا تجربه می‌کنند کمتر با حالت خوشایند جواب می‌دهند (Rupp, Shapiro, Folger, Skarlicki & Shao, 2017).

موفقیت در ارائه خدمات در یک محیط سازمانی به رفتار کارمندان خط مقدم بستگی دارد (Nasurdin & Khuan, 2007). از این نظر عدالت سازمانی نقش مهمی در ایجاد فرهنگ سازمانی ایفا می‌کند (Akram, Haider & Feng, 2016).

عدالت در سیستم‌های خود در رابطه با عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، کارکنان را راضی، متعهد و وفادار به سازمان نگه می‌دارد این بدان معناست که در دنیای مدرن، با پیشرفت سازمان‌ها، مردم بیشتر به حقوق صاحبان سهام در محل کار مانند تقسیم منابع، فرایند تصمیم‌گیری عادلانه و رفتار بین فردی برای همه توجه می‌کنند (Lather and Kaur, 2015). همان‌طور که توسط بسیاری از محققان تأیید شده است، عدالت سازمانی دارای سه بعد یعنی عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است.

عدالت تعاملی در واقع از دو ساختار مجزا یعنی عدالت بین فردی و اطلاعاتی تشکیل شده است، ساختار سه بعدی عدالت سازمانی را به چهار مورد گسترش داد (Bies, 2015).

عدالت و ارزش‌های اسلامی

● تعریف و مفهوم ارزش

ارزش‌ها شامل دیدگاه‌ها، اهداف آینده، آداب و رسوم و سایر موارد هستند. ارزش در چیزی است که برای انسان واقعی، مفید و معیار چیزی باشد (Abdul Basit, 2013).

مقدار مقیاسی که معنا یا اولویت قیمت یا اعتبار چیزی را تعیین می‌کند که می‌تواند یک‌ایده یا عمل باشد، به آن ارزش اطلاق می‌شود. از نظر محققان یکی از ارزش‌های زیربنایی ارزش‌های اسلام، به معنای واقعی کلمه «وارا»^۸ است که به معنای خویشتن‌داری، محافظت یا مراقبت از خود است تا دچار حادثه نشوید. به طور خلاصه وارا می‌تواند به عنوان خلوص نفس تعبیر شود (Jalaludin Rahmad, 2000). ارزش مفهومی انتزاعی در بشر و جامعه در مورد حقوقی است که خوب یا بد در نظر گرفته می‌شوند (Abdul Mujib, 1993:110). می‌توان نتیجه گرفت که ارزش دارای معنا و عملکرد متفاوتی است. ارزش می‌تواند چیزی قابل شمارش مانند عدد یا چیزی انتزاعی مانند احساس انسانیت باشد (Habibi & Santoso, 2019).

● ارزش‌های اسلام

دین اسلام با تعالیم توسعه‌یافته علوم اسلامی ارتباط نزدیک دارد. منابع دینی یا آموزه‌های اسلام، قرآن و حدیث است. با استفاده از عقل به عنوان سومین منبع تعالیم اسلامی، انسان‌هایی که شرایط مذکور را دارند، یک جز از آیین اسلامی را تشکیل می‌دهند که شامل عقاید، شرع و اخلاق است. در شرح زیر رابطه دین اسلامی با علوم اسلامی که دین اسلامی را به آموزه‌های اسلامی تبیین یا توسعه می‌دهند توضیح داده می‌شود (Ali, 1988).

پوریانی (۱۳۸۷) با بررسی نظام ارزشی از دیدگاه اسلام معتقد است که سامانه ارزش‌های اسلامی با ورودی ایمان آغاز می‌شود و عمل به این ارزش‌ها، کمال انسان و قرب پروردگار را در پی دارد. اعلی احمدی (۱۳۸۳) حق محوری، آخرت‌گرایی، عدالت‌طلبی، معنویت‌طلبی، تواضع، صداقت، خدامحوری و وحی‌گرایی را ارزش‌های اسلامی معرفی می‌کند. دعایی، یعقوبی و ارجمندی‌نژاد (۱۳۹۴) در تحقیق خود سه ارزش: تقوی، سعه‌صدر و توکل را در بهره‌وری منابع انسانی مورد توجه قرار دادند. هرندی، کریمی و نادری (۱۳۹۷) و ترکاشوند، کشاورز، صالحی و میرزا محمدی (۱۳۹۷) عدالت را شاخص توسعه اصلی و نیاز درونی بشر دانستند.

پیشینه تحقیق

جدول ۱. خلاصه پژوهش‌های انجام شده در حوزه عدالت سازمانی داخل و خارج کشور

نویسندگان و سال	عنوان	روش	نتیجه
جمشیدی، خنیف‌نادر و نادری (۱۳۹۲)	طراحی مدل عدالت سازمانی با الهام از نهج‌البلاغه و اعتباربخشی آن با استفاده از نظر خبرگان	اسنادی	● ابعاد عدالت که شامل توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است، به ترتیب، با میزان ۸۷ درصد، ۹۳ درصد و ۸۶ درصد تأیید شد.
افجه، تقی‌پورفر، آذر و جعفرپور (۱۳۹۳)	طراحی مدل جامع عدالت سازمانی اسلامی	تحلیل محتوا	● نتایج این پژوهش منجر به شناسایی ۳۵ مفهوم در سه مقوله عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی (مراوده‌ای) شد. همچنین وضعیت متغیرهای عدالت توزیعی و رویه‌ای و اطلاعاتی در سطح پایین سازمان و عدالت مراوده‌ای و فقهی و اخلاقی در سطح متوسط اما عدالت اعتقادی در سطح بالاتر سازمان است.
افجه و همکاران (۱۳۹۳)	طراحی مدل عدالت سازمانی در چارچوب الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت	تحلیل محتوا	● نتایج حاکی از آن است که وضعیت متغیرهای عدالت توزیعی و رویه‌ای و اطلاعاتی در سطح پایین سازمان و عدالت مراوده‌ای و فقهی و اخلاقی در رده متوسط بوده اما عدالت اعتقادی در سطح بالای هرم سازمان است.
Nabatchi, Lisa & David (2007)	طراحی مدل شش عاملی عدالت سازمانی و میانجی‌گری کاری	پیمایشی	● شش عامل عدالت سازمانی برداشت از انصاف را در سازمان تسهیل می‌کند.
Jawahar (2002)	طراحی مدل عدالت سازمانی و پرخاشگری کاری	توصیفی - پیمایشی	● یافته‌ها نشان داد که عدم ادراک و نابرابری منجر به خشونت در کار و تنش و آسیب به اهداف سازمانی می‌شود.

همان‌طور که بیان شده، عدالت از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است و اکثر پژوهش‌ها با استفاده از روش‌های تحلیل محتوا و روش توصیفی - پیمایشی به تخمین

رابطه عدالت سازمانی با سایر متغیرهای سازمانی پرداخته‌اند (جدول ۱) و پژوهش‌های خیلی کمی به توسعه مدل عدالت سازمانی با استفاده از رویکرد ارزش‌های اسلامی پرداخته است و اغلب این‌گونه پژوهش‌ها هم به صورت ترکیبی (آمیخته) نبوده است. لذا تازگی این پژوهش بیشتر در آمیخته بودن آن است و به دو صورت کیفی و کمی به مسئله عدالت سازمانی در آموزش و پرورش با استفاده از ارزش‌های اسلامی پرداخته است و نمونه‌ای از پژوهش‌های صورت گرفته در جدول (۱) نشان داده شده و این پژوهش‌ها نشان‌دهنده خلاء مطالعاتی در این حوزه عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی به‌خصوص با استفاده از ارزش‌های فرهنگ بومی است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش جزء پژوهش‌های کیفی به روش تحلیل مضمون است و ابزار اندازه‌گیری به صورت مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است. لذا ابتدا پروتکل مصاحبه تدوین شد و بعد از تأیید اساتید راهنما و مشاور با استفاده از معیارهای مشخص در پروتکل از جمله؛ رعایت اصول اخلاقی، سؤال‌های مصاحبه اقدام به شروع مصاحبه گردید. مشارکت‌کنندگان پژوهش (جامعه آماری) را اساتید دارای حداقل مدرک دکتری در حوزه مدیریت منابع انسانی و با سابقه خدمت حداقل ۱۰ سال خدمت، مدیران آموزش و پرورش که حداقل دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و سابقه خدمت حداقل ۱۵ سال بودند، انتخاب گردید و تعداد نمونه آماری برابر با ۲۷ نفر بودند و تعداد مشخصی از قبل برای انتخاب نمونه مدنظر نبوده و به عبارتی نمونه‌گیری به صورت هدفمند معیاری بوده است.

جدول ۲. لیست افراد مصاحبه‌شونده

شماره مصاحبه‌شونده	تحصیلات	سابقه خدمت	سمت فعلی
۱	دکتری	۲۸	رئیس سرگروه محتوای درسی اداره آپ اردبیل
۲	دکتری	۳۴	رئیس‌گزینش اداره آپ اردبیل - استاد دانشگاه
۳	دکتری	۲۹	کارشناس مشاوره و آسیب‌های اجتماعی اداره آپ اردبیل
۴	دکتری	۲۸	رئیس خدمات مشاوره و روانشناختی اداره کل آپ اردبیل

جدول ۲. (ادامه)

شماره مصاحبه شونده	تحصیلات	سابقه خدمت	سمت فعلی
۵	دکتری	۳۰	رئیس مدارس استثنایی اداره آپ اردبیل
۶	دکتری	۲۵	معاون تعاون آپ ناحیه دو اردبیل
۷	دکتری	۲۳	عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل
۸	دکتری	۱۵	عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور
۹	دکتری حرفه‌ای	۲۷	رئیس کارگزینی آپ ناحیه دو اردبیل
۱۰	ارشد	۳۰	کارشناس بازرسی آپ ناحیه ۱ اردبیل
۱۱	ارشد	۳۰	معاون آموزش ابتدایی اداره کل آپ اردبیل
۱۲	ارشد	۳۰	رئیس حراست آپ ناحیه یک اردبیل
۱۳	ارشد	۲۹	رئیس بازرسی آپ ناحیه ۲ اردبیل
۱۴	ارشد	۲۳	معاون متوسطه آپ ناحیه ۲ اردبیل
۱۵	ارشد	۲۹	معاون پشتیبانی آپ ناحیه ۲ اردبیل
۱۶	ارشد	۲۹	معاون پرورشی آپ ناحیه ۲ اردبیل
۱۷	ارشد	۲۵	معاون آموزش ابتدایی ناحیه یک آپ اردبیل
۱۸	ارشد	۲۹	معاون توسعه و برنامه‌ریزی منابع انسانی ناحیه ۱ اردبیل
۱۹	ارشد	۲۵	کارشناس پژوهش اداره کل آپ اردبیل
۲۰	ارشد	۳۲	کارشناس حقوقی آپ ناحیه ۲ اردبیل
۲۱	ارشد	۱۸	کارشناس انجمن و اولیاء مربیان آپ ناحیه ۲ اردبیل
۲۲	ارشد	۳۲	کارشناس مشاوره اداره کل آپ اردبیل
۲۳	ارشد	۲۰	کارشناس معاون متوسطه اداره کل آپ اردبیل
۲۴	ارشد	۳۰	رئیس اداره امور شاهد و ایثارگران اداره کل آپ اردبیل
۲۵	ارشد	۳۱	کارشناس ضمن خدمت آپ ناحیه ۲ اردبیل
۲۶	لیسانس	۳۰	رئیس آپ ناحیه یک اردبیل
۲۷	لیسانس	۳۰	رئیس آپ ناحیه دو اردبیل

لذا پایان نمونه‌گیری با استفاده از تکنیک اشباع نظری تعیین شد. بر اساس مفهوم اشباع نظری، انتخاب افراد نمونه تا جایی ادامه می‌یابد که مصاحبه با افراد جدید اطلاعات تازه‌تری را در اختیار محقق قرار ندهد و تقریباً تکراری باشند که در این پژوهش مصاحبه‌های شماره ۲۲ تا ۲۷ به‌نوعی به مطالب مصاحبه‌های قبلی اشاره داشت و اطلاعات جدیدی را در اختیار محقق قرار نمی‌داد و این مسئله باعث شد که محقق از ادامه مصاحبه دست بردارد.

جدول ۳. چارچوب مصاحبه

● هدف کلی این تحقیق طراحی و تبیین مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش ایران می‌باشد. تدوین این الگو می‌تواند، زمینه‌های لازم برای اجرای عدالت سازمانی و همچنین عمل به آن را در سازمان آموزش و پرورش و به تبع آن سازمان‌های دیگر فراهم نماید. به‌منظور دستیابی به هدف کلی پژوهش، اهداف جزئی ذیل مد نظر قرار خواهد گرفت:

۱. شناسایی ابعاد عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش
 ۲. شناسایی مؤلفه‌های عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش
 ۳. شناسایی شاخص‌های عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش
 ۴. زمینه (بستر) مؤثر مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش
 ۵. پیامدهای مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش
- مدت زمان مصاحبه: مدت جلسات مصاحبه از ۳۰ دقیقه تا یک ساعت به طول خواهد انجامید.
- مکان مصاحبه: دفتر کار مصاحبه‌شوندگان
- نحوه برگردان مصاحبه: زیر مفاهیم معنی‌دار خط کشیده و در ستون جداگانه به‌صورت کد مشخص می‌شود.
- سپس با کنار هم گذاشتن مفاهیم معنی‌دار، مضامین فرعی شکل می‌گیرد و از طریق کنار هم قرار دادن مضامین اولیه بر اساس معانی آن‌ها، مضامین سازمان‌دهنده اصلی شکل می‌گیرند.

● توضیح ۱: در این پژوهش برای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی پژوهش جامع و منسجمی با استفاده از روش ترکیبی (کیفی - کمی) صورت گرفته است و لذا رویکرد ترکیبی ما را بر آن داشته تا ابتدا با استفاده از روش کیفی و با ابزار مصاحبه به تدوین مدل اولیه پرداخته شود و سپس در بخش کمی به اعتباریابی آن اقدام گردد.

● توضیح ۲: سؤالات در شش بخش تنظیم شده است که در زیر به آن‌ها اشاره می‌شود:

۱. به نظر شما عدالت سازمانی چیست؟ و دارای چه ابعاد و شاخص‌هایی است؟
۲. منظور از عدالت سازمانی در آموزش و پرورش چیست؟
۳. عدالت سازمانی با توجه به ارزش‌های اسلامی چه ویژگی‌ها و شرایطی را در سازمان آموزش و پرورش باید داشته باشد؟
۴. زمینه (بستر) مؤثر عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش کدامند؟
۵. پیامدهای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش کدامند؟
۶. در کل نظراتان را درباره عدالت سازمانی با توجه به ارزش‌های اسلامی بفرمایید؟

گردآوری داده‌ها از طریق ابزار مصاحبه انجام گرفت و تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌ها نیز با استفاده از تکنیک مضمون یا تم انجام گرفت و نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش MAXQDA بود. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (Braun & Clark, 2006). لذا نتایج منجر به شناسایی ۵ مقوله کلی گردید. برای دست‌یابی به صحت و اعتبار مطالعه، از روش مثلث‌سازی منابع داده استفاده گردید. مثلث‌سازی یعنی این که یک سؤال مشخص از منابع مختلف و با روش‌های مختلف مورد بررسی قرار گیرد. باید در فرآیند اعتبار، سنجش اعتبار یک تحقیق از بیشتر از یک روش استفاده شود تا اطمینان حاصل شود که واریانس‌هایی که مشاهده شده ناشی از ویژگی است نه به علت روش (Campbell & Fiske, 1986). پس مثلث‌سازی به دنبال استفاده از بیش از یک روش، برای اطمینان از یافته‌های تحقیق است. مثلث‌سازی یک استراتژی تحقیق کیفی جهت مقایسه اطلاعات برای تعیین اینکه آیا همگرایی در مفهوم یا یافته وجود دارد یا نه و در جستجوی ثبات و همخوانی بین یافته‌های حاصل از مشاهده‌گرهای مختلف و ابزارها و روش‌های مختلف است بنابراین سه نوع مثلث‌سازی (سه‌سویه‌سازی) وجود دارد:

الف) مثلث‌سازی داده‌ها: یعنی جمع‌آوری داده‌ها در مکان‌ها و زمان‌ها و از افراد مختلف؛

ب) مثلث‌سازی بررسی‌کننده: استفاده از چندین مصاحبه‌گر/ مشاهده‌کننده؛

ج) مثلث‌سازی نظری: ارزیابی داده‌ها از دیدگاه‌های مختلف؛

د) مثلث‌سازی روش‌شناختی: استفاده از روش‌های مختلف جمع‌آوری داده‌ها (بروجنی، نصر، ۱۳۸۸).

همچنین برای بررسی پایایی پژوهش نیز از ضریب پایایی هولستی استفاده شده است. در این روش، متون در دو مرحله کدگذاری می‌شوند. هولستی فرمولی را برای تعیین پایایی داده‌های اسمی برحسب «درصد توافق مشاهده‌شده» ارائه کرده است:

$$PAO = 2M / (N_1 + N_2)$$

در فرمول فوق M تعداد موارد کدگذاری مشترک بین دو کدگذار می‌باشد و N_1 و N_2 به ترتیب تعداد کلیه موارد کدگذاری شده توسط کدگذار اول و دوم است. مقدار PAO بین صفر (عدم توافق) و یک (توافق کامل) است و اگر از ۰/۷ بزرگ‌تر باشد مطلوب می‌باشد.

$$PAO = 2(275) / (325 + 325) = 0.85$$

کدهای شناسایی شده از مصاحبه‌های صورت گرفته برابر با ۳۲۵ کد بود. همان‌طور که ملاحظه می‌شود ضریب پایایی هولستی برای تحلیل مضامین بیشتر از ۷۰ صدم و برابر با ۸۵ صدم قرار دارد، بنابراین به لحاظ پایایی مورد تأیید قرار می‌گیرد (احمدپور، ۱۳۸۸).

یافته‌ها

در این قسمت به یافته‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها و تحلیل مضامین اشاره می‌شود. به همین دلیل سه سؤال در زمینه عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی مطرح شده و به ترتیب بر اساس سؤال‌های مطرح شده، یافته‌ها تشریح می‌شود.

سؤال اول: مضامین سازمان‌دهنده اصلی و فرعی عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش کدامند؟

برای دستیابی به پاسخ سؤال بالا، مصاحبه‌ای با خبرگان صورت گرفته و نمونه‌ای از آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۴. نمونه‌ای از کدهای احصاء شده از مصاحبه

کدهای استخراجی	متن مصاحبه
<ul style="list-style-type: none">رفتار برابر با همه کارکنانپاسداری از حق و حقوق منابع انسانیاستفاده از افراد توانمند در پست‌های مربوط به خودسازماندهی کارکنان بر اساس شایستگیپرداخت حقوق و مزایا بر اساس شرح وظایفپرهیز از سیاسی‌کاری در سازمانطرفداری از حقتوزیع متوازن امکاناتایجاد فرصت برابر سازمانیارزیابی بر حسب عملکرد نه سیاسی‌کاری	<ul style="list-style-type: none">عدالت سازمانی یعنی اینکه با کارکنان در سازمان و با دانش‌آموزان در مناطق محروم و دارا در یک سطح رفتار شود. با توجه به اینکه آپ با تعلیم و تربیت دانش‌آموزان سروکار دارد. جهت پاسداری از حق و حقوق دانش‌آموزان و کارکنان، همچنین از افراد توانمند در پست‌های مدیریتی و آموزشی و سازمانی استفاده گردد.یعنی همکاران فرهنگی در سازماندهی نیروی انسانی و سازماندهی طبق امتیازات خود و بر اساس دیدگاه و رویکردشان تعهد و تخصص داشته باشند و حقوق و مزایای آنها بر اساس شرح وظایف و میزان کارایی در سازمان به آنها تعلق گیرد.در آپ عدالت سازمانی اکثراً وابسته به جناح‌های سیاسی می‌باشد.حق ایجاد شده برای کلیه کارکنان آپ را شامل می‌شود توزیع متوازن امکانات بین همه کارکنان و ایجاد فرصت برابر با رعایت عدالت در استفاده از فرصت‌های سازمانی و آموزشی.مبنای عملکرد افراد با توجه به عدالت سازمانی در آپ و ارزیابی‌ها صرفاً میزان بازدهی مؤثر در فعالیت‌های آموزشی و تربیتی و اداری باشد نه کارهای سیاسی و روابطی.

در جدول ۵ و در پاسخ به سؤال یک، ابعاد شناسایی شده به همراه زیرمؤلفه‌های شناسایی شده نشان داده شده است. جهت استخراج جدول فوق، ابتدا مفاهیم و کدهای معنادار از متن مصاحبه‌ها (همانند جدول ۳) استخراج گردید، سپس کدهایی که به لحاظ معنایی شبیه هم بودند در یک دسته قرار گرفتند، همچنین در این مرحله کدهای مشابه و تکراری (به جزء یکی از آن‌ها) حذف شدند و در نهایت مؤلفه‌ها و ابعاد آن (مضامین سازمان‌دهنده) شناسایی و نام‌گذاری شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سه مضمون اصلی عدالت توزیعی، رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای، و در دوازده مضمون سازمان‌دهنده فرعی دسته‌بندی شدند.

جدول ۵. دسته‌بندی مضمون فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه سه بعد عدالت سازمانی

مضامین پایه	مضمون فرعی	مضمون اصلی	
<ul style="list-style-type: none"> استخدام از طریق قوانین مصوب، عدم تبعیض در اجرای قوانین، پرهیز از امتیازخواهی به دیگران، انتصاب و استخدام بر اساس معیارهای اسلامی، برابری دستمزد براساس شایستگی شغلی، عدم افراط و تفریط در پاداش‌ها 	اصل برابری و مساوات	عدالت توزیعی	عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی
<ul style="list-style-type: none"> ارزش خدمات را ناچیز نشمردن، پرداخت حقوق و دستمزد بر اساس عملکرد، اعطای پاداش براساس عملکرد، ارتقاء بر اساس عملکرد، تخصص و دانش، اعطای مسئولیت‌ها و دادن حق به صاحب حق، تلاش و رنج کسی را به حساب دیگری نگذاشتن، امانت‌داری، لحاظ تفاوت‌های فردی انتصاب‌ها 	اصل انصاف		
<ul style="list-style-type: none"> توجه به وضع معیشتی کارکنان، تأمین رفاه کارکنان، توجه به کارکنان در مواجهه با مشکلات، رفع مشکلات طبقات پایین و ادای حق آنها، توزیع عادلانه امکانات و منابع 	اصل نیاز		
<ul style="list-style-type: none"> عمل به قول‌های داده شده، پایداری در شغل، پایبندی به اخلاقیات، پایبندی به قرآن، تعهد به شغل، بر خور داری از تقوا، پایبندی به اصول سازمانی، رعایت حلال و حرام، عدم تعارض در گفتار 	ثبات	عدالت رویه‌ای	
<ul style="list-style-type: none"> تعصب غیرمنطقی، عدم تبعیض، عدم اعمال نظر شخصی در تصمیمات، تصمیم بر حسب قوانین، اعتماد به نفس مرجع تصمیم‌گیری، برابری همگان در برابر قانون، تصمیم‌گیری به دور از احساسات، اختیار، استقلال شغلی، احساس آزادی کارکنان، تقدم تخصص بر تعهد 	عدم تعصب		

جدول ۵. (ادامه)

مضمون اصلی	مضمون فرعی	مضامین پایه
عدالت رویه‌ای	صحت (درستی)	<ul style="list-style-type: none"> شایسته‌سالاری و عدالت در گزینش، افزایش توانمندی، جذب و استخدام، رسیدگی به همکاران، شفاف‌سازی، برخورداری از علم و دانش، عدم قضاوت سطحی، سخت‌کوش و فعال، تصمیم‌گیری برای کارکنان، نمایندگی همه افراد ذینفع، فرصت‌های شغلی برابر
	نمایندگی همه افراد ذینفع	<ul style="list-style-type: none"> همه را به یک چشم نگاه کردن، فرصت‌های شغلی برابر در برنامه‌ریزی نیروی انسانی، افزایش توانمندی، رسیدگی به همه کارکنان، تصمیم‌گیری مناسب برای کل کارکنان
	تصحیح (اصلاح) در صورت اشتباه)	<ul style="list-style-type: none"> فرصت اصلاح اشتباهات، نهادینه سازی امر به معروف و نهی از منکر، اقدامات انضباطی عادلانه، گذشت کردن هنگام مشاهده اشتباه‌ها، دوری از پیمان شکنی و نقض قرارداد، عدم انتقام‌جویی
	اخلاق	<ul style="list-style-type: none"> مسئولیت‌پذیری، متعهد، مهربان، خوش‌اخلاق، دوری از اسراف، دوری از تکبر و غرور، دوری از مچ‌گیری در سازمان و رفتارهای انحرافی در کار، عدم انتقام‌جویی، برخورداری از پشتوانه قوی معنوی و مذهبی
عدالت مرادهای (بین فردی و اطلاعاتی):	احترام و اعتماد	<ul style="list-style-type: none"> احترام به کارکنان، فروتنی نسبت به کارکنان و ذینفعان، مهربانی با همگان، احساس برادری دینی، احترام به حقوق شهروندان، احسان به افراد، اعتماد به زبردستان، پنهان نگه داشتن عیب‌ها، اخلاص، اعتمادسازی عمومی توسط مدیران، برخورد مناسب، حفظ کرامت انسانی، داشتن روابط حسنه باهم
	علاقه‌مندی، توجه و ارتباطات	<ul style="list-style-type: none"> انتقادپذیر، توجه به کارکنان، نرم‌خویی با کارکنان، فروتن، تواضع داشتن، در میان کارکنان بودن، دوری از خودبزرگ بینی، فروخوردن خشم، دلسوز بودن، افتادگی نسبت به کارکنان، بها دادن به باورها و اعتقادات کارکنان
	تصمیمات روشن و توضیحات کافی	<ul style="list-style-type: none"> شفاف‌سازی، صراحت در گفتار و تصمیمات، توضیح و تشریح فعالیت‌ها، عدم پنهان‌کاری، ارائه اطلاعات و توضیحات تا حد ممکن، اشتراک‌گذاری اطلاعات، وجدان کاری

سؤال دوم: زمینه و بستر عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش شامل چه مؤلفه‌هایی است؟

برای پاسخ به سؤال دوم پژوهش نیز از ابزار مصاحبه استفاده گردید و نتایج منجر به شناسایی کدهای مختلفی گردید که در جدول ۵ نشان داده شده است. لازم به ذکر است که زمینه و بستر عدالت سازمانی به‌عنوان مضمون اصلی شناخته می‌شود و از آن‌جا که

کدهای شناسایی شده به جهت معنایی قرابت بیشتری با یکدیگر دارند، لذا همه کدها زیر عنوان «زمینه و بستر عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی» بیان شده‌اند و مضامین فرعی برای آن‌ها ذکر نشده‌اند.

جدول ۶. دسته‌بندی مضمون سازمان دهنده اصلی و پایه زمینه و بستر عدالت سازمانی

مضمون اصلی	مضامین پایه
زمینه و بستر عدالت سازمانی	<ul style="list-style-type: none"> اجرای قوانین و مقررات - ایجاد فرهنگ سازمانی مطابق با معیارهای اسلامی - سازماندهی نیروی انسانی در چارچوب ارزش‌های اسلامی - احساس عدالت از سوی کارکنان - نمود ارزش‌های اسلامی در رفتار و افکار مدیران - عادلانه بودن حقوق و مزایای کارکنان - حسن خلق مدیران - بالا بودن آگاهی و شعور دینی عادلانه بودن حقوق و مزایا - ارائه الگوی حجاب و عفاف در سازمان - برقراری قانون و مقررات بین کارکنان - ورود و خروج کارکنان از طریق دستگاه هوشمند - ارائه طرح‌های لازم جهت همکاری با سازمان‌های آموزشی - برخورد منصفانه با خاطیان - شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری - ارتقای سلامت اداری - احساس و انتخاب آزادانه کارکنان - شفاف‌سازی راهکارها - استفاده از فناوری‌های علمی بروز
	<ul style="list-style-type: none"> تخصص و کارآیی - نظارت بر اصول و ضوابط اجرایی - نگاه همه جانبه به امر تربیت اسلامی - استفاده از مدیریت مشارکتی - انتصاب و به‌کارگیری کارکنان با استعداد - انتصاب مدیران با الگوهای اسلامی - توسعه فضیلت و کرامت انسانی - نگهداشت و آموزش ضمن خدمت - توسعه مسئولیت‌پذیری - نهادینه سازی عدالت در سازمان - جلب مشارکت کارکنان در زمینه بهبود فعالیت - فراهم‌سازی وجدان و تعهدکاری در سازمان - انسجام سازمانی - اهتمام جدی بر تقویت ارزش‌های دینی - افزایش رضایت شغلی کارکنان - کنترل و نظارت بر تعیین ضوابط توزیع نیروهای جدید الاستخدام - استفاده از فناوری‌های نوین در راستای عدالت سازمانی - سازماندهی نیروی انسانی در چارچوب ارزش‌های اسلامی و دینی - نهادینه‌سازی عدالت در سازمان

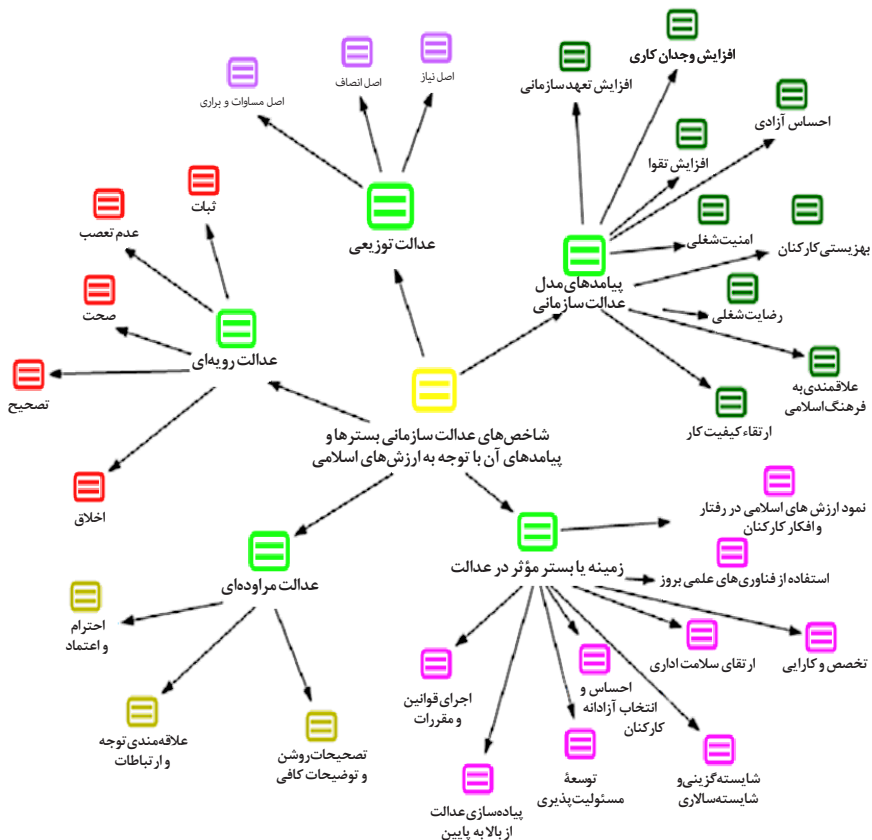
سؤال سوم: پیامدهای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان

آموزش و پرورش شامل چه مؤلفه‌هایی است؟

برای پاسخ به سؤال سوم پژوهش نیز از ابزار مصاحبه استفاده گردید. با توجه به این که نتایج ریز این سؤالات در پایان‌نامه آمده است و به دلیل محدودیت حجم مقاله، در اینجا به خلاصه مطالب اشاره شده است. از طریقی لازم به ذکر است که پیامدهای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی به‌عنوان مضمون اصلی شناخته می‌شود و از آن‌جا که کدهای شناسایی شده به جهت معنایی قرابت بیشتری با یکدیگر دارند، لذا همه کدها زیر عنوان «پیامدهای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی» بیان شده‌اند و مضامین فرعی برای آن‌ها ذکر نشده است.

جدول ۷. دسته‌بندی مضمون سازمان دهنده اصلی و پایه پیامد عدالت سازمانی

مضمون اصلی	مضامین پایه
تبدیل عدالت سازمانی	<p>● ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان - ارتقاء کیفیت کار - احقاق حقوق - افزایش تعهد سازمانی - ایجاد فضای معنوی - سلامت سازمانی - عدم بروز رفتارهای انتقام جویانه و ناهنجار - کاهش ناهنجاری‌ها تعهد سازمانی - افزایش تقوا - رعایت بهداشت فردی و روانی - آرامش سازمانی - دوری از فریب و گناه - افزایش وجدان کاری - سازگاری - امنیت شغلی و جوانمردی و حفظ کرامت - رضایت شغلی - دارا بودن وحدت فرماندهی - نشاط سازمانی - بهزیستی کارکنان - اعتماد سازمانی - ایجاد جو سازمانی سالم - احساس تعلق خاطر به سازمان - رضایت مندی همه عوامل سازمانی - نگرش مثبت به هویت سازمانی - علاقمندی به اسلام - مشارکت در تصمیم‌گیری - شایسته‌سالاری - عدم ترک سازمان - برقراری عدالت اجتماعی - ترویج ارزش‌های اسلامی - امنیت شغلی - جوانمردی و حفظ کرامت - ایمان و امانتداری - احساس آزادی عمل - علاقمندی به فرهنگ اسلامی - رشد اخلاقی</p>



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

همان طور که در جداول مذکور و شکل (۱) نشان داده شد، ابعاد و مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر اساس ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش با استفاده از ادبیات پژوهش و مصاحبه‌های صورت گرفته با نظر خبرگان، شامل سه قسمت عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای هست. همچنین بسترهای لازم برای شکل‌گیری عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی بر اساس یافته‌های پژوهش ترسیم گردید و به تبع آن پیامدهای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در بالا نشان داده شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، طراحی و تدوین مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی بود. سؤال اصلی این پژوهش آن بود که: ابعاد و مؤلفه و شاخص‌های عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی چیست؟ و زمینه‌ها و پیامدهای عدالت سازمانی شامل چه مؤلفه‌هایی است؟ لذا نتایج نشان داد؛ یکی از ابعاد شناسایی شده برای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش، عدالت توزیعی است. عدالت توزیعی به این واقعیت اشاره دارد که همه کارکنان به‌طور یکسان رفتار نمی‌کنند، یعنی تخصیص نتایج در محل کار متفاوت است. عدالت توزیعی از سه مضمون فرعی؛ اصل برابری و مساوات، اصل انصاف و اصل نیاز دسته‌بندی شده است. کارمندان نتیجه خود (هر نوع تخصیص پاداش) را با نتایج دریافت شده توسط سایر کارمندان مشابه محاسبه و مقایسه می‌کنند. زمانی که کارکنان در این نوع مقایسه به این نتیجه برسند که بین تخصیص پاداش کارکنان عدالت رعایت نمی‌شود، در سازمان خویش وجود بی‌عدالتی را خواهند پذیرفت و اگر این روند ادامه یابد و در سایر مسائل هم مشاهده شود، نتیجه آن احساس بی‌رضایتی، تصمیم به فعالیت و کار کمتر، کوتاهی در انجام وظایف محوله و یا ترک شغل خواهد شد. لذا فرد عدالت توزیعی را به‌عنوان یک سهام عدالت در حین محاسبه نسبت سهم خود به نتایج دریافتی و مقایسه نسبت خود با نسبت افراد مشابه می‌داند. این بدان معناست که عدالت توزیعی به منصفانه بودن درک نتایج کارهایی است که یک کارمند از سازمان دریافت می‌کند. همچنین یکی از ابعاد عدالت سازمانی را، عدالت توزیعی مشخص گردیده شد که عدالت توزیعی از سه اصل انصاف، برابری و نیاز تشکیل شده که نتایج این پژوهش نیز با نتایج پژوهش (Akram et al, 2019) همسو می‌باشد

بعد دیگر شناسایی شده برای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش، عدالت رویه‌ای است. عدالت رویه‌ای به موضوعات عدالت مربوط به روش‌ها، سازوکارها و فرآیندهای استفاده شده برای تعیین نتایج اشاره دارد. عدالت رویه‌ای در شش مضمون سازمان‌دهنده فرعی از جمله؛ ثبات، عدم تعصب، صحت یا درستی، نمایندگی همه افراد ذینفع، تصحیح و اخلاق دسته‌بندی شده است. اگر فرایند و رویه‌های مدیریتی منصفانه تلقی شود، در این صورت کارکنان رضایت بیشتری پیدا می‌کنند و به احتمال زیاد نگرش مثبتی نسبت به تصمیمات مدیریت شکل می‌دهند که به‌طور غیرمستقیم می‌تواند منجر به تعارض کمتری بین کارفرما و کارمندان شود. همچنین نتایج این قسمت از پژوهش با نتایج پژوهش (Cropanzano et al, 2015) همسو و منطبق می‌باشد. اما از آن‌جا که در این پژوهش عدالت از دیدگاه ارزش‌های اسلامی شناسایی شده، لذا نتایج این پژوهش، علاوه بر شناسایی ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های پژوهش‌های دیگر، ملتزم بودن به ارزش‌های اسلامی و تبعیت از آن‌ها مثل؛ رعایت تقوا، تبعیت از قوانین الهی، رعایت شئونات اسلامی و رعایت حلال و حرام را جهت برقراری عدالت سازمانی لازم می‌داند.

بعد دیگری که برای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی شناسایی شده است، عدالت تعاملی است. عدالت تعاملی بر جنبه‌های بین فردی شیوه‌های سازمانی، به‌طور خاص، رفتار و ارتباطات بین فردی توسط مدیریت به کارمندان متمرکز است. عدالت تعاملی از سه مضمون فرعی شامل؛ احترام و اعتماد؛ علاقه‌مندی، توجه و ارتباطات؛ و تصمیمات روشن و توصیه‌های کافی تشکیل شده است. وجود روابط منصفانه و عادلانه با همه کارکنان و ارباب‌رجوع نشان از مدیریتی قوی و عالم دارد و اگر بالعکس این در سازمان، تعاملات و روابط غیرمنصفانه حاکم باشد، کارکنان از آن احساس نارضایتی کرده و مدیر را ناعادل قلمداد خواهند کرد و این در بلندمدت می‌تواند جو سازمانی را مسموم کرده و باعث نارضایتی بیشتر کارکنان گردد.

در این پژوهش، علاوه بر مقوله عدالت تعاملی که در پژوهش‌های اکرم و همکاران (Akram & et al, 2019) و کروپانزوا و همکاران (Cropanzano, & Fortin, 2015) شناسایی شده، می‌توان به مؤلفه‌های دیگری از جمله، پایبندی به اصول و ارزش‌های اسلامی، ادای برادری دینی، در نظر گرفتن رضایت الهی، توجه به معاد اشاره کرد.

لذا می‌توان بیان کرد که، به لحاظ کلیت نتایج این پژوهش با مدل‌های قبلی منطبق و همسو بوده و به لحاظ توجه به ارزش‌های اسلامی با پژوهش‌های گذشته ناهمسو بوده است. همچنین در بین پژوهش‌های داخلی، پژوهش جمشیدی و همکاران (۱۳۹۲) و افجه و همکاران (۱۳۹۳) نیز مؤلفه‌های عدالت سازمانی در سه نوع عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی دسته‌بندی کرده‌اند. ولی مفاهیم اولیه در آن‌ها به شکلی متفاوت به‌دست آمده است. در این پژوهش، علاوه بر مؤلفه‌های عدالت سازمانی، زمینه و بستر عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش و همچنین پیامدهای حاصل از پیاده‌سازی عدالت اسلامی با رویکرد ارزش‌های اسلامی نیز، شناسایی شده است. در مقایسه یافته‌های این تحقیق با سایر تحقیقات مشابه می‌توان بیان کرد که، شباهت این تحقیق با تحقیق جمشیدی و همکاران (۱۳۹۲) در این است که هر دو تحقیق به بررسی ابعاد عدالت سازمانی پرداختند با این تفاوت که در پژوهش جمشیدی و همکاران (۱۳۹۲) عدالت سازمانی از دیدگاه نهج‌البلاغه مورد بررسی قرار گرفته، ولی در پژوهش حاضر به بررسی عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی و از منابع متعدد همچون قرآن کریم و مصاحبه با خبرگان پرداخته شده است. همچنین مفاهیم شناسایی شده اولیه در مواردی مشابه هم و در موارد دیگر متفاوت از یکدیگر می‌باشد. همچنین در پژوهش افجه و همکاران (۱۳۹۳) به طراحی مدل جامع عدالت سازمانی اسلامی پرداخته شده است که یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش موردنظر در شناسایی ابعاد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای شباهت وجود دارد ولی در زیر مؤلفه‌ها بین یافته‌های این دو پژوهش تفاوت وجود دارد. از سویی در یافته‌های پژوهش حاضر به زمینه و بسترهای لازم برای ایجاد عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی و همچنین به پیامدهای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی پرداخته شده که در هیچ یک از پژوهش‌های مشابه چنین مواردی مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین در مدل‌های خارجی درباره عدالت سازمانی (Nabatchi, 2007) و (Jawahar, 2002) مورد بررسی قرار دادند سه بعد عدالت سازمانی را مورد بحث قرار دادند که با مدل حاضر همسو بوده اما روش تحقیق آنها و نتایجی که هر کدام با طراحی مدل عدالت سازمانی از جنبه‌های مختلف به غیر از ارزش‌های اسلامی مورد پژوهش قرار دادند با نتایج تحقیق حاضر ناهمسو و منطبق نمی‌باشد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، زمانی که قوانین و مقررات به‌صورت صحیح اجرا شود، عدالت در سازمان از بالا به پایین اجرا شود، مسئولیت‌پذیری توسعه یابد، احساس و انتخاب آزادانه در سازمان برای کارکنان برقرار گردد، تخصص و کارایی رعایت گردد، از فن‌آوری‌های نوین و به‌روز جهت اعتلای عدالت به‌کار گرفته شود و ارزش‌های اسلامی در رفتار و افکار کارکنان نمود پیدا کند، در آن صورت است که می‌توان برای پیاده‌سازی عدالت سازمانی در آموزش و پرورش امیدوار بود و در واقع در چنین شرایطی می‌توان بستر و زمینه لازم را برای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی هموار دانست.

اگر زمینه و بستر مناسب برای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمانی هموار باشد، می‌توان انتظار داشت که تعهد سازمانی در سازمان افزایش خواهد یافت، رضایت‌مندی بیشتر می‌شود، تقوای کارکنان افزایش می‌یابد، کارکنان از شغلشان رضایت خواهند داشت، کیفیت کار افزایش می‌یابد، به فرهنگ اسلامی علاقه‌مندی افزایش یافته و این‌گونه فرهنگ‌ها اشاعه خواهد یافت، وجدان کاری، امنیت شغلی و بهزیستی و رفاه کارکنان افزایش می‌یابد.

پیشنهادهای کاربردی

جهت اجرایی کردن عدالت توزیعی با رویکرد ارزش‌های اسلامی، پیشنهاد می‌شود در اعطای پاداش و دستمزدها اصل انصاف رعایت گردد، تفاوت‌های فردی در انتصاب‌ها، ارتقاء بر اساس عملکرد و تخصص لحاظ گردد، همچنین به وضع معیشتی کارکنان و تأمین رفاه آنان توجه گردیده و استخدام از طریق قوانین مصوب صورت گیرد. جهت پیاده‌سازی عدالت رویه‌ای در سازمان آموزش و پرورش، پیشنهاد می‌شود، پایبندی به اصول سازمانی، رعایت حلال و حرام، عدم اعمال نظر شخصی در تصمیمات، تصمیم بر حسب قوانین، برابری همگان در برابر قانون، شایسته‌سالاری و عدالت در گزینش، فرصت‌های شغلی برابر در برنامه‌ریزی نیروی انسانی، فرصت اصلاح اشتباهات، نهادینه سازی امر به معروف و نهی از منکر، اقدامات انضباطی عادلانه در سازمان مدنظر مدیریت قرار گیرد. جهت پیاده‌سازی عدالت تعاملی، پیشنهاد می‌شود احترام و اعتماد بین مدیران و کارکنان برقرار گردد، به کارکنان توجه شده، نرم‌خویی با کارکنان در ارتباطات رعایت

شود، از خودبزرگ‌بینی در سازمان توسط مدیران پرهیز شده و تصمیمات روشن و توضیحات کافی جهت اطلاع‌رسانی به کارکنان داده شود.

پیشنهادهای پژوهشی

به پژوهشگران و محققین پیشنهاد می‌شود شاخص‌های شناسایی شده در این پژوهش در سازمان‌های دیگر جهت پیاده‌سازی مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد. همچنین در راستای پیاده‌سازی بسترهای لازم برای اجرای عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی، پژوهشی انجام گیرد.

تشکر و قدردانی

از معاونت پژوهشی آموزش و پرورش استان اردبیل به خاطر همکاری در اجرای پژوهش حاضر، تقدیر و تشکر می‌شود.

- احمدپور، احمد (۱۳۸۸). ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتباریابی و تعمیم‌پذیری، فصلنامه علوم اجتماعی شماره ۴۸ صفحه ۸۴-۸۱.
- افجه، علی اکبر؛ تقی پورفر و جعفرپور، محمود (۱۳۹۳). طراحی مدل عدالت سازمانی در چارچوب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، پایان نامه دکتری دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- افجه، علی اکبر؛ تقی پورفر، ولی الله؛ آذر، عادل و جعفرپور، محمود (۱۳۹۳). طراحی مدل جامع عدالت سازمانی اسلامی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷۴، ۲۱-۴۷.
- بروجنی، سیداحمد، نصر احمد رضا (۱۳۸۸). سه سویه‌سازی: راهبردی برای نوآوری در پژوهش‌های آموزشی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال هشتم، شماره ۱۸، ۳۰-۱۹.
- پوریانی، محمدحسین (۱۳۸۷). تحلیل جامعه‌شناختی نظام ارزشی دین اسلام، پژوهش‌های اعتقادی کلامی (علوم اسلامی)، دوره سوم، شماره ۱۲، ۷۴-۵۵.
- ترکاشوند، سینا، کشاورز، سوسن، صالحی، اکبر، میرزا محمدی، محمدحسن. (۱۳۹۷). ارائه الگوی نظری عدالت تربیتی در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی بر اساس مبانی معرفت‌شناختی عدالت فارابی، ۳(۴): ۳۴-۷.
- جمشیدی، ناصر؛ خنیفر، حسین و نادری، جلال (۱۳۹۲). طراحی مدل عدالت سازمانی با الهام از نهج‌البلاغه و اعتباربخشی آن با استفاده از نظر خبرگان، مدیریت فرهنگ، دوره ۱۱، شماره ۳، ۵۱-۷۵.
- خسروی‌زاده، اسفندیار؛ کمانکش، اکرم؛ مقدسی، حسین و زهره‌وندیان، کریم (۱۳۹۸). ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مریبان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ششم، شماره ۲۱، ۵۵-۶۳.
- دعایی، حبیب‌الله؛ یعقوبی، نورمحمد و ارجمندی‌نژاد، آفاق (۱۳۹۴). اکتشاف مؤلفه‌ها و ابعاد ارزش‌های اسلامی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱، تهران: مؤسسه سرآمد همایش کارین.
- علی‌احمدی، علیرضا (۱۳۸۲). مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش‌های اسلامی، تهران: انتشارات تولید دانش.
- قرآن کریم (۱۳۲۴). ترجمه محسن قرائتی، انتشارات مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- قربانی، محمود؛ چتر سیماب، مریم. (۱۳۸۶). عدالت سازمانی و تعهد سازمانی. ماهنامه صنعت و کارآفرینی، ش ۲۲ و ۲۳.
- لطیفی، محمود. (۱۳۸۴). مبانی عدالت اجتماعی، نشریه حکومت اسلامی، سال دهم، شماره اول، ۸۴-۸۳.
- هرندی، فاطمه اسلامی، کریمی، فریبا، نادری، محمد علی. (۱۳۹۷). طراحی مدل عدالت آموزشی جهت نظام آموزش و پرورش رسمی و عمومی و اعتباریابی آن، فصلنامه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۳(۲): ۲۸-۱۷.

REFERENCES

- Abdul Basit. (2013). Filsafat Dakwah. Jakarta Pusat: PT. Raja Grafindo Persada.
- Aboagye, E. S. (2015). A study of the dimensions of organisational justice which best predict employee trust and productivity in Ghanaian higher education institutions (Doctoral dissertation, University of Ghana).
- Abdul Mujib, M. (1993). Pemikiran Pendidikan Islam. Bandung: Trigenda Karya.
- Akram, T., Haider, M. J., & Feng, Y. X. (2016). The effects of organizational justice on the innovative work behavior of employees: an empirical study from China. *Innovation*, 2(1), 114-126.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2019). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Beeri, I., Uster, A., & Vigoda-Gadot, E. (2019). Does performance management relate to good governance? A study of its relationship with citizens' satisfaction with and trust in Israeli local government. *Public Performance & Management Review*, 42(2), 241-279.
- Beugr, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Bies, R. J. (2015). Interactional Justice: Looking Backward, Looking Forward (89-107); in *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*; Edited by Cropanzano Russell S. and Ambrose Maureen L. (2015); Oxford University Press.
- Braun, V., & Clark, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1986). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC health services research*, 15(1), 1-17.

- Cropanzano, R., Fortin, M., & Kirk, J. F. (2015). How do we know when we are treated fairly? Justice rules and fairness judgments. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- D'Angelo, K., Krivel-Zacks, G., & Johnson, C. (2016). Finding Good Governance: Collaboration between the University of British Columbia and the Richmond School District. In *Problem-Based Learning in Teacher Education* (pp. 73-83). Springer International Publishing.
- Dundar, T., & Tabancali, E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral*, 46, 5777-5781.
- Erdogdu, M. (2018). Effect of Organizational Justice Behaviors on Organizational Silence and Cynicism: A Research on Academics from Schools of Physical Education and Sports. *Universal Journal of Educational Research*, 6(4), 733-741.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Habibi, N. H., & Santoso, R. B. (2019). Islamic Value Internalization in Teaching English at the Eighth Grade of SMP Al-Islam 1 Surakarta in the 2018/2019 Academic Year (Doctoral dissertation, IAIN SURAKARTA).
- Ho, Z. W., & Chang, K. T. (2009). Simmelian ties, organizational justice, and knowledge sharing in virtual workgroups: Research-in-Progress. In 17th European Conference on Information Systems, ECIS.
- Jalaludin Rahmad. (2000). *Psikologi Agama*, Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- Jawahar, I. M. (2002), "A Model of organizational justice and Workplace Aggression", *Journal of Management*, 28 (6), pg. 811-834.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 89(3), 395.
- Karkoulian, S., Assaker, G., & Hallak, R. (2016). An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability. *Journal of Business Research*, 69, 1862-1867.
- Kelly, R. (2016). *Creative Development: Transforming Education through Design Thinking, Innovation, and Invention*. Brush Education.
- Koksal, K., Kara, A. U. & Meydan, C. H. (2018). The effect of person-organization fit on the organizational silence within the ethical value context. *Omer Halisdemir University Academic Review of Economics and Administrative Sciences*, 11(2), 1-9.
- Lather A, S., & Kaur S. (2015) Evolution of the Concept of Organizational Justice ; *Asia Pacific Journal of Research*; Vol: I. Issue XXIV, A Peer reviewed international Journal.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845.
- Nabatchi, T. Lisa, B.B. David H. G. (2007) "Organizational Justice and Workplace Mediation: a Six-Factor Model", *International Journal of Conflict Management*, Vol. 18, No 2, pp. 148-174.
- Nasurdin, A. M., & Khuan, S. L. (2007). Organizational justice as an antecedent of job performance. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 9(3), 335-353.
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effects of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Journal of Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.
- Ozmen, O. N., Arbak, Y., & Ozer, P. S. (2007). Adaletle verilen degerin adalet algilari uzerindeki etkisinin sorgulanmasina iliskin bir arastirma. *Ege Academic Review*, 7(1), 19-35.
- Patterson, F. (2001). Developments in work psychology: Emerging issues and future trends. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 381-390.
- Rupp, D. E., Shapiro, D. L., Folger, R., Skarlicki, D. P., & Shao, R. (2017). A critical analysis of the conceptualization and measurement of organizational justice: Is it time for reassessment?. *Academy of Management Annals*, 11(2), 919-959.
- Silva, M. R., & Caetano, A. (2014). Organizational justice: What changes, what remains the same? *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 23-40.
- Titrek, O. (2009). Employees' organizational justice perceptions in Turkish schools. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(5), 605-620.