Organization for Educational Research and Planning

Applied Issues in Islamic Education

Serial No:19. 6(2):2021

Print ISSN: 2588-3151 Online ISSN: 2588-4077

Academy of Scientific Studies in Education

Research Institute for Education

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

■ Sevda Zarbi [1] ■ Ali Reza Amirkabiri [2] ■ Mohammad Reza Rabiee Mondjin [3]

● **Objective:** One of the most important, valuable and emphasized issues in education system is the discussion of organizational justice, the observance of which is important and necessary in the 'education organization', which is an educational organization wherein the future infrastructure of human resources of the society is formed. For this reason, the purpose of this study is to design and explain the model of organizational justice with the approach of Islamic values.

● **Method:** The research method is qualitative in terms of data nature, and applied in terms of purpose. The participants in the research are 27 professors, specialists and experts of Education Organization in Ardabil Province, who were selected by purposive sampling. Data were collected through in-depth semi-structured interviews and data analysis using content analysis technique and MAXQDA software. The data triangulation method was used to evaluate the validity of the research and the Holsti's method was used to evaluate the reliability.

● **Conclusion:** The results indicate the identification of three main themes for organizational justice with the approach of Islamic values, including distributive justice (non-discrimination in law enforcement, appointment and employment according to Islamic standards, trusteeship, equitable distribution of facilities, etc.), procedural justice (adherence to the Qur'an, possessing piety, observing what is lawful and unlawful, institutionalizing enjoining the good and forbidding the evil, forgiving while observing mistakes, having strong spiritual and religious support, etc.) and communicational justice (feeling of religious brotherhood, sincerity in work, preserving human dignity, having good relationships with each other, suppressing anger, humbleness towards employees, etc.). Also, the necessary grounds and contexts for the implementation of organizational justice and its consequences were identified.

Keywords: **organizational justice, Islamic values, education**

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

Received: 2021/04/15 **Accepted:** 2021/07/01

1. An Assistant Professor of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University Central Tehran Branch, Tehran, Iran.
E-mail: Moh.Rabiee_mondin@iauctb.ac.ir. 0000-0001-8571-14157

2. **Corresponding Author:** A Ph.D. Student in Governmental Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.
E-mail: sziran2016@gmail.com. 0000-0003-1797-6117

3. An Associate Professor in Governmental Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.

©The Authors.

۳۱-۵۴
نوع مقاله: پژوهشی

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

سودا ضربی* ■ علی‌رضا امیرکبیری** ■ محمدرضا ربیعی‌مندجین***

چکیده

- **هدف: یکی از مسائل مهم، ارزشی و مورد تأکید در آموزش‌وپرورش بحث عدالت سازمانی است که رعایت آن در سازمان آموزش‌وپرورش که یک سازمان آموزشی است و زیرساخت‌های آینده منابع انسانی جامعه در آن شکل می‌گیرد، مهم و ضروری است. به‌همین‌دلیل، هدف از انجام این پژوهش طراحی و تبیین مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی است.**
- **روش: روش پژوهش به لحاظ ماهیت داده از نوع کیفی و به لحاظ هدف از نوع کاربردی می‌باشد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش را ۲۷ نفر از اساتید، متخصصان و خبرگان سازمان آموزش‌وپرورش استان اردبیل تشکیل می‌دهند که به‌صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته عمیق و تجزیه‌وتحلیل اطلاعات نیز با استفاده از فن تحلیل مضمون و نرم‌افزار MAXQDA انجام شد. جهت بررسی روایی پژوهش از روش مثلث‌سازی داده‌ها و برای ارزیابی پایایی از روش هولستی استفاده شده است.**
- ***یافته‌ها:* نتایج حاکی از شناسایی سه مضمون اصلی برای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی شامل عدالت توزیعی (عدم تبعیض در اجرای قوانین، انتصاب و استخدام**

■ تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/ ۰۱/ ۲۶ ■ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/ ۰۴/ ۱۰

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
E-mail: sziran2016@gmail.com. 0000-0003-1797-6117

** **نویسنده مسئول:** دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
E-mail: Ali.Amirkabiri@iauctb.ac.ir. 0000-0001-5155-2786

*** استادیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران
E-mail: Moh.Rabiee_mondin@iauctb.ac.ir. 0000-0001-8571-1415

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

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

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، ارزش‌های اسلامی، آموزش‌وپرورش.

مقدمه

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

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

کسب رضایت مشتریان و جذب آنان می‌باشد که لازمه بقا و استمرار حیات آنهاست (عطافر و منصوری،۱۳۹۱). از این‌رو، در دهه‌های گذشته، اهمیت چگونگی برخورد سازمان‌ها با کارکنان خود، چند برابر شده است (Akram, Lei, Haider & Hussain, 2019).

او اظهار می‌کند که سازمان‌ها باید فقط به افرادی که برای سازمان‌ها کار می‌کنند، بسترهای لازم برای خدمت به آن‌ها باشد. (Paterson, 2001) اخیراً، عدالت سازمانی برای بسیاری از محققان به نگرانی گسترده تبدیل شده است. با توجه به تلاش‌های گسترده، درخواست عدالت سازمانی[۲] برای کارکنان بلکه حفظ آن در کل سازمان منجر به اهمیت جدی فعالیت‌های سازمانی در ساختار و فرهنگ سازمانی شده است. این نه‌تنها برای رفاه حال کارمندان بلکه برای خود سازمان‌ها نیز مهم است. عدالت بهبودیافته ممکن است تأثیر مستقیم و مثبتی بر عملکرد و پایداری هر سازمان داشته باشد (Karkoulian, Assaker & Hallak, 2016).

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

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

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

پژوهشـــگران و اندیشمندان مختلفی در سطح جهانی در زمینه عدالت سازمانی کار کرده‌انـــد. از جمله‌این‌ها می‌تـــوان بـــه (Moorman, 1991; Ozmen, Arbak & Ozer, 2007، Akram.et al, 2019) اشاره کرد. در این پژوهش‌ها تنها مؤلفه‌های و زیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی‌مورد بررسی قرار گرفته است، اما در هیچ‌کدام از این پژوهش‌ها، عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی مورد بررسی قرار نگرفته است.

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

تحصیلی بالاتر خلاصه نمی‌شود بلکه کارکرد فرهنگی و تربیتی آن در پیشرفت و توسعه جوامع بسیار حائز اهمیت است (D'Angelo, Krivel-Zacks & Johnson, 2016).

از آنجا که رعایت عدالت سازمانی در محیط شغلی آثار مختلفی از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد و انگیزش شغلی را در پی دارد و بالعکس عدم ادراک آنان نتایج منفی را به همراه دارد، لذا رعایت آن در سازمان آموزش‌وپرورش که یک‌سازمان آموزشی ـ فرهنگی است و زیرساخت‌های آینده منابع انسانی جامعه در آن شکل می‌گیرد، مهم و ضروری است؛ همچنین خلأ تئوریکی در این زمینه می‌تواند به‌عنوان ضرورت انتخاب موضوع به حساب آید. با این حال توجه به عدالت سازمانی به‌خصوص در سازمان آموزش‌وپرورش با توجه به ارزش‌های بومی و فرهنگی آن، می‌تواند منجر به فرهنگ سازمانی و در نهایت منجر به برقراری عدالت در آموزش و پرورش گردد. لذا با توجه به مطالب مذکور می‌توان سؤال اصلی پژوهش را این‌طور تبیین کرد که؛ مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش‌وپرورش ایران چیست؟

مبانی نظری تحقیق

● تعریف عدالت

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

● تعریف عدالت سازمانی و مفهوم آن

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

موفقیت در ارائه خدمات در یک محیط سازمانی به رفتار کارمندان خط مقدم بستگی دارد (Nasurdin & Khuan, 2007). از این نظر عدالت سازمانی نقش مهمی درایجاد فرهنگ سازمانی‌ایفا می‌کند (Akram, Haider & Feng, 2016). عدالت در سیستم‌های خود در رابطه با عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، کارکنان را راضی، متعهد و وفادار به سازمان نگه می‌دارداین بدان معناست که در دنیای مدرن، با پیشرفت سازمان‌ها، مردم بیشتر به حقوق صاحبان سهام در محل کار مانند تقسیم منابع، فرایند تصمیم‌گیری عادلانه و رفتار بین فردی برای همه توجه می‌کنند (Lather and Kaur, 2015). همان‌طور که توسط بسیاری از محققان تأیید شده است، عدالت سازمانی دارای سه بعد یعنی عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است.

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

عدالت و ارزش‌های اسلامی

● تعریف و مفهوم ارزش

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

مقدار مقیاســـی که معنا یـــا اولویت قیمت یا اعتبار چیـــزی را تعیین می‌کند که می‌تواند یک‌ایده یا عمل باشـــد، به آن ارزش اطلاق می‌شود. از نظر محققان یکی از ارزش‌های زیربنایی ارزش‌های اسلام، به‌معنای واقعی کلمه «وارا»[8] است که به‌معنای خویشتن‌داری، محافظت یا مراقبت از خود است تا دچار حادثه نشوید. به‌طور خلاصه وارا می‌تواند به‌عنوان خلوص نفس تعبیر شود (Jalaludin Rahmad, 2000).

ارزش مفهومی انتزاعی در بشـــر و جامعه در مورد حقوقی است که خوب یا بد در نظر گرفته می‌شـــوند (Abdul Mujib, 1993:110). می‌توان نتیجه گرفت که ارزش دارای معنا و عملکرد متفاوتی است. ارزش می‌تواند چیزی قابل شمارش مانند عدد یا چیزی انتزاعی مانند احساس انسانیت باشد (Habibi & Santoso, 2019).

ارزش‌های اسلام

دین اســـلام با تعالیم توسعه‌یافته علوم اســـلامی ارتباط نزدیک دارد. منابع دینی یا آموزه‌های اســـلام، قرآن و حدیث است. با استفاده از عقل به‌عنوان سومین منبع تعالیم اســـلامی، انسان‌هایی که شـــرایط مذکور را دارند، یک جز از آیین اسلامی را تشـــکیل می‌دهند که شـــامل عقاید، شرع و اخلاق است. در شـــرح زیر رابطه دین اســـلامی با علوم اسلامی که دین اســـلامی را به آموزه‌های اسلامی تبیین یا توسعه می‌دهند توضیح داده می‌شود (Ali, 1988).

پوریانی (۱۳۸۷) با بررســـی نظام ارزشـــی از دیدگاه اســـلام معتقد است که سامانه ارزش‌های اســـلامی با ورودی‌ایمان آغاز می‌شود و عمل به این ارزش‌ها، کمال انسان و قرب پروردگار را در پی دارد. اعلی احمدی (۱۳۸۳) حق‌محوری، آخرت‌گرایـــی، عدالت‌طلبـــی، معنویت‌طلبـــی، تواضع، صداقـــت، خدامحوری و وحی‌گرایی را ارزش‌های اسلامی معرفی می‌کند. دعایی، یعقوبی و ارجمندی‌نژاد (۱۳۹۴) در تحقیق خود سه ارزش: تقوی، سعه‌صدر و توکل را در بهره‌وری منابع انســـانی مورد توجه قرار دادند. هرندی، کریمی و نادی (۱۳۹۷) و ترکاشـــوند، کشاورز، صالحی و میرزا محمدی (۱۳۹۷) عدالت را شاخص توسعه اصلی و نیاز درونی بشر دانستند.

پیشینه تحقیق

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

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

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

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

روش‌شناسی پژوهش

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

جدول ۲. لیست افراد مصاحبه‌شونده

شماره مصاحبه‌شونده	تحصیلات	سابقه خدمت	سمت فعلی
۱	دکتری	۲۸	رئیس سرگروه محتوای درسی اداره آ.پ اردبیل
۲	دکتری	۳۴	رئیس گزینش اداره آ.پ اردبیل ـ استاد دانشگاه
۳	دکتری	۲۹	کارشناس مشاوره و آسیب‌های اجتماعی اداره آ.پ اردبیل
۴	دکتری	۲۸	رئیس خدمات مشاوره و روانشناختی اداره کل آ.پ اردبیل

جدول ۲. (ادامه)

شماره مصاحبه‌شونده	تحصیلات	سابقه خدمت	سمت فعلی
۵	دکتری	۳۰	رئیس مدارس استثنایی اداره آ.پ اردبیل
۶	دکتری	۲۵	معاون تعاون آ.پ ناحیه دو اردبیل
۷	دکتری	۲۳	عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل
۸	دکتری	۱۵	عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور
۹	دکتری حرفه‌ای	۲۷	رئیس کارگزینی آ.پ ناحیه دو اردبیل
۱۰	ارشد	۳۰	کارشناس بازرسی آ.پ ناحیه ۱ اردبیل
۱۱	ارشد	۳۰	معاون آموزش ابتدایی اداره کل آ.پ اردبیل
۱۲	ارشد	۳۰	رئیس حراست آ.پ ناحیه یک اردبیل
۱۳	ارشد	۲۹	رئیس بازرسی آ.پ ناحیه ۲ اردبیل
۱۴	ارشد	۲۳	معاون متوسطه آ.پ ناحیه ۲ اردبیل
۱۵	ارشد	۲۹	معاون پشتیبانی آ.پ ناحیه ۲ اردبیل
۱۶	ارشد	۲۹	معاون پرورشی آ.پ ناحیه ۲ اردبیل
۱۷	ارشد	۲۵	معاون آموزش ابتدایی ناحیه یک آ.پ اردبیل
۱۸	ارشد	۲۹	معاون توسعه و برنامه‌ریزی منابع انسانی ناحیه۱ اردبیل
۱۹	ارشد	۲۵	کارشناس پژوهش اداره کل آ.پ اردبیل
۲۰	ارشد	۳۲	کارشناس حقوقی آ.پ ناحیه ۲ اردبیل
۲۱	ارشد	۱۸	کارشناس انجمن و اولیاء مربیان آ.پ ناحیه ۲ اردبیل
۲۲	ارشد	۳۲	کارشناس مشاوره اداره کل آ.پ اردبیل
۲۳	ارشد	۲۰	کارشناس معاون متوسطه اداره کل آ.پ اردبیل
۲۴	ارشد	۳۰	رئیس اداره امور شاهد و ایثارگران اداره کل آ.پ اردبیل
۲۵	ارشد	۳۱	کارشناس ضمن خدمت آ.پ ناحیه ۲ اردبیل
۲۶	لیسانس	۳۰	رئیس آ.پ ناحیه یک اردبیل
۲۷	لیسانس	۳۰	رئیس آ.پ ناحیه دو اردبیل

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

جدول ۳. چارچوب مصاحبه

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

۱. شناسایی ابعاد عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش‌وپرورش
۲. شناسایی مؤلفه‌های عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش‌وپرورش
۳. شناسایی شاخص‌های عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش‌وپرورش
۴. زمینه (بستر) مؤثر مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش‌وپرورش
۵. پیامدهای مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمان آموزش‌وپرورش

*مدت زمان مصاحبه: مدت جلسات مصاحبه از ۳۰ دقیقه تا یک ساعت به طول خواهد انجامید.
**مکان مصاحبه: دفتر کار مصاحبه‌شوندگان
*** نحوه برگردان مصاحبه: زیر مفاهیم معنی‌دار خط کشیده و در ستون جداگانه به‌صورت کد مشخص می‌شود. سپس با کنار هم گذاشتن مفاهیم معنی‌دار، مضامین فرعی شکل می‌گیرد و از طریق کنار هم قرار دادن مضامین اولیه بر اساس معانی آن‌ها، مضامین سازمان‌دهنده اصلی شکل می‌گیرند.

- **توضیح ۱:** در این پژوهش برای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی پژوهش جامع و منسجمی با استفاده از روش ترکیبی (کیفی ـ کمی) صورت نگرفته است و لذا رویکرد ترکیبی ما را بر آن داشته تا ابتدا با استفاده از روش کیفی و با ابزار مصاحبه به تدوین مدل اولیه پرداخته شود و سپس در بخش کمی به اعتباریابی آن اقدام گردد.
- **توضیح ۲:** سؤالات در شش بخش تنظیم شده است که در زیر به آن‌ها اشاره می‌شود:

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

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

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

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

ج) مثلث‌سازی نظری: ارزیابی داده‌ها از دیدگاه‌های مختلف؛

د) مثلث‌سازی روش‌شناختی: استفاده‌ازروش‌های‌مختلف‌جمع‌آوری‌داده‌ها(بروجنی،نصر،۱۳۸۸).

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

$$PAO = ۲M / (N۱+N۲)$$

در فرمول فوق M تعداد موارد کدگذاری مشترک بین دو کدگذار می‌باشد N۱ و N۲ به ترتیب تعداد کلیه موارد کدگذاری شده توسط کدگذار اول و دوم است. مقدار PAO بین صفر (عدم توافق) و یک (توافق کامل) است و اگر از ۰/۷ بزرگ‌تر باشد مطلوب می‌باشد.

$$PAO = ۲(۲۷۵) /(۳۲۵+۳۲۵) = ۰/۸۵$$

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

یافته‌ها

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

سؤال اول: *مضامیـــن سازمان‌دهنده اصلی و فرعی عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در آموزش‌وپرورش کدامند؟*

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

جدول ۴. نمونه‌ای ازکدهای احصاء شده از مصاحبه

متن مصاحبه	کدهای استخراجی
● عدالت سازمانی یعنی‌اینکه با کارکنان در سازمان و با دانش‌آموزان در مناطق محروم و دارا در یک سطح رفتار شود. با توجه به اینکه آ.پ با تعلیم وتربیت دانش‌آموزان سروکار دارد. جهت *پاسداری از حق و حقوق دانش‌آموزان و کارکنان، همچنین از افراد توانمند در پست‌های مدیریتی و آموزشی و سازمانی استفاده گردد.* ● یعنی همکاران فرهنگی در سازماندهی نیروی انسانی و سازماندهی طبق امتیازات خود و *براساس دیدگاه و رویکردشان تعهد و تخصص داشته باشند و حقوق و مزایای آنها براساس شرح وظایف و میزان کارآیی در سازمان به آنها تعلق گیرد.* ● در آ.پ عدالت سازمانی اکثرا وابسته به جناح‌های سیاسی می‌باشد. ● *حق ایجاد شده برای کلیه کارکنان آ.پ را شامل می‌شود توزیع متوازن امکانات بین همه کارکنان وایجاد فرصت برابر با رعایت عدالت در استفاده از فرصت‌های سازمانی و آموزشی.* ● مبنای عملکرد افراد با توجه به عدالت سازمانی در آ.پ و ارزیابی‌ها صرفاً میزان بازدهی مؤثر در فعالیت‌های آموزشی و تربیتی و اداری باشد نه کارهای سیاسی و روابطی.	● رفتار برابر با همه کارکنان ● پاسداری از حق و حقوق منابع انسانی ● استفاده از افراد توانمند در پست‌های مربوط به خود ● سازماندهی کارکنان بر اساس شایستگی ● پرداخت حقوق و مزایا بر اساس شرح وظایف ● پرهیز از سیاسی‌کاری در سازمان ● طرفداری از حق ● توزیع متوازن امکانات ● ایجاد فرصت برابر سازمانی ● ارزیابی بر حسب عملکرد نه‌سیاسی‌کاری

در جدول ۵ و در پاســخ به سؤال یک، ابعاد شناسایی شده به همراه زیرمؤلفه‌های شناســایی شده نشان داده شــده است. جهت اســتخراج جدول فوق، ابتدا مفاهیم و کدهای معنادار از متن مصاحبه‌ها (همانند جدول۳) اســتخراج گردید، سپس کدهایی که به لحاظ معنایی شبیه هم بودند در یک دسته قرار گرفتند، همچنین در این مرحله کدهای مشــابه و تکراری (به جــزء یکی از آن‌ها) حذف شــدند و در نهایت مؤلفه‌ها و ابعاد آن (مضامین ســازمان‌دهنده) شناســایی و نام‌گذاری شدند. یافته‌های پژوهش نشــان می‌دهد، عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اســلامی در سه مضمون اصلی عدالت توزیعی، رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای، و در دوازده مضمون ســازمان‌دهنده فرعی دسته‌بندی شدند.

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

	مضمون اصلی	مضمون فرعی	مضامین پایه
عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی	عدالت توزیعی	اصل برابری و مساوات	● استخدام از طریق قوانین مصوب، عدم تبعیض در اجرای قوانین، پرهیز از امتیـازخواهی به دیـگران، انتـصاب و استـخدام بر اساس معیارهای اسلامی، برابری دستمزد براساس شایستگی شغلی، عدم افراط و تفریط در پاداش‌ها
		اصل انصاف	● ارزش خدمات را ناچیز نشمردن، پرداخت حقوق و دستمزد بر اساس عملکرد، اعطای پاداش براساس عملکرد، ارتقاء بر اســاس عمــلکرد، تخصص و دانش، اعطای مسئولیت‌ها و دادن حق به صاحب حق، تلاش و رنج کسی را به حساب دیگری نگذاشتن، امانت‌داری، لحاظ تفاوت‌های فردی انتصاب‌ها
		اصل نیاز	● توجه به وضع معیشتی کارکنــان، تأمــین رفــاه کارکــنان، توجه به کارکــنان در مواجه با مشکلات، رفع مشکلات طبقات پایین و ادای حق آنها، توزیع عادلانه امکانات و منابع
	عدالت رویه‌ای	ثبات	● عمل به قول‌های داده شده، پایداری در شغل، پایبندی به اخلاقیات، پایبندی به قرآن، تعهد به شغل، برخورداری از تقوا، پایبندی به اصول سازمانی، رعایت حلال و حرام، عدم تعارض در گفتار
		عدم تعصب	● تعصب غیرمنطقی، عدم تبعیض، عدم اعمال نظر شخصی در تصمیمات، تصمیم بر حسب قوانین، اعتمادبه‌نفس مرجع تصمیم‌گیری، برابری همــگان در برابر قــانــون، تصمیم‌گیری به دور از احساسات، اختیار، استقلال شغلی، احساس آزادی کارکنان، تقدم تخصص بر تعهد

جدول ۵. (ادامه)

	مضمون اصلی	مضمون فرعی	مضامین پایه
عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی	عدالت رویه‌ای	صحت (درستی)	● شایسته‌سالاری و عدالت در گزینش، افزایش توانمندی، جذب و استخدام، رسیدگی به همکاران، شفاف‌سازی، برخورداری از علم و دانش، عدم قضاوت سطحی، سخت‌کوش و فعال، تصمیم‌گیری برای کارکنان، نمایندگی همه افراد ذینفع، فرصت‌های شغلی برابر
		نمایندگی همه افراد ذینفع	● همه را به یک چشم نگاه کردن، فرصت‌های شغلی برابر در برنامه‌ریزی نیروی انسانی، افزایش توانمندی، رسیدگی به همه کارکنان، تصمیم‌گیری مناسب برای کل کارکنان
		تصحیح (اصلاح در صورت اشتباه)	● فرصت اصلاح اشتباهات، نهادینه سازی امر به معروف و نهی از منکر، اقدامات انضباطی عادلانه، گذشت کردن هنگام مشاهده اشتباه ها، دوری از پیمان شکنی و نقض قرارداد، عدم انتقام‌جویی
		اخلاق	● مسئولیت‌پذیری، متعهد، مهربان، خوش‌اخلاق، دوری از اسراف، دوری از تکبر و غرور، دوری از مچ گیری در سازمان و رفتارهای انحرافی در کار، عدم انتقام جویی، برخورداری از پشتوانه قوی معنوی و مذهبی
	عدالت مراوده‌ای (بین فردی و اطلاعاتی):	احترام و اعتماد	● احترام به کارکنان، فروتنی نسبت به کارکنان و ذینفعان، مهربانی با همگان، احساس برادری دینی، احترام به حقوق شهروندان، احسان به افراد، اعتماد به زیردستان، پنهان نگه داشتن عیب‌ها، اخلاص، اعتمادسازی عمومی توسط مدیران، برخورد مناسب، حفظ کرامت انسانی، داشتن روابط حسنه باهم
		علاقه‌مندی، توجه و ارتباطات	● انتقادپذیر، توجه به کارکنان، نرم‌خویی با کارکنان، فروتن، تواضع داشتن، در میان کارکنان بودن، دوری از خودبزرگ بینی، فروخوردن خشم، دلسوز بودن، افتادگی نسبت به کارکنان، بها دادن به باورها و اعتقادات کارکنان
		تصمیمات روشن و توضیحات کافی	● شفاف‌سازی، صراحت در گفتار و تصمیمات، توضیح و تشریح فعالیت‌ها، عدم پنهان‌کاری، ارائه اطلاعات و توضیحات تا حد ممکن، اشتراک‌گذاری اطلاعات، وجدان کاری

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

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

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

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

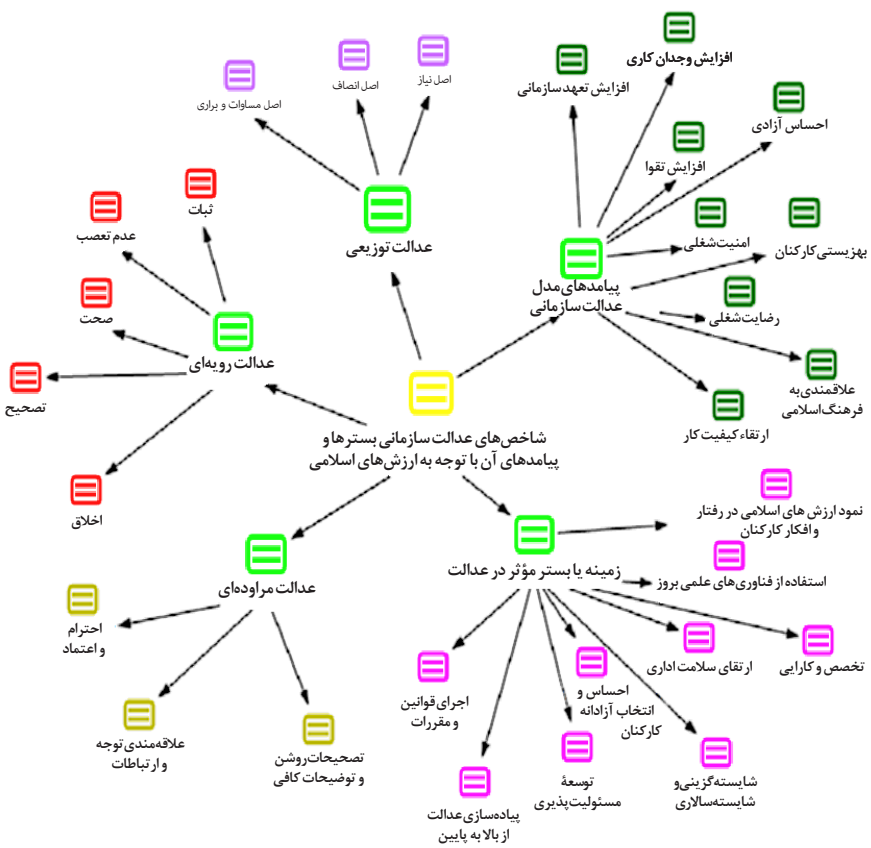
مضمون اصلی	مضامین پایه
زمینه و بستر عدالت سازمانی	● اجرای قوانین و مقررات ـ ایجاد فرهنگ سازمانی مطابق با معیارهای اسلامی ـ سازماندهی نیروی انسانی در چارچوب ارزش‌های اسلامی ـ احساس عدالت از سوی کارکنان ـ نمود ارزش‌های اسلامی در رفتار و افکار مدیران ـ عادلانه بودن حقوق و مزایای کارکنان ـ حسن خلق مدیران ـ بالا بودن آگاهی و شعور دینی عادلانه بودن حقوق و مزایا ـ ارائه الگوی حجاب و عفاف در سازمان ـ برقراری قانون و مقررات بین کارکنان ـ ورود و خروج کارکنان از طریق دستگاه هوشمند ـ ارائه طرح‌های لازم جهت همکاری با سازمان‌های آموزشی ـ برخورد منصفانه با خاطیان ـ شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری ـ ارتقای سلامت اداری ـ احساس و انتخاب آزادانه کارکنان ـ شفاف‌سازی راهکارها ـ استفاده از فناوری‌های علمی بروز
	● تخصص و کارآیی ـ نظارت بر اصول و ضوابط اجرایی ـ نگاه همه جانبه به امر تربیت اسلامی ـ استفاده از مدیریت مشارکتی ـ انتصاب و به‌کارگیری کارکنان با استعداد ـ انتصاب مدیران با الگوهای اسلامی ـ توسعه فضیلت و کرامت انسانی ـ نگهداشت و آموزش ضمن خدمت ـ توسعه مسئولیت‌پذیری ـ نهادینه سازی عدالت در سازمان ـ جلب مشارکت کارکنان در زمینه بهبود فعالیت ـ فراهم‌سازی وجدان و تعهدکاری در سازمان ـ انسجام سازمانی ـ اهتمام جدی بر تقویت ارزش‌های دینی ـ افزایش رضایت شغلی کارکنان ـ کنترل و نظارت برتعیین ضوابط توزیع نیروهای جدید الاستخدام ـ استفاده از فناوری‌های نوین در راستای عدالت سازمانی ـ سازماندهی نیروی انسانی در چارچوب ارزش‌های اسلامی و دینی ـ نهادینه‌سازی عدالت در سازمان

سؤال ســـوم: *پیامدهای عدالت ســـازمانی با رویکرد ارزش‌های اســـلامی در سازمان آموزش‌وپرورش شامل چه مؤلفه‌هایی است؟*

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

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

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



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

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

بحث و نتیجه‌گیری

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

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

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

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

لـــذا می‌توان بیان کرد که، به لحاظ کلیت نتایج این پژوهش با مدل‌های قبلی منطبق و همســـو بوده و به لحاظ توجه به ارزش‌های اسلامی با پژوهش‌های گذشته ناهمسو بوده اســـت. همچنین در بین پژوهش‌های داخلی، پژوهش جمشـــیدی و همکاران (۱۳۹۲) و افجه و همکاران (۱۳۹۳) نیز مؤلفه‌های عدالت ســـازمانی در ســـه نوع عدالت توزیعی، رویـــه‌ای و تعاملی دســـته‌بندی کرده‌اند. ولی مفاهیم اولیه در آن‌ها به شـــکلی متفاوت به‌دســـت آمده است. در این پژوهش، علاوه بر مؤلفه‌های عدالت سازمانی، زمینه و بستر عدالت ســـازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در ســـازمان آموزش‌وپرورش و همچنین پیامدهای حاصل از پیاده‌سازی عدالت اسلامی با رویکرد ارزش‌های اسلامی نیز، شناسایی شده است. در مقایســـه یافته‌های‌این تحقیق با سایر تحقیقات مشابه می‌توان بیان کرد که، شباهت این تحقیق با تحقیق جمشیدی و همکاران (۱۳۹۲) در این است که هر دو تحقیق به بررسی ابعاد عدالت سازمانی پرداختند با این تفاوت که در پژوهش جمشیدی و همکاران (۱۳۹۲) عدالت ســـازمانی از دیدگاه نهج‌البلاغه مورد بررسی قرار گرفته، ولی در پژوهش حاضر به بررســـی عدالت ســـازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی و از منابع متعدد همچون قرآن کریم و مصاحبه با خبرگان پرداخته شـــده است. همچنین مفاهیم شناســـایی شده اولیه در مواردی مشابه هم و در موارد دیگر متفاوت از یکدیگر می‌باشد. همچنین در پژوهش افجه و همکاران (۱۳۹۳) به طراحی مدل جامع عدالت ســـازمانی اسلامی پرداخته شده است که یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش موردنظر در شناسایی ابعاد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای شباهت وجود دارد ولـــی در زیر مؤلفه‌ها بین یافته‌های‌این دو پژوهش تفاوت وجود دارد. از ســـویی در یافته‌های پژوهش حاضر به زمینه و بسترهای لازم برای‌ایجاد عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی و همچنین به پیامدهای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی پرداخته شـــده که در هیچ یک از پژوهش‌های مشـــابه چنین مواردی مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین در مدل‌های خارجی درباره عدالت سازمانی (Nabatchi, 2007) و (Jawahar, 2002) مورد بررســـی قرار دادند سه بعد عدالت سازمانی را مورد بحث قرار دادند که با مدل حاضرهمسو بوده اما روش تحقیق آنها و نتایجی که هر کدام با طراحی مدل عدالت سازمانی از جنبه‌های مختلف به غیر از ارزش‌های اسلامی مورد پژوهش قرار دادند با نتایج تحقیق حاضر ناهمسو و منطبق نمی‌باشد.

همان‌طور که مشـــاهده می‌شـــود، زمانی که قوانین و مقررات به‌صورت صحیح اجرا شود، عدالت در سازمان از بالا به پایین اجرا شود، مسئولیت‌پذیری توسعه یابد، احساس و انتخاب آزادانه در ســـازمان برای کارکنان برقرار گردد، تخصص و کارایی رعایت گردد، از فن‌آوری‌هـــای نویـــن و به‌روز جهت اعتـــلای عدالت به‌کار گرفته شـــود و ارزش‌های اســـلامی در رفتار و افکار کارکنان نمود پیدا کند، در آن صورت اســـت که می‌توان برای پیاده‌سازی عدالت سازمانی در آموزش‌وپرورش امیدوار بود و در واقع در چنین شرایطی می‌توان بســـتر و زمینه لازم را برای عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی هموار دانست.

اگر زمینه و بســـتر مناســـب برای عدالت ســـازمانی با رویکرد ارزش‌های اسلامی در سازمانی هموار باشد، می‌توان انتظار داشت که تعهد سازمانی در سازمان افزایش خواهد یافت، رضایت‌مندی بیشتر می‌شود، تقوای کارکنان افزایش می‌یابد، کارکنان از شغلشان رضایت خواهند داشـــت، کیفیت کار افزایش می‌یابد، به فرهنگ اســـلامی علاقه‌مندی افزایش یافته واین‌گونه فرهنگ‌ها اشـــاعه خواهد یافت، وجدان کاری، امنیت شـــغلی و بهزیستی و رفاه کارکنان افزایش می‌یابد.

پیشنهادهای کاربردی

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

شـــود، از خودبزرگ‌بینی در ســـازمان توسط مدیران پرهیز شـــده و تصمیمات روشن و توضیحات کافی جهت اطلاع‌رسانی به کارکنان داده شود.

پیشنهادات پژوهشی

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

تشکّر و قدردانی

از معاونت پژوهشی آموزش‌وپرورش‌استان اردبیل به خاطر همکاری در اجرای پژوهش‌حاضر، تقدیر و تشکّر می‌شود.

منابع

احمدپور، احمد(۱۳۸۸). ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتباریابی و تعمیم‌پذیری، فصلنامه علوم اجتماعی شماره ۴۸ صفحه ۸۴-۸۱.

افجه، علی اکبر؛ تقی‌پورفر و جعفرپور، محمود (۱۳۹۳). طراحی مدل عدالت سازمانی در چارچوب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، پایان نامه دکتری دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

افجه، علی‌اکبر؛ تقی‌پورفر، ولی‌الله؛ آذر، عادل و جعفرپور، محمود (۱۳۹۳). طراحی مدل جامع عدالت سازمانی اسلامی، فصلنامه علمی ـ پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷۴، ۲۱-۴۷.

بروجنی، سیداحمد، نصر،احمد رضا(۱۳۸۸). سه سویه‌سازی: راهبردی برای نوآوری در پژوهش‌های آموزشی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی،سال هشتم،شماره۱۸، ۳۰-۱۹.

پوریانی، محمدحسین (۱۳۸۷). تحلیل جامعه‌شناختی نظام ارزشی دین اسلام، پژوهش‌های اعتقادی کلامی (علوم اسلامی)، دوره سوم، شماره ۱۲، ۷۴-۵۵.

ترکاشوند، سینا، کشاورز، سوسن، صالحی، اکبر، میرزا محمدی، محمدحسن. (۱۳۹۷). ارائه الگوی نظری عدالت تربیتی در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی بر اساس مبانی معرفت شناختی عدالت فارابی، ۳(۴): ۳۴-۷.

جمشیدی، ناصر؛ خنیفر، حسین و نادری، جلال (۱۳۹۲). طراحی مدل عدالت سازمانی با الهام از نهج‌البلاغه و اعتباربخشی آن با استفاده از نظر خبرگان، مدیریت فرهنگ، دوره ۱۱، شماره ۳، ۵۱-۷۵.

خسروی‌زاده، اسفندیار؛ کمانکش، اکرم؛ مقدسی، حسین و زهره‌وندیان، کریم.(۱۳۹۸). ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مربیان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دورهٔ ششم، شماره ۲۱، ۵۵-۶۳.

دعایی، حبیب‌الله؛ یعقوبی، نورمحمد و ارجمندی‌نژاد، آفاق (۱۳۹۴). اکتشاف مؤلفه‌ها و ابعاد ارزش‌های اسلامی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱، تهران: مؤسسه سرآمد همایش کارین.

علی‌احمدی، علیرضا (۱۳۸۳). مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش‌های اسلامی، تهران: انتشارات تولید دانش.

قرآن کریم(۱۳۲۴). ترجمه محسن قرائتی، انتشارات مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.

قربانی، محمود؛ چتر سیماب، مریم. (۱۳۸۶).عدالت سازمانی و تعهد سازمانی. ماهنامه صنعت و کارآفرینی، ش ۲۲ و ۲۳.

لطیفی، محمود. (۱۳۸۴). مبانی عدالت اجتماعی، نشریه حکومت اسلامی، سال دهم، شماره اول، ۸۴-۸۳.

هرندی، فاطمه اسلامی، کریمی، فریبا، نادی، محمد علی.(۱۳۹۷). طراحی مدل عدالت آموزشی جهت نظام آموزش و پرورش رسمی و عمومی و اعتبار یابی آن، فصلنامه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۳(۲): ۲۸-۷.

REFERENCES

Abdul Basit.(2013). Filsafat Dakwah. Jakarta Pusat: PT. Raja Grafindo Persada.Aboagye, E. S. (2015). A study of the dimensions of organisational justice which best predict employee trust and productivity in Ghanaian higher education institutions (Doctoral dissertation, University of Ghana).

Abdul Mujib, M. (1993). Pemikiran Pendidikan Islam. Bandung: Trigenda Karya.

Akram, T., Haider, M. J., & Feng, Y. X. (2016). The effects of organizational justice on the innovative work behavior of employees: an empirical study from China. Innovation, 2(1), 114-126.

Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2019). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. Journal of Innovation & Knowledge, 5(2), 117-129.

Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. The Journal of Social Psychology, 128(5), 575-583.

Beeri, I., Uster, A., & Vigoda-Gadot, E. (2019). Does performance management relate to good governance? A study of its relationship with citizens' satisfaction with and trust in Israeli local government. Public Performance & Management Review, 42(2), 241-279.

Beugr, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. International Journal of Human Resource Management, 13(7), 1091-1104.

Bies, R. J. (2015), Interactional Justice: Looking Backward, Looking Forward (89-107); in The Oxford Handbook of Justice in the Workplace; Edited by Cropanzano Russell S. and Ambrose Maureen L.(2015); Oxford University Press.

Braun, V., & Clark , V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology, 3(2),77-101.

Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1986). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. Psychological Bulletin, 56, 81-105.

Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. BMC health services research, 15(1), 1-17.

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