

## بررسی تأثیر تقوای الهی بر عدالت سازمانی مدیران (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی)

احمد شجاعی<sup>1</sup>  
ناصر رحمانی<sup>2</sup>  
پریسا بقال اصغری<sup>3</sup>

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر تقوای الهی بر عدالت سازمانی مدیران دانشگاه محقق اردبیلی انجام شد. **روش:** در این پژوهش تعداد 104 نفر از کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش عدالت سازمانی، از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی (مورمن و نیهوف، 1993) و برای سنجش تقوا، از پرسشنامه محقق ساخته که روایی آن توسط اساتید و صاحب‌نظران تأیید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ 0/78 تعیین شد، بهره گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آماری، ضریب همبستگی و رگرسیون استفاده شد. **یافته‌ها:** بین تقوای مدیران با عدالت سازمانی همبستگی مثبت معنادار وجود دارد و فرضیه اصلی پذیرفته شد. **نتیجه‌گیری:** تقوا با عدالت مراددهی، بر خلاف عدالت توزیعی و رویه‌ای، رابطه همبستگی مثبت و معنادار دارند و فرضیه آن نیز تأیید شد. با تحلیل نتایج مقاله می‌توان نتیجه گرفت که تقوای مدیران در دانشگاهها چنان که باید به تقویت و گسترش سازمانی کمک کند، مورد توجه قرار نگرفته است.

**واژگان کلیدی:** عدالت، رفتار مدیران، دانشگاه محقق اردبیلی، تقوای الهی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

♦ دریافت مقاله: 96/08/02 ؛ تصویب نهایی: 97/04/21

1. دکتری علوم قرآنی و تفسیر - حوزه علمیه قم - دانشیار گروه معارف اسلامی، دانشگاه محقق اردبیلی (نویسنده مسئول) / نشانی: دانشگاه محقق اردبیلی، گروه معارف اسلامی / شماره: 04531505235 / Email: Shojaei.ahmad50@gmail.com
2. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه محقق اردبیلی.
3. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه محقق اردبیلی.

## الف) مقدمه

در دنیای رقابتی و پرشتاب امروز، سازمانها مدیران را به بهبود کارایی سازمانی تشویق می‌کنند. کارایی سازمان از طریق نهادینه کردن رفتارهای مثبت میان کارکنان بهبود می‌یابد (نورمابا،<sup>1</sup> 2012). از طرفی، سازمانها در فضای رقابتی امروز، تمایل زیادی به اجرای فرایندهای منسجم تصمیم‌گیری برای افزایش نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف خود دارند (گومز،<sup>2</sup> 2009). لازمه افزایش توانایی سازمانها، داشتن کارکنان و مدیران متعهد است. در دهه آخر قرن بیست، اغلب اندیشمندان و پژوهشگران معتقد بودند برای داشتن کارکنان خلاق و متعهد، مدیران باید عدالت بهتری نسبت با کارکنان داشته باشند؛ زیرا عدالت، مفهومی مهم و موضوع اصلی تحقیق در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است (گرینبرگ،<sup>3</sup> 1990). به عبارتی؛ سازمان، سامانه‌ای اجتماعی است و ادراک بی‌عدالتی بر روحیه کار جمعی تأثیرات زیانبار دارد؛ زیرا بر اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان تأثیر می‌گذارد. بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود؛ بنابراین، رعایت عدالت سازمانی رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. (علامه بوستانی، 1393)

عدالت<sup>4</sup> از نشانه‌های عقلانیت و سلامت فکری و اخلاقی هر جامعه، از عوامل مهم رشد و توسعه معقول و همه‌جانبه، زمینه‌ساز همه فضیلتها و کمالات و حافظ حقوق و کرامت انسانی، یکی از پیش‌شرطهای اساسی برای ارضای نیازهاست (تپور، 2003). اهمیت عدالت در دین اسلام نیز همین بس که یکی از اصول دین و مبنا و زیربنای تمامی اصول و اندیشه سیاسی اسلام است (کاظمی، 1382). بدیهی است مدیرانی که به دنبال برقراری عدالت در سازمانند، اگر از حقیقت تقوا و ارزشهای آن غافل نباشند، طبیعتاً سازمان از عدالت بهتر و کارایی بیشتری برخوردار خواهد شد. تقوا<sup>5</sup> مالکیت نفس است، نه بندگی نفس؛ زیرا انسان را از اسارت شهوت و غضب و کینه‌توزی و خودخواهی و خودبینی و تعصب و لجاجت و طمع و خودپرستی و صدها خصلت زشت دیگر آزاد می‌سازد. به بیان دیگر؛ تقوا راه رسیدن کارکنان و مدیران سازمان را به عدالت هموارتر می‌سازد و رابطه مستقیمی با هم دارند.

با توجه به اینکه ایران، کشوری اسلامی و قوانین موجود در سازمانهای آن، برگرفته از شرع مقدس و دستورات الهی است و از طرفی، عدالت یکی از فاکتورها مهم و اساسی در موفقیت یک سازمان در سطح خرد و کشور در سطح کلان است، لذا این تحقیق به دنبال بررسی رابطه تقوا بین مدیران و برقراری آنها در عدالت سازمانی است.

- 
1. Nurmaya
  2. Gomes
  3. Greenberge
  4. Justice
  5. Piety

## ب) بیان مسئله

جهان معاصر با سرعتی شگفت‌انگیز در حال تحول است. اگرچه این تحول در تمام دوران وجود داشته، ولی امروزه چه به لحاظ محتوا و چه به لحاظ سرعت بی‌سابقه است. سازمانها یکی از بارزترین مشخصه‌های جوامع امروزی‌اند که به سرعت در حال تغییرند و نقش نیروی انسانی در این تحولات غیر قابل انکار است (حیب، 1382). در نظام امروزی، ارتقای عملکرد فردی و سازمانی، از اهداف عمده هر سازمان زنده و فعال است (راینز، 1387). یکی از مهم‌ترین عوامل برای موفقیت هر سازمان، احساس عدالت و انصاف کارکنان از مدیران سازمانهاست. عدالت سازمانی در اغلب تحقیقات، پدیده‌ای سه بُعدی (عدالت رویه‌ای،<sup>1</sup> عدالت توزیعی،<sup>2</sup> عدالت مراوده‌ای<sup>3</sup>) در نظر گرفته می‌شود (یعقوبی و همکاران، 1388). عدالت توزیعی، به ادراکات معطوف به نتایج حاصل از کار (پاداش، ترفیع، امکانات) بازمی‌گردد؛ عدالت مراوده‌ای، به برقراری ارتباط مدیر با کارکنان به طور تساوی و عدالت رویه‌ای نیز به شیوه تصمیم‌گیری مدیر در سازمان اشاره دارد. بر اساس نظریه عدالت و برابری آدامز، برقراری عدالت در سازمان، نقش بسیار مهمی در بهره‌وری و موفقیت آن سازمان دارند. درک عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمان ضروری است و سازمان باید برای تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد. رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان و در نهایت، موجب موفقیت و پیروزی سازمان می‌شود. (پارکر، 2005)

تقوا یکی از مؤلفه‌های تعدیلگر بسیار مهم در برقراری عدالت توسط مدیران است (بدعلی، 1391). تقوای الهی به دلیل اثرگذاری ویژه بر رفتار و عملکرد و اعضای سازمان، نقش مهمی در کنترل درونی رفتارهای کارکنان و پیشگیری از فساد اداری دارد (نوری و خلیلی، 1394). تقوا نیروی درونی است که فرد دارای آن، از خود در برابر مخالفت با دستورات الهی محافظت می‌کند؛ زیرا مدیران با تقوا بر خود لازم می‌دانند که عدالت را تا حد امکان، در راستای فرمایش خدا و قرآن در سازمانها اجرا کنند (نادری قمی، 1357). بر خلاف موقعیت و قوانین اسلامی حاکم در کشور، امروزه شواهد و اتفاقات در عرصه مدیریت سازمانها، به گونه دیگری است؛ زیرا عدالت، وجهه خود را در سازمانهای دولتی تا حدودی از دست داده است. از طرفی نیز رابطه تقوای مدیران و برقراری عدالت در سازمانها نیز بررسی نشده است. لذا این تحقیق به دنبال شناسایی رابطه عدالت سازمانی با تقوای الهی مدیران و همچنین بررسی ابعاد سه گانه عدالت (عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، عدالت توزیعی) با تقوای الهی است.

---

1. Procedural Justice  
2. Distributive Justice  
3. Interactional Justice

### ج) ضرورت تحقیق

امروزه دستیابی به اهداف سازمانها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است. کارآمدی و بهره‌وری سازمانها پیوند نزدیک خود را با مقوله‌هایی مثل عدالت سازمانی حفظ کرده است (بزی، 1385). عدالت همواره نیاز اساسی زندگی جمعی انسانها در طول تاریخ بوده است (دعقانی و همکاران، 1390). امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمانها در زندگی اجتماعی انسانها، نقش عدالت در سازمانها بیش از پیش آشکار شده است. سازمانهایی موفق به جوابگویی تغییرات محیط بیرونی خواهند بود که کارکنان متعهد و خلاق داشته باشند. یکی از پیش شرط‌های لازم برای جذب و ارتقای کارکنان متعهد در سازمان نیز رعایت عدالت توسط مدیران آن سازمان است؛ زیرا احساس منصفانه و برابری کارکنان در سازمان، موجب انگیزش آنان در شغلشان می‌شود. طبق تحقیقات انجام شده، عدالت نقش حیاتی در موفقیت سازمان دارد، لذا ضرورت دارد تأثیر تقوا بر عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای) بررسی شود. تقوا و بندگی به معنای رعایت اصول بندگی و اصول ایمنی راه است؛ راهی که به کمال آدمیان می‌انجامد؛ چنان که حضرت علی (ع) می‌فرماید: «از خدا برای تقوا یاری بگیرید و از تقوا برای رسیدن به خدا» (شریفی، 1390). تقوا دو گونه است: تقوای الهی که حفاظ و پوششی است که نشانی از خداوند و هدایتش دارد و خداوند آن را به خواستار هدایت و مشتاق حقیقت می‌بخشد. همچنین در میان عناصر سعادت‌ساز و موفقیت، عنصر تقوا جایگاهی ویژه دارد. قرآن از این عنصر نجات‌بخش فراوان یاد کرده است: «همانا برای پرهیزگاران کامیابی و سرای نیکبختی است» (نبا، 31). امام حسین (ع) می‌فرماید: «خداوند! مرا به وسیله تقوا سعادت‌مند ساز» (عطاران و همکاران: 1395). لذا بررسی رابطه عدالت سازمانی مدیران و تقوای الهی آنان، مهم است.

### د) چارچوب نظری

عدالت، همواره نیاز اساسی زندگی جمعی انسانها در طول تاریخ بوده است؛ طوری که اساسی‌ترین معرفت در ادیان آسمانی، شناخت خداوند به عنوان امرکننده به عدل و بر پا دارنده عدل است که اساس رابطه انسان با خداست (دعقانی و همکاران، 1390). در ادبیات سازمانی و مدیریت، واژه عدالت سازمانی نخستین بار توسط گرینبرگ استفاده شد. به نظر وی، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (گرینبرگ، 1990). اهمیت برقراری عدالت توسط مدیران، در موفقیت سازمانها و رسیدن به اهدافشان نقش بسیار مهمی دارد. در متون اسلامی تعاریف متعددی از عدل و عدالت شده است. استاد مطهری در مجموع چهار معنا برای کلمه عدل بیان کرده‌اند:

- موزون بودن و تعادل: به معنای وجود تناسب در مجموعه‌هاست و نقطه مقابل آن، عدم تناسب است نه ظلم؛ بنابراین، از موضوع بحث ما خارج است.

- تساوی و نفی هر گونه تبعیض: اگر مقصود این باشد که هیچ استحقاقی رعایت نشود، این عدالت عین ظلم است. اما اگر مقصود این باشد که رعایت تساوی در زمینه استحقاقهای متساوی، البته معنی درستی است. ولی در این صورت، بازگشت این معنی به معنی سومی است که ذکر خواهد شد.

## 315 بررسی تأثیر تقوای الهی بر عدالت سازمانی مدیران

- رعایت حقوق افراد و عطا کردن به هر ذی‌حقی، حق او: معنی حقیقی عدالت اجتماعی بشری، یعنی عدالتی که در قانون بشری باید رعایت شود، همین معنی است.

- رعایت استحقاقها در افاضه وجود و امتناع نکردن از افاضه و رحمت به آنچه امکان وجود یا کمال دارد. از نظر حکمای الهی، صفت عدل آنچنان که لایق ذات پروردگار است، به این معناست. (مطهری: 1384)

آنچه مستقیم با موضوع این تحقیق مرتبط است، مفهوم عدالت در سومین تعریف از عدالت در کلام استاد مطهری است. در ادامه تعاریف متفاوت از عدل، سخن ارزشمند حضرت علی (ع) کامل‌کننده است: «العدل یضع الامور مواضعها». (نهج‌البلاغه، حکمت 437)

### 1. عدالت سازمانی

در ادبیات سازمانی مدیریت، واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ در دهه 1970 استفاده شد. فرناندس و وامله به نقل از گرینبرگ بیان می‌دارند، عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان با کارکنانشان اشاره دارد. تحقیقات درباره عدالت سازمانی در 30 سال اخیر رشد فراوانی داشته است. اجرای عدالت در جامعه منوط به اجرای عدالت در سازمانهاست. به عبارتی؛ پیشرفت هر جامعه‌ای نیازمند سازمانهای فعال و پویاست. ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه، می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط در کار را تحت تأثیر قرار دهد (دی‌کونینک،<sup>1</sup> 2010). لذا برای اجرای عدالت در سازمان، مدیران بایستی به سه مؤلفه حیاتی ذیل در برقراری عدالت سازمانی توجه لازم را داشته باشند:

**برابری:** پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به عنوان عضوی از سازمان.

**بی‌طرفی:** بی‌طرفی در تصمیم‌های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان.

**عدم تبعیض:** اجتناب از هرگونه تبعیض و اعطای حق استیناف به کارکنان؛ یعنی حق تجدید نظر خواهی در تصمیم‌ها. (سطوت، 1379)

در ادامه مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی، پژوهشگران به سه نوع عدالت رویه‌ای، توزیعی و مرادده‌ای در سازمانها و محیط اجتماعی پی برده‌اند.

### یک) عدالت توزیعی

عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداشهاست. این منابع می‌تواند اقتصادی، احساسی و اجتماعی باشد. با این حال، اکثر تعاریف ارائه‌شده درباره عدالت توزیعی بر جنبه‌های اقتصادی یا ابزاری عادلانه بودن نتایج تأکید دارد. بنابر این، ادراکات فردی از اینکه نتایج منصفانه‌اند یا غیر منصفانه،

مشابه سازوکار عدالت توزیعی عمل می‌کنند. تایلر در 1984 دریافت که ضریب همبستگی قوی بین عدالت توزیعی و رضایت در سازمانها وجود دارد (اورلاندو،<sup>1</sup> 2002). همان‌طور که در عدالت توزیعی تناسب تقسیم انواع منابع از جمله: احترام، پاداش، مزایا و... بررسی می‌شود، مردم عادلانه بودن را بر اساس مقایسه داده‌ها و ستاده‌ها و همچنین مقایسه نسبت آنها با استانداردهایی که بر مبنای آن دریافتی می‌گیرند، درک می‌کنند. (صادق، 1390)

### دو). عدالت رویه‌ای

عدالت رویه‌ای به برداشت افراد از عادلانه بودن روشهای جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمتشان و نه توزیع واقعی درآمدها اشاره می‌کند. بنابر این، در عدالت رویه‌ای ادراکات افراد نقش کلیدی دارد و واکنش افراد نسبت به روشها، به چگونگی ادراک آنان از روشها بستگی دارد و نه ماهیت واقعی آنها (رضایان، 1383). همچنین این عدالت بیان می‌کند که افراد حق ندارند و نباید از روشها و فرادگردهای غیر عادلانه به نتایج عادلانه دست یابند. (کوهن و همکاران، 2001)

### سه) عدالت مرآوده‌ای

عدالت مرآوده‌ای، توسعه یافته عدالت رویه‌ای است. این نوع عدالت، تأکید بر چگونگی رفتار مدیران با زیردستان بر اساس صداقت، بزرگداشت، احترام و امثال اینها دارد. بلاکلی<sup>2</sup> و همکاران (2005) عدالت مرآوده‌ای را به دو جزء تقسیم می‌کنند: جزء نخست، عدالت بین فردی و میزان رفتار محترمانه و صادقانه سرپرست با مردم و جزء دوم، عدالت اطلاعاتی است؛ یعنی ارائه توضیح سرپرستان به کارکنان درباره تصمیماتی که ممکن است بر آنان اثر بگذارد. عدالت بین فردی بر رفتار خوب، احترام، صداقت و... که در رویه‌ها مشهود است، مربوط می‌شود و عدالت اطلاعاتی به اطلاعات و توضیحاتی که توسط تصمیم‌گیرندگان در خصوص چرایی استفاده از رویه‌های خاص یا چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص یا اینکه آیا اطلاعات، منطقی و صادقانه و به موقع است یا خیر ربط دارد. به طور کلی، عدالت اطلاعاتی بین فردی، بیشتر بر بیانات و رفتارهای افرادی که نقش تصمیم‌گیرندگان را ایفا می‌کنند، متمرکز است تا اینکه بر ویژگی‌های سیستماتیک یا ساختاری رویه‌ها و برون‌دادها متمرکز باشد (بلاکلی و همکاران، 2005). تحقیقات نشان می‌دهد افرادی که ادراک مثبتی نسبت به عدالت سازمانی دارند، نسبت به سازمانشان بیشتر متعهدند و در حقیقت؛ کمتر غیبت می‌کنند و عملکرد عالی دارند، شهروندان سازمانی بهتری‌اند و رضایتمندی بیشتری دارند. (کولکویت<sup>3</sup> و همکاران، 2001)

همان‌طور که ذکر شد، اجرای عدالت در جامعه منوط به ایجاد عدالت توسط مدیران در سازمانهاست. به عبارتی؛ رمز موفقیت هر جامعه‌ای از سازمان آن نشأت می‌گیرد. مدیرانی راهنمای واقعی سازمانها نیستند که از نیروی عدالت بهتری برخوردار باشند.

1. Orlando

2. Blakely

3. Colquitt

## 2. تقوای الهی

تقوا از عناصر مهم تربیتی است که در آیات قرآن و منابع حدیثی به ویژه نهج البلاغه، درباره آن تأکید فراوان شده است. قرآن کریم در آیات متعددی مؤمنان را به داشتن تقوا امر فرموده است؛ از جمله: «ای کسانی که ایمان آوردید! آنچنان که حق تقواست، تقوای الهی پیشه کنید» (آل عمران: 102). در تفسیر نمونه، حق تقوا با استناد به حدیثی از امام صادق (ع)، به بالاترین درجه تقوا که همانا پرهیز از هر گونه گناه و عصیان و تعدی و انحراف از حق، تفسیر شده است. در آیه ای دیگر، تقوا را مهم ترین عامل برای گرامی بودن انسان در درگاه ربوبی دانسته است: «همانا گرامی ترین شما نزد خداوند، باتقواترین شماست» (حجرات: 13). همچنین احادیث فراوانی داریم که به سفارش تقوای الهی و تفسیر مفهوم و آثار آن پرداخته اند. امام علی (ع) در نهج البلاغه به توصیه های خود به تقوای الهی در ضمن خطبه ها و نامه ها و کلمات قصار اکتفا نکرده و خطبه مستقلى را به آن اختصاص داده اند که به خطبه همام مشهور است ایشان می فرمایند: «بندگان خدا! بدانید تقوا دژی محکم و غیر قابل نفوذ است» (نهج البلاغه، خطبه 198). یا در جای دیگر، تقوا را رئیس اخلاق معرفی می کنند: «التقى، رئیس الاخلاق» (همان، حکمت 310). در جای دیگر می فرمایند: «تقوا این است که انسان از هر آنچه او را به گناه می کشاند، پرهیزد» (غررالحکم، ح 2162) و دهها سخن دیگر از آن بزرگوار که در غررالحکم و نهج البلاغه آمده است.

در خصوص مفهوم واژه تقوا، معانی مختلفی ارائه شده است؛ از جمله: پرهیزگاری، خدا ترسی، خودکنترلی یا خویشتن داری. راغب در این باره می گوید: این واژه از وقایه گرفته شده و وقایه به معنای حفظ کردن چیزی از هر آنچه برای او مضر است و از آن خوف دارد است و تقوا این است که انسان نفس خود را در حفظ و صیانت قرار دهد از آنچه از او خوف دارد و می گوید گاهی خوف تقوا و تقوا خوف نامیده می شود و این از باب سببیت و مسببیت است؛ چرا که خوف سبب تقوا و تقوا سبب خوف می شود. ولی در شرع، تقوا به معنای حفظ نفس از گناه شهرت یافته است. (راغب اصفهانی، المفردات، ماده وقی)

از آنچه راغب درباره تقوا آورده، استفاده می شود که اصل در معنای تقوا، صیانت و حراست است که در آموزه های دینی بیشتر در حفظ و صیانت نفس از گناه به کار رفته است. البته طبق نظر راغب، تقوا بیشتر جنبه سلبی دارد که همان اجتناب از گناه است و خیلی ها هم تقوا را به همین معنا گرفته اند. در برخی از کلمات امام علی (ع)، تقوا به اجتناب و پرهیز تفسیر شده است؛ مانند حدیثی که در تصنیف غرر آمده است که: «التقوى اجتناب». اما به نظر می رسد تقوا منحصر به مفهوم پرهیز و اجتناب نیست؛ یعنی فقط جنبه سلبی ندارد، بلکه جنبه اثباتی هم دارد و کلام امام علی (ع) ناظر به بخش سلبی تقواست نه اینکه در صدد انحصار مفهوم تقوا در پرهیز و اجتناب باشد.

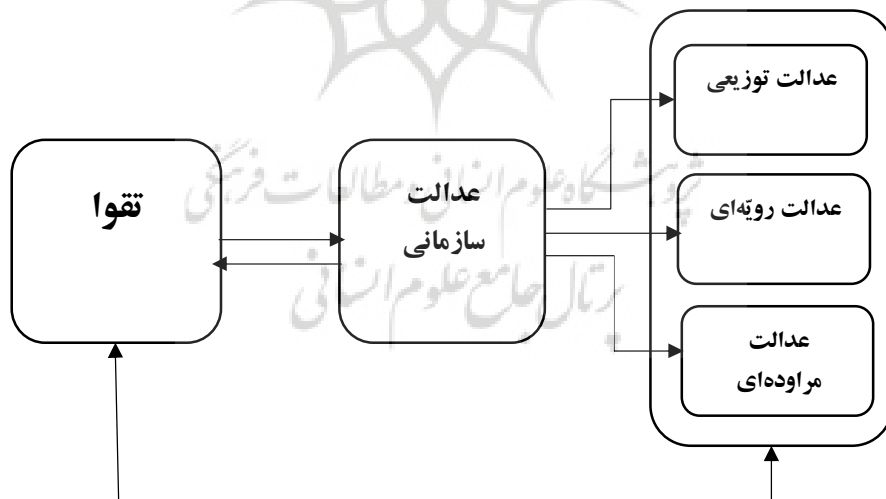
استاد مطهری درباره تقوا می گوید: «تقوا مرادف با مفهوم پرهیز نیست، بلکه نیرویی است روحانی که بر اثر تمرینهای زیاد به دست می آید و پرهیزگاری معقول و منطقی از یک طرف سبب و مقدمه پدید آمدن این حالت روحانی است و از طرف دیگر، معلول و نتیجه آن است و از لوازم آن به شمار می رود. ... تقوا نه عین پرهیز است و نه عین ترس از خدا، بلکه نیرویی است روحی و مقدس که این امور را به دنبال دارد». (مطهری، سیری در نهج البلاغه، 199-203)

نتیجه کلام شهید مطهری این است که تقوا فقط جنبه سلبی ندارد، بلکه جنبه اثباتی هم در آن ملحوظ است؛ بدین معنا که علاوه بر پرهیز و اجتناب از گناهان، انجام واجبات و دستورهای الهی هم در آن نهفته است. شاهد و مؤید کلام استاد مطهری، کلمات امام علی(ع) در نهج البلاغه است؛ از جمله خطبه همام که اغلب اوصافی که حضرت برای متقین بیان کرده‌اند، جنبه اثباتی دارد نه سلبی؛ مانند «منطقهم الصواب و ملبسهم الاقتصاد و مشیهم التواضع...» و دهها صفت دیگر. همچنین شاهد دیگر، سخنان رسول خداست، آنجا که می‌فرمایند: «به واجبات الهی عمل کن تا با تقواترین مردم شوی» (بحارالانوار، ج 71: 196) یا در جای دیگر می‌فرمایند: «من احب ان یكون اتقى الناس فلیتوکل علی الله» (معانی الاخبار: 196). نتیجه اینکه در تقوا، جنبه اثباتی و سلبی آن باید در نظر گرفته شود. در سازمان، داشتن تقوا به این است که از آنچه مضر به کار سازمان و روند حرکتی آن است، باید اجتناب شود و هر اقدامی که در پیشبرد اهداف و موفقیت سازمان نقش دارد، باید صورت پذیرد تا بتوانیم بگوییم شخص تقوای سازمانی را رعایت کرده است. رعایت تقوا قطعاً نقش بی‌بدیلی در عدالت سازمانی دارد.

در تحقیق حاضر، به دلیل سهولت دسترسی به جامعه آماری و هماهنگی‌های انجام‌شده با این جامعه، کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی انتخاب شدند. از مجموع 116 پرسشنامه توزیع شده، 104 پرسشنامه به دست محقق برگشت و در فرایند تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### 3. مدل مفهومی پژوهش

با مطالعه روابط سازه‌های مطرح‌شده به کمک پیشینه تحقیق، در این پژوهش متغیر تقوای الهی، متغیر مستقل و عدالت سازمانی نیز متغیر وابسته در نظر گرفته شد. عدالت سازمانی نیز دارای سه بُعد توزیعی و مرادده‌ای و رویه‌ای است.



شکل 1: مدل مفهومی پژوهش



#### 4. فرضیه‌های پژوهش

##### یک) فرضیه اصلی

میزان تقوای مدیران، بر عدالت سازمانی مدیران تأثیر معناداری دارد.

##### دو) فرضیه‌های فرعی

میزان تقوای مدیران، بر عدالت رویه‌ای مدیران تأثیر معناداری دارد.

میزان تقوای مدیران، بر عدالت توزیعی مدیران تأثیر معناداری دارد.

میزان تقوای مدیران، بر عدالت مرادده‌ای مدیران تأثیر معناداری دارد.

#### ه) پیشینه پژوهش

سیدجوادی و همکاران (1386) در تحقیق خود به دنبال شناسایی نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی بوده‌اند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که ابعاد مختلف عدالت سازمانی، نتایج متفاوتی بر رضایت شغلی و سازمانی کارکنان داشته است. از طرفی نیز همواره هر نوع احساس عدالت، بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغلی و رضایت از سرپرستان تأثیر معنادار داشته است.

رونالد فیشر (2005) در مقاله «پاداش‌دهی به وظیفه‌شناسی کارکنان به عنوان یک رویکرد عدالت سازمانی» بیان کرده که پاداش‌های سازمانی، چه مادی و چه غیر مادی، ارتباط مستقیم با رفتارهای کارکنان در سازمان دارد و تخصیص چنین پاداش‌هایی بر نگرش‌های کارکنان از سازمان و رعایت عدالت در آن اثرگذار است و در صورت احساس رعایت عدالت در سازمان توسط کارکنان، میزان تعهد و وفاداری و بروز رفتارهای شایسته فزونی می‌یابد.

زاپاتا<sup>1</sup> و همکاران (2008) در مقاله «تقش انگیزش درونی به عنوان یک واسطه در رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی» نشان دادند که عدالت رویه‌ای، پیش‌بینی عملکرد شغلی است و این رابطه با انگیزش درونی تعدیل می‌شود. در مقابل، عدالت مرادده‌ای ارتباط قابل ملاحظه‌ای با انگیزش درونی یا عملکرد شغلی ندارد. ضمن اینکه وجود رویه عادلانه در تصمیم‌گیری به عنوان یک وسیله بالقوه، انگیزش درونی را بین کارکنان بهبود می‌بخشد.

موسوی گیلانی و همکاران (1395) در «بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و هوشمندی رقابتی با اثربخشی کارکنان اداره ورزش استان سیستان و بلوچستان»، نشان دادند که بین عدالت سازمانی و هوشمندی رقابتی، رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

### و) روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی است. پژوهش کاربردی به دنبال یافتن پاسخی برای حل یک مشکل عملی است. به عبارتی؛ هدف پژوهش کاربردی، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است (دانایی، فرد، الوانی و آذر، 1386). پژوهش حاضر را می‌توان از حیث روش انجام آن، در زمره پژوهش‌های توصیفی همبستگی طبقه‌بندی کرد. برای جمع‌آوری داده‌ها به صورت میدانی از دو پرسشنامه استفاده شد؛ برای سنجش عدالت و ابعاد آن، از پرسشنامه استاندارد مورمن و نیهوف (1993) و برای سنجش تقوا از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که برای بررسی اعتبار محتوایی آن از نظر اساتید و خبرگان بهره گرفته شد و پایایی آن با آلفای کرونباخ 78 درصد تأیید شد. جامعه آماری تحقیق، کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی بودند که از بین آنان 104 نفر به طور تصادفی انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری، ضریب همبستگی و رگرسیون و نرم‌افزار اس.پی.اس.اس استفاده شد.

### ز) یافته‌های پژوهش

برای انجام این پژوهش، ابتدا از روش پیرسون استفاده شد. آزمون پیرسون (همبستگی) در شرایطی پذیرفته می‌شود که سطح معناداری کمتر از 0/05 باشد. همان‌طور که جدول 1 نشان می‌دهد، سطح معناداری کمتر از 0/05 است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی مثبت و معناداری بین تقوای مدیران با عدالت سازمانی برقرار است. بنابر این، فرضیه اصلی پژوهش، تأیید می‌شود.

جدول 1: همبستگی

تقوا	عدالت سازمانی	همبستگی پیرسون	عدالت سازمانی
0/18	-	سطح خطا	عدالت سازمانی
-	0/18	سطح خطا	تقوا

با توجه به اینکه سطح معناداری فرضیه یک کمتر از 0/05 است، لذا تقوای مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر عدالت مراددهای مدیران در دانشگاه محقق اردبیلی دارد و در نتیجه، فرضیه یک تأیید می‌شود. از طرفی، با توجه به اینکه سطح معناداری فرضیه‌های دو و سه بیش از 0/05 است، لذا تقوای مدیران بر عدالت توزیعی و رویه‌ای مدیران تأثیری نداشته و فرضیه‌های آنها تأیید نمی‌شوند. به بیانی دیگر؛ تقوای مدیر تنها با عدالت مراددهای رابطه مثبت دارد و تأیید می‌شود.

جدول 2: ضرایب رگرسیون

تقوای مدیران				
شدت ضریب تعیین (R2)	ضریب تعیین (R)	بتا	سطح معناداری	رگرسیون
0/101	0/318	0/318	0/02	عدالت مراددهای
0/042	0/206	0/206	0/16	عدالت توزیعی
0/022	0/147	0/147	0/32	عدالت رویه‌ای

### بررسی تأثیر تقوای الهی بر عدالت سازمانی مدیران ♦ 321

جدول 3 نشان‌دهنده رابطه کلی بین تقوای مدیران بر عدالت مدیران در سازمانهاست. برای سنجش رابطه بین تقوای مدیران با عدالت آنان در سازمان، از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. همان‌طور که جدول 3 نشان می‌دهد، سطح معناداری 0/01 و کمتر از 0/05 است. نتیجه اینکه، از دید کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، تقوا تأثیر مثبت و معناداری بر عدالت مدیران دانشگاه محقق اردبیلی داشته است.

جدول 3: تأثیر تقوا بر عدالت

عدالت	تقوا	سطح معناداری	بنا	ضریب تعیین (R)	شدت ضریب تعیین (R2)
	مدل (تحلیل واریانس یک‌طرفه)	0/018	0/341	0/341	0/116

### ح) بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که بین میزان عدالت سازمانی ادراک شده و تقوای الهی مدیران، روابط معناداری وجود دارد؛ زیرا میزان ضریب رگرسیونی به دست آمده در سطح خطای 5٪، معنادار است. بنابر این، روابط بین متغیرهای پژوهش با اطمینان 95 درصد تأیید می‌شود و رابطه مستقیمی بین این دو مؤلفه وجود دارد. از طرفی، تقوای مدیران با هر یک از مؤلفه‌های عدالت سازمانی (مراوده‌ای، توزیعی، رویه‌ای) با روش تحلیل واریانس تک‌متغیره (رگرسیون) تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاکی از آن است که عدالت مراوده‌ای، تأثیر مثبت و معناداری با تقوای مدیران دارد و فرضیه آن تأیید شد. ولی سطح معناداری عدالت توزیعی و رویه‌ای در محدوده قابل قبول قرار نگرفت (بالتر از 05٪ بود) و فرضیه‌های آنها رد شد. ابعاد سه‌گانه عدالت، تأثیرهای متفاوتی از تقوای مدیران پذیرفته‌اند. عدالت مراوده‌ای با تقوای مدیران در سطح معناداری 0/02 بیشترین مقدار بوده و فرضیه آن تأیید شد. ولی عدالت توزیعی با سطح معناداری 0/16 و همچنین عدالت رویه‌ای با سطح معناداری 0/32، به ترتیب کمترین تأثیر را داشتند و فرضیه آنها رد شد. به طور کلی می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که کارمندان دانشگاه محقق اردبیلی نقش تقوای الهی و رابطه آن با عدالت سازمانی مدیران را تأثیر مثبت می‌بینند و مدیران دانشگاه باید به متغیر عدالت در بین کارکنان توجه کنند و با پرآوردن ساختن این نیاز، موجب ایجاد انگیزه در کارکنان شوند.

### پیشنهادهای کاربردی

در راستای تحقق عدالت مراوده‌ای اقدامات ذیل مناسب به نظر می‌رسد:

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

- مدیران با شرکت یا تشکیل جلسات هفتگی یا ماهیانه با کارمندان و حضور در اجتماعات آنان، از قبیل فعالیتهای مذهبی و ورزشی و ...، احساس برابری و برادری خود را تقویت کرده، از طریق برقراری ارتباط با کارکنان

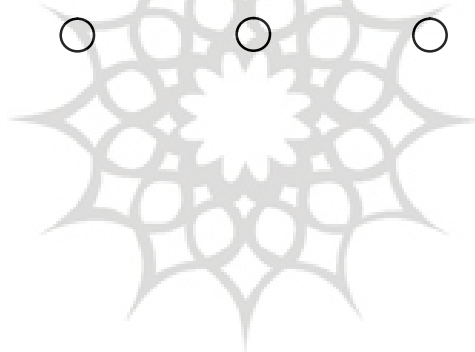
از مشکلات کاری آنان آگاه شده و احساس اعتماد و برابری را بین مدیران و کارکنان افزایش دهند. برای مثال، اگر کارمندی با سرپرست خود تماس گرفته و خواستار مرخصی بنا به هر مشکلی باشد، سرپرست بتواند به او اعتماد کند.

- مدیران حس همدردی و دلسوزی خود را نسبت به کارکنان افزایش دهند؛ زیرا در این صورت مدیر به عنوان یک شخصیت اخلاقی و مهم شناخته شده و باعث آرامش محیط خود می‌شود.

- با پیش‌بینی سیستم تشویق و پاداش، از کارکنان مهم تقدیر و ستایش شود تا کارکنان استعدادها و توانایی‌های خود را در جهت اهداف سازمان به کار گیرند؛ همچنین شایستگی ملاک ارتقا و ترفیع باشد و همه دارای فرصت برابر برای ارتقا باشند و روابط بر ضوابط حاکم نباشد.

- با توجه به رابطه و همبستگی ابعاد عدالت سازمانی با هم، باید به همه ابعاد عدالت سازمانی توجه شود. اگر سیستم توزیع و پاداش عادلانه باشد، کارکنان روندها و رویه‌های توزیع را عادلانه می‌انگارند.

- با توجه به رابطه مثبت و مستقیم تقوای الهی مدیران و عدالت سازمانی، مسئولان می‌توانند کلاسها و جلسات دینی و آموزه‌های قرآنی تشکیل دهند و موجب ارتقا و ترویج دستورات اسلامی شوند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

- قرآن کریم.
- نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی (1381). قم: خوش‌رو.
- آمدی، عبدالواحد بن محمد، غرورالحکم و دررالکلم، ترجمه: سیدهاشم رسولی محلاتی، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، 1377.
- ابزری، مهدی (1385). مدیریت رفتار سازمانی. اصفهان: ارکان.
- ابن‌بابویه القمی، ابوجعفر محمد بن علی بن الحسین (1403ق). معانی الأخبار. تحقیق: علی‌اکبر غفاری. قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم. چاپ نخست. بحار الانوار، علامه محمد باقر مجلسی، تحقیق و تعلیق: سید جواد علوی، ناشر: دارالکتب اسلامیة، تهران، 1362 ق.
- دانایی فرد، حسن؛ سیدمهدی الوانی و عادل آذر (1386) روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران، انتشارات صفار، چاپ اول
- دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام؛ حجتی، علیرضا (1390) بررسی رابطه بین مولفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه؛ پژوهشنامه بیمه - سال بیست و هشتم - شماره 2 - شماره مسلسل 110 - صفحات 153-180
- رابینز، استیفن (1387). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها. ترجمه علی‌پارساییان و سید محمود اعرابی. تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چ دوم.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد. (1412ق.). مفردات ألفاظ القرآن. چاپ اول. بیروت: دارالقلم.
- رضاییان، علی (1383). مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان. تهران: سمت.
- سطوت، حسین (1379). بررسی عوامل مرتبط با وجدان کاری از دیدگاه کارکنان دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- سیدجوادی، (1386). «شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی»، نشریه مدیریت بازرگانی. دوره 1، ش 1، ص 55-70.
- شریفی، مهین (1390): «در ژرفای تقوا؛ تأملی دیگر در واژه تقوا». بینات، سال هجدهم، ش 71.
- صادقی، محمدتقی (1390). عدالت: انجام بخش سازمانها (عدالت: نیاز اساسی سازمانها). میثاق مدیران، شماره 53
- عطاران، جواد؛ سید مهدی الوانی، حسن زارعی متین، علی‌تقی امیری و علی‌راد (1395). «تبیین تقوا به عنوان معیار سنجش در خط‌مشی‌گذاری فرهنگی در پرتو آیات قرآن». پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، ش 33: 23-5.
- علامه، سید محسن؛ بوستانی، حمیدرضا (1393). بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه با رفتار شهروندی سازمانی. دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال 22، شماره 2، 185-205
- عبد علی، غزاله (1391) تحلیل رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با الگوی کیفیت زندگی کاری مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه در میان کارکنان شرکت فکور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان
- کاظمی، بهرام (1382). عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام. قم: بوستان کتاب.

- مطهری، مرتضی (1379) سیری در نهج البلاغه نشر صدرا، تهران - ایران -199-203
- مطهری، مرتضی (1384). عدل الهی. تهران: صدرا.
- موسوی گیلانی، سید رضا؛ موسوی، سید جعفر؛ اصلی، محمد مهدی (1395) بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و هوشمندی رقابتی با اثر بخشی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان، دوره 3، شماره 1 - شماره پیاپی 9، صفحه 39-46
- نادری قمی، محمد مهدی (1357). «درآمدی بر ارتقای وجدان کاری». فرایند مدیریت و توسعه، ش 1: 7-1.
- نوری، حسین؛ خلیلی، مجید (1394). نقش فرهنگ اسلامی سازمانی در سلامت اداری سازمانی (مطالعه عقیدتی سیاسی فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی). فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، سال پنجم، شماره چهارم (پیاپی 19) 57-94
- یعقوبی، مریم، سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه، ابوالقاسم گرجی حسن، نوروزی محسن، رضایی فاطمه (1388) رابطه عدالت سازمانی بارضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مدیریت سلامت، دوره 12، شماره 35؛ از صفحه 25 تا صفحه 32.
- هنری، حبیب (1382). طراحی و تبیین نظام اطلاعاتی و سیستم بهره‌وری منابع انسانی در سازمان تربیت بدنی، فدراسیون‌های ورزشی منتخب و کمیته المپیک. رساله دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس.
- **Holly quran**
- Nahj olbalagheh; (2002) translated by m. dashti; ghom:khoshroo
- Abde ali ,GH . ( 2012 ). “The relation between perceived organizational justice and worklife quality pattern based on nahj olbalagheh among facoor company employees”.; M.A. thesis ;business management; Isfahan university .
- Abzari , m. ( 2006 ). “Organizational behavior management”. Isfahan: arkan.
- Allameh ,S and Boostani, H. ( 2014 ). “The relation between perceived organizational justice based on nahj olbalagheh and organizational citizenship bahaviour”.; Islamic management journal : N:2: 185-205 .
- Amadi , A. ( 1998 ). “gherarol hekam and dorarol kalam”.translated by rasooli mahalati; Tehran: Islamic culture office .
- Attaran,J and others ( 2016 ). “Godfearing as a criteria in cultural policy making based on holly quran”.; public management researches: N:33: 5-23 .
- Blakely, G.L.; M.C. Anders & R.H. Moorman (2005). “The Moderating Effects of Aquity Sensitivity on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors”. *Journal of Business and Psychology*, 20(2): 259-273.
- Cohen, V.; Y. Charash Y & P.E. Spector (2001). **The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis**”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 80: 278.
- Colquitt, J.A. (2001). “On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure”. *Journal of Applied Psychology*, 86/3: 386-400. De Coninck, J.B. (2010). The Effect of Organizational Justice. Perceived Organizational.

- Danaee fard, H. and others ( 2007 ). **“Quantitative research methodology in management”**; Tehran: saffar pub .
- Dehghanian ,H. and others (2011 ). **“the relation between organizational justice and organizational commitment in an insurance company ”**.insurance research bulletin ; Tehran: Islamic culture office, No.2.P: 153-180.
- Ebne baboyeh , A. ( 1982 ). **“maaniol akhbar”**; ghom : Islamic publication office .
- Fischer, Ronald (2005) **Rewarding employee loyalty: An organizational justice approach** international Journal of Organisational Behaviour, Volume 8 (3), 486-503
- Gomes, D.R. (2009). **Organizational Change and Job Satisfaction: the Mediating Role of Organizational Commitment**. Exedra, 1. Junho.
- Greenberg, J & Linda F.A (2000). **The pursuit of organizational justice: From conceptualization to implication to application** “in C.L cooper & E.A Locke (Eds). Journal of Business Research, Vol 63, No 12, pp1349-1355
- Greenberg, J. (1990). **Organization Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow**. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally.
- Honari, habib. (2003). **“Planning the information system and human rescorces productivity system in sport organization, selected sport federations and Olympic commity; PH.D. Thisis in sport management; tarbiat Modarres University.**
- kazemi, bahram. ( 2003 ). **“Justice in islam political thoughts ”**; ghom: boostane ketab pub .
- Majlesi , m.b. ( 1943 ). **“baharol anvar”**.reseached by seyed javad alavi; Tehran: Islamic books office
- Moosavi gilani, Seyyed reza and others. (2016 ). **“The relation between organizational justice and competitive intelligence with the effectiveness of youth and sport office employees of sistan and baloochestan province; N:1: 39-46 .**
- Motahhari, morteza (2000 ), **a review of nahjolbalagheh**, sadra pub. ; Tehran: P: 199-203.
- Motahhari, morteza (2005 ), **Divine justice**, sadra pub. ; Tehran.
- Naderi ghomi, mohammad mahdi ( 1978 ), **a survey to develop the Work ethic , management and development process ; N: 1; 1-7.**
- Niehoff BR, Moorman R H. (1993) **Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior**. Acad Manage J. 36(3): 527-57
- Nurmaya, E. (2012). **Perceived Organizational Justice and Workplace Deviance: The Mediating Role of Psychological Contract Breach and Psychological Contract Violation**. Doctor of Business Administration UKM, Malaysia.
- Noori, hossein and khalili, majeed (2015 ), **the role of organizational Islamic culture in organizational health** , azarbayjan sharghi police knowledge quarterly ; N: 4; 57-94.
- Orlando, C. Richard (2002). **“Procedural Voice and Distributive Justice”**. Journal of Business Research, Vol. 55, issue 9.
- Parker, I. (2005) **Qualitative Psychology: Introducing Radical Research**. Open University Press, Maidenhead.

- Robbins, p. Stephen ( 2008 ). “**Essentials of organizational behavior**”.translated by A. Parsayan and S.M.A. arabi. Tehran: cultural research bureau .
- Ragheb isfahani, H. ( 1991 ). “**Mofradate Alfaze Ghoraan**”.; Beirut : darol ghalam pub .
- Rezaian, A. ( 2004 ). “**Political behavior management in organization**”.; Tehran: samt pub .
- Sadeghi , mohammad taghi ( 2011 ). “**Justice: organizational integration**”.; misaghe modiran: N:53 .
- Satvat,H. ( 2000 ). “**Work ethic factors from the viewpoint of Tehran university staff**”.; M.A. thesis ; management faculty ; Tehran university .
- Seyyed javadin (2007). “**The effectiveness of organizational justice on job and organizational satisfaction**”.; business management magazine; N:1 ; P: 55-70.
- Sharifi, mahin ( 2011 ). “**about Godfearing**”.; bayyenat: N:71 .
- Taylor, A.G.W. (2003). “**Justice as a Basic Human Need**”. *New Ideas in Psychology*, Vol. 21: 209-219.
- Yaghoobi, maryam and others. ( 2009 ). “**The relation between organizational justice and job satisfaction and organizational commitment among the employees of Isfahan medical sciences university selected hospitals** ; health management ; N:35: 25-32 .
- Zapata, C.; J.A. Phelan, B.A. Colquitt & B.L Scott (2008). “**Procedural Justice, Interactional Justice and Task Performance: The Mediating Role of Intrinsic Motivation**”. *Organizational Behavior & Human Decision Process*.