



Explaining the Components of Justice Perception of the Superiors in the Viewpoint of Imam Ali (AS)

Vahid Reza Halvaeiha *

Abstract

Thus far, the perception of justice has been discussed among employees and their superiors and among the coworkers. However, according to the interpretation of Sermon 216 of Nahj al-Balaghah by Ibn Meisam, it is possible to perceive justice in the superiors too. Hence, this research is intended to identify the components of the concept of perception of justice among superiors towards their subordinates based on Imam Ali's sayings in Nahj al-Balaghah. Thus, the sayings of Imam Ali (AS) in Nahj al-Balaghah relating logical expectation of the superiors from the subordinates claiming their rights were reviewed and coded using content analysis. Based on the findings of the research, a total of 202 open codes were identified. They were classified into 28 basic themes, the perception of justice in the superiors as the comprehensive theme, and the four organizing themes including "loyalty", "benevolence for the superiors and the whole group", "acceptance and saying welcome to invitation", and "obedience". The result of the study indicates that some indicators must be presented for the operationalizing this perception among superiors. It can be used for investigating the relationship between this concept and other components of the organization domain in the form of independent, dependent, or moderating variables.

Keywords: *components of organizational justice, rights and duties from Imam Ali's viewpoint, perception of justice among superiors, thematic analysis from Imam Ali's viewpoint.*

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* PhD candidate at the Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University
halvaeiha@gmail.com

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت اسلامی»

(زمستان ۱۳۹۸، سال ۲۷، شماره ۴: ۱۳۰ - ۱۰۵)



تبیین مؤلفه‌های ادراک عدالت در فرادست از دیدگاه امام علی علیه‌السلام

وحیدرضا حلوائیها*

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۰۵

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۱۰/۱۴

چکیده

در مبحث عدالت سازمانی تاکنون، به ادراک عدالت در میان کارکنان نسبت به فرادستان و نیز همکاران همسطح نسبت به یکدیگر پرداخته شده است. اما طبق تفسیر ابن‌میثم از خطبه ۲۱۶ امکان ادراک عدالت در فرادستان نیز ممکن است. بنابراین هدف پژوهش شناسایی مؤلفه‌های مفهوم ادراک عدالت فرادست نسبت به زیردست، مبتنی بر بیانات امام علی(ع) در نهج‌البلاغه است؛ لذا با استفاده از شیوه تحلیل مضمون، متن نهج‌البلاغه با منطبق توقع بجای فرادست از زیردست نسبت به ادا کردن حقوق خود شناسه‌گذاری شد. براساس یافته‌های پژوهش در مجموع ۲۰۲ شناسه مشخص، و در قالب ۲۸ مضمون پایه، ادراک عدالت در فرادست به‌عنوان مضمون فراگیر و چهار مضمون سازماندهنده «وفاداری»، «خیرخواهی برای فرادست و مجموعه»، «پذیرش دعوت و اقبال» و «اطاعت» ساماندهی شد. نتیجه پژوهش ایجاد شاخصهایی برای عملیاتی‌سازی این ادراک در میان فرادستان است که می‌توان برای بررسی ارتباط این مفهوم با دیگر مفاهیم حوزه سازمان در قالب متغیر مستقل، وابسته و یا تعدیلگر استفاده کرد.

کلیدواژه‌ها: عوامل عدالت سازمانی، حق و تکلیف از دیدگاه امام علی(ع)، ادراک عدالت در فرادست، تحلیل مضمون از دیدگاه امام علی(ع).

مقدمه

در ادبیات مربوط به عدالت سازمانی، هر کجا از ادراک عدالت صحبت می‌شود این ادراک عدالت در زیردستان بوده که مدنظر قرار گرفته است و فرادستان همواره در مقام عامل و زیردستان در مقام هدف عمل در نظر گرفته شده‌اند (کروپانزانو، لی و بنسون^۱، ۲۰۱۱: ۵۶۸). حال، چه می‌شود اگر فرادستی به‌عنوان انسانی دارای عواطف، خود، نسبت به رفتار زیردست احساس بی‌عدالتی کند؟ در صورت پذیرش این مفهوم چگونه می‌توان آن را اندازه‌گیری کرد؟ مؤلفه‌های آن چیست و از چه ابعادی تشکیل شده است؟

جایگاه رهبر چونان ریسمانی محکم است که مهره‌ها را متحد ساخته به‌هم پیوند می‌دهد (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۴۶). تأثیر فرادستان بر فرایندهای سازمانی به‌دلیل تسلط آنها بر منابع و تصمیمات (کروپانزانو، امروز^۲، ۲۰۱۵: ۲۲) و نقش آنها در تعیین وظایف اعضای گروه، تقسیم پاداشها، ایجاد انگیزش و توانمندسازی زیردستان و نیز تعیین اهداف و راهبردها (دیرکس^۳، ۲۰۰۰: ۱۰۰۵) از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از سویی رفتار نیز مؤلفه‌ای از ادراک است (رابینز و جاج^۴، ۲۰۰۹: ۱۳۹). بنابراین پیامد هرگونه ادراک در این گروه بر دیگر اعضا و نیز خروجیهای مهم سازمانی بسیار بیشتر خواهد بود. بنا بر تفسیر ابن‌ابی‌الحدید از خطبه ۲۱۶، مدیر به مثابه روح است در کالبد بدن. وقتی عارضه‌ای بر روح پدیدار می‌شود، این عارضه بر تمامی بدن تأثیرگذار است؛ اما آسیب به هر قسمت از بدن درباره‌ی دیگر اعضا چنین نخواهد بود (ابن‌ابی‌الحدید، ج ۱۱: ۹۰). چنین به‌نظر می‌رسد ادراک عدالت در فرادست با توجه به نتایجی که امام(ع) برای بودن یا نبودن آن برمی‌شمرند (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۱۶)، می‌تواند بخش عمده‌ای از شرایط درون سازمانها را چه از دید رفتاری و چه خروجیهای سازمانی تبیین کند. البته این ادراک می‌تواند ناشی از رفتار زیردست و یا تحت تأثیر عوامل زمینه‌ای و یا شخصیت فرادست باشد.

متأسفانه اصرار بیش از اندازه بر شیوه‌های پژوهش کمی و غفلت از ظرفیتهای شیوه‌های کیفی، سبب شده تا در برابر مفاهیم دقیقی که در ادبیات دینی ما بدانها اشاره شده است منفعلانه برخورد شود و همواره دنباله‌رو باشیم. بنابراین هدف اصلی این پژوهش ایجاد شاخصهای عملیاتی‌سازی

1. Cropanzano, li & Benston
2. Ambrose
3. Dirks
4. Robbins & judge

ادراک عدالت در فرادستان مبتنی بر بیانات امام علی (ع) در نهج‌البلاغه با استفاده از روش تحلیل مضمون با عرضه تفصیلی و جزئی از این مفهوم خاص در درون داده‌هاست.

به‌دلایل زیر، «دادن حق به صاحب حق»، تعریفی است که برای عدالت در این پژوهش برگزیده شده است. نخست هر تعریفی از عدالت در ساحت اجتماع در واقع تفسیری از چگونگی تخصیص حقوق و تکالیف است (رالز، ۱۳۹۳: ۵۰). دوم تعریف پذیرفته شده از عدالت در سازمان هم دایر بر همین معنی است (کروپانزانو و امبروز، ۲۰۱۵: ۹۳). سوم و مهمتر اینکه استنباط امام (ع) برای نشان‌دادن بی‌انصافی‌ای که در حق وی روا داشته شده (بحرانی، ۱۳۷۵، ج ۴: ۷۸) بر همین معنی استوار است (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۱۶).

در این مقاله از دید یک دانش‌آموخته مدیریت سازمان به مفهوم نگریسته شده است؛ بنابراین هدف گسترش همان چیزی است که از آن به‌عنوان عدالت سازمانی در مجامع علمی یاد می‌شود. بر این اساس ابتدا به پیشینه پژوهش عدالت سازمانی به‌منظور نشان‌دادن کمبود، اشاره می‌شود و پس از تحلیل آن به ارائه بحث مختصری در باب حق به‌عنوان زیربنای مفهوم منتخب از عدالت می‌پردازیم و پس از اشاره به لزوم تقابل حقوق و مشخصاً حقوق رهبر و پیرو به نمونه‌هایی از پژوهشهایی که در این زمینه نگاشته شده است پرداخته، و بررسی می‌شود. با توجه به شفافیت بحث تقابل حقوق رهبر و پیرو در نهج‌البلاغه، بدنه اصلی پژوهش تحلیل مضمونی است که درباره این مفهوم بر کل متن نهج‌البلاغه اعمال می‌شود. سرانجام پس از بیان یافته‌ها به تحلیل نتایج و مقایسه آن با نتایج دیگر پژوهشها در این حوزه پرداخته می‌شود. پژوهشهایی نیز که برای تکمیل این مفهوم لازم است، نکته پایانی خواهد بود.

پیشینه پژوهش و مبانی نظری

آنچه هر پژوهش کیفی را موجه می‌سازد، نبود پیشینه کافی در آن زمینه است؛ بنابراین پژوهشهای کیفی جنبه اکتشافی دارد و استفاده از پیشینه پژوهش در آنها به‌گونه قابل ملاحظه‌ای متفاوت است و نقش اندکی در جهت‌دهی پژوهش ایفا می‌کند (کرسول، ۱۳۹۴: ۶۳)؛ با وجود این به‌منظور نشان‌دادن کمبود در پیشینه و نیز اتصال مفهوم مورد نظر در این پژوهش با دیگر ابعاد عدالت سازمانی به‌صورت گذرا به سرفصلهای مطالعات در این زمینه اشاره، و به تحلیل آن پرداخته

می‌شود.

پژوهشها در زمینه عدالت سازمانی در دو سطح فردی و گروهی صورت گرفته است (کروپانزانو و مولینا^۱، ۲۰۱۵: ۳۷۹). در سطح فردی می‌توان به ابعاد عدالت اشاره کرد (کلکوئیت^۲، ۲۰۰۱: ۳۸۶) که عبارت است از عدالت توزیعی به معنی انصاف در تخصیصها (گاش، شمیک و گارانادان^۳، ۲۰۱۰: ۱۳۰)؛ عدالت رویه‌ای؛ بدین مضمون که روال تقسیم این تخصیصها چگونه است (دایک، وایلدسکات، لنیسن^۴ و شمیک، ۲۰۱۵: ۱۵)؛ عدالت مراوده‌ای یا همان میزان احترام در مراودات (جاج و سنوک^۵، ۲۰۱۷: ۲۴)؛ عدالت اطلاعاتی که اشاره دارد به میزان در جریان قرار گرفتن از چگونگی فرایندها و تخصیصها (رادل، کلکوئیت و بیر^۶، ۲۰۱۷: ۱۶)؛ عدالت کلی، دال بر برداشت کلی کارکنان از عدالت، و رای ابعاد سه و یا چهارگانه عدالت (امروز و شمیک، ۲۰۰۹: ۴۹۱) و عدالت معطوف به نهاد، که منظور برداشت کارکنان است از انصاف در نهادهایی مانند سرپرست، سازمان و نظایر آن، جدای از تخصیصها، رفتارها و فرایندها (راپ، شاو، جونز و لیائو، ۲۰۱۴: ۱۶۱).

مباحث در سطح گروه عبارت است از جو عدالت، که منظور از آن همگرایی ادراکات افراد نسبت به نهادی خارج از گروه مانند سرپرست است (لی و کروپانزانو، ۲۰۰۹: ۵۶۷) و عدالت همکار به مفهوم ادراک عدالت نسبت به نهادی در درون گروه و همسطح با فرد ادراک‌کننده (کروپانزانو و همکاران، ۲۰۱۱: ۵۶۷). مبحثی نیز با این مفهوم، که چه چیز عدالت فرادست را بر می‌انگیزد؟ مطرح شده است که اشاره دارد به ویژگیهای شخصی زیردست که باعث می‌شود رفتار مدیر را از دید عادلانه بودن تحت تأثیر قرار دهد (کروسگارد، رابرسون و ریمف^۷، ۱۹۹۸: ۷۳۲).

تحلیل پیشینه نشان می‌دهد اولاً فرادستان هیچ‌گاه به‌عنوان ذی‌حق در نظر گرفته نشده‌اند؛ حتی در مفهوم «عوامل فردی مؤثر بر رفتار منصفانه مدیر»، نه به موضوع حقوق فرادستان بلکه بر ویژگیهای زیردست به‌عنوان نمونه کاریزما و تأثیر آن بر رفتار مدیر توجه شده است (کروسگارد و

1. Molina
2. Colquitt
3. Ghosh, Sekiguchi & Gurunathan
4. Dijke, Wildschut & Leunissen
5. Seock
6. Rodell & Baer
7. Korsgaard, Roberson & Rymph

همکاران، ۱۹۹۸: ۷۳۲). این امر می‌تواند از دور از ذهن بودن قدرت زیردست نسبت به فرادست (دانائی فرد و مکی‌نیری، ۱۳۹۱: ۵۲) نشأت گرفته باشد. مسئله بعدی جهت ارتباط و ابزار قدرت مورد استفاده است. برخلاف عدالت توزیعی و رویه‌ای که به‌دلیل ماهیتشان، قدرت عامل در آنها بشدت به سلسله‌مراتب رسمی در سازمان وابسته است (کروپانزانو و امبروز: ۲۰۱۵: ۲۲)، عدالت مرادده‌ای به‌دلیل غیررسمی و شخصی بودن (رایبیز و جاج، ۲۰۰۹: ۱۹۶) ظرفیت دارد که مستمرک زیردستان برای نقض حقوق فرادستان قرار گیرد. هرچند در این بعد نیز تاکنون زیردستان در نقش عامل در نظر گرفته نشده‌اند (اسکات، کلکوئیت و زاپاتافلین^۱، ۲۰۰۷: ۱۵۹۷). بنابراین زیردستان به‌عنوان نهادی فعال در سازمان به ابزار قدرتی دسترسی دارند که از جنس غیررسمی است و می‌توانند بویژه در تعاملات، ناقض حقوق افرادی شود که در سلسله‌مراتب در جایگاه بالاتری قرار دارند.

طبق تعریف برگزیده ما از عدالت، مبنایی‌ترین مفهوم در این تعریف حق است. حق، سه عنصر اصلی دارد: کسی که حق با اوست؛ کسی که حق علیه اوست و متعلق حق. اولین و مهمترین دسته‌بندی حق، تقسیم آن به حق اخلاقی و قانونی است. از این دیدگاه تمامی حقوق یا قانونی است و یا اخلاقی (طالبی و حسینی‌نسب، ۱۳۸۸: ۱۶۳). از دیدی نیز می‌توان حق را در دو معنی به کار برد: حق بودن و حق داشتن. در میراث فقهی و حقوق غالباً سخن از انتقال و اسقاط حق، و این معنی حق داشتن است و نه حق بودن (جوادی‌آملی، ۱۳۸۴: ۸). حق در اصطلاح حق‌داشتن به‌معنای امری اعتباری است که در ظرف اجتماع برای کسانی ثابت می‌شود (رمضانی، ۱۳۹۰: ۱۰۳) و منظور ما نیز از حق در این مقاله، حق داشتن است.

نکته بحث برانگیز دربارهٔ حق، تلازم و یا عدم تلازم آن با تکلیف است. اگر حق با تکلیف ملازم باشد، نپرداختن به حق فرادستان به‌عنوان زیربنای مفهوم عدالت در سازمان، خود نقض عدالت است. به گفته جوادی‌آملی (۱۳۸۴) تکلیف یعنی تعهد سپاری و احقاق حق دیگران؛ با این وصف ادعای آنان که اهتمام دارند، میان حق و تکلیف تباینی ایجاد، و یا تکلیف قانونی را از اخلاقی جدا کنند تا این تعارض را موجه جلوه دهند، بدون دلیل خواهد بود. احکام و تکالیف اخلاقی به این دلیل با تکالیف قانونی تفاوتی ندارد؛ زیرا در مباحث اخلاقی، مثلاً وقتی گفته می‌شود احترام به دیگران نوعی تکلیف اخلاقی است [عدالت مرادده‌ای]، این تکلیف به‌دلیل حق

1. Scott & Zapata-Phelan

شرافت و کرامتی است که افراد در جامعه دارند (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۲۵۶). با پذیرش این تقابل باید گفت فرادستان را حقی است که زیردستان به ادا کردن آن مکلف هستند. با توجه به تعاریف متعدد حق و تکلیف، تعریف مورد نظر ما از دو واژه حق و تکلیف در این پژوهش به این قرار است:

«حق» سلطه‌ای است که دارنده آن بر امری دست یافته است، که بر طرف دیگر ایجاد تعهد می‌کند (رشاد، ۱۳۸۷، ج ۵: ۱۸۷). «تکلیف»، به معنای ایجاب و الزام امر دارای مشقت بر دیگری است و مقصود از آن در محل بحث، الزام بر انجام دادن فعل یا ترک آن است. در واقع مقصود ما از حق، حق در برابر تکلیف واقع است؛ در این معنی، حق چیزی است که به نفع فرد و بر عهده دیگران است و تکلیف چیزی است که بر عهده فرد و به نفع دیگران است (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۳۰).

هرچند در مرامهای مختلف، پاره‌ای بر حق مردم تأکید، و آن را برجسته می‌کنند و در مقابل، بخشی دیگر با نابالغ و یا شرور فرض کردن مردم حقی برای آنها قائل نیستند و حاکمان را قدرت مطلق فرض می‌کنند (سهرابی، ۱۳۹۶: ۱۷۷) در اسلام به عنوان تمدنی زنده و تفکری جاری، که یکی از ویژگیهای بارز آن تعادل و میانه‌روی است به حقوق هر دو سوی رابطه توجهی یکسان شده است و آن را لازمه تداوم و تعالی جامعه می‌داند. این مفهوم را می‌توان در آیات قرآن، احادیث و روایات معصومین و نیز سیره عملی آنها آشکارا مشاهده کرد به گونه‌ای که پرداختن به آنها در یک مقاله ممکن نیست؛ اما با عنایت به شرایط خاص حکومت امام علی(ع) این مفهوم در بیان ایشان با وضوح و تأکید بیشتری مورد توجه قرار گرفته است؛ بنابراین وجه همت ما نیز بر تحلیل نهج‌البلاغه به عنوان مجموعه‌ای مدون و معتبر از بیانات ایشان نهاده شد. امام(ع) در جای‌جای نهج‌البلاغه هم بر حقوق مردم تأکید کرده‌اند و هم بر حقوق فرادستان. توصیه ایشان در عهدنامه مالک به رعایت حقوق همه مردم از جمله غیرمسلمانان، شاهدی بر این مدعاست (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳)؛ اما این مفهوم در دو خطبه ۳۴ و ۲۱۶ نمود بیشتری دارد. در خطبه ۳۴ امام(ع) پس از شکایت از کوفیان به دلیل عدم رعایت حقوق ایشان به سرفصلهای این حقوق متقابل اشاره کرده‌اند و در خطبه ۲۱۶ علاوه بر اشاره منطقی به تقابل حقوق، بیان می‌فرمایند که بزرگترین این حقوق، حقوق متقابل حاکم و مردم است. طبق بیان امام(ع) این رعایت و یا عدم رعایت حقوق پیامدهایی دارد و در انتها نیز راهکارهایی برای رواج آن بیان می‌کنند (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۱۶).

درباره حقوق متقابل به‌طور عام و حقوق رهبر و پیرو به‌طور خاص، مقالات و کتابهای بسیاری نگاشته شده است؛ به‌عنوان نمونه می‌توان به کتاب حق و تکلیف در اسلام نوشته جوادی آملی (۱۳۸۴) اشاره کرد که به‌طور عام به تقابل حق و تکلیف پرداخته و نیز مقاله نبویان (۱۳۸۶) با عنوان حق و تکلیف و تلازم آنها که در آن به‌طور عام به رابطه حق و تکلیف پرداخته و به انتقاداتی که توسط اندیشمندان غربی به این تلازم وارد شده پاسخ گفته است. پژوهشهایی نیز به‌طور مشخص درباره تقابل حقوق حاکم و مردم انجام شده است؛ از جمله مقاله احسانی و انصاری (۱۳۹۶) با عنوان حقوق متقابل حاکم و مردم در حکومت اسلامی (از دید نهج‌البلاغه) که با شیوه تحلیلی - توصیفی به این مفهوم پرداخته شده و پس از اشاره به ویژگیهای حاکم و نیز حقوق مردم به حقوق حاکم پرداخته و آن را نیز در چهار دسته اطاعت از دستور، وفای به عهد و پیمان، خیرخواهی نسبت به حاکم، حمایت از حاکم قرار داده است. گل‌صنم‌لو و موحدی‌محب (۱۳۹۰) نیز در مقاله‌ای توصیفی - تحلیلی با عنوان حکومت و حقوق متقابل مردم و زمامداران در نهج‌البلاغه پس از اشاره به حقوق مردم در محورهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و تربیتی در قسمتی کوتاه از مقاله، حقوق رهبر را به چهار دسته وفاداری به بیعت، حق اطاعت، حق بسیج عمومی در دفاع از اسلام، حق سازماندهی و بازرسی تقسیم می‌کنند. سهرابی (۱۳۹۶) نیز در مقاله‌ای کیفی با روش الگوسازی ساختاری - تفسیری و تحلیل محتوا با عنوان تکالیف و حقوق متقابل دولت و ملت در پرتو سیره سیاسی امیرمؤمنان علی علیه‌السلام به شناسایی نه مفهوم برتر حقوق متقابل رهبر و پیرو پرداخته که حقوق رهبر را به سه دسته، وفاداری، خیرخواهی و اطاعت مردم نسبت به حاکم تقسیم کرده است.

نکات قابل توجه در این پژوهشها این است که همه آنها با توجه خاص به خطبه ۲۱۶ و ۳۴ نهج‌البلاغه نگاشته شده است؛ اما دو مؤلفه قدرت و انگیزه در نقض حق با وجود اشاره امام(ع) نادیده گرفته شده است. ثانیاً وجه همت و تمرکز آنها بر متعلق حق است؛ بدین معنی که حق مردم و یا حاکم چیست و کمتر از زاویه دید کسی که حق با او و یا علیه اوست، نگریسته شده است. تأکید بیشتر در این مقالات هم بر حقوق مردم است.

بر خلاف پژوهشهای گذشته تمرکز ما صرفاً بر حقوق فرادست و از دید رفتار عادلانه و منصفانه است، امام(ع) در مواضع مختلف در نهج‌البلاغه به وظایف و تکالیف زبردست نسبت به مافوق اشاره، و مشخصاً در خطبه ۲۱۶ این مفهوم را تحلیل و در خطبه ۳۴ به سرفصلهای مصداقهای

آن اشاره کرده‌اند. بیشتر اشارات به تکالیف و وظایف در قالب خطبه‌هایی است که در آن امام(ع) از انجام ندادن آنها از سوی کوفیان شکایت کرده، و نیز نامه‌ها و دستورالعمل‌هایی که برای کارگزاران منصوب نگاشته‌اند؛ از جمله، نامه ۵۳ خطاب به مالک.

روش پژوهش

این تحقیق از نوع اکتشافی است. از آنجا که هدف، تحلیلی نظام‌مند برای دستیابی به تعریفی تفصیلی و همراه با جزئیات از مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده ادراک عدالت در فرادست مبتنی بر بیانات امام علی(ع) است که به صورت پراکنده در متن نهج‌البلاغه، در خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمتهای مختلف ایراد شده است، چنین به نظر می‌رسد مناسبترین روش، تحلیل مضمون باشد (کبیری‌پور، سلطانی و عبدالهی، ۱۳۹۷: ۷۶۰).

مهمترین مسئله در انتخاب قطعات متن به‌عنوان شناسه، دلایل و منطق ارائه این انتخاب است (غیور باغبانی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۵۶). در بیشتر تحقیقات، که مستلزم شناسه‌گذاری است، تنها به این نکته اشاره می‌شود که کل متن شناسه‌گذاری شود و به منطق مورد نظر محقق در شناسه‌گذاری اشاره‌ای نمی‌شود در حالی که منطق شناسایی مضمون یا تم، قلب پژوهش تحلیل مضمون است (جاویدی و بهروزی‌لک، ۱۳۹۵: ۱۰). استدلال صورت گرفته به‌منظور تشخیص و برجسته‌سازی قطعات متن به‌عنوان شناسه و مضمون در این پژوهش بسیار روشن و واضح است. از آنجا که تعریف اصلی عدالت در این پژوهش، دادن حق به صاحب حق است، ادراک عدالت به توقعاتی مربوط است که فرد به‌عنوان حقوق خود از طرف مقابل دارد و نیز ابزار قدرت و انگیزه‌هایی که طرف مقابل برای نقض این حق دارد می‌تواند به ما در تمرکز بر موضوع و شناسایی شناسه‌ها کمک کند. بر این اساس هر کجا امام علی(ع)، شکواییه‌هایی از انجام ندادن وظایف و تکالیف زبردست نسبت به خود می‌کند و یا هر کجا انتظاراتی به‌عنوان تکالیف زبردست و توقعات بجای فرادست از زبردست مطرح می‌کند، به‌عنوان مفهوم مرتبط در نظر گرفته شد و شناسه‌گذاری بر این اساس بر کل نهج‌البلاغه صورت پذیرفت. در ضمن آن قسمت از بیانات امام(ع)، که به صورت انتقادی برتریهای خود را مطرح می‌کند، توقع فرادست نسبت به باورمندی زبردست درباره تواناییهای خود به‌عنوان مضمونی مکنون قلمداد شد؛ بدین معنی که یکی از توقعات فرادست،

باورمندی و احترام زبردست به توانمندیهای فرادست است.

در این پژوهش هم از شیوه استقرایی استفاده شد و هم قیاسی. در مرحله اول و در سطح مضمونهای پایه، روش، استقرایی است؛ اما به‌منظور سازماندهی مضمونهای پایه در قالب مضمونهای سازمان‌دهنده تلاش شد این مضمونها در قالبی از پیش تعیین شده جایابی شود که این قالب از خطبه ۳۴ گرفته شده است. این مضمونهای سازمان‌دهنده به ترتیب بیان شده در خطبه عبارت است از: وفاداری در بیعت (مضمون سازمان‌دهنده: وفاداری)، خیرخواهی در آشکار و نهان (مضمون سازمان‌دهنده: خیرخواهی برای فرادست و مجموعه)، پذیرش دعوت (مضمون سازمان‌دهنده: پذیرش دعوت و اقبال) و اطاعت فرمان (مضمون سازمان‌دهنده: اطاعت) (نهج‌البلاغه، خطبه ۳۴).

برای تعیین پایایی از ضریب هولستی استفاده شد. از یکی از همکاران تحقیق خواسته شد تا دوباره شناسه‌گذاری را با منطق بیان شده به انجام برساند. طبق فرمول، ضریب هولستی این پژوهش « $100 \times (202 + 187) / (202 \times 167)$ » تقریباً برابر با ۸۶٪ است.

در مجموع تعداد ۲۰۲ شناسه از کل نهج‌البلاغه استخراج شد که این ۲۰۲ شناسه مشهود و مکنون بر اساس تشابهات و وجوه افتراق در قالب ۲۸ مضمون پایه، چهار مضمون سازمان‌دهنده، که پیشتر بدانها اشاره شد و مضمون فراگیر ادراک عدالت در فرادست به شرح ذیل ساماندهی شد.

جدول شناسه‌ها، مضمونهای پایه و سازمان‌دهنده

شماره	قسمت	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	متن شناسه
۳۹	خطبه	قبول دعوت و اقبال	باور و پایبندی به برنامه واحد	آیا دین ندارید که شما را گرد آورد؟
۸۸	خطبه			با دلایل مختلف که هر یک در مذهب خود دارند.
۸۸	خطبه			به شبهات عمل می‌کنند.
۱۸۰	خطبه			آیا دینی نیست که شما را گرد آورد؟
۱۹۲	خطبه			خواست‌های آنان یکی قلبهای آنان یکسان.
۱۹۲	خطبه			نگاه‌ها به یک‌سو دوخته، و اراده‌ها واحد و همسو بود.
۳۴	خطبه			از مرگ می‌ترسید.
۷۱	خطبه		باورمندی به فرادست	من نخستین کسی هستم که به خدا ایمان آوردم یا بر پیامبرش در حالی که من اول کسی بودم که او را تصدیق کردم.
۱۰۸	خطبه			پیشوای شما چنان واقعیت‌ها را برای شما شکافت چونان شکافتن مهره‌های ظرف، و حقیقت را از باطل چون شیره درختی که از بدنه آن خارج شود، بیرون کشید.
۱۷۲	خطبه			مقام و منزلت بزرگ مرا کوچک شمردند.
۱۸۰	خطبه		تعلل و بطالت	شگفت‌آور نیست که معاویه انسانهای جفاکار پست را می‌خواند و آنها بدون انتظار کمک و بخششی از او پیروی می‌کنند. و من شما را برای یاری حق می‌خوانم در حالی که شما بازماندگان اسلام و یادگار مسلمانان پیشین می‌باشید؛ با کمک و عطایا شما را دعوت می‌کنم ولی از اطراف من پراکنده می‌شوید.
۱۸۷	خطبه			همانا من در میان شما چونان چراغ درخشنده در تاریکی هستم که هر کس به آن روی می‌آورد از نورش بهرمنده می‌گردد.
۱۰۸	خطبه			چرا شما را عبادت‌کنندگانی بدون صلاحیت و بازرگانانی بدون سود و تجارت هر گاه شما را مهلت می‌دهم در بهبودگی فرو می‌روید.
۲۷	خطبه			آگاه باشید من شب و روز، پنهان و آشکار، شما را به مبارزه با شامیان دعوت کردم و گفتم پیش از اینکه آنها با شما بجنگند. با آنان نبرد کنید؛ به خدا سوگند، هر ملتی که درون خانه خود مورد هجوم قرار گیرد، ذلیل خواهد شد.
۲۹	خطبه			برای اجرای فرمان مهلت می‌طلبید.
۱۸۰	خطبه			متنظر چه چیزی هستید؛ چرا برای گرفتن حق خود جهاد نمی‌کنید؟
۱۸۰	خطبه			حالی که من از همنشینی با شما ناراحت، و حضورتان برای من بی‌فایده بود.
۶۹	خطبه			چون سوسمار در سوراخ خود می‌خزید و چون گفتار در لانه می‌آرمید.
۶۹	خطبه			در خانه‌ها فراوان، و زیر پرچمهای میدان نبرد اندکید.
۲۴۱	خطبه			پس کمربندها را محکم ببندید و دامن همت بر کمر زنید که به‌دست آوردن ارزشهای والا با خوشگذرانی میسر نیست.
۳۵	نامه	بلند همتی	و برخی به دروغ بهانه آوردند و بعضی خوار و ذلیل بر جای ماندند.	
۲۹	خطبه		آن کس که از شما یاری خواهد ذلیل خواهد شد.	
۲۹	خطبه		شما کوفیان کندترین پیکان هستید.	
۲۹	خطبه		شما کوفیان به تیر شکسته می‌مانید.	

ادامه جدول شناسه‌ها، مضمونهای پایه و سازمان‌دهنده

شماره	قسمت	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	متن شناسه
۲۹	خطبه	قبول دعوت و اقبال	توقع یاری و اقبال	عدم باور به یاری زبردست
۳۴	خطبه			شما را پشتوانه خود نمی‌پندارم.
۳۹	خطبه			در میان شما به‌پاخاسته‌ام هرچه فریاد می‌کشم و از شما یاری می‌طلبم.
۶۹	خطبه			سوگند به خدا ذلیل است آن کس که شما یاری‌دهندگان او باشید.
۶۹	خطبه			کسی که با شما تیراندازی کند گویا تیری بدون پیکان را ساخته است.
۹۷	خطبه			به هنگام بلا و سختی برادران یکرنگ هستید.
۱۲۱	خطبه			با کدام نیرو بجنگم.
۱۲۵	خطبه			نه یاوران عزیز که بتوان به دامن آنها چنگ زد.
۱۸۷	خطبه			امام خود را تنها مگذارید.
۴۱	نامه			از تو توقع یاری و مدد داشتم.
۳۴	خطبه			هر وقت شما را بخوانم اجابت کنید.
۳۹	خطبه			هر چه شما را دعوت می‌کنم اجابت نمی‌کنید.
۹۷	خطبه			و در آشکار و نهان شما را دعوت کردم، اجابت نکردید.
۹۷	خطبه			ای مردم که بدنهای شما حاضر و عقلهای شما پنهان
۱۸۰	خطبه			هر زمان شما را دعوت کردم پاسخ ندادید.
۳۵	نامه			عده‌ای با ناخوشایندی آمدند.
۱۱۹	خطبه			دراک بی‌عدالتی فرادست
۱۰۸	خطبه	مردم کوفه چرا شما را پیکرهای بی‌روح، و روحهای بدون جسد می‌نگرم.		
۱۸۰	خطبه	نه از دستوره‌های من راضی می‌شوید و نه شما را به خشمم می‌آورد که بر ضد من اجتماع کنید.		
۵۳	نامه	و در آنچه برای تو می‌ستاند یا از طرف تو به آنان تحویل می‌دهد، فراموشکار نباشد.		
۵۳	نامه	در رساندن نامه کار گزارانت به تو، یا رساندن پاسخ‌های تو به آنان کوتاهی نکنند.		
۲۵	خطبه	شما به فساد و خرابی مشغولید.		
۳۴	خطبه	شما در غفلت به سر می‌برید.		
۹۷	خطبه	من صبح می‌کنم در حالی که از ستمگری پیروان خود وحشت دارم.		
۱۷۲	خطبه	در غضب حق من با یکدیگر همدستان شدند.		

ادامه جدول شناسه‌ها، مضمونهای پایه و سازمان‌دهنده

شماره	قسمت	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	متن شناسه	
۲۷	خطبه	اطاعت	استقامت و پایمردی	شما سستی به خرج دادید.	
۲۹	خطبه			ادعای شما زیاد ولی رفتار شما سست است.	
۲۹	خطبه			برای مبارزه سستی می‌کنید.	
۲۹	خطبه			ادعا و شعارهای تند سر می‌دهید.	
۳۹	خطبه			تنها گروه کمی به سوی من شتافتند؛ اما آنها نیز افراد مضطرب و ناتوانی بودند.	
۶۹	خطبه			چونان مدارا کردن با شتران نوباری که از سنگینی بار، پشتشان زخم شده است و مانند وصله‌زدن جامه فرسوده‌ای که هر گاه از جانی آن را بدوزند از سوی دیگر پاره می‌گردد.	
۷۱	خطبه			پس از ستایش پروردگار، ای مردم عراق همانا شما به زن بارداری می‌مانید که در آخرین روزهای بارداری جنین خود را سقط کند.	
۹۷	خطبه			شما در گرفتن حق من سستی می‌ورزید.	
۹۷	خطبه			آیا حاضران غائب هستید و یا بردگانی در شکل مالکان؛ فرمان خدا را بر شما می‌خوانم از آن فرار می‌کنید.	
۱۱۹	خطبه			آن کس که استقامت کرد به سوی بهشت شتافت و آن کس که لغزید در آتش سرنگون شد.	
۱۲۳	خطبه			گویي شما را در برخی از حمله‌ها در حال فرار، ناله کنان چون گله‌ای از سوسمار می‌نگرم که نه حقی را باز پس می‌گیرید و نه ستمی را باز می‌دارید، اینک این شما و این راه گشوده، نجات برای کسی است که خود را به میدان افکنده به مبارزه ادامه دهد.	
۱۲۳	خطبه			هلاکت از آن کسی است که سستی ورزد.	
۱۳۱	خطبه			هیهات که با شما بتوانم تاریکی را از چهره عدالت بزدایم و کجی‌هایی را که در حق راه یافته راست نمایم.	
۱۸۰	خطبه			هنگامه جنگ، سست و ناتوانید.	
۵	نامه			اقدام با هماهنگی	و بدون دستور به کار مهمی اقدام نمایی.
۳۴	خطبه			پندپذیری	از فراوانی سرزنش شما خسته شده‌ام.
۹۷	خطبه				پند و اندرزتان دادم، قبول نکردید.
۹۷	خطبه				صبحگاهان کجی‌های شما را راست می‌کنم؛ شامگاهان به حالت اول بر می‌گردید؛ چونان کمان سختی که نه کسی قدرت راست کردن آن را دارد و نه خودش توان راست شدن را دارا است.
۱۸۷	خطبه				گوش دل خود را باز کنید تا گفته‌های مرا بفهمید.
۱۱۹	خطبه				رویگردان از حق
۱۲۵	خطبه	تن دادن به حق	از کتاب خدا فاصله گرفتند و از راه راست منحرف گشتند.		
۱۲۵	خطبه		همانا برترین مردم در پیشگاه خدا کسی است که عمل به حق در نزد او دوست‌داشتنی‌تر از باطل باشد؛ هر چند از قدر او بکاهد و به او زیان رساند و باطل به او سود رساند و بر قدر او بیفزاید.		

ادامه جدول شناسه‌ها، مضمونهای پایه و سازمان‌دهنده

شماره	قسمت	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	متن شناسه
۳۹	خطبه	اطاعت	حرف شنوی	سخن مرا نمی‌شنوید و از دستورم اطاعت نمی‌کنید.
۷۰	خطبه			از امت تو چه تلخی‌ها دیدم و از لجبازی
۱۸۷	خطبه			ای مردم سخنان مرا بشنوید و بخوبی حفظ کنید.
۵	خطبه		شناخت حد خویش	بر زمین گذاشتن تاجهای فخر و برتری‌جویی
۱۱۹	خطبه			شما بسیار طعنه‌زن
۵۳	نامه			منزلت و قدر خویش را بشناسد.
۵۳	نامه			کسی که گرامی داشتن، او را به سرکشی و تجاوز نکشاند.
۵۳	نامه		در حضور دیگران با تو مخالفت کند.	
۳	خطبه		فرمانبرداری	گروهی از اطاعت سر باز زدند.
۲۵	خطبه			شما امام خود را در دفاع از حق نافرمانی کردید.
۳۴	خطبه			شما را به جهاد خواندم سرپیچی کردید.
۳۴	خطبه			هر گاه فرمان دادم اطاعت کنید.
۳۹	خطبه			گرفتار مردمی شده‌ام که هرگاه فرمائشان دهم اطاعت نمی‌کنند.
۸۸	خطبه			نه از رفتار جانشینان او پیروی می‌کنند.
۹۷	خطبه			شما را برای جهاد با دشمن برانگیختم؛ اما کوچ نکردید؛ حق را به گوش شما خواندم ولی نشنیدید.
۹۷	خطبه			با اندرزهای رسا و گویا شما را پند می‌دهم از آن پراکنده می‌شوید. شما را به مبارزه با سرکشان ترغیب می‌کنم، هنوز سخنانم به آخر نرسیده، چون مردم سبأ، متفرق شده به جلسات خود باز می‌گردید.
۹۷	خطبه			رهبر شما از خدا اطاعت می‌کند، شما با او مخالفت می‌کنید.
۱۲۱	خطبه			هنگامی که شما را به جنگ با معاویه فراخواندم، خوشایندتان نبود.
۱۸۰	خطبه			هر گاه فرمان دادم اطاعت نکردید.
۱۸۰	خطبه			اگر شما را برای حل مشکلی بخوانند سر باز می‌زنید.
۱۹۲	خطبه			آگاه باشید که شما هم اکنون دست از رشته اطاعت کشیدید.
۲۳۹	خطبه			شما فردی را که از همه به ناخشنودی نزدیکتر بود، انتخاب کردید.
۳۲۱	حکمت		بر تو است که رأی خود را به من بگویی و من باید پیرامون آن بیندیشم؛ آن گاه اگر خلاف نظر تو فرمان دادم باید اطاعت کنی.	
۴۳	نامه		امام خویش را نافرمانی کرده‌ای.	
۵	نامه		باید از فرمانده و امام خود اطاعت کنی.	
۱۱۹	خطبه		وظیفه‌شناسی	برای من سزاوار نیست که لشکر و شهر و بیت‌المال و جمع‌آوری خراج و قضاوت بین مسلمانان و گرفتن حقوق درخواست‌کنندگان را رها سازم؛ آن گاه با دسته‌ای بیرون روم و به دنبال دسته‌ای به راه افتم.
۵	خطبه		خبرخواهی برای فرادست و مجموعه	اتحاد
۲۹	خطبه	بهبانه‌های نابخردانه می‌آورید.		

ادامه جدول شناسه‌ها، مضمونهای پایه و سازمان‌دهنده

شماره	قسمت	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	متن شناسه
۳۴	خطبه		اتحاد	به شتران بی‌ساریان می‌مانید.
۸۸	خطبه			چرا در شگفت نباشم از خطای گروه‌های پراکنده
۹۷	خطبه			شما چونان شتران دور مانده از ساریان هستید.
۱۱۹	خطبه			تا وقتی افکار شما پراکنده است فراوانی تعداد شما سودی ندارد.
۱۲۳	خطبه			هر کدام از شما در صحنه نبرد با دشمن، در خود شجاعت و دلآوری احساس کرد و برادرش را سست و ترسو یافت به شکرانه این برتری باید از او دفاع کند؛ آن گونه که از خود دفاع می‌کند.
۱۳۱	خطبه			و دل‌های پریشان و پراکنده
۱۸۰	خطبه			و به تفرقه و اختلاف روی می‌آورید.
۱۹۲	خطبه			پس از وحدت و برادری به احزاب گوناگون تبدیل گشته‌اید.
۱۹۲	خطبه			از تفرقه و جدایی پرهیز کردند و بر وحدت و همدلی همت گماشتند.
۱۹۲	خطبه			وحدت اجتماعی داشتند.
۱۹۲	خطبه			به تفرقه و پراکندگی روی آوردند.
۱۹۲	خطبه			دست‌های آنان مدد کار یکدیگر
۴	خطبه			من همواره منتظر حمله‌گری شما مردم بصره بودم.
۷۱	خطبه			به من خبر دادند که می‌گویید علی دروغ می‌گوید؛ خدا شما را بکشد.
۹۷	خطبه			و در لباس پند و اندرز، یکدیگر را فریب می‌دهید تا اثر تذکرات مرا از بین ببرید.
۱۸۰	خطبه			اگر مردم اطراف امام خود جمع شوند طعنه زده
۴	خطبه			ظاهر سازی مردم بصره
۱۳	خطبه			دین شما دورویی
۲۹	خطبه			حمایت تنها به گفتار و ادعا
۹۷	خطبه			نه به هنگام بلا و سختی برادران یک‌رنگ هستید.
۱۱۹	خطبه	پر مکر و حيله‌اید.		
۱۳۱	خطبه	ای مردم رنگارنگ		
۱۹۲	خطبه	سختها و دل‌هایشان گوناگون شد.		
۱۱۹	خطبه	شما بسیار عیب جویید.		
۵	نامه	حفظ آبروی مدیر	تو حق نداری نسبت به رعیت استبداد ورزی (از آنجا که در این زمامداری امانتدار بوده هر گونه رفتار ناشایست به حساب شخصی نوشته می‌شود که وی را گمارده است).	
۵۳	نامه		نگو که به من فرمان داده‌اند؛ پس شما هم باید بپذیرید (مأمور هستم و معذور) (مسئولیت تصمیمات خود را بر گردن مافوق انداختن).	
۳۴	خطبه	خیرخواهی	در آشکارا و نهان خیرخواهی را از دست ندهید.	
۳۴	خطبه	صداقت و	شما یاران شرافتمندی نیستید که کسی به شما دست دراز کند.	
۱۲۵	خطبه	شرافتمندی	نه آزاد مردان راستگویی هستید به هنگام فراخواندن	

ادامه جدول شناسه‌ها، مضمونهای پایه و سازمان‌دهنده

شماره	قسمت	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	متن شناسه
۳۲۱	حکمت	خیرخواهی برای فرادست و مجموعه	صداقت در مشورت	بر تو است که رأی خود را به من بگویی و من باید پیرامون آن ببندیشم؛ آن گاه اگر خلاف نظر تو فرمان دادم باید اطاعت کنی.
۲۵	خطبه			شما در دفاع از حق متفرقید.
۲۷	خطبه			شما در حق خود متفرقید.
۲۹	خطبه			افکار و خواسته‌های شما پراکنده است.
۳۴	خطبه			شکست برای کسانی است که از یاری یکدیگر دست کشیده‌اند.
۸۸	خطبه			نیکی در نظرشان همان است که می‌پندارند و زشتی‌ها همان است که آنها منکرند. در حل مشکلات به خود پناه می‌برند و در مبهمات تنها به رأی خود تکیه می‌کنند؛ گویا هر کدام، امام و راهبر خویش هستند که به دستگیره‌های مطمئن و اسباب محکمی که خود باور دارند، چنگ می‌زنند.
۸۸	خطبه			در گرداب شهوات غوطه‌ورند.
۹۷	خطبه			افکار و آرای شما گوناگون است.
۱۹۲	خطبه			خواسته‌های آنان یکی قلبهای آنان یکسان
۱۹۲	خطبه			مهربانی و دوستی آنان از بین رفت.
۴۳	نامه			غنیمت مسلمانان را که با جنگ گرد آورده و با ریخته‌شدن خونهایشان به‌دست آمده به اعرابی که خویشاوندان تواند و تو را برگزیدند، می‌بخشی.
۵۳	نامه			که در هواپرستی چیزی فروگذار نکرده.
۲۷	خطبه			هر ملتی که درون خانه خود مورد هجوم قرار گیرد، ذلیل خواهد شد.
۲۷	خطبه			خواری و ذلت پذیرفتی.
۳۴	خطبه			بجای عزت، ذلت را برگزیدید.
۳۴	خطبه			سرزمین شما را می‌گیرند و شما پروا ندارید.
۳۴	خطبه			به‌خدا سوگند کسی که دشمن را بر جان خویش مسلط گرداند که گوشتش را بخورد، استخوانش را بشکند و پوستش را جدا سازد، عجز و ناتوانی او بسیار بزرگ و قلب او بسیار کوچک و ناتوان است.
۳۹	خطبه			و یا غیرتی که شما را به خشم وادارد.
۳۹	خطبه			نه با شما می‌توان انتقام خونی گرفت.
۳۹	خطبه			نه با کمک شما به هدف می‌توان رسید.
۳۹	خطبه			همانند شتری که از درد بنالد، آه و ناله سر دادید و یا همانند حیوانی که پشتش زخم باشد، کندی کردید.
۱۸۰	خطبه			آیا در انتظار مرگ یا ذلت هستید به خدا سوگند.
۱۸۰	خطبه			آیا غیرتی نیست که شما را برای جنگ با دشمن بسیج کند.
۱۹۲	خطبه			یکدیگر را به وحدت واداشته به آن سفارش کردند.
۱۹۲	خطبه			چون کینه‌توزی با یکدیگر، پرکردن دلها از بخل و حسد به یکدیگر پشت کردن و از هم بریدن و دست از یاری هم کشیدن، پرهیزید.

ادامه جدول شناسه‌ها، مضمونهای پایه و سازمان‌دهنده

شماره	قسمت	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	متن شناسه
۱۹۲	خطبه	خبرخواهی برای فرادست و مجموعه	اهمیت به سرنوشت مجموعه و عدم خودگزینی	خدای سبحان، مردم روزگاران گذشته را از رحمت خود دور نساخت مگر برای ترک امری معروف، و نهی از منکر.
۴	خطبه			مبادا جاهلان پیروز شده و دولت گمراهان حاکم گردد.
۱۴	خطبه			عقل شما سست و افکار شما سفیهانه است.
۲۷	خطبه			ای کودک صفتان بی‌خرد
۳۴	خطبه			عقل شما ربوده شده است.
۳۴	خطبه			شما را فریب می‌دهند و فریب دادن نمی‌دانید.
۶۹	خطبه			هر گاه دسته‌ای از مهاجمان شام به شما یورش آوردند، هر کدام از شما به خانه رفته، در خانه را می‌بندید.
۱۰۸	خطبه			روشهای گمراه‌کننده شما را به کجا می‌کشاند تاریکی‌ها و ظلمت‌ها؛ تا کی شما را متحیر می‌سازد.
۱۰۸	خطبه			دروغپردازیها تا چه زمانی شما را می‌فریبد.
۱۳۱	خطبه			بدنهایشان حاضر و عقلهایشان از آنها غایب و دور است.
۱۸۰	خطبه			شکفت آور نیست که معاویه انسانهای جفاکار پست را می‌خواند و آنها بدون انتظار کمک و بخششی از او پیروی می‌کنند و من شما را برای یاری حق می‌خوانم در حالی که شما بازمانندگان اسلام و یادگار مسلمانان پیشین می‌باشید. با کمک و عطایا شما را دعوت می‌کنم ولی از اطراف من پراکنده می‌شوید.
۱۹۴	خطبه			شما را از منافقان می‌ترسانم؛ زیرا آنها گمراه و گمراه‌کننده‌اند؛ خطاکار و به خطاکاری تشویق کننده‌اند؛ به رنگهای گوناگون ظاهر می‌شوند؛ از ترندهای گوناگون استفاده می‌کنند؛ برای شکستن شما از هر پناهگاهی استفاده می‌کنند و در هر کمین‌گاهی به شکار شما می‌نشینند؛ قلبهایشان بیمار، و ظاهرشان آراسته است؛ در پنهانی راه می‌روند و از بیراهه‌ها حرکت می‌کنند.
۲۳۸	خطبه			شما فردی را که از همه به ناخشنودی نزدیکتر بود انتخاب کردید.
۲۵	خطبه		وفاداری	امانتداری
۲۰	نامه	همانا من برآستی به خدا سوگند می‌خورم؛ اگر به من گزارش کنند که در اموال عمومی خیانت کردی.		
۴۱	نامه	همانا من تو را در امانت خود شرکت دادم.		
۵	نامه	پست فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نبوده، بلکه امانتی در گردن تو است.		
۳	خطبه	پیمان‌شکنی		جمعی پیمان شکستند.
۱۳	خطبه			پیمان شما از هم گسسته.
۲۵	خطبه			شما نسبت به امام خود خیانتکارید.
۲۷	خطبه			ای مرد نمایان نامرد

ادامه جدول شناسه‌ها، مضمونهای پایه و سازمان‌دهنده

شماره	قسمت	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	متن شناسه
۷۱	خطبه	وفاداری	پیمان‌شکنی	من با اختیار خود به سوی شما نیامدم بلکه به طرف دیار شما کشانده شدم.
۱۲۱	خطبه			این سزای کسی است که بیعت با امام خود را ترک گوید و پیمان بشکند.
۲۹	نامه			شما از پیمان شکستن و دشمنی آشکارا با من آگاهید.
۳۴	خطبه		توقع وفاداری	حرارت و سوزش مرگ به شما رسد از اطراف فرزند ابوطالب همچون جدایی سر از بدن جدا و پراکنده شوید.
۳۴	خطبه			در بیعت خویش با من وفادار باشید.
۹۷	خطبه			پسر ابو طالب را رها می‌کنید.
۵۳	نامه			در تنظیم هیچ قراردادی سستی نوزد و در برهم زدن قراردادی که به زیان توست کوتاهی نکنند.
۱۲۵	خطبه		رازداری	نه برادران مطمئنی برای راز داری هستید.
۴۱	نامه			تو را همراز خود گرفتم.
۲۹	خطبه		امکان اطمینان و اعتماد	شما را چه می‌شود داروینان چیست؟
۲۹	خطبه			آیا سزاوار است شعار دهید عمل نکنید؟
۳۴	خطبه			هیچ‌گاه به شما اطمینان ندارم.
۱۱۹	خطبه			هم اکنون باید مردی از شما که من از شجاعت و دلاوری او راضی و به او اطمینان داشته باشم به سوی دشمن کوچ کند.
۱۲۱	خطبه			به چه کسی اطمینان کنم.
۱۲۵	خطبه			افسوس ای کوفیان شما وسیله‌ای نیستید که بشود به آن اعتماد کرد.
۱۲۵	خطبه			نه برادران مطمئنی برای راز داری هستید.
۴۱	نامه			چون تو مورد اعتماد نبودی.
۷۱	خطبه			پیمانه علم را به شما به رایگان بخشیدم؛ اگر ظرفیت داشته باشید.
۸۷	خطبه			قدرشناسی
۱۰۸	خطبه		پیشوای شما واقعیت‌ها را برای شما شکافت چونان شکافتن مهره‌های ظریف، و حقیقت را از باطل چون شیر درختی که از بدنه آن خارج شود، بیرون کشید.	
۱۱۹	خطبه		من شما را به راه روشنی بردم که جز هلاک خواهان، هلاک نگردند.	
۱۳۱	خطبه		من شما را به سوی حق می‌کشانم؛ اما چونان بزغاله‌هایی که از غرش شیر فرار کنند، می‌گریزید.	
۱۵۹	خطبه		با شما به نیکی زندگی کردم و به قدر توان از هر سو نگرهبانی شما دادم و از بندهای بردگی و ذلت شما را نجات داده و از حلقه‌های ستم رهایی بخشیدم تا سپاسگزاری فراوان من برابر نیکی اندک شما باشد.	

ادامه جدول شناسه‌ها، مضمونهای پایه و سازمان‌دهنده

شماره	قسمت	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	متن شناسه
۱۸۰	خطبه	وفاداری	قدرشناسی	شگفت‌آور نیست که معاویه انسانهای جفاکار پست را می‌خواند و آنها بدون انتظار کمک و بخششی از او پیروی می‌کنند و من شما را برای یاری حق می‌خوانم در حالی که شما بازماندگان اسلام و یادگار مسلمانان پیشین هستید با کمک و عطایا شما را دعوت می‌کنم ولی از اطراف من پراکنده می‌شوید.
۱۸۰	خطبه			کتاب خدا را به شما آموختم و راه و رسم استدلال را به شما آموزش دادم و آنچه را که نمی‌شناختید به شما شناساندم و دانشی را که به کامتان سازگار نبود، جرعه جرعه به شما نوشاندم.

یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج تحقیق، محورهای اصلی ادراک عدالت در فرادستان به ترتیب عبارت است از:

بعد وفاداری

این بعد پنج شاخص دارد که با آنها می‌توان آن را اندازه‌گیری کرد:

رازداری، امانتداری، امکان اعتماد و اطمینان، قدرشناسی و وفای به عهد.

بعد خیرخواهی برای فرادست و مجموعه

با توجه به اشارات مکرر در متن شریف نهج‌البلاغه آنچه مسلم است منظور امام(ع) از خیرخواهی برای فرادست بیشتر به اهداف مجموعه معطوف است و نه سود و زیان شخص مافوق؛ بنابراین، کلمه مجموعه، که به صورت مکنون در این مفهوم وجود دارد در این مضمون لحاظ شد.

این بعد هفت شاخص به شرح زیر دارد:

اتحاد، اهمیت به سرنوشت مجموعه و عدم خود‌گزینی، یکرنگی و عدم توطئه‌گری، اهمیت به آبروی مدیر، شرافتمندی و صداقت، روراستی در مشورت، موقعیت‌شناسی و کیاست.

بعد پذیرش دعوت و اقبال

دارای نه شاخص به شرح ذیل است:

باور و پابندی به برنامه واحد، توقع یاری، باورمندی به فرادست، عدم بطالت و تعلل، بلندهمتی، دوری از بی‌اعتنایی، عدم سهل‌انگاری و غفلت، آمادگی برای هزینه در راه هدف و درک محذور مدیر.

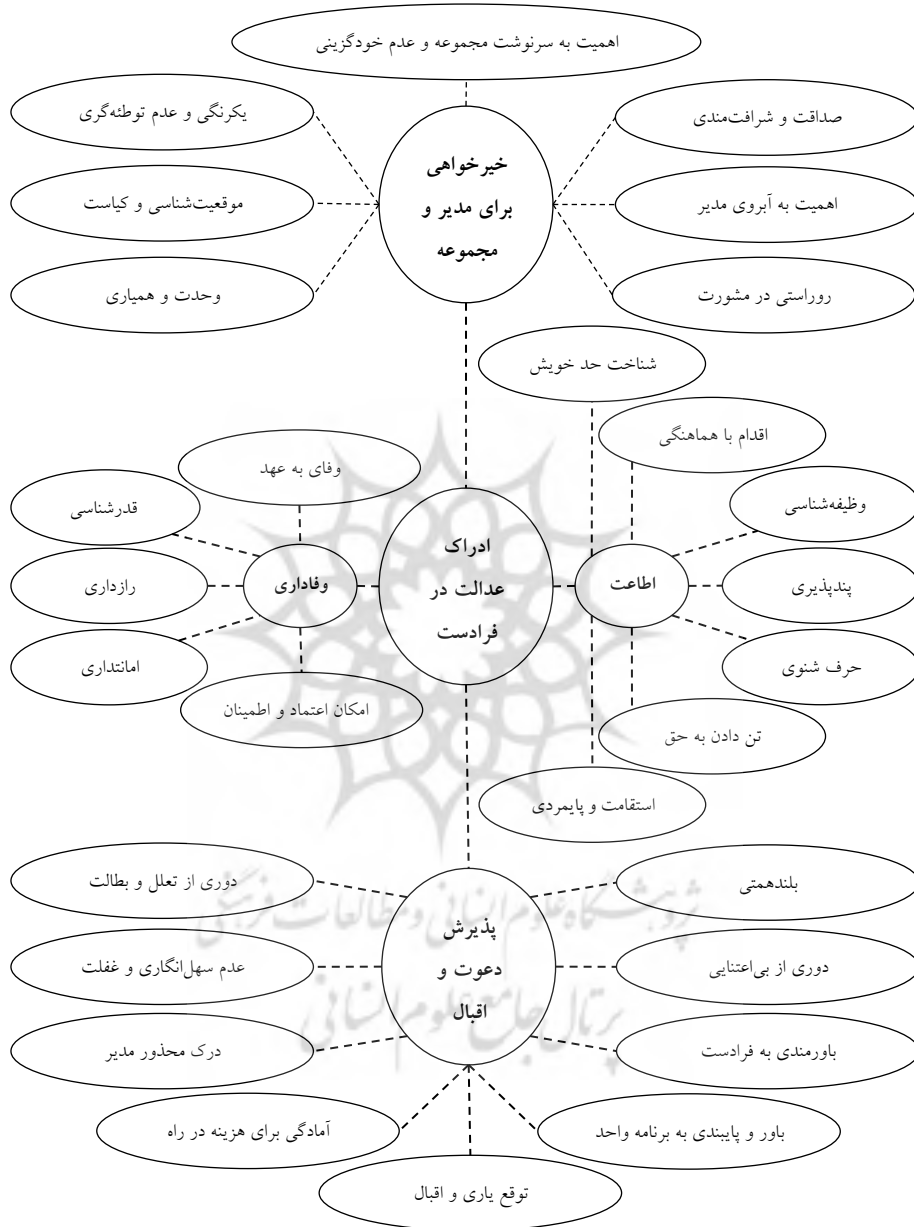
بعد اطاعت

هفت شاخص به این شرح دارد:

استقامت و پایداری، اقدام با هماهنگی، پندپذیری، تن دادن به حق، حرف شنوی، شناخت حد خویش و وظیفه‌شناسی.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از آنجا که این مفهوم (ادراک عدالت در فرادست)، نو است و در بدنه ادبیات عدالت سازمانی سابقه‌ای ندارد، طبعاً پیشینه مشابهی نیست تا یافته‌ها با آن تطبیق داده شود. همان‌گونه که اشاره شد در پژوهش‌های مرتبط با حقوق متقابل، که نزدیکترین مفهوم به این پژوهش است، بیشتر بر سرفصل‌های آن غالباً به تأسی از خطبه ۳۴ پرداخته، و جزئیات آن از دید صاحب حق نادیده گرفته شده و تأکید هم بیشتر بر حقوق مردم در برابر حاکم بوده است؛ چنانکه سهرابی نیز بر اساس تحلیل آماری چنین برداشت می‌کند که تأکید امام(ع) نیز بیشتر بر حقوق مردم است (سهرابی، ۱۳۹۶: ۱۸۱). در ادبیات عدالت سازمانی، هم که به جزئیات پرداخته شده این جزئیات از دید زیردست بوده است. بنابراین با توجه به ابزارهای موجود در تحلیل یافته‌ها براساس داده‌ها سعی می‌شود. در مقام مقایسه با مفهوم جاری عدالت سازمانی آنچه واضح است ارتباط ابزار قدرت و نوع نقض حق است. از آنجا که قدرت و اختیار تقسیم مزایا و یا تعیین روشها با فرادستان است، توقع عادلانه بودن توزیعها و روشها از جانب زیردستان خواهد بود؛ اما از آنجا که جمع‌آوری، تلخیص و پالایش اطلاعاتی که در اختیار فرادستان قرار می‌گیرد از مسیر زیردستان می‌گذرد، این حق فرادست است که زیردست، اطلاعات صحیح را در قالب وظیفه مشورت، صادقانه در اختیار فرادست قرار دهد.



شبکه مضمونهای ادراک عدالت در فرادست

این مفهوم، ذیل «خیرخواهی برای مدیر و مجموعه» و در قالب روراستی در مشورت در نظر گرفته شده است. بنابراین برای درک چرایی تک‌تک شاخصها و قرارگرفتن آنها در ذیل سازه ادراک عدالت فرادست باید آنها را از زاویه دید حق مدیر و تکلیف زیردست و نیز ابزار قدرتی تحلیل کرد که زیردست در مقابل مدیر دارد.

همان‌گونه که بیان شد، پس از استخراج مضمونهای پایه، این مضمونها در چهار مضمون سازمان‌دهنده دسته‌بندی شده که به‌عنوان سرفصلهای حقوق فرادست در خطبه ۳۴ توسط حضرت مطرح شده است.

به‌منظور تحلیل ارتباط درونی مضمونهای پایه در هر مضمون سازمان‌دهنده و نیز استقلال مفهومی میان مضمونهای سازمان‌دهنده با یکدیگر، یکی از راه‌های مناسب ترسیم شبکه مضمونها است. شبکه مضمونها یکی از بهترین ابزارها برای ایجاد دیدی کلی و کمک بسیار مناسبی برای تحلیل است. برخی از مضمونهای پایه این توان را دارد که در ذیل مضمون سازمان‌دهنده دیگر قرار گیرد؛ هرچند کمال مطلوب است که همخوانی درونی حداکثر و همخوانی و همپوشانی بیرونی صفر باشد، عملاً این امکان وجود ندارد (عابدی‌جعفری و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۷۰ - ۱۸۱). مبتنی بر تحلیل صورت‌گرفته به‌عنوان مثال، وجه تمایز ظریف میان مضمونهای زیر مجموعه «اطاعت» و «پذیرش دعوت و اقبال» - که شباهت بسیاری میان این دو مفهوم مشاهده می‌شود - پذیرش قلبی در مقابل اطاعت به‌دلیل اجرای وظیفه است؛ به‌عنوان نمونه، طبق بیان امام(ع)، در مواقعی، فرادست مشورتی از زیردست می‌خواهد، زیردست گرچه با وجود اختلاف فرمان مافوق با نظر مشورتی وی به اطاعت موظف است (حکمت/۳۲۱)؛ اما طبق بیان امام(ع) فرادست علاوه بر اطاعت توقع دارد زیردستان به‌طور کلی و در بیشتر موارد با اشتیاق به دعوت مافوق، لبیک گویند بویژه در زمانی که مافوق احساس می‌کند با تمام وجود در خدمت زیردست است و حقوق زیردست را با نهایت دلسوزی پرداخت کرده است. نگاهی به سرفصل مصداقهای امام(ع) آشکار می‌کند که صرف محبت، که در مؤلفه پذیرش دعوت و اقبال نمود دارد، کفایت نمی‌کند و اطاعت‌پذیری و وظیفه‌شناسی و نیز کیاست و دقت در رعایت حقوق فرادست لازم است. این مضمونها می‌تواند با یکدیگر ارتباط داشته، و در تحقیقات آینده دستاویز خوبی برای پژوهش باشد. هرچند سلسله‌جانبان سه مؤلفه دیگر محبت است و امام(ع) نیز اولین نتیجه رعایت متقابل حقوق را تألیف قلوب می‌داند (خطبه/۲۱۶)، وفاداری، پذیرش دعوت و اقبال و خیرخواهی چنانچه به اطاعت منجر نشود به

احتمال زیاد ظاهرسازی است و باید در حقیقت آنها تردید کرد که امام(ع) برای تمیز حقیقت از تظاهر، راه‌هایی را در عهدنامه مالک یادآور شده‌اند.

این شاخصها می‌تواند به فراخور نوع پژوهش به پرسشنامه‌هایی بسته، باز و یا نیمه‌باز برای سنجش مفهوم مدنظر مورد استفاده قرار گیرد؛ به‌عنوان نمونه می‌توان از فرادست سؤال کرد «میزان قدرشناسی زیردستان نسبت به شما چقدر است؟» که پاسخ می‌تواند برای مثال براساس طیف لیکرت کمی‌سازی شود.

براساس هدف اولیه پژوهش، که ایجاد شاخصهایی برای عملیاتی‌سازی مفهوم ادراک عدالت در فرادست بود حال با عنایت به مضمونهای سازمان‌دهنده و پایه می‌توان به‌منظور سنجش رابطه این مفهوم با دیگر مفاهیم رفتاری مهم در مدیریت سازمان از جمله تنش، تعارض، غیبت، ادراک عدالت در زیردست و مانند آن و نیز خروجیهای کلان سازمانی مانند فرهنگ و جو عدالت از نتایج و مضمونها در قالب پرسشنامه، مصاحبه و غیره استفاده کرد.

هرچند سازمان نیز به نوعی جامعه است و با تسامح می‌توان مؤلفه‌های استخراج شده را به سازمان نیز تعمیم داد و نیز در مرحله شناسه‌گذاری تلاش شد عناوین آنها به گونه‌ای انتخاب شود که مناسب فضای سازمانی باشد و به نوعی معادل‌سازی شود، نباید از نظر دور داشت که به هر روی، این موارد درباره‌ی رابطه رهبر و پیرو در جامعه است. بنابراین، چنانچه این پژوهش را فتح بابی در این زمینه بدانیم، می‌توان گفت با توجه به منبع مورد استفاده و شیوه پژوهش درباره‌ی تحقیقات آینده - اکنون که موضوع تا حدود زیادی از ابهام خارج شده است - پژوهشگران می‌توانند به‌عنوان نمونه با استفاده از روش هرمنوتیک انتقادی و مصاحبه به بازپردازی مفهوم مورد اشاره در محیط‌های سازمانی بپردازند که مقایسه نتایج می‌تواند در راستای بهبود و به‌روزآوری شاخصها سودمند باشد. از سویی تحلیل‌های آماری می‌تواند به اولویت‌بندی و دسته‌بندی دقیقتر مؤلفه‌ها بینجامد.

توجه صرف به حقوق مردم به‌عنوان زیردست و غفلت از حقوق حاکم به‌عنوان فرادست سبب می‌شود شخصیت مدیر به‌عنوان من له الحق نادیده انگاشته شود. چند حاکم در طول تاریخ می‌توان یافت که در برخورد با مخالفان خود به‌شیوه امام علی(ع) در برخورد با خوراج رفتار کرده باشد. این موضوع با توجه به بیان امام(ع) در ویژگی رفت و برگشتی این مفهوم و نیز ویژگی تسری آن در مجموعه اهمیت دو چندان می‌یابد. در واقع ادراک عدالت زیردست جدای از ادراک عدالت

فرادست نیست. فرادستی که به هر دلیل به حق و یا براساس اشتباهی ادراکی احساس می‌کند، زیردست نسبت به او بی‌انصافی کرده است، چگونه می‌تواند عدالت را در مورد وی به اجرا درآورد. به بیان امام سجاد(ع) نقض حق مافوق مشارکت با وی در ظلم به خویش است (رساله حقوق، حق سلطان). بنابراین شخص امام علی(ع) را باید استثناء کرد و در مورد دیگر افراد واقع بین بود. موضوعی که همان‌گونه که بیان شد به دلیل توجه بیش از اندازه به متعلق حق تقریباً در تمامی پژوهش‌های در این زمینه نادیده گرفته شده است. نادیده گرفتن شخصیت مدیر، چه در ادراک عدالت و چه در واکنش پس از ادراک، اشتباهی است که باید در پژوهش‌های بعدی بدان پرداخته، و اصلاح شود. شناخت ویژگی‌های مؤثر بر ادراک عدالت و نیز ویژگی‌های تعدیل‌کننده رفتار پس از ادراک بسیار حائز اهمیت است.

از آنجا که یکی از مفاصل قدرت به بیان امام(ع) خود بزرگ‌بینی و خود برحق‌بینی است، سازمانها می‌توانند با ملاک قرار دادن این مؤلفه‌ها، زیاده‌خواهی صاحب‌منصبان را شناسایی و کنترل کنند. فرادستان نیز می‌توانند این رهنمودها را برای شناسایی و کنترل توقعات نابجای خود، که می‌تواند ناخودآگاه و به دلیل پست و مقام در آنها شکل گرفته است، نصب‌العین خود قرار دهند. از دیگر سو سازمانها می‌توانند از این مؤلفه‌ها برای آگاهی بخشی به کارکنان به منظور تنظیم روابط خود با فرادستان و تبیین و شفاف‌سازی توقعات بجای فرادستان از زیردستان استفاده کنند. آنچه در ساحت مدیریت حائز اهمیت است، جنبه ادراکی مفهوم عدالت است؛ بنابراین با وجود ورود به بحث از دریچه هنجاری و پس از ساخت شاخصها از دید ادراکی، رفتار زیردستان تنها یکی از مؤلفه‌های ادراک خواهد بود که در کنار دیگر مؤلفه‌ها از جمله شخصیت مدیر می‌تواند در شکل‌گیری این ادراک نقش داشته باشد. بنابراین سازمانها می‌توانند از این مؤلفه‌ها برای سنجش میزان ادراک عدالت در افراد مورد نظر استفاده کنند. از آنجا که فرادستان نقش پررنگتری در تمام مؤلفه‌های سازمانی دارند و نتایج ادراک در آنها می‌تواند از طریق تصمیمات و رفتارهای آنها در تمامی فرایندهای سازمانی متجلی شود، شناخت درستی از میزان این ادراک در آنها (که در شرایط مساوی، نشانگر تفاوت شخصیت آنها در این زمینه است) می‌تواند به سازمان در جایگاه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی یاری‌رسان باشد؛ به‌عنوان مثال هنگام گزینش و ارتقا، افرادی را که سطح این ادراک در آنها بالاتر است در اولویت قرار دهند؛ چراکه به‌عنوان نمونه میزان این ادراک می‌تواند بر نتایج ارزیابی عملکرد تأثیرگذار باشد. به احتمال زیاد، مداخله نظر شخصی در ارزیابی

عملکرد برای سرپرستی که این ادراک در وی کم است، بیشتر خواهد بود که می‌تواند موضوع خوبی برای پژوهش‌های آینده باشد. سازمانها می‌توانند از این مؤلفه به‌منظور آموزش مدیران با استفاده از ابزارهایی مانند پاداش در جهت تقویت و یا خاموش‌سازی ویژگیها و رفتارهای مرتبط با این ادراک اقدام کنند و همان‌گونه که بیان شد با توجه به اهمیت تأثیر فرادستان، نقش بسزایی در بهبود شرایط و موفقیت سازمانها خواهد داشت.

مشکلی که در ارتباط با عملیاتی‌سازی این مفهوم پیش‌بینی می‌شود، تعداد اندک فرادستان نسبت به زیردستان در سازمان است که این امر انتخاب حجم نمونه مناسب و قابل قبول از نظر آماری را دشوار می‌سازد. هرولدو هولتز^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی که به تأثیر رهبری منفعلانه بر بدرفتاری سازمانی پرداخته با ابتکاری جالب در طرح پژوهش بر این مسئله فائق آمده‌اند؛ ضمن اینکه این پژوهش دروازه‌ای است به روی تعداد زیادی از پژوهش‌هایی که در آنها مفهوم ادراک عدالت در فرادست می‌تواند به‌عنوان متغیر مستقل، وابسته و یا تعدیلگر در نظر گرفته شود و رابطه و تأثیر و تأثر آن با دیگر مفاهیم مورد نظر، تحت بررسی و واکاوی قرار گیرد.

منابع فارسی

نهج البلاغه

رساله حقوق

- ابن‌ابی‌احدید، عبدالحمید بن‌هبه‌الله (۱۳۹۲). شرح نهج البلاغه ابن‌ابی‌الحدید. ج ۱۱. تهران: کتاب‌نیستان.
- بحرانی، کمال‌الدین میثم (۱۳۷۵). شرح نهج البلاغه ابن‌میثم. ج ۴. ترجمه حبیب‌اله روحانی و سید محمدصادق عارف. مشهد: بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.
- بشیریه، حسین (۱۳۸۲). دیباچه‌ای بر فلسفه عدالت. فصلنامه ناقد. ش ۱: ۱۱ - ۵۶.
- جاویدی، رقیه؛ بهروزی‌لک، غلامرضا (۱۳۹۵). تحلیل مضمون محتوای «مردم» در اندیشه سیاسی امام‌خامنه‌ی. فصلنامه علوم سیاسی. س نوزدهم. ش ۷۵: ۷ - ۳۴.
- جوادی‌آملی، عبدالله (۱۳۸۴). حق و تکلیف در اسلام. تهران: انتشارات اسراء.
- رالز، جان (۱۳۹۳). نظریه‌ای در باب عدالت. ترجمه مرتضی نوری. تهران: انتشارات نشر مرکز.
- رشاد، علی‌اکبر (۱۳۸۷). دانشنامه امام علی(ع). حقوق. ج ۵. تهران: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

- رضاییان، علی (۱۳۸۹). انتظار عدالت و عدالت در سازمان. تهران: انتشارات سمت.
- سهرابی، حیدر (۱۳۹۶). تکالیف و حقوق متقابل دولت و ملت در پرتو سیره سیاسی امیرمؤمنان علی(ع): حقوق متقابل رهبر و پیرو. فصلنامه مدیریت اسلامی. س ۵۲. ش ۱: ۱۷۵ - ۱۹۷.
- عابدی‌جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضمونها روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی. س پنجم. ش ۲: ۱۵۱ - ۱۹۸.
- غیورآبادی، سیدمرتضی؛ رجوعی، مرتضی؛ پورنگ، علی؛ مرادی، محسن؛ نصرآبادی، هادی (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ وقف با رویکرد تحلیل مضمون در آستان قدس رضوی. فصلنامه مدیریت اسلامی. س ۲۷. ش ۲: ۱۴۹ - ۱۷۰.
- کبیری‌پور، مهدی؛ سلطانی، مرتضی؛ عبدالهی، علی (۱۳۹۷). تبیین مفهوم تفکر راهبردی از دید اسلام. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۶. ش ۳: ۷۵۱ - ۷۷۷.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۵). عدل الهی. تهران: انتشارات صدرا.
- نبویان، سیدمحمود (۱۳۸۶). حق و تکلیف و تلازم آنها. فصلنامه معرفت فلسفی. س ۵. ش ۲: ۲۱۷ - ۲۵۳.

منابع انگلیسی

- Ambrose, M.L., Schminke, M., (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: a test of mediation. **Journal of Applied Psychology** 94 (2), 491-500.
- Chou, T., Chou, S., Jiang, J., Klein, G., (2013). The organizational citizenship behavior of IS personnel: Does organizational justice matter? **Information & Management** 50, 105-111.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. **Journal of Applied Psychology**, 86, 425- 445.
- Colquitt, J.A., (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. **Journal of Applied Psychology** 86 (3), 386-400.
- Cropanzano, R., Ambrose, M., (2015). **The Oxford Handbook of Justice in the Workplace**. New York, NY 10016
- Cropanzano, R., Li, A., Benson, L., (2011). Peer justice and teamwork processes. **Group and Organization Management** 36 (5), 567-576.
- Cropanzano, R., Molina, A., (2015). Organizational Justice. In: James D. Wright (editor-in-chief), **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**, 2nd edition, Vol 17. Oxford: Elsevier. pp. 379-384.
- Dijke, M., Wildschut, T., Leunissen, J., Sedikides, C., (2015). Nostalgia buffers the negative impact of low procedural justice on cooperation. **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 127, 15-29.
- Dirks, K., (2000). Trust in Leadership and Team Performance: Evidence From NCAA Basketball. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 85, No. 6, 1004-1012
- Ghosh, D., Sekiguchi, T., Gurunathan, L., (2017). Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance. **Journal of Business Research** 75, 130-137.
- Goldman, Barry, Cropanzano, Russell, (2014). "Justice" and "fairness" are not the same thing. **Journal of Organizational Behavior**, (wileyonlinelibrary.com) DOI: 10.1002/job.1956.
- Harold, Crystal M. Holtz, Brian C. (2015). The effects of passive leadership on workplace

- incivility. **Journal of Organizational Behavior**, J. Organiz. Behav. 36, 16–38.
- Hystad, S., Mearns, K., Eid, J., (2014). Moral disengagement as a mechanism between perceptions of organizational injustice and deviant work behaviors. **Safety Science** 68, 138–145.
- Jung, N., Seock, Y., (2017). Effect of service recovery on customers' perceived justice, satisfaction, and word-of-mouth intentions on online shopping websites. **Journal of Retailing and Consumer Services** 37, 23–30.
- Korsgaard, M. A. Roberson, L. Rymph, R. D. (1998). What Motivates Fairness? The Role of Subordinate Assertive Behavior on Managers' Interactional Fairness. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 83, No. 5, 731-744.
- Li, A., Cropanzano, R., (2009). Fairness at the group level: interunit and intraunit justice climate. **Journal of Management** 35 (3), 564–599.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). **Organizational behavior** (13th Ed.). Boston: Pearson.
- Rodell, J., Colquitt, J. A., Baer, M., (2017). Is adhering to justice rules enough? The role of charismatic qualities in perceptions of supervisors' overall fairness. **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 140, 14–28
- Rupp, D.E., Shao, R., Jones, K.S., Liao, H., (2014). The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: a met analytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange. **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 123, 159–185.
- Wilkin, C., Connelly, C., (2015). Green with envy and nerves of steel: Moderated mediation between distributive justice and theft. **Personality and Individual Differences** 72 (2015) 160–164.
- Scott, B., Colquitt, A., Zapata-Phelan, C., (2007). Justice as a Dependent Variable: Subordinate Charisma as a Predictor of Interpersonal and Informational Justice Perceptions. **Journal of Applied Psychology** Vol. 92, No. 6, 1597–1609

