

بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه با رفتار شهروندی سازمانی

سید محسن علامه *

حمیدرضا بوستانی **

دریافت مقاله: ۹۲/۲/۲۸

پذیرش نهایی: ۹۳/۹/۹

چکیده

در این پژوهش سعی شده است تأثیر عدالت سازمانی با تکیه بر آموزه های نهج البلاغه به همراه چهار بعد آن شامل عدالت توزیعی، رویه ای، بین فردی و اطلاعاتی به عنوان متغیر مستقل بر رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته بین کارکنان دانشگاه اصفهان مورد بررسی قرار گیرد. جامعه آماری پژوهش حدود ۸۰۰ نفر از کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان بودند که ۱۷۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش عدالت سازمانی بر مبنای آموزه های نهج البلاغه از پرسشنامه محقق ساخته و برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه ارگان، و به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آماری ضریب همبستگی پیرسون از نرم افزار Spss و رویکرد معادلات ساختاری از نرم افزار Amos استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی به طور کلی و سه بعد آن شامل توزیعی، رویه ای و بین فردی بر اساس آموزه های نهج البلاغه ارتباط مثبت و معنا داری با رفتار شهروندی سازمانی دارد؛ ولی ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت اطلاعاتی و رفتار شهروندی سازمانی در این پژوهش مشاهده نشد.

کلید واژه‌ها: رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی و نهج البلاغه، مدیریت اسلامی و عدالت سازمانی.

dr_allameh@yahoo.com

* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

** دانشجوی دکتری مدیریت در سازمانهای دولتی ایران، دانشگاه تربیت مدرس

Boustani.hamid@gmail.com

مقدمه و بیان مسئله

سازمان، سامانه‌ای اجتماعی است و ادراک بی عدالتی بر روحیه کار جمعی تأثیرات زیانباری دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آن می‌شود؛ بنابراین رعایت عدالت سازمانی رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است.

از سوی دیگر منظور از رفتار شهروندی سازمانی^۱ به عنوان یکی از عوامل تأثیرپذیر از عدالت سازمانی، آن دسته از فعالیتهای مرتبط با نقش افراد در سازمان است که فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل توسط افراد انجام می‌شود. با توجه به اهمیت فراوان رفتارهای شهروندی سازمانی و به دلیل تأثیرات مثبت این گونه رفتارها در عملکرد سازمان، لزوم شناسایی میزان تأثیرپذیری این رفتار از عدالت سازمانی^۲ ضروری به نظر می‌رسد.

یکی از تفاوت‌های اساسی دیدگاه غرب با دیدگاه اسلام در زمینه عدالت، الهی بودن آن است، چرا که در نظریه‌های غربی افراد به عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف نگرسته می‌شوند و توجهی که به افراد صورت می‌گیرد نیز بر مبنای همین دیدگاه است ولی در اسلام بر الهی بودن تأکید زیادی می‌شود. از طرفی مدیریت غربی در حال نزدیک شدن به رویکرد اسلامی مدیریت است (میرسپاسی و همکاران، ۱۳۸۹).

مسائلی از قبیل سیاست، اقتصاد و حکومت و حتی مسائل مربوط به ماورای طبیعت همانند تقوا، اخلاق و عبادات همه به ضرورت احیای حق و عدالت در جامعه بر می‌گردد. مراجعه به ۲۳۹ خطبه و ۷۸ نامه و ۴۷۲ کلمه قصار نهج البلاغه و ۱۵۱ مناجات و دعای صحیفه علویه اثبات کننده این ادعا است (مولانا، ۱۳۸۸).

با اینکه پژوهشهای فراوانی در زمینه بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است به نظر می‌رسد بررسی این رابطه مبتنی بر الگویی از عدالت سازمانی مورد توجه قرار نگرفته است که بر اساس آموزه های دینی و اسلامی باشد. با توجه به وجود منابع بسیار غنی و جامع همانند قرآن مجید و نهج البلاغه و... که سرشار از نکات راهبردی، پندآموز و جامعی

1 - organisational citizenship behaviour

2 - organisational justice

است، نپرداختن و به کارگیری محدود این منابع در پژوهش‌های سازمانی جای هیچ توجیهی ندارد. به همین دلیل در این مقاله به بررسی رابطه عدالت سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه با رفتار شهروندی سازمانی بین کارکنان دانشگاه اصفهان پرداخته شده است.

چارچوب نظری پژوهش

امام علی (ع) و مفهوم عدالت

جنبه‌های مختلف عدالت در زندگی علی به هم آمیخته بود و ایشان را شخصیتی والا قرار داد به گونه‌ای که جداسازی علی(ع) و عدالت امکانپذیر نیست (مشرف جوادی و ابوطالبی، ۱۳۸۹: ۱۹). اگر در یک جمله بخواهیم هدف علی(ع) را از به دست گرفتن حکومت بیان کنیم، جواب برقراری قسط و عدل است و به همین دلیل نیز در محراب به شهادت رسید. بحث عدالت در اندیشه‌های حضرت علی(ع) بحث عمیق و گسترده‌ای است. علی(ع) شخصیتی است که به عنوان الگوی کامل عدالت در تاریخ بشریت مطرح است. بر اساس اعتقادات شیعه دیدگاه علی در مورد میزان واقعی فکر و عمل به عنوان شاخصترین الگوی عدالت و رابطه عادلانه دولت و مردم است. شالوده تفکر و اساس جهانبینی حضرت علی را بویژه در عرصه سیاست و اجتماع عدالت تشکیل داده و امام با این مبنای فکری وارد عرصه سیاست و اجتماع شده است و تا آخرین لحظه عمرش در تمام تصمیم‌ها و سیاست‌گذاری‌هایش بر آن به مثابه معیار و ملاک اساسی و تغییر ناپذیر اصرار ورزید.

حضرت علی (ع) می‌فرمایند: تحقیقا بهترین چیز برای حاکمان، اقامه عدالت است و ظهور محبت مردم را در پی دارد (علیزاده اصل، ۱۳۸۹). از طرفی عدالت در دید حضرت امیر(ع) این عوامل را دارد: عینی و ملموس بودن، قرار دادن هر چیز در جای خودش، اهمیت اجتماعی عدالت علاوه بر مراتب فضایل نفسانی و فردی آن، موزون و متعادل بودن، فضیلت اخلاقی که موجب اعتدال قوای نفسانی می‌شود، نفی هر گونه تبعیض، رعایت همه استحقاقها و عدم ترادف با برابری مطلق، رعایت حقوق افراد و دادن حق به حق دار، همسانی عدالت با عقل و خرد عملی، ارتباط استوار عدالت با تقوای الهی، عدالت به معنای شایسته سالاری و انتخاب اصلح (مشرف جوادی و ابوطالبی، ۱۳۸۹: ۲۱).

عدالت سازمانی از دید نهج البلاغه

با بررسی مفهوم عدالت در نهج البلاغه به این نتیجه می‌رسیم که امام علی (ع) در شیوه حکومت خود و همهٔ والیان تحت امر خود رعایت عدالت را از ضرورت‌های حکومت می‌داند و به همهٔ ابعاد عدالت، که امروزه تحت عنوان ابعاد سه‌گانه عدالت مطرح است، توجه خاصی مبذول داشته است. بدیهی است کلام امیر دربارهٔ عدالت بیش از ۱۴۰۰ سال قدمت دارد؛ درحالی که متون مربوط به عدالت سازمانی قدمتی کمتر از چهل سال دارد (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۲).

متون غربی موجود صرفاً بر عدالت به این دلیل که ابزاری برای دستیابی به اهداف سازمان است توجه می‌کند ولی در مکتب اسلامی و بویژه نهج البلاغه به عدالت به این دلیل که عاملی برای رشد معنوی انسانها و تکامل آنها است، توجه می‌شود. در واقع از دید اسلام منشأ و مبدأ مشروعیت عدالت، ذات عدالت است نه قرارداد و یا توافق اجتماعی و بشری (قلیچ، ۱۳۸۹: ۱۵۲). عدالت به انواع مختلفی از جمله عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی تقسیم می‌شود (دی کونینک^۱، فولگر^۲ و همکاران، ۱۹۹۸؛ لامبرت^۳، ۲۰۰۳؛ داوول^۴، ۲۰۰۴؛ کوهن^۵ و همکاران، ۲۰۰۱).

آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزشهای اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوبها و ساختارهای علمی و مدیریتی است که این امر، اصلی‌ترین تفاوت اسلام با غرب است.

عدالت توزیعی: به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی اشاره می‌کند که کارکنان دریافت می‌کنند. این عدالت در نظریه برابری آدامز ریشه دارد و به چگونگی پاسخدهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداشها در سازمانها توجه دارد. از دیدگاه نهج البلاغه عدالت توزیعی در سازمان شامل این موارد می‌گردد (عبدعلی، ۱۳۹۱: ۱۲):
فراگیر بودن بحث عدالت، عدم برابری نیکوکار و بدکار، اصلاح کار تمامی گروه‌های

1 - DeConinck
2 - Folger
3 - Lambert
4 - Dowall
5 - Cohen

موجود، ارزیابی دقیق عملکرد، پرداخت حقوق کافی و عادلانه، تناسب حقوق با تکلیف، اختصاص سهم برابر از بیت المال، پرهیز از امتیازخواهی در امور برابر.

عدالت رویه‌ای: در حالی که عدالت توزیعی به عادلانه بودن منابع و امکانات توجه دارد، عدالت روشی به عادلانه بودن روشهای مورد استفاده برای تصمیم‌گیری در مورد چگونگی توزیع امکانات و منابع اشاره می‌کند. پژوهشهای جدید در مورد عدالت روشی نشان می‌دهد که روشهای توزیع منابع و امکانات، عامل تعیین‌کننده مهم عدالت در سازمانها به شمار می‌رود. عدالت رویه‌ای در نهج البلاغه با ادراک نسبت به انصاف در روشهای تصمیم‌گیری (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، سازگاری و استفاده از روشهای غیر شخصی (نهج البلاغه، نامه ۵۹)، دقت در جمع‌آوری اطلاعات به منظور تصمیم‌گیری (نهج البلاغه، قصار ۲۲۰)، استانداردهای اخلاقی (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، امکان تصحیح تصمیمات ناقص در هر موقعیت و پذیرش حق (نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶)، عاری بودن تصمیمات از هرگونه منفعت شخصی (نهج البلاغه، نامه ۴۶)، وجود نمایندگی و فرصت برابر برای تمامی اقشار و گروه‌ها (نهج البلاغه، نامه ۵۳) مربوط می‌شود.

عدالت بین فردی: نوعی عدالت رویه‌ای است و به برخورد عادلانه‌ای اشاره دارد که در مورد فرد شاغل در قالب روشهای رسمی تصویب شده اعمال می‌شود. به منظور سنجش ادراک کارکنان از بودن یا نبودن عدالت بین فردی ابعادی از نهج البلاغه شامل داشتن ایمان و ترس از خدا و توجه به حلال و حرام (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، برخورد همراه با رحمت و محبت با زیردستان و تکریم آنها (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، گشاده رویی و مساوات در برخورد محترمانه با زیردستان (نهج البلاغه، نامه ۴۶)، فرو خوردن خشم و کنترل زبان (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، پرهیز از استبداد و عدم انعطاف در اجرای فرمان حکومتی و دولتی (نهج البلاغه، نامه ۴۶)، پاسخگو بودن و پنهان نشدن از زیردستان (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، مشاوره گرفتن از صاحبان خرد (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، پرهیز از منت نهادن و خلف وعده (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، عفو و صفا در برابر بروز خطا (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، نظم و انضباط در کارها (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، بردباری و سعه صدر در برقراری عدالت (نهج البلاغه، حکمت ۱۷۶)، توجه به طبقات محروم و زیردستان (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، پرهیز از خودپسندی و چاپلوسی (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، قدردانی از خدمات ارزنده زیردستان (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، حسن تدبیر (به نقل از: دلشاد تهرانی، ۱۳۷۷)، پنهان نگه داشتن عیب مستور زیردستان و اصلاح عیوب

آشکار آنان (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، استقامت و شجاعت (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، امانتداری (نهج البلاغه، نامه ۲۶)، ساده زیستی و پرهیز از اشرافیت گرایی (نهج البلاغه، نامه ۴۵) مورد بررسی قرار گرفته است.

عدالت اطلاعاتی: عدالت اطلاعاتی به برداشت و ادراک کارکنان از منصفانه بودن توزیع اطلاعات در سازمان اشاره دارد. ابعاد سنجش این عامل در نهج البلاغه شامل مواردی مانند کاهش موانع ارتباطی و وجود ارتباطات باز بین خود و زیردستان (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، از بین بردن ابهامات در ارتباطات (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، صداقت در گفتار (نهج البلاغه، نامه ۲۰۰) است. در جدول شماره یک چهار نوع عدالت ذکر شده، و شاخصهای آنها از دید رویکرد غربی و اسلامی با هم مقایسه شده است.



جدول ۱: چهار نوع عدالت و شاخصهای آنها از دید رویکرد غربی و اسلامی

ابعاد عدالت	عدالت اسلامی	عدالت غربی
توزیعی	فراگیری عدالت، عدم برابری نیکوکار و بدکار، اصلاح کار گروه‌های موجود، ارزیابی دقیق عملکرد، پرداخت حقوق کافی و عادلانه، تناسب حقوق با تکلیف، اختصاص سهم برابر از بیت المال، پرهیز از امتیازخواهی در امور برابر	افراد به آنچه به سازمان آورده اند در مقابل آنچه دریافت نموده‌اند، توجه می‌کنند (لامبرت، ۲۰۰۳)
رویه ای	دقت در جمع آوری اطلاعات برای تصمیم گیری، استفاده از روشهای غیرشخصی، وجود استانداردهای اخلاقی، امکان تصحیح تصمیمات ناقص، عاری بودن تصمیمات از هرگونه تعصب و منفعت شخصی، وجود نمایندگی و فرصت برابر برای همه گروه های موجود در سازمان	افراد به آنچه به سازمان آورده اند در مقابل آنچه دریافت نموده‌اند، توجه می‌کنند. (گرینبرگ، ۱۹۹۰)
بین فردی	ایمان به خدا، حلال و حرام، رحمت و محبت و تکریم، گشاده رویی و مساوات، کنترل خشم و زبان، پرهیز از استبداد در اجرای فرمانها، پاسخگو بودن، مشاوره از صاحبان خرد، پرهیز از منت نهادن، عفو و صفح در برابر خطا، نظم و انضباط، سعه صدر، توجه به طبقات محروم، پرهیز از خودپسندی، قدردانی از خدمات، حسن تدبیر، پنهان نگهداشتن عیب، استقامت و شجاعت، امانتداری، ساده زیستی	عدالت مراوده ای جنبه هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت، احترام بین منبع و دریافت کننده را در بر می‌گیرد (چارش و همکاران، ۲۰۰۱).
اطلاعاتی	حذف موانع ارتباطی و ابهامات ارتباطی، ارتباطات باز، صداقت گفتاری	کیفیت اطلاعات ارایه شده در مورد رویه‌ها (روک، ۲۰۰۶)، صداقت و توضیح کافی در مورد تصمیمات در سازمان (کالکوویت، ۲۰۰۶).

- 1 - Rock
2 - Colquitt

رفتار شهروندی سازمانی

منظور از رفتار شهروندی سازمانی آن دسته از فعالیتهای مرتبط با افراد است که فراتر از وظایف شغلی فرد در سازمان انجام می‌گیرد و با وجود مفید بودن این نوع از رفتارها سامانه پاداش رسمی سازمان، این رفتارها را شناسایی نمی‌کند (ارگان^۱، ۱۹۸۹).

ارگان عقیده دارد رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که با سامانه‌های رسمی پاداش در سازمان شناسایی نمی‌شود؛ ولی باعث ارتقای اثربخشی و کارایی سازمان می‌شود. این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه وظیفه‌ای از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد (ارگان، ۱۹۸۸: ۱).

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی: ارگان رفتار شهروندی سازمانی را مجموعه رفتارهای آگاهانه افراد تعریف می‌کند (دیپالا^۲، ۲۰۰۵). درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی میان پژوهشگران توافقی نظر نیست. در این زمینه در پژوهشهای مختلف به ابعادی نظیر رفتارهای کمک‌کننده، جوانمردی، گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورها، نوآوری فردی، وجدان، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، رفتار مدنی و نوع دوستی اشاره شده است. با توجه به انواع الگوهای ارائه شده، مهمترین ابعاد در جدول ۲ ارائه گردیده است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1 - Organ
2 - Dipaola

جدول ۲: ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از نظر پژوهشگران مختلف

پژوهشگر	ابعاد
وندی، ۲۰۱۰	کمک به همکاران، ابتکارات فردی، کوشایی فردی، وفاداری به سازمان
کومار و راج، ۲۰۰۹	کمک به همکاران، جوانمردی، وفاداری سازمانی، فرمانبرداری، ابتکارات فردی، آداب اجتماعی، خود توسعه‌ای
فارج، ژونگ و ارگان، ۲۰۰۴	پیشقدم بودن، کمک به همکاران، نماینده همکاران بودن، مشارکت در فعالیتهای گروهی، عرضه چهره مثبت از سازمان، خود یادگیرنده، مشارکت در کارهای خیریه، محافظت از منابع سازمانی، تمیز نگه داشتن محیط کار، ایجاد هماهنگی بین افراد
بین استوک، دی موران ویلی و اسمیت، ۲۰۰۳	وفاداری، فرمانبرداری، مشارکت، آداب اجتماعی
کاردونا و اسپی جو، ۲۰۰۲	نوعدوستی، وظیفه شناسی، وفاداری
هوئی، لو و چن، ۱۹۹۹	نوعدوستی، وظیفه شناسی، همانند سازی با سازمان، ایجاد هماهنگی بین افراد، محافظ منابع سازمان
باتمن و ارگان، ۱۹۸۳	فرمانبرداری، نوعدوستی، قابل اعتماد بودن، تمیز کردن محیط کار، عیب جویی نکردن، عدم اتلاف منابع، تشریک مساعی کردن، پرهیز از بحث با دیگران، و وقت شناسی

منبع: (رعنائی کردشولی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۸)

وظیفه شناسی: نمونه‌های مختلفی را در برمی گیرد و در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی را انجام می دهند که فراتر از حداقل سطح وظیفه‌ای مورد نیاز برای آن کار است. نوع دوستی: کمک به دیگر اعضای سازمان در مورد مشکلات و وظایف است (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۳). البته برخی از صاحب نظران رفتار شهروندی ابعاد نوعدوستی و وظیفه شناسی را در یک طبقه قرار می دهند و از آنها به عنوان «رفتارهای کمکی» نام می برند (بهاری فر و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۹).

جوانمردی: بعدی است که بیانگر پرهیز از وارد کردن خسارت به سازمان است. جوانمردی تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت‌های اجتناب ناپذیر و اجحاف‌های کاری است بدون اینکه گله و شکایتی صورت گیرد.

آداب اجتماعی: مانند حضور در جلسات و آگاه بودن از پیشرفتهای سازمانی شامل رفتارهایی

از قبیل حضور در فعالیتهای فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد. احترام و تکریم: شامل احترام به حقوق دیگران و مشورت با آنان است؛ این بعد بیان کننده چگونگی رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است.



شکل ۱: الگوی رفتار شهروندی سازمانی

ادبیات پژوهش

در مطالعات، یکی از یافته های بسیار مهم در بحث عدالت رویه ای تأثیر مثبت آن بر نگرشهای مختلف افراد مانند رضایت، مسئولیت پذیری و تعهد است (ارگان، ۱۹۹۰). کونوفسکی و همکاران مشخص کردند که عدالت رویه ای نشانگر مهم مسئولیت پذیری، و به نوبه خود نشانگر رفتار مطلوب شهروندی است (کونوفسکی^۱ و همکاران، ۱۹۹۴: ۶۶۷).

پژوهشها نشانگر این است در سازمانهایی که کارکنان بر این باورند که فراگردهای تصمیم گیری، ناعادلانه است بتدریج تعهد سازمانی کاهش، کم کاری، جا به جایی و ترک کار افزایش، و نهایتاً عملکرد سازمانی نیز کاهش یافته است (گودمن و فریدمن^۲، ۱۹۷۱: ۲۸۶). از طرفی قضاوت درخصوص عدالت رویه ای ممکن است ادراک از عدالت توزیعی را تحت تأثیر قرار دهد (رابینز^۳ و همکاران، ۲۰۰۰).

1 - Konovsky
2 - Goodman & Friedman
3 - Robbins

جدول ۳: پیشینه پژوهش در زمینه رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی

پژوهشگر	نتیایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها
(ویلیامز ^۱ و همکاران، ۲۰۰۲: ۳۳).	زمانی که کارمندان درک مثبتی از رفتارهای منصفانه از سوی سرپرستان داشته باشند، رفتار شهروندی بیشتری از خود نشان می‌دهند.
(فیلیپ ^۲ و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۲۲۰).	کارکنان زمانی حداکثر رفتار شهروندی سازمانی را دارند و اثربخشی را افزایش می‌دهند که احساس کنند عدالت سازمانی در مورد آنها رعایت می‌شود.
(مسر و وایت ^۳ ، ۲۰۰۶: ۱۰۳).	ادراک کارکنان از انصاف بر احتمال رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذاشته است. آنان بیان کردند ادراک کارکنان از انصاف ممکن است تأثیرات پایداری در مقایسه با خلق آنان بر رفتارهای فرا نقشی آنها داشته باشد.
(رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸).	رابطه ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است.
(اسکارلیکی و لاتام ^۴ ، ۱۹۹۶).	مدیران و سرپرستان واحدهایی که اصول عدالت سازمانی را طی دوره‌های آموزشی فراگرفته‌اند از نظر زیردستان، بیشتر به عنوان افرادی عادل و منصف ارزیابی شده، و همین نوع ارزیابی باعث شده است زیردستان رفتار شهروندی بیشتری نسبت به واحد کاری و همکاران خود ابراز کنند.
(عبدعلی، ۱۳۹۱)	ابعاد گوناگون عدالت سازمانی بر مبنای آموزه‌های نهج البلاغه شامل توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی با کیفیت زندگی کاری بین کارکنان شرکت فکور در اصفهان ارتباط مثبت و معناداری دارد.
(مشرف جوادی و همکاران، ۱۳۹۰)	میزان اجرای ابعاد عدالت با تأکید بر فرمان امام علی(ع) به مالک اشتر در دانشگاه هنر اصفهان مورد سنجش قرار گرفت و این نتیجه به دست آمد که عدالت توزیعی، کمتر از عدالت رویه‌ای و مراوده‌ای، و عدالت رویه‌ای کمتر از عدالت مراوده‌ای و همگی کمتر از سطح متوسط در دانشگاه هنر اصفهان اجرا شده و بنابراین در مجموع، عدالت سازمانی کمتر از سطح متوسط در دانشگاه هنر اصفهان به اجرا در آمده است.
(جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۲)	الگوی عدالت سازمانی با الهام از نهج البلاغه طراحی شد و ابعاد عدالت بر مبنای نهج البلاغه، که شامل توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است به ترتیب با میزان ۸۷ درصد، ۹۳ درصد و ۸۶ درصد تأیید شد.

1 - Williams

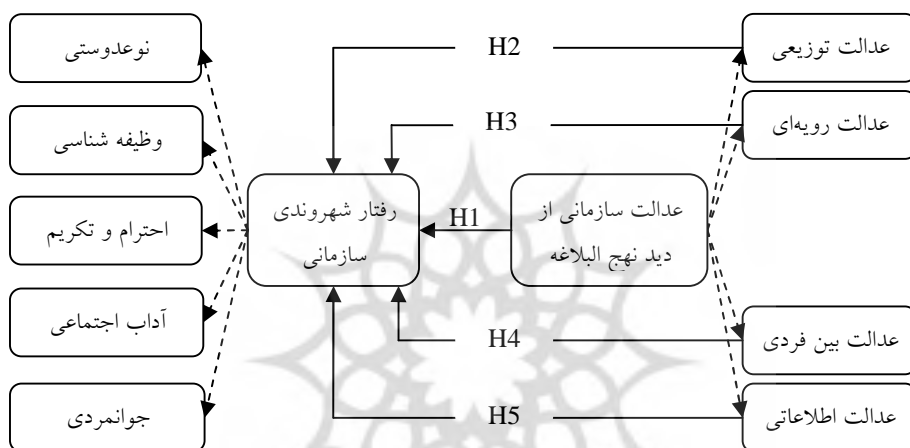
2 - Philip

3 - Messer & white

4 - Skarlicki & latham

الگوی مفهومی پژوهش

در این مقاله عدالت سازمانی مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه به همراه چهار بعد آن شامل عدالت توزیعی، رویه ای، بین فردی و اطلاعاتی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده، و متغیر وابسته نیز رفتار شهروندی سازمانی است.



شکل ۲: الگوی مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش

- ۱ - بین عدالت سازمانی ادراک شده مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنا داری هست.
- ۲ - بین عدالت توزیعی مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنا داری هست.
- ۳ - بین عدالت رویه ای مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.
- ۴ - بین عدالت بین فردی مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.
- ۵ - بین عدالت اطلاعاتی مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه و رفتار شهروندی سازمانی رابطه

مثبت و معنا داری هست.

روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، و از نظر تأثیر بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی، و از نظر روش گردآوری داده‌ها پیمایشی است. متغیرهای تحقیق شامل ادراک از عدالت سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه و ابعاد آن به عنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. جامعه آماری شامل تمام کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان است که حدود ۸۰۰ نفر هستند. جمع آوری اطلاعات نیز با روش نمونه‌گیری تصادفی صورت گرفته است. ابتدا یک گروه ۳۰ نفری از اعضای جامعه انتخاب و پرسشنامه در بین آنها توزیع شد. پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخهای گروه، و پیش برآورد واریانس، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران به دست آمد که ۱۷۰ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. هم‌چنین برای تعیین همبستگی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss ۱۸ و نرم افزار Amos 18 استفاده شده است. به منظور بررسی ارتباط بین دو متغیر شرح داده شده در متن و جمع آوری اطلاعات برای تجزیه و تحلیل و پی بردن به روابط بین آنها از پرسشنامه ۵۰ سؤالی سنجش عدالت سازمانی و ابعاد آن استفاده شده که سؤالات آن دقیقاً بر ابعاد توضیح داده شده در آموزه‌های نهج البلاغه مبتنی بوده است که ۱۲ سؤال آن برای سنجش عدالت توزیعی، ۹ سؤال برای سنجش عدالت رویه‌ای، ۲۶ سؤال برای سنجش عدالت بین فردی و ۳ سؤال هم برای سنجش عدالت اطلاعاتی طراحی شده است. برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه ۱۹ سؤالی ارگان استفاده نشد که بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است.

روایی و پایایی پژوهش

ابتدا روایی به شیوه محتوایی و پایایی از طریق آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت و سپس رابطه دو متغیر با نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت. روایی دو پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان مرتبط با موضوع پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها

از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و در مطالعه مقدماتی پس از تجزیه و تحلیل ۳۰ پرسشنامه، ضریب پایایی به دست آمده برای متغیرها مطابق جدول زیر به دست آمد که همگی نشان از پایایی خوب دارد. هم‌چنین آلفای کرونباخ در توزیع نهایی پرسشنامه ۹۴/۷ بوده که اثبات‌کننده پایایی قابل قبول است. در جدول شماره ۴ ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای تحقیق آمده است:

جدول ۴: ضریب الفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای پژوهش

متغیر	عدالت سازمانی	رفتار شهروندی	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	عدالت بین فردی	عدالت اطلاعاتی
درصد	۹۴.۱	۸۹.۸	۸۰.۵	۸۳.۲	۹۱.۲	۸۲.۴

یافته‌های پژوهش

بر اساس اطلاعات پرسشنامه، درصد فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی در جدول ۵ آمده است. ۳۸/۴ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۶۱/۵ درصد آنها نیز زن بوده‌اند. بیش از ۱۲ درصد از پاسخ دهندگان دارای مدرک دیپلم، ۱۳ درصد دارای مدرک کاردانی، ۵۳ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۲۱/۵ درصد نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند؛ هم‌چنین بر اساس اطلاعات، بیش از ۱۸ درصد پاسخ دهندگان بین صفر تا پنج سال سابقه خدمت در دانشگاه اصفهان را دارند؛ ۲۳/۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۸/۴ درصد نیز بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۳/۸ درصد دارای سابقه ای بین ۱۵ تا ۲۰ سال و در نهایت ۶/۹ درصد نیز بین ۲۰ تا ۲۵ سال سابقه خدمت در سازمان را دارند. نتایج اطلاعات توصیفی مربوط به سابقه خدمت در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

جنسیت	مرد (۳۸.۴٪)		زن (۶۱.۵٪)	
تحصیلات	دیپلم (۱۲.۳٪)	کاردانی (۱۳٪)	کارشناسی (۵۳٪)	کارشناسی ارشد (۲۱.۵٪)
سابقه خدمت	۰ تا ۵ سال (۱۲.۳٪)	۵ تا ۱۰ سال (۱۲.۳٪)	۱۰ تا ۱۵ سال (۱۲.۳٪)	۱۵ تا ۲۰ سال (۱۲.۳٪)

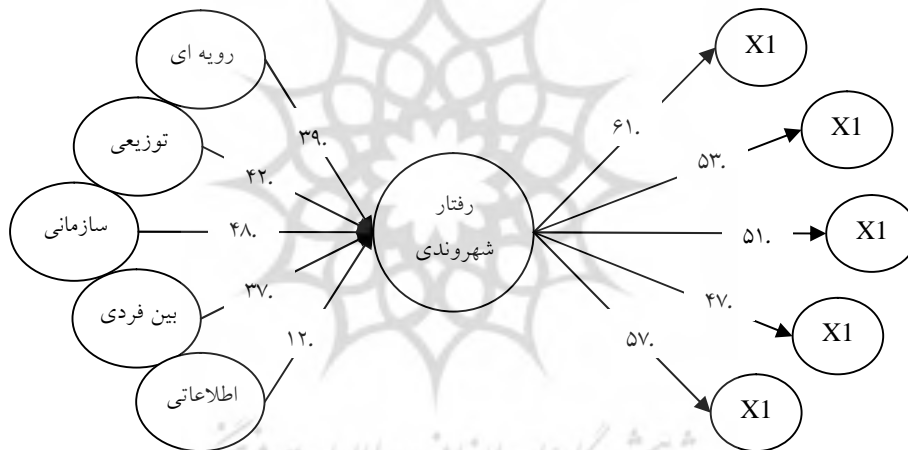
در جدول شماره ۶ نتایج مربوط به ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای پژوهش ذکر شده است:

جدول ۶: نتایج ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با عدالت و رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	عدالت سازمانی	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	عدالت بین فردی	عدالت اطلاعاتی
رفتار شهروندی سازمانی	.۴۹۰	.۳۹۶	.۴۲۲	.۳۶۶	.۱۲۴

با استفاده از نرم افزار Amos الگوی پژوهش بر اساس معادلات ساختاری در زیر ارائه شده

است:



شکل ۳: الگوی معادلات ساختاری

برازش الگو با نرم افزار معادلات ساختاری Amos مورد آزمون قرار گرفت که نتایج در جدول ۷ ارائه شده است؛ برای مثال در مورد شاخص برازش تطبیقی دامنه قابل قبول باید بین صفر و یک باشد که در این الگو مقدار این شاخص برابر ۰/۹۴۴ است و نشان از قابل قبول بودن الگوی انتخابی دارد.

جدول ۷: شاخصهای الگوی معادلات ساختاری پژوهش

شاخص	RMSEA	تایر لوییس (TLI)	CFI
حالت مطلوب	کوچکتر از ۰/۰۶ یا ۰/۰۸	بین صفر و یک	بین صفر و یک
حالت موجود در پژوهش	.۶۸	.۹۲۱	.۹۴۴

آزمون فرضیه‌ها

در جدول ۸ نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به پنج فرضیه پژوهش ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود فرضیه‌های اول تا چهارم مورد تأیید قرار گرفت ولی فرضیه پنجم پژوهش مورد تأیید قرار نگرفت.

جدول ۸: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	میزان خطا	Sig	نتیجه
اول	عدالت سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۹۰	۵ درصد	۰/۰۰۶	تأیید
مطابق این نتیجه عدالت سازمانی بر مبنای آموزه‌های نهج البلاغه بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است و مدیران سازمان مورد مطالعه باید به این بحث به منظور ارتقای رفتار شهروندی در سازمان توجه زیادی کنند.						
دوم	عدالت توزیعی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۲۲	۵ درصد	۰/۰۰۴	تأیید
بر اساس یافته‌ها، مسائلی مانند پرداخت حقوق کافی و عادلانه، تناسب حقوق با تکلیف، اختصاص سهم برابر از بیت المال، پرهیز از امتیازخواهی در امور برابر و ... موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود.						
سوم	عدالت رویه‌ای	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۹۶	۵ درصد	۰/۰۰۴	تأیید
نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های عدالت رویه‌ای بر مبنای آموزه‌های مستخرج از نهج البلاغه شامل انصاف در روشهای تصمیم‌گیری، سازگاری و استفاده از روشهای غیر شخصی، استانداردهای اخلاقی، وجود نمایندگی و فرصت برابر برای تمامی اقشار و گروه‌ها و غیره بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد.						
چهارم	عدالت بین فردی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۶۶	۵ درصد	۰/۰۰۲	تأیید
رعایت اصولی مانند ایمان و ترس از خدا و توجه به حلال و حرام، برخورد همراه با رحمت و محبت با زیردستان و تکریم آنها، عفو و صفح در برابر بروز خطا، بردباری و سعه صدر در برقراری عدالت که در راستای تحقق بین عدالت بین فردی است بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبتی دارد.						
پنجم	عدالت اطلاعاتی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۲۴	۵ درصد	۰/۱۱	رد
یافته‌ها در خصوص رابطه رفتار شهروندی سازمانی و عدالت اطلاعاتی در دانشگاه اصفهان، همبستگی معناداری را نشان نداد.						

نتیجه‌گیری و بحث

با توجه به نتایج، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه بر رفتار شهروندی سازمانی به صورت معنادار و مثبت تأثیر دارد ولی ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت اطلاعاتی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه و رفتار شهروندی سازمانی مشاهده نشد.

به‌طور کلی می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که کارمندان دانشگاه اصفهان نقش عدالت سازمانی را از دید نهج البلاغه و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی دارای تأثیر مثبت می‌بینند و مدیران دانشگاه باید به متغیر عدالت در بین کارکنان توجه کنند و با برآورده ساختن این نیاز با ایجاد انگیزه در کارکنان رفتار شهروندی سازمانی بهتری از آنها انتظار داشته باشند که این به ارتقای بهره‌وری نیز منجر خواهد شد. نتایج با نتایج پژوهش‌های متولی زاده اردکانی (۱۳۹۳)، موثق و همکاران (۱۳۹۳)، فیلیپ و همکاران (۲۰۱۲)، چوپانی و همکاران (۱۳۹۳)، کاملی و همکاران (۱۳۹۳) عبدعلی (۱۳۹۱)، ویلیامز و همکاران (۲۰۰۲)، مسر و وایت (۲۰۰۶)، نعیمی و شکرکن (۱۳۸۵)، رامین مهر و همکاران (۱۳۸۸)، بهاری‌فر و همکاران (۱۳۹۰)، عریضی و گل‌پرور (۲۰۰۶)، وطن خواه و همکاران (۱۳۹۲) همسو است. هم‌چنین نتایج زیرمعیارهای عدالت با پژوهش‌های نعیمی و شکرکن (۱۳۸۵)، چوپانی و همکاران (۱۳۹۳)، کاملی و همکاران (۱۳۹۳) مطابقت دارد.

همان‌طور که ملاحظه شد پژوهش‌های دیگر نیز تأیید‌کننده نتیجه این تحقیق است و آنها نیز عدالت سازمانی را گامی مؤثر در راستای دستیابی به رفتار شهروندی سازمانی دانسته‌اند.

پیشنهاد‌های کاربردی

کارکنان دانشگاه اصفهان بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری مشاهده می‌کنند. بر این اساس، عدالت رویه‌ای می‌تواند در دانشگاه تأثیر مثبتی به منظور بروز رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد. در راستای تحقق عدالت رویه‌ای اقدامات ذیل مناسب به نظر می‌رسد:

- به کارگیری سامانه پاداش مؤثر و مقتضی به منظور شکل‌گیری و تقویت رفتارهای سازمانی، و اختصاص پاداش به افرادی که رفتارهایی فراتر از وظایف خود انجام می‌دهند.

- مدیران باید دقت زیادی در جمع‌آوری اطلاعات به‌منظور تصمیم‌گیری صورت دهند. در صورتی که کارمندان بدانند که تصمیمات با آگاهی کامل در سازمان گرفته می‌شود، ادراک بهتری از عدالت سازمانی دارند.

- هر چه برخوردها در سازمان به سمت غیر شخصی شدن پیش رود و مدیران در برخورد با

کارمندان تبعیض کمتری قائل شوند، ادراک کارکنان از عدالت روش بهبود خواهد یافت.

- ملاک رفتار با کارکنان سازمان باید بر اساس "استانداردهای اخلاقی" پیش رود تا ادراک از عدالت روشی بهبود یابد. هم‌چنین در صورتی که کارکنان مشاهده کنند که مدیران بر تصمیمات اشتباه خود تأکید نمی‌کنند و فرهنگ عذرخواهی و پذیرش حرف حق در سازمان نهادینه شده است، درک بهتری از عدالت روشی در سازمان دارند.

- تمامی کارکنان بخشهای مختلف باید نماینده یا فرصت داشته باشند تا برای گرفتن حق و پیگیری مطالبات خود را امکانپذیر بدانند.

در راستای تحقق عدالت توزیعی

- به منظور بهبود ادراک از عدالت توزیعی، سامانه ارزیابی عملکرد در سازمان باید به سمتی پیش رود که تشخیص نیکوکار و بدکار و کیفیت عملکردها امکانپذیر باشد.

- عملکرد کارکنان به صورت دقیق توسط مدیران ارزیابی شود و پرداخت حقوق بر اساس ارزیابی و کافی و عادلانه باشد.

در راستای تحقق عدالت بین فردی

- باید برخورد مدیران با کارکنان محترمانه باشد و مدیریت مشارکتی را در تصمیم‌گیری تا حد امکان اجرا، و از اشتباهات کوچک و قابل بخشش آنان گذشت کنند.

- باید فرصتی را به کارکنان اختصاص داد و اهتمام زیادی در حل مشکلات مختلف آنان صورت داد و در رفع عیوب آنان کوشش زیادی کرد.

- مدیران باید افراد چاپلوس و تنگ‌نظر را از اطراف خود دور کند

در راستای تحقق عدالت اطلاعاتی

- موانع ارتباطی بین مدیران و کارکنان کاهش یابد و ارتباطات بصورت باز بین مدیران و زیردستان جریان داشته باشد.

- مدیران در وعده‌ها و گفته‌های خویش نسبت به زیردستان صداقت داشته باشند و ابهامات ارتباطی در تعاملات را به حداقل برسانند.

پیشنهادها برای پژوهشهای آینده

- پژوهشگران آینده می‌توانند ابعاد و شاخصهای مربوط به رفتار شهروندی سازمانی را نیز از منابع و آموزه‌های نهج البلاغه استخراج، و اصول مربوط به عدالت را بر مبنای آموزه‌های نهج البلاغه با الگوی اسلامی شده رفتار شهروندی بررسی کنند.

- پژوهشگران می‌توانند از روشهای دیگری علاوه بر پرسشنامه به منظور جمع آوری اطلاعات استفاده کنند. هم‌چنین استفاده از روشهای کیفی پژوهش مانند نظریه داده بنیاد می‌تواند جنبه نوآورانه‌ی پژوهش را تقویت کند.

منابع فارسی

- نهج البلاغه. ترجمه سید جعفر شهیدی (۱۳۸۹). تهران: انتشارات و آموزش اسلامی: ۲۵۰ - ۱۰۰.
- بهارى فر، علی؛ جواهرى کامل، علی؛ احمدی، سید علی اکبر (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزشهای اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی. مجله پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. دوره ۱. ش ۱: ۴۲ - ۲۳.
- جمشیدی، ناصر؛ خنیفر، حسین؛ نادری، جلال (۱۳۹۲). طراحی مدل عدالت سازمانی با الهام از نهج البلاغه و اعتباربخشی آن با استفاده از نظر خبرگان. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۱. ش ۳: ۷۵ - ۵۱.
- چوپانی، حیدر؛ بیگ محمدی، سمیه؛ ملکی حسنونند، مسلم. (۱۳۹۳). رابطه بین عدالت سازمانی با رفتارهای فراتقش. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ش ۲۷: ۴۹ - ۴۲.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۷). حقوق و عدالت در نهج البلاغه. نشریه النهج. ش ۲۹: ۶۷ تا ۹۱.
- رامین مهر، حمید؛ هادی زاده مقدم، اکرم (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ستاد تهران). پژوهشنامه مدیریت تحول. س اول. ش دوم: ۸۹ - ۶۵.
- رعنائی کردشولی، حبیب الله؛ شکر، عبدالعلی؛ پورمولا، سید محمد هاشم؛ شهیدیان، زهرا سادات (۱۳۹۲). تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی. دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی. س ۲۱. ش ۱: ۸۲ - ۴۵.
- سیدتقوی، میرعلی؛ رفعتی آلاشتی، کبری (۱۳۹۱). رابطه تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و نقش فرهنگ سازمانی در تعدیل این رابطه (مورد مطالعه، شرکت نفت و گاز پارس). فصلنامه مدیریت و منابع انسانی نفت. س ۳. ش ۱۱: ۲۴ - ۹.
- عبدعلی، غزاله (۱۳۹۱). تحلیل رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با الگوی کیفیت زندگی کاری مبتنی بر

- آموزه‌های نهج البلاغه در میان کارکنان شرکت فکور. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی. دانشگاه اصفهان.
- علیزاده اصل، هاشم (۱۳۸۹). عدالت و بازتاب آن در حکومت علوی، همایش ملی نهج البلاغه و علوم اسلامی: ۲۰۱۸ - ۱۹۹۹.
- قلیچ، وهاب (۱۳۸۹). معیارهای عدالت توزیعی مقایسه تطبیقی دیدگاه‌های جان راولز و شهید مطهری. دو فصلنامه علمی - تخصصی مطالعات اقتصاد اسلامی. س سوم. ش یک: ۱۶۳ - ۱۴۵.
- کاملی، محمدجواد؛ عباس زاده، یاسر (۱۳۹۳). تبیین رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی امین. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی. ش ۵. دوره نهم: ۱۳۴ - ۱۰۸.
- متولی زاده اردکانی، سعید؛ زکیانی، شعله (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در معاونت تحقیقات و فناوری. فصلنامه اخلاق زیستی. س ۴. ش ۱۲: ۶۴ - ۴۹.
- مشرف جوادی، محمد حسین؛ ابوظالبی، محمد مهدی (۱۳۹۰). بررسی شاخص‌های عدالت سازمانی در نهج البلاغه با تاکید بر فرمان امام علی (ع) به مالک اشتر. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی. سال ۱۹. ش ۱: ۳۶ - ۱۱.
- موثوق، محمدتقی؛ عریضی، حمیدرضا (۱۳۹۳). رابطه چندگانه عدالت سازمانی ادراک شده و معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی. مجله روانشناسی. س هجدهم. ش ۲: ۱۹۴ - ۱۷۶.
- مولانا، حمید. (۱۳۸۸). امام علی (ع) و ابعاد عدالت اجتماعی. مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، کتاب نقد. ج ۱۸: ۲۰۶ - ۱۹۵.
- میرسپاسی، ناصر؛ ذبیحی، محمدرضا؛ عرفانیان خازنده، محمدرضا (۱۳۸۹). مطالعه تطبیقی مدیریت علوی و مدیریت غربی. نهج البلاغه و علوم انسانی. ص ۲۵.
- نعامی، عبدالرضا؛ شکر شکن، حسین (۱۳۸۵). بررسی رابطه‌ی ساده و چندگانه‌ی عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران. دوره سوم. س ۱۱. ش ۱ و ۲: ۷۰ - ۵۷.
- وطن خواه، سودابه؛ یگانه، سمیه؛ نصیری، طه؛ شمس، لیدا؛ عتیقه چیان، گلرخ؛ وزیري نسب، حبیبه (۱۳۹۲). رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله پی‌اورد سلامت. س ۷. ش ۶: ۵۵۵ - ۵۴۴.

منابع انگلیسی

- Charash, V. C. & Spector, P. E. (2001). **The Role of Justice in Organizations. a Meta Analysis.** Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol 80, p. 278,
- Cohen-charash, Y. & Paul E. S. (2001). **The role of justice in organizations; A meta-Analysis.** Organizational Behavior and Human decision Processes, Vol. 86, No. 2, pp. 278 - 321.

- De Coninck, b.(2010). **The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust.** Journal of Business Research, 63, pp. 1349–1355
- Dipaola, M. & Tarter, C. & Hoy, W.K. (2005). **Measuring organizational citizenship in schools: The OCB scale.**, Wayne K. Hoy & Cecil Miskel (Eds.), Leadership and Reform in American Public Schools. Greenwich, C.T., Information Age.
- Dowall, A. & Fletcher. (2004). **Employee development: and organizational Justice perspective.** personnel Review, 33, p 829.
- Folger, R. & Kussel, C. (1998). **Organizational Justice and human resource management.** sage publications.
- Goodman, P. S, & Friedman, A. (1971). **An examination of Adams' theory of inequity.** Administrative Science Quarterly, 16, pp 271-288.
- Greenberg, J. (1990). **Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow.** Journal of Management, 16, 399 – 432.
- Konovsky, M.A., & Pugh, S.D (1994). **Citizenship behavior and social exchange.** Academy of Management Journal, 37, pp 656-669.
- Lambert, E. (2003). **The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff.** journal of criminal justice on Correctional Staff, Vol. 31, Issue 2, pp. 155-168.
- Messer, B. A. E., & white, F. A. (2006). **Employees' mode perceptions of fairness and organizational citizenship behavior.** Journal of business and psychology, vol, 4, pp. 97-105.
- Organ, D. W , & Konovsky, M. (1989). **Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior.** Journal of Applied Psychology, 74, pp157-164.
- Organ, D. W. (1988). **"Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome"**. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). **The motivational basis of organizational citizenship behavior.** In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), Research in organizational behavior, Vol. 12, pp 43–72. Greenwich, CT: JAI Press.
- Philip, P and Kumar, R and Choudhary, n. (2012). **Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Justice at Work Place"**, Ninth AIMS International Conference on Management. Pp 1215 - 1221
- Robbins, T. L., Summers, T. P., & Miller, J. L. (2000). **Intra- and inter-justice relationships: Assessing the direction.** Human Relations, 53(10), 1329-1355.
- Skarlicki DP, latham GP(1996). **Increasing citizenship behavior within a labor union: a test of organizational justice theory.** Journal of Appl Psychol , Vol 81(2), pp 161-169.
- Williams, s., pitter, R, & zainxba, M. (2002). **Justice and organizational citizenship behavior intentions: air reward versus fair treatment.** The journal of social psychology.142 (1) pp: 33.

