

طراحی و تبیین مدل رفتاری مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس با نقش میانجی عدالت سازمانی (مورد پژوهش: شرکت توزیع برق شیراز)

سعید خواجه فرد^۱، یاسر سالاری^{۲*}، سنجر سلاجقه^۳، مهدی محمد باقری^۴

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران،

۲* - استاد یار گروه فلسفه و کلام اسلامی دانشگاه آزاد واحد کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسؤل) yaser581@yahoo.com

۳- دانشیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران.

۴- استاد یار گروه مدیریت دانشگاه آزاد واحد کرمان، کرمان، ایران.

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله

دریافت:

۱۴۰۲/۰۲/۱۷

پذیرش:

۱۴۰۲/۰۶/۲۴

(مقاله پژوهشی)

چکیده

رفتار کارکنان، با توجه به عقلانیت و احساس افراد متفاوت بوده و با میزان عدالت سازمانی تغییر می پذیرد. هدف از این تحقیق طراحی و تبیین مدل رفتاری مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس با در نظر گرفتن نقش میانجی عدالت سازمانی در شرکت توزیع برق شیراز می باشد. روش تحقیق از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی و همبستگی است. راهبرد این تحقیق کیفی و کمی می باشد که در مرحله کیفی از روش فرایند چرخه ای تحلیل استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۴۷۷ نفر از کارکنان شرکت توزیع برق شیراز می باشد که نمونه ۳۱۳ نفری به روش تصادفی از آن انتخاب گردید. در طراحی و تایید مدل از نظر ۱۴ نفر از خبرگان آگاه به موضوع بهره گرفته شد و روایی محتوایی ابزار گردآوری داده ها تایید گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS-23 و PLS-3 و با روش مدل سازی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج یافته ها نشان داد عوامل مرتبط با رفتار بر رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس با نقش میانجی عدالت سازمانی بطور معناداری اثرگذار است. همچنین بر اساس یافته ها تأثیر عقلانیت الهی و احساس بر رفتارهای متعالی، پسندیده، ناپسند و پست در کارکنان تایید گردید.

کلمات کلیدی: رفتار؛ عقلانیت الهی؛ احساس؛ عدالت؛ عدالت سازمانی

مقدمه

در پژوهش های رفتاری، شکل گیری رفتار را نمی توان تصادفی در نظر گرفت. هر رفتار در پی دستیابی به هدفی است که انسان آن را برای خود سودمند می پندارد (Robbins, 1993). همچنین انسان بطور مداوم رفتار خود و دیگران تفسیر می کند. این تفسیر عمدتاً به دنبال کشف عوامل تاثیر گذار بر بروز رفتار است. بنابراین شکل گیری رفتار می تواند بر مبنای اطلاعات گذشته، مشاهده، شناخت، عقلانیت، احساسات و ... صورت می پذیرد (Rezaian, 2015).

از بین عوامل ذکر شده در شکل گیری رفتار، دو مولفه «عقلانیت و احساس» از اهمیت خاصی برخوردار است. در تحقیقات گذشته، وجود رابطه عقل و احساس ثابت شده است، اما این تلاشها کمتر منجر به ارائه مدلی برای توصیف آنها شده است

(Garcés & Finkel, 2019)

امروزه روند نظریه‌ی سازمان، گواه این مطلب است که علاوه بر عقلانیت، احساسات نیز در فهم رفتار سازمانی و کارکرد سازمان‌ها نقش اساسی داشته است. از این مهم‌تر می‌توان گفت، احساسات یقیناً نقش زیادی در موفقیت کارکنان در سازمان‌ها دارد. بنابراین کسب شناخت نسبت به احساسات در رفتار سازمانی اهمیت ویژه‌ای خواهد داشت (Moradi et al., 2014).

عدالت نیز از نشانه‌های عقلانیت و سلامت فکری و اخلاقی یک جامعه و یکی از عوامل مهم رشد و توسعه معقول و همه جانبه و زمینه ساز همه فضیلت‌ها و کمالات و حافظ حقوق و کرامت انسانی است (Marami, 1999). بر این اساس با گذشت زمان و رشد سازمان‌ها و سیطره‌ی آن‌ها بر زندگی انسان‌ها و جامعه، اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌ها شد. در عصر حاضر، سازمان‌ها در واقع آینه‌ی تمام نمای جامعه بوده و از این رو، تحقق عدالت در آنها به منزله‌ی تحقق عدالت در سطح جامعه می‌باشد (Parker, 2005).

این تحقیق در پی طراحی مدل رفتاری است تا بتواند، با استفاده از دو بُعد مهم عقلانیت و احساس و با در نظر گرفتن متغیر میانجی عدالت سازمانی، رفتارهای کارکنان را طبقه بندی و مدل‌سازی نماید. از سوی دیگر فرهنگ دینی کشور ما ایجاب می‌کند، نوع عقلانیت با تفسیر دین اسلام همخوانی داشته باشد. چراکه از دیدگاه اسلام، عقلانیت صرفاً ابزاری با دیدگاه غربی، نمی‌تواند معنای جامع عقلانیت را داشته باشد. این پژوهش با توجه به حجم زیاد برونسپاری وظایف و از سوی دیگر مشاهده‌ی رفتار متفاوت مطلوب و نامطلوب در کارکنان، در شرکت توزیع برق شیراز انجام شد. بنابراین سوال کلی این پژوهش عبارت است از: مدل رفتاری مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس با نقش متغیر میانجی عدالت سازمانی در شرکت توزیع برق شیراز کدام است؟

مبانی نظری و پیشینه شناسی تحقیق

در ابتدا تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش برابر جدول ۱ ارائه و سپس مبانی نظری هر کدام از متغیرها تشریح می‌گردد:

جدول ۱: تعاریف مفهومی و عملیاتی عناصر مدل پژوهش

متغیر/ابعاد	تعاریف مفهومی	تعاریف عملیاتی
عقلانیت الهی	این عقلانیت با در نظر گرفتن ابعاد ارزشی و- ابزاری (حرفه ای)، کلیه شایستگی‌های دنیا و آخرت ر برای انسان تعریف می- کند (Naqipour Far and Mousavi, Moghadam, 2014).	در این تحقیق عقلانیت الهی شامل ابعاد: ارزشی و حرفه‌ای می‌باشد که از طریق پرسشنامه اندازه‌گیری و نمره‌ی پاسخگویان در مقیاس لیکرت به سوالات ۱-۲۳، وضعیت عقلانیت الهی را در کارکنان مشخص می‌کند.
احساس	«احساس» یک حالت روانشناختی و فیزیولوژیک حاصل از تعامل با یک شیء، یک شخص یا یک واقعه است (Ashkanasy et al, 2002).	در این تحقیق احساس شامل ابعاد: لذت، رنج، عشق و غضب می‌باشد که از طریق پرسشنامه اندازه‌گیری و نمره‌ی پاسخگویان در مقیاس لیکرت به سوالات ۲۴-۷۳، وضعیت احساسات را در کارکنان مشخص می‌کند.
عدالت سازمانی	عدالت سازمانی به انصاف ادراک شده توزیع درست منابع، روش‌ها و رویه‌ها، تعاملات و روابط متقابل و همچنین توزیع منصفانه	در این تحقیق عدالت سازمانی شامل ابعاد: توزیعی، رویه‌ای، مرادده‌ای و اطلاعاتی می‌باشد که از طریق پرسشنامه اندازه‌گیری و نمره‌ی پاسخگویان در مقیاس لیکرت به

اطلاعات ارتباطات گفته می شود (Cloutier, 2008).	سوالات ۱۰۳-۱۲۶، وضعیت عدالت سازمانی را مشخص می کند.
رفتار هر فرد، در جهت کسب هدفی است که بر اساس باور فرد بطور صواب یا ناصواب برایش سودآور است (Rezaiyan, 2000).	در این تحقیق رفتار شامل ابعاد: متعالی، پسندیده، ناپسند و پست می باشد که از طریق پرسشنامه اندازه گیری و نمره ی پاسخگویان در مقیاس لیکرت به سوالات ۷۴-۱۰۲، وضعیت رفتار در کارکنان را مشخص می کند.

عقلانیت الهی

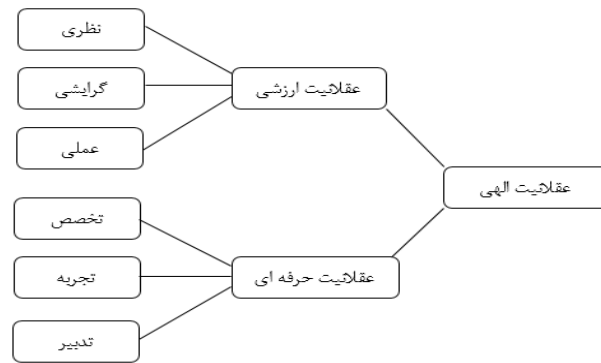
سقراط به شدت بر محدودیت معرفت بشری و خطاپذیری عقل انسان تأکید داشت (Khairy, 1998). علامه طباطبایی، عقل را «گره زدن و محکم گرفتن» توصیف کرده و در اصطلاح، بر فهم و ادراک اطلاق می نماید همچنین ایشان عقل را شریف ترین نیرو در وجود انسان می داند (Javadi Amoli, 2008). «عقلانیت»^۱ هم فرایندی است که به وسیله ی آن شیوه های محاسبه ی دقیق و سازماندهی، شامل قواعد و روش های انتزاعی، بر زندگی اجتماعی حاکم می شود (Khairy, 1998).

عقلانیت در اسلام، حوزه ی وسیعی دارد که می توان آن را در سه سطح تعریف کرد: ۱) عقلانیت در مقیاس کلی که شناخت فلسفه ی حیات و موقعیت خاص و استثنایی انسان با جهان و با خدای متعال را شامل می شود ۲) عقلانیت و ارزش ها که بیانگر مرتبه ی عقل در تنظیم رابطه ی انسان و معماری اخلاقیات است ۳) عقلانیت ابزاری که مهندسی و اندازه گیری و پیش بینی عقل در محاسبات معیشتی جهت نیل به اقتصادی شکوفا و تمدنی آباد و مرفه را یادآور می شود (Rahimpour Azghadi, 2009). با عنایت به تقسیم بندی فوق، عقلانیت مبتنی بر آموزه های لیبرالیسم فقط به سطح سوم توجه داشته و به همین دلیل اسلام آن را ناقص می داند. در جدول ۲ ابعاد عقلانیت اسلامی و لیبرالیسمی با هم مقایسه شده است (Nissi et al., 2019).

جدول ۲: مقایسه ابعاد عقلانیت اسلامی و لیبرالیسمی

ابعاد	نگاه لیبرالیسمی	نگاه اسلامی
مصادق عقلانیت	سازمان	سازمان
نوع و سطح عقلانیت	عقلانیت ابزاری	عقلانیت جامع
هدف عقلانیت	کارایی	کارایی و رشد انسان ها
مبنای عقلانیت	نسبی و واقعی	مطلق و حقیقی
نوع عقلانیت	عقل خود بنیاد (مفهومی)	عقل قدسی (متصل به وحی)
نگرش به انسان	موجودی مادی	خلیفه الهی
تعقل	تعقل ابزاری در تصمیم گیری	تعقل ابزاری و ارزشی در تصمیم گیری

از دیدگاه دیگر، عقلانیت الهی به دو بخش تقسیم می شود: عقلانیت ارزشی و عقلانیت حرفه ای. «عقلانیت ارزشی»، به سه بخش تقسیم می شود: عقلانیت نظری که به شناخت ارزش های اعتقادی و عملی اشاره دارد، عقلانیت گرایشی که به گرایش به ارزش های اعتقادی و عملی نظر دارد و عقلانیت عملی که به التزام به ارزش های عملی دلالت دارد. «عقلانیت حرفه ای یا کاربردی» نیز، به سه بخش تقسیم می شود: تخصص، تجربه و قدرت تدبیر (Naqipour Far and Mousavi Moghadam, 2014). دسته بندی عقلانیت الهی در نمودار ۱ ارائه شده است.



نمودار ۱: دسته بندی عقلانیت الهی (Naqipour Far and Mousavi Moghadam, 2014).

احساس

«احساس» یک حالت روانشناختی و فیزیولوژیک حاصل از تعامل با یک شیء، یک شخص یا یک واقعه است (Ashkanasy et al, 2002). احساسات واکنش‌هایی نسبت به محرک‌های خارجی‌اند. محرک‌های خارجی در محیط کار ممکن است وظایف کاری، مشتریان، نرم افزارهای مورد استفاده، مقررات سازمانی و مدیران با کارکنان و به طور کلی یک شیء، شخص یا واقعه باشند. احساسات حاصل از این محرک‌ها آمادگی و میل به انجام دادن کار روی محرک‌های محیطی را ایجاد می‌کند (Kliner and Kring, 1998). در حالیکه نیروی محرکه‌ی عقل، «اراده» است، نیروی محرکه احساس، «میل» می‌باشد (Javadi Amoli, 2008).

«هیوم» در مقام یک «احساس‌گرا» معتقد بود که «احساسات و امیال» حاکم بر رفتار انسان هستند نه «عقل». همچنین می‌گفت: عقل و منطق افراد، فقط ابزاری هستند برای رسیدن به «امیال» (Chung, 2014). بطور کلی می‌توان گفت: احساسات اساس هر رفتاری است (Totaro, 2021). رفتارهای درون سازمان‌ها از احساسات خالی نبوده و نمی‌توان از نقش احساسات در موفقیت یا عدم موفقیت غافل شد (Qolipour, 2009). در حالی که احساسات تأثیر قابل توجهی بر زندگی روزمره ما دارند، اما عمیقاً پیچیده هستند و درک آنها بسیار دشوار است (Duncan Kerr, 2021). بر خلاف گذشته که رفتارهای مبتنی بر احساس را غیرمسئولانه تلقی می‌کردند، دوران جدید احساسات را مکمل عقلانیت می‌دانند (Zollo, 2020). احساسات ذاتی یا اکتسابی به همراه انسان رشد یافته و به محیط سازمان‌ها منتقل شده، رضایت کارکنان و بهره‌وری سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Qolipour, 2009). در منابع مختلف، مفاهیم متفاوتی مرتبط با واژه‌ی احساس مورد استفاده قرار گرفته که ممکن است بعضاً همپوشانی داشته باشند. برخی نویسندگان واژه‌ی «حس» را با عنوان احساس بکار می‌برند، که صحیح نیست. منظور از حس، همان حواس پنجگانه در انسان است. «هیجان» نیز شامل پاسخ‌هایی است که در درونی‌ترین و قدیمی‌ترین بخش مغز و بدن ما کدگذاری شده و بسیاری از نشانه‌های آن را بر خلاف احساس می‌توان بر اساس شاخص‌های فیزیولوژیک به صورت کاملاً شفاف و عینی اندازه‌گیری کرد. واژه «خُلق» نیز به حال درونی فرد اشاره دارد و نسبت به احساس، پایدارتر است (Frijda, 1993). «عاطفه» هم نمود بیرونی خلق و خوست (Ching & Chan, 2020).

ویژگی‌های احساسات از نظر دانشمندان علوم رفتاری متفاوت است. از نظر تعداد احساسات، برخی شش احساس جهانی: شادی، تعجب، ترس، غم، خشم و نفرت را بر می‌شمارند که تجربه آنها برای عموم انسانها یکسان است (Weiss &

(Cropanzano, 1996). دکارت معتقد است که هیجانات اساسی همچون عشق، تعجب، تنفر، شادی، غم و آرزو اساس همه احساسات است (دکارت، ۱۶۴۹). تلاش‌ها برای ایجاد توافق بر سر جمع‌بندی احساسات به چند احساس اصلی تا کنون به نتیجه نرسیده است (Ekman, 1992).

عدالت سازمانی

عدالت و استقرار آن نیز به عنوان یک نیاز برای جوامع انسانی مطرح بوده است (Naqipour Far, 2016). از عدالت به عنوان یکی از پیش‌شرط‌های اساسی برای ارضای نیازها نام برده شده است. عدالت در اسلام نیز اهمیت ویژه‌ای دارد؛ به نحوی که می‌توان یکی از ویژگی‌ها و امتیازات مهم دین اسلام را اهمیت دادن به اصل عدالت در همه جنبه‌ها و شئون حیات بشری دانست. از این رو، مبنا و زیربنای تمامی اصول و اندیشه‌های سیاسی اسلام عدالت است (Kazemi, 2003). امام صادق (علیه السلام) می‌فرماید: «رسالت حاکمیت در سه رکن موضوعیت دارد: امنیت، عدالت و رفاه» (Izedi, 2021).

از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شد که ماحصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای در سازمان‌ها بود. در کشور ما نیز تحقیقات متعددی پیرامون عدالت سازمانی و سنجش میزان ادراک آن صورت گرفته است.

نقش عدالت در سازمان‌ها هر روز بیش از پیش آشکار می‌گردد. در عصر حاضر نیز، سازمان‌ها در واقع تصویر تمام نمای جامعه بوده و از این رو، تحقق عدالت در آنها به منزله‌ی تحقق عدالت در سطح جامعه می‌باشد (Parker, 2005).

عدالت سازمانی به ابعاد مختلف تقسیم می‌شود. یکی از دسته‌بندی‌های اخیر شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای و عدالت اطلاعاتی است (Cloutier, 2008). عدالت توزیعی آیینگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست (Rezaian, 2016). بر اساس پژوهش‌های آدامز، عدالت توزیعی، انصاف ادراک شده از نتایجی است که شخص از مبادله اجتماعی یا تعامل دریافت می‌دارد (Nowakowski and Conlon, 2005). عدالت رویه‌ای با ادراک افراد از عادلانه بودن روش‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمتشان و نه با توزیع واقعی درآمدها سروکار دارد (کوهن و Cohen and Spector, 2001). در عدالت مراوده‌ای (تعاملی) گیز افراد عدالت را از برخوردی استنباط می‌کنند که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود (Zakir Esfahani, 2008) عدالت اطلاعاتی هیز بر کمیت و کیفیت اطلاعاتی که در فرایند تصمیم‌گیری به افراد داده می‌شود اشاره دارد و مبتنی بر دقت، صحت و منطقی بودن آن اطلاعات است (Cloutier, 2008). این دسته‌بندی در نمودار ۲ ارائه شده است.

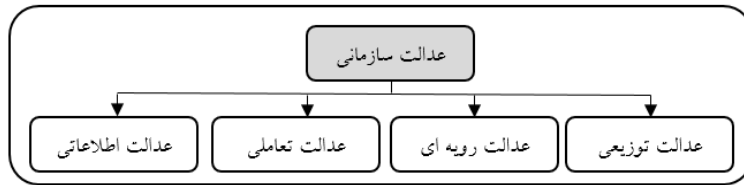
5. Descartes

r Distributinal justice

r Procedural justic

4. Interactional justice

Δ Information justice



نمودار ۲: ابعاد عدالت در سازمان بر اساس ادبیات سازمانی موجود (Cloutier, 2008).

رفتار

هر عمل، عکس العمل، نمود و موضع‌گیری که انسان در زندگی مادی و معنوی بروز دهد رفتار است. این مفهوم عام از رفتار همه انواع گفتار و کردار و نمودها و عکس‌العمل‌های عقلانی و عاطفی و همه فعالیت‌های انعکاسی، اختیاری یا اضطراری مغزی و روانی آدمی بوده و هر نمودی را که از علت و انگیزه‌های بروز آن بوده را شامل می‌شود. چنانکه هر گونه گفتار و عمل و انتخاب و حرکات دینی، اخلاقی، سیاسی، حقوقی، اقتصادی، هنری، ابداعی، ادبی، جنگی و صلحی نیز، رفتارهای آدمی محسوب می‌گردند (Raisi and Shafiei, 2014) در تعریفی روان‌تر، رفتار هر فرد، در جهت کسب هدفی است که بر اساس باور فرد، صواب یا ناصواب برایش سودآور است (Rezaian, 2016).

اگرچه شناخت عوامل بروز رفتار گاه‌آسان به نظر می‌رسد، اما کشف ارتباط منطقی بین متغیرهای رفتاری و مدل‌سازی رفتار کار آسانی نیست. به همین دلیل از علم مدیریت رفتار سازمانی به «علوم ناموفق» یاد می‌کنند. دانشمندان ریشه مشترک این مشکل را «دشواری مدل کردن رفتار انسان» می‌دانند. اگر هدف علوم بیشتر به سمت اصلاح رفتار پیش رود، توفیقات مدل کردن رفتار نیز کمتر می‌شود (Hersey & Blanchard, 1977). مدیریت رفتار سازمانی در «پیش بینی رفتار انسان» نیازمند وجود «مدل‌های توصیفی رفتار» و در «کنترل رفتار انسان» نیازمند وجود «مدل‌های تجویزی رفتار انسان» است. همچنین در نظام نظریه پردازی، مدل‌های توصیفی نقش زیربنایی دارد، چرا که از آن طریق مدل‌های تجویزی تولید و توسعه می‌یابند. بنابراین چالشی ترین مشکل در علوم رفتاری، عدم وجود مدل‌های توصیفی رفتار است (Abdulahi Nisiani, 2015).

مطالعه نظام یافته رفتار بر اساس کشف روابط میان پدیده هاست. بسیاری از رفتارهای انسان بر اساس شناخت، منطقی و بصورت عقلایی بروز پیدا می‌کند. اما صرفاً انسان بر اساس عقلانیت تصمیم نمی‌گیرد و بروز احساسات بجا و نابجا می‌تواند نقش بسزایی در عملکرد وی و نهایتاً در بهره‌وری فردی و سازمانی و ایجاد رضایت فرد داشته باشد (Qolipour, 2009). همچنین تأثیر عدالت سازمانی بر بعضی از رفتارها ثابت شده (Salajgeh, et al, 2013) که نباید از این عامل مهم در طراحی مدل غافل شد.

پیشینه تحقیق

خلاصه برخی پژوهش‌های مرتبط با تحقیق در جدول ۳ آمده است.

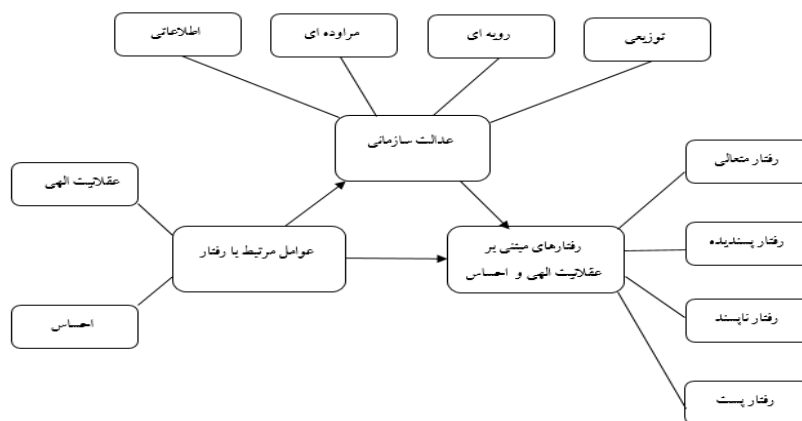
جدول ۳: خلاصه پژوهش‌های پیشین

منبع	یافته‌ها/نتایج	عنوان پژوهش
<i>Nissi et al, (2019)</i>	ابعاد عقلانیت را به: حق‌گرایی و حق‌محوری، عدالت محیطی، اخلاق محوری، رفتار شهروند اجتماعی، عدالت سازمانی، برنامه‌ریزی راهبردی، مشورت، امساک، کیفیت، مدیریت دانایی و رهیافت علمی شناسایی و طبقه‌بندی می‌کند.	تبیین مدل ارزیابی عقلانیت در سازمان با رویکرد اسلامی
<i>Rahimi & Hosseini (2018)</i>	عقلانیت را در سه دسته «تمیز در اندیشه، اعتدال در صفات و عدالت در رفتار» تقسیم می‌کند.	عقلانیت مبتنی بر روایات معصومان علیهم السلام
<i>Mardomi (2005)</i>	رفتارها را در طبقات «ناپسند، مقابله به مثل عادلانه، رفتار پسندیده و رفتار پسندیده‌تر» طبقه‌بندی و ارائه می‌کند.	در جستجوی مدل رفتاری در دعای مکارم الاخلاق
<i>Salajgeh, et al, (2013)</i>	بین ابعاد مختلف عدالت سازمانی و ابعاد مختلف رفتار شهروندی شامل نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، فضیلت مدنی، جوانمردی و احترام و تکریم رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.	بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و رفتار شهروندی
<i>Vaezi, et al (2016)</i>	ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تاثیر دارد.	تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی
<i>Kalay (2016)</i>	عدالت توزیعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد وظیفه دارد.	تأثیرات سه جنبه سازمانی عدالت نسبت به عملکرد وظیفه
<i>Garcés & Finkel (2019)</i>	یک چارچوب نظری از منظر عملکردی و دوگانگی هیجان-شناخت ارائه گردید.	تلاش برای ارائه چارچوب و رابطه‌ی بین عقل و احساس
<i>Zeineddine & Leach (2021)</i>	برخلاف نظریات کنش که به فکر و احساس رویکرد گسسته، مکانیکی و ایستا دارند، این تحقیق در رویکردی غیر خطی و پویا، افزایش تعامل را برای حل مشکل فقدان نظریه سازی لازم می‌داند.	احساس و اندیشه در کنش جمعی در مورد مسائل اجتماعی به سوی دیدگاه سیستمی
<i>Fen Liu (2021)</i>	نویسنده ضمن ارائه تفکر جدیدی در مورد عقلانیت و احساسات، مفهوم هویت خود را در مدل ادغام کرده تا تنوع در عقلانیت محدود را توضیح دهد.	عقلانیت و احساسات؛ مدلی از بازی‌های درونی و هویت نفس
<i>Duncan Kerr (2021)</i>	تنظیم صحیح احساسات، عقلانیت عاطفی را نشان می‌دهد، و عدم انجام این کار نشان‌دهنده غیرمنطقی شدن عاطفی است.	عقلانیت احساسات
<i>Sigal Barsade, (2022)</i>	بررسی تاثیر احساسات بر اقتصاد پس از پاندمی کرونا و معرفی چهار استراتژی کلیدی برای مدیریت احساسات در این محیط اقتصادی پیچیده	اقتصاد عاطفی: تلاقی احساسات و اقتصاد در دنیای پسا همه‌گیری:
<i>Balce tis, (2023)</i>	یک چارچوب یکپارچه برای بررسی نقش احساسات در ارزیابی‌های اجتماعی ارائه می‌دهند که شامل مفاهیمی مانند پردازش هم‌زمان اطلاعات احساسی و شناختی است.	نقش احساسات در در قضاوت های اجتماعی، یک چارچوب یکپارچه

با بررسی در پژوهش‌های پیشین (جدول ۱) یک چارچوب رفتاری که همزمان بتواند تأثیر عقلانیت، احساس و عدالت را با رویکرد اسلامی مورد مطالعه قرار داده و گونه‌های مختلف رفتاری را از انحراف مثبت و منفی گرفته تا هنجاری و بی‌مبالات و ... در یک مدل مورد بررسی قرار دهد، ارائه نشده است. این خلأ علمی ضرورت انجام این پژوهش را باعث گردید.

چارچوب نظری

در این پژوهش متغیر «عوامل مرتبط با رفتار» شامل دو بُعد عقلانیت الهی و احساس به عنوان متغیر مستقل (پیش بین) در نظر گرفته شد. همچنین در بُعد احساس نیز از نظریه نظام‌های روانی انسان از دیدگاه ابن سینا بهره گرفته شد (Moghimi, 2011). بدین صورت برای احساس نیز چهار مولفه لذت، رنج، غضب و عشق مبنای تحلیل قرار گرفت. همچنین «رفتار مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس» به عنوان متغیر وابسته (ملاک) در نظر گرفته شد که با توجه به شناسایی شاخص‌های رفتاری متناظر با هر مولفه، در چهار بُعد متعالی، پسندیده، ناپسند و پست سازماندهی گردید. «عدالت سازمانی» نیز به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شد که خود به چهار بُعد توزیعی، رویه‌ای، مرادده‌ای و اطلاعاتی تقسیم می‌شود (Cloutier, 2008). با این توضیح چارچوب مفهومی پژوهش در نمودار ۳ و سوالات پژوهش در جدول ۴ تنظیم گردید.



نمودار ۳: چارچوب مفهومی مدل

جدول ۴: سوالات پژوهش

شماره	سوالات
۱	ابعاد و مولفه‌های مدل رفتاری مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس با نقش متغیر میانجی عدالت سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق شیراز کدام و اعتبار و کیفیت آن چگونه است؟
۲	رابطه متغیر عوامل مرتبط با رفتار با رفتار با متغیر رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس با نقش متغیر میانجی عدالت سازمانی در کارکنان شرکت توزیع برق شیراز چگونه است؟
۳	رابطه ابعاد عقلانیت الهی و احساس کارکنان با رفتارهای متعالی، پسندیده، ناپسند و پست در کارکنان شرکت توزیع برق شیراز چگونه است؟

روش انتخاب تحقیق بستگی به ماهیت موضوع و اهداف تحقیق دارد. این پژوهش از لحاظ داده، کیفی - کمی، از نظر ماهیت و روش توصیفی و از لحاظ هدف، توسعه ای - کاربردی است. پژوهش حاضر در دو مرحله انجام شده است. مرحله نخست بصورت کیفی انجام گرفته است. در این مرحله از روش سه مرحله ای فرایند چرخه‌ای تحلیل سارانتاکوس (۱۹۹۸) که برای داده‌های کیفی پُر بُعد بکار می رود و اخیراً توسط ترکزاده (۱۳۸۸) به چهار مرحله توسعه یافته، استفاده شده است. مراحل این تحلیل عبارت است از: گردآوری اطلاعات، تقلیل احیاگرانه داده‌ها، سازماندهی و تحلیل اطلاعات و نهایتاً تفسیر و نتیجه گیری است (Torkzadeh, 2009) .. همچنین در فرآیند طراحی و تایید مدل از ۱۴ نفر از خبرگان آگاه به موضوع به روش دلفی نظرخواهی شد.

در مرحله دوم که بصورت کمی است، برای ابزارگردآوری داده‌های مورد نیاز، پرسشنامه انتخاب شد. برای تهیه ابزار سنجش در قالب پرسشنامه از منابع مختلفی استفاده گردید. برای سنجش عقلانیت الهی از پرسشنامه نقی پور فر و موسوی مقدم (۱۳۹۴) و نیسی (۱۳۹۶)، برای سنجش احساس لذت پرسشنامه اسنیت - هملیتون (۲۰۱۰) و ناکونزنی و همکاران (۲۰۱۰)، برای سنجش احساس رنج پرسشنامه اسپالز و همکاران (۲۰۱۰)، برای سنجش عشق از پرسشنامه هاتفیلد و اسپریچر (۱۹۸۸) و برای سنجش غضب و تنفر از پرسشنامه اولتونجی و همکاران (۲۰۰۷)، و برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و برای پرسشنامه رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس، پس از استحصال ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها، سوالات با روش محقق ساخته طراحی و پس از اعمال اصلاحات لازم در روش دلفی؛ در کل سوالات به تعداد ۱۲۶ پرسش نهایی و مورد تایید خبرگان قرار گرفت.

در این پژوهش از جامعه آماری ۱۴۷۷ نفری شرکت توزیع برق شیراز که شامل کلان شهر شیراز و ۲۴ منطقه و شهرستان اطراف آن می‌شود؛ بر اساس جدول مورگان ۸ و به روش تصادفی ساده، حجم نمونه‌ای به تعداد ۳۱۳ نفر انتخاب گردید. در این پژوهش، برای تعیین اعتبار مدل اندازه‌گیری هر یک از ابعاد پرسشنامه از روش تحلیل عاملی (پایایی سازه) و برای تعیین همسانی درونی ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار از طریق مراجعه به خبرگان و محاسبه نسبت روایی محتوایی (CVR) و برای سنجش روایی سازه نیز از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و همچنین با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری با روش کمترین مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS ویراست ۳ استفاده شده است.

نتایج و بحث

سوال ۱: ابعاد و مولفه‌های مدل رفتاری مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس با نقش متغیر میانجی عدالت سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق شیراز کدام و اعتبار و کیفیت آن چگونه است؟

در مرحله اول از فرایند چرخه‌ای تحلیل ترکزاده (۱۳۸۸)، شناسایی نظریه‌های مرتبط با مدل همراه با شاخص‌های رفتاری در هر

۱. Sarantakos

۲. Snaith-Hamilton

۳. Nakonezny

۴. Schulz et al

۵. Hatfield and Sprecher's

۶. Olatunji et al

۷. Niehoff & Moorman

۸. Morgan

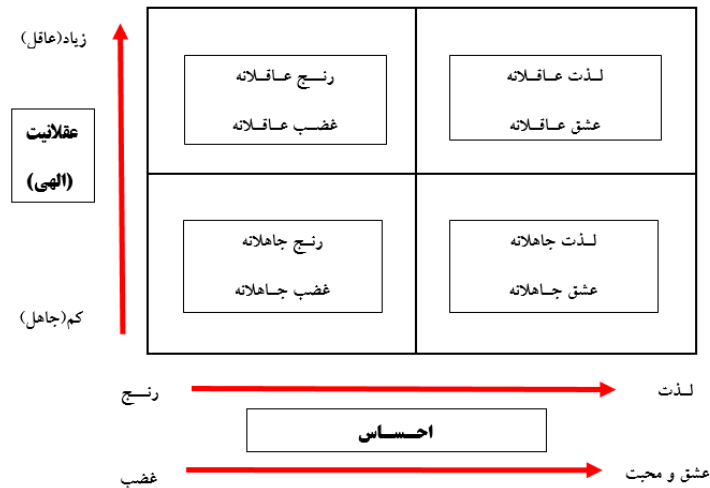
۹. Structural Equation Modeling

نظریه، استحصال و دسته بندی می گردد. با توجه به محدودیت مقاله، صرفاً خلاصه برخی از مهمترین نظریات مرتبط در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵: برخی نظریه های رفتار سازمانی مرتبط با مولفه های مدل:

منبع	شاخص های رفتاری	نظریه ها
Tabatabai, (2011)	داشتن نگرش مثبت نسبت به خود، توانایی برقراری روابط مطلوب، داشتن عزت نفس معقول و توانایی پذیرش دیگران و ...	رفتار هنجاری از دید روانشناسی
Tandon and Mishra (2017)	فریبکار، جامعه ستیز، خود شیفته	رفتار رهبری مخرب
Bradley & Charbonneau (2004)	جاه طلب، تشنه قدرت، بی تاب، از کوره در رو و بد اخلاق، کینه-توز، قانون گریز، رفتارهای انحرافی انحراف مالی، سیاسی و ..	رفتار رهبری زهرآگین
Litzky(2005)	انحراف مالی، تولید، سیاسی و تهاجم شخصی، رفتارهای غیر اخلاقی، ترور شخصیت، استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی، تحقیر کردن دیگران، رفتارهای ضد بهره وری و ...	رفتارهای انحرافی منفی
Gardner & Stough (2002)	عدم مسوولیت پذیری، خودداری از تصمیم گیری، واگذاری کار به دیگران	رفتار رهبری بی مبالات
Bass & Avolio (1994)	علاقه زیاد به تهاجر عملکرد و پاداش، تمرکز بر کارایی و پیش بینی پذیر بودن بجای خلاقیت، خطر گریز	رفتار رهبری مبادله ای
Oregon et Mackenzie (2006)	آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت	رفتار شهروند سازمانی
Eftakhari et al., (2017)	عشق، ایمان و کار برای خدا، جدیت خستگی ناپذیر و شوق به کار، گام های بلند عبور از چالش ها و موانع، شتاب همراه با تدبیر، بصیرت و عدم غفلت از دشمن، مقابله با دشمن، کار مبتنی بر علم	رفتار مدیریت جهادی

در مرحله تقلیل احیاگرانه داده ها نسبت به یکپارچه سازی داده ها برای تبدیل اطلاعات خام و پراکنده به مبنایی قابل اتکاء برای نتیجه گیری فراهم گردید که در آن مفاهیم شاخص های رفتاری در آن، با حفظ مفهوم، یکپارچه سازی می شود. در مرحله سازماندهی و تحلیل اطلاعات نیز با توجه به ماتریس روابط منطقی عقلانیت الهی و احساس در نمودار ۴، شاخص های رفتاری از مبنایی نظری احصاء و در قالب مولفه ها بصورت متناظر طبقه بندی شده و پس از اصلاحات اعلام شده توسط خبرگان، این سازماندهی به صورت جدول ۶ تکمیل و ارائه گردید. به این ترتیب، هر دو مولفه، یک بُعد رفتاری را تشکیل و رفتارهای «متعالی، پسندیده، ناپسند و پست» معرفی گردیدند.



نمودار ۴: ماتریس روابط منطقی عقلانیت الهی و احساس (منبع: نگارندگان)

جدول ۶: طبقه بندی اولیه ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های متغیر رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس

شاخص	مولفه	ابعاد
ایثار، از خود گذشتگی و ترجیح دیگران بر خود	رنج عاقلانه الهی	رفتار متعالی
پذیرش سختی در راه اهداف متعالی		
خودسازی و تواضع شخصی		
رفتار به شدت بهره‌ور		
عملکرد بالا و انتظارت کم		
خلق فرصت و نوآوری	غضب عاقلانه الهی	
مقابله با ظلم و فساد و خطرپذیری		
برخورد با متعديان به بیت المال و حق الناس	لذت عاقلانه الهی	رفتار پسندیده
خود آگاه و خود کنترل		
هنجاری و قانونمند		
عملکرد بالا با انتظارت متناسب		
استفاده مطلوب و قانونی از فرصت‌های موجود	عشق عاقلانه الهی	
همکاری مطلوب با دیگران		
رضایت و علاقه به وضع موجود	رنج جاهلانه	رفتار ناپسند
بی‌هدفی و بی‌هنجاری		
عدم قانونمندی		
فرصت‌سوزی		
عملکرد پایین و انتظارت کم		
عدم تخصص و ناتوانی	غضب جاهلانه	
مشارکت ناپذیری و انزوا		
پرخاشگری و تندگی		
خود برتری‌بینی، خود شیفتگی و تکبر		

ترجیح منافع خود بر دیگران	لذت جاهلانه	رفتار پست
عملکرد پایین و انتظارت زیاد		
بهره وری کم		
سوء استفاده گری از فرصت ها	عشق جاهلانه	
نظاھر و چاپلوسی		
رابطه گرایی ، لابی و نفوذ		
پیمان شکنی و خیانت		

در مرحله پایانی استنباط و استنتاج از نتایج مرتبط با موضوع و تکرار چرخه فرایند انجام و این مراحل با روش دلفی و گرفتن نظرات و تایید ۱۴ نفر از خبرگان به اتمام رسید.

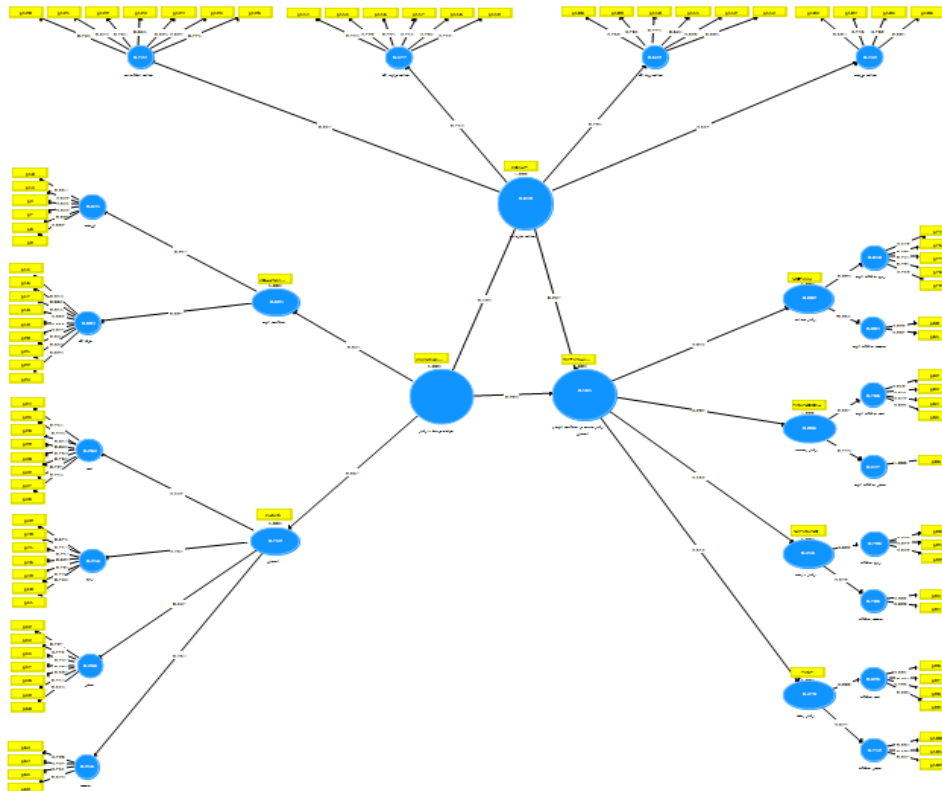
قبل از تحلیل عاملی، برای اطمینان از اعتبار داده‌ها و بررسی صحت نمونه‌گیری از معیار کایزر، میجر، الکین (KMO) استفاده شده است. این روش ضریب همبستگی داده‌ها را محاسبه می‌کند و هر چقدر KMO بزرگ‌تر باشد، داده‌ها برای تحلیل مناسب‌تر هستند. مقدار KMO بین صفر و یک است و داده‌های بالاتر از (۰/۷) برای تحلیل مناسب هستند. با توجه به داده‌های جدول ۶، مقدار KMO در باب کیفیت نمونه‌گیری در این تحقیق برابر با (۰/۸۸۳) است که مقدار قابل قبولی است و با توجه به میزان معنی‌داری آزمون بارتلت برابر با (۰/۰۰۰) و کمتر از (۰/۰۵) بوده که شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی برقرار است.

در این تحقیق، مدل شامل سه متغیر، ۶ بُعد، ۱۸ مولفه و ۱۲۶ گویه می‌باشد. در این مرحله، پایایی و روایی داده‌ها سنجش شده و سپس به آزمون مدل پرداخته می‌شود. روش‌های مختلفی برای محاسبه پایایی وجود دارد که در این پژوهش ابتدا ضریب آلفای کرونباخ و پس از آن پایایی ترکیبی مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای محرز شدن پایایی، مقادیر این شاخص‌ها باید بیشتر ۰/۷ باشند. لازم است که پس از دستور اجرای اولیه در نرم افزار PLS-3، بارهای عاملی تمامی پرسش‌ها بررسی شوند. لازم است پرسش‌های دارای بار عاملی کمتر از ۰/۷ تک به تک حذف و مدل هر بار مجدداً اجرا گردد. نتیجه حذف پرسش‌های دارای بار عاملی کم به این شرح ارائه شد:

از متغیر عوامل مرتبط با رفتار؛ از ۷۳ پرسش، ۲۷ پرسش حذف و ۴۶ پرسش تایید گردید. از متغیر رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس نیز از ۲۹ پرسش، ۵ پرسش حذف و ۲۴ پرسش مورد تایید قرار گرفت. در متغیر عدالت سازمانی نیز از ۲۴ پرسش، ۳ مورد حذف و ۲۱ پرسش مورد تایید قرار گرفت. پس از حذف گویه‌های دارای بار عاملی کم و به حد نصاب رسیدن شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، پایایی مدل مورد تایید قرار گرفته و با اجرای مجدد الگوریتم، نمودار مدل به شکل نمودار ۵ نمایش داده می‌شود:

۱. Kaiser-Meyer-Olkin

۲. Cronbach's Alpha



نمودار ۵: مدل اجرا شده در نرم افزار PLS-3 پس از اصلاحات

برای بررسی روایی آماری مدل‌های اندازه‌گیری نیز از روایی سازه^۱ استفاده شده که خود به دو روایی همگرا^۲ و واگرا^۳ تقسیم می‌شود. روایی همگرا از طریق شاخص متوسط واریانس استخراج شده^۴ بررسی شده و مقدار این شاخص باید بیشتر از ۰/۵ باشد (Nunnally, 1988). شاخص‌های آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی^۵ و میانگین واریانس استخراج شده برای متغیرهای مدل در جدول ۷ محاسبه شده است.

جدول ۷: پایایی متغیرهای مدل با ابعاد و مولفه‌های آن

ابعاد	مولفه	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
عقلانیت الهی	ارزشی	۰/۹۵۱	۰/۹۵۷	۰/۶۳۲
	حرفه‌ای	۰/۹۵۰	۰/۹۵۷	۰/۷۱۴
	لذت	۰/۸۸۴	۰/۹۱۰	۰/۵۹۱

۱ Structural validity

۲ Convergent Validity

۳ Divergent validity

۴ Average Variance Extracted (AVE)

۵ Composite Reliability

۰/۵۶۹	۰/۸۶۸	۰/۸۱۱	رنج	احساس
۰/۶۹۹	۰/۹۰۳	۰/۸۵۷	عشق	
۰/۵۶۲	۰/۷۹۴	۰/۶۸۷	غضب	
۰/۵۰۷	۰/۸۳۷	۰/۷۷۴	رنج عاقلانه الهی	رفتار متعالی
۰/۸۳۸	۰/۹۱۲	۰/۸۱۱	غضب عاقلانه الهی	
۰/۶۲۶	۰/۸۶۹	۰/۷۹۶	لذت عاقلانه الهی	رفتار پسندیده
۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	عشق عاقلانه الهی	
۰/۵۷۳	۰/۸۴۱	۰/۷۴۶	رنج جاهلانه	رفتار ناپسند
۰/۸۱۵	۰/۸۹۸	۰/۷۷۳	غضب جاهلانه	
۰/۶۲۵	۰/۸۷۰	۰/۸۰۰	لذت جاهلانه	رفتار پست
۰/۶۵۳	۰/۸۴۸	۰/۷۲۹	عشق جاهلانه	
۰/۶۴۰	۰/۸۴۱	۰/۷۱۵	توزیعی	عدالت سازمانی
۰/۶۴۱	۰/۸۹۹	۰/۸۶۰	رویه ای	
۰/۵۵۳	۰/۸۸۱	۰/۸۴۰	مراوده ای	
۰/۶۵۴	۰/۹۲۹	۰/۹۱۱	اطلاعاتی	

یکی از مهمترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجزورات جزئی شاخص GOF^1 است. نتایج این شاخص توسط تننهاوس و همکاران^۲ (۲۰۰۴) ابداع گردید و از فرمول (۲) قابل محاسبه است:

$$GOF = \sqrt{\text{average (AVE)} \times \text{average (R2)}} \quad \text{فرمول (۲)}$$

وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ضعیف (زیر ۰/۲۵)، متوسط (۰/۲۵ تا ۰/۳۶) و قوی (بالتر از ۰/۳۶) برای ارزیابی شاخص GOF تعیین کرده که با توجه به اینکه ضریب نیکویی برازش کلی مدل (GOF) به میزان ۰/۳۹۸ محاسبه شد، بنابراین نیکویی برازش به میزان قوی تایید و می توان به سوالات پژوهش پرداخت.

سوال (۲): رابطه متغیر عوامل مرتبط با رفتار با متغیر رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس با نقش میانجی متغیر عدالت سازمانی در کارکنان شرکت توزیع برق شیراز چگونه است؟ پس از آزمون مدل نتایج به شرح جدول ۸ نمایش داده می شود.

جدول ۸: آزمون متغیرهای اصلی تحقیق

تایید/عدم تایید	Sig	T	فرضیه رابطه	
تایید	۰/۰۰۰	۴/۱۳۷	رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس	عوامل مرتبط با رفتار
تایید	۰/۰۰۹	۲/۶۱۲	عدالت سازمانی	عوامل مرتبط با رفتار
تایید	۰/۰۰۰	۴/۰۵۴	رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس	عدالت سازمانی

۱. Doogness of fit

۲. Tenenhaus & et al

پس از بررسی صورت گرفته، میزان آماره T بالای ۱/۹۶ و میزان Sig کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که هر سه رابطه علت و معلولی: متغیر عوامل مرتبط با رفتار بر متغیر رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس؛ همچنین رابطه متغیر عوامل مرتبط با رفتار با متغیر عدالت سازمانی و از طرف دیگر رابطه متغیر عدالت سازمانی با متغیر رفتار مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس تایید گردید. در محاسبه رابطه میانجی متغیر عدالت سازمانی هم از روش ماکرو، پریچر و هیز (۲۰۰۸) استفاده شد که با توجه به اینکه میزان آن ۰/۷۴۱ محاسبه و بین ۰/۲۰ و ۰/۸۰ قرار گرفت، تاثیر جزئی متغیر عدالت سازمانی در رابطه بین متغیر مستقل و وابسته مورد تایید قرار گرفت.

سوال (۳): رابطه ابعاد عقلانیت الهی و احساس و با رفتارهای متعالی، پسندیده، ناپسند و پست در کارکنان شرکت توزیع برق شیراز چگونه است؟ نتایج استخراج شده از نرم افزار PLS-3 به شرح جدول ۹ می‌باشد.

جدول ۹: آزمون ابعاد متغیرهای مستقل و وابسته

تایید/عدم تایید	Sig	T	فرضیه رابطه	
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۶۳۰	رفتار متعالی	عقلانیت الهی
تأیید	۰/۰۰۰	۹/۵۸۶	رفتار پسندیده	عقلانیت الهی
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۱۷۸	رفتار ناپسند	عقلانیت الهی
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۴۳۶	رفتار پست	عقلانیت الهی
تأیید	۰/۰۳۲	۲/۱۵۱	رفتار متعالی	احساس
تأیید	۰/۰۰۴	۲/۸۷۵	رفتار پسندیده	احساس
تأیید	۰/۰۰۰	۳/۹۶۰	رفتار ناپسند	احساس
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۸۳۶	رفتار پست	احساس

با توجه به داده های تحلیل شده در جدول ۹، تاثیر عقلانیت الهی و احساسات کارکنان شرکت توزیع برق شیراز، بر رفتارهای پسندیده، ناپسند و پست آنان مورد تایید قرار گرفت.

با توجه به جداول ۶، ۷ و ۸، ضمن شناسایی و معرفی رفتارهای «متعالی، پسندیده، ناپسند و پست»، مولفه های هر رفتار تعیین و مشخص گردید متغیر مستقل «عوامل مرتبط با رفتار»، به طور مثبت تبیین کننده متغیر وابسته «رفتار مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس» با نقش میانجی «عدالت سازمانی» در شرکت توزیع برق شیراز می‌باشد. در مقایسه پژوهش حاضر با تحقیقات پیشین می‌توان گفت: برخی پژوهش های پیشین از جمله نیسی و همکاران (۱۳۹۹) و رحیمی و حسینی (۱۳۹۸) صرفاً به دنبال کشف مولفه های عقلانیت از دیدگاه اسلام بوده اند. مردمی (۱۳۸۴) مولفه های رفتار پسندیده و پسندیده تر (متعالی) را از دعای مکارم الاخلاق استخراج نموده است. پژوهش های سلاجقه و همکاران (۱۳۹۱)، واعظی و همکاران (۱۳۹۵) و کالای (۲۰۱۶) تأثیر عدالت سازمانی را صرفاً بر یکی از نظریه های رفتاری را بررسی نموده اند. برخی از پژوهش های خارجی نیز مانند: گارسس و فینکل (۲۰۱۹)، زین الدین و لیچ (۲۰۲۱)، فن لیو (۲۰۲۱)، آلیسون دانکن کر (۲۰۲۱)، سیگال بارساد (۲۰۲۲) و بیل تیس (۲۰۲۳) از بررسی روابط

۱. Macro, Preacher and Hayes

مولفه‌های احساس و عقل و سنجش تاثیر گذاری آنها و تلاش برای ایجاد چارچوبی علمی پرداخته‌اند. اما تحقیقات هیچکدام به طراحی مدل رفتاری حاصل از عقلانیت و احساس منجر نشده است. جنبه نوآوری در این پژوهش از آن جهت است که نویسندگان با ایجاد یک چارچوب ماتریسی، چهار احساس مهم لذت، رنج، عشق و غضب را با میزان عقلانیت الهی ترکیب کرده و نسبت به معرفی چهار نوع رفتار: متعالی، پسندیده، ناپسند و پست در سازمان اقدام نموده و با لحاظ نمودن نقش متغیر میانجی عدالت سازمانی به آزمون مدل پرداخته‌اند. با توجه به نتایج به دست آمده خصوصاً عدم تایید چند رابطه، با هدف علت یابی و آسیب شناسی با مصاحبه با ۹ نفر از مدیران ارشد و نخبگان سازمان، تحلیل‌ها به شرح زیر ارائه گردید:

- تأثیر متغیر «عوامل مرتبط با رفتار» با متغیر «رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس» با نقش متغیر میانجی «عدالت سازمانی» در کارکنان شرکت توزیع برق شیراز مورد تایید قرار گرفت. این به این معنی است که بطور کلی می‌توان با تغییر در نوع و میزان عقلانیت و احساس و عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان، رفتارهای مورد انتظار را برنامه ریزی و در صورت ضرورت اصلاح نمود.

- رابطه علی هر یک از ابعاد عقلانیت الهی و احساسات به طور جداگانه با ابعاد چهارگانه رفتاری متعالی، پسندیده، ناپسند و پست مورد تایید قرار گرفت. در این آزمون تأثیر دو عامل مهم عقلانیت و احساس بر رفتارهای چهارگانه ثابت شد که مورد انتظار محققین نیز بود.

- رابطه علی ابعاد عقلانیت الهی با رفتار پسندیده بصورت مستقیم و با رفتارهای ناپسند و پست بصورت معکوس مورد تایید قرار گرفت. این رابطه نیز بدیهی به نظر می‌رسد. هر چه عقلانیت الهی کارکنان افزایش یابد، رفتارهای پسندیده افزایش و از رفتارهای پست و ناپسند توسط کارکنان کاسته خواهد شد.

نتیجه گیری کلی

سرعت عادی در پیشرفت برای جبران صدها سال عقب ماندگی کافی نیست و این امر منحصر به شرکت توزیع برق شیراز نبوده و کلیت سازمان‌ها و کارگزاران را در نظام اسلامی شامل می‌شود. بنابراین نه تنها رفتار پسندیده با مولفه‌های لذت عاقلانه الهی و عشق و محبت عاقلانه الهی، برای رسیدن به تمدن نوین اسلامی کافی نیست، بلکه رفتار متعالی، با مولفه‌ی رنج عاقلانه الهی لازم است تا فرد متعالی بر حسب تکلیف منتج شده از عقلانیت الهی و بر خلاف تمایلات خود، در هر رشته و حوزه‌ای، خود را مجاهدانه به رنج و سختی انداخته تا دنیا و آخرتی بهتر را برای دیگران رقم بزنند. همچنین رفتار متعالی با مولفه رفتاری غضب عاقلانه الهی لازم است تا با فساد و تجاوزگری افراد پست مقابله کرده و با عدالت طلبی برای رسیدن به سازمان و دنیایی مبتنی بر عدالت، تا رسیدن به حکومت جهانی مهدوی (عج) تلاش نماید. در بخش پایانی بطور اخص می‌توان از مکتب رفتاری سردار شهید حاج قاسم سلیمانی یاد کرد که در زمانی که می‌توانست با رویکرد رفتار پسندیده، دوره آرامش بازنشستگی و لذت و عشق عاقلانه الهی را انتخاب کند، برای آسایش دیگران سختی‌های طاقت فرسا و رنج عاقلانه الهی را برگزید و با جهاد با ظلم مستکبران و تکفیری‌ها، غضب عاقلانه الهی را به نمایش گذاشت تا الگوی کم نظیری از «رفتار متعالی» گردد و در نهایت پاک و مشتاق به وصال محبوب برسد.

در پایان برای افزایش شکل گیری رفتار متعالی در سازمان، چند پیشنهاد ارائه گردید:

(۱) شایسته سالاری و بازنگری در روش انتخاب و انتصاب

۲) تاسیس صندوق کارگری

۳) افزایش روابط محترمانه و صادقانه‌ی مدیران ارشد با کارکنان

۴) قاطعیت در برخورد با مفاسد

۵) تقویت فرهنگ رفتار متعالی ایثارگرایانه با الگوسازی و معرفی افراد متعالی مانند ترویج سیره رفتاری شهدای دفاع مقدس.

منابع

- Abdulahi Nisiani, A. (2015). "A Qur'anic analysis in explaining the ambiguity avoidance model of man as a descriptive model of human behavior, human interaction and information", Hozha and University Research Institute, Volume 4, Number 2, pp. 17-30
- Ashkanasy, N. M., Hartel, C. E. J., Daus, C. S. 2002. , "Diversiti and emotion: the new frontiers in organizational behavior research". Journal of management, 28: 307-38
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through. Thousand Oaks, CA: sage.
- Bradley, P., & Charbonneau, D. (2004). Transformational leadership: Something new, something old. Canadian Military Journal, 5(1), 7-14.
- Ching, C. L., & Chan, V. L. (2020). Positive emotions, positive feelings and health: A life philosophy. Linguistics and Culture Review, 4(1), 1-14. <https://doi.org/10.37028/lingcure.v4n1.16>
- Chung, H. (2014), *Understanding Rationality In Hobbes And Hume*. Filozofia, 69 (8).
- Cloutier, J and Vilhuber, L. (2008), Procedural justice criteria in salary determination, *Managerial Psychology*, (23): PP:713-740.
- Cohen- Charash, & Spector, P. E, (2001). The Role of Justice in Organizations: a meta-Analysis, *Organizational Behavior and human decision processes*, 86 (2), pp.278-321.
- Descartes, R. 1967/1649 Treatise on the passions of the soul. In the *Philosophical Works of Descartes*: E. S. Halden and G. R. T. Ross Trans. Cambridge: Cambridge University
- Duncan Kerr, A. (2021). Philosophical Psychology, *Published online*: 24 Apr 2021, Pages 453-473
- Ekman, P. (1992). An argument for basic emotions. *Cognition and Emotion*, 6; 169-200
- Frijda, N. H. 1993. Moods, emotion episodes, and emotions. In M. Lewis and I. M. Haviland. (Eds.), *Handbook of emotions*. 381-403. New York: Guilford Press.
- Garcés, M and Finkel, L. (2019). Emotional Theory of Rationality, *Frontiers*, *Published online* 2019 Apr 5. doi: 10.3389/fnint.2019.00011
- Gardner, L., and Stough, C. (2002). "Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers", *Leadership and Development journal*, Vol.23, No.2, pp: 68-79.
- Gholipour, A. (2005). *Institutions and organizations*, Tehran, Samt press. (Persian).
- Hersey, P. , & Blanchard, K. H. (1977). *Management of organizational behavior: Utilizing Human Resources* (third ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc. Holly Qur'an (Arabic).

- Javadi Amoli, A. (2008). "An excerpt from the dignity of reason in the geometry of religious knowledge", Qom: Ma'arif Publishing House.
- Kalay, Faruk(2016). The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context, *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-30582016, Vol. 6, No. 11
- Kazemi, B (2003). "Justice in Islamic political thoughts". Qom: Publications of Bostan Kitab Institute.
- Khairi, B. (1998). "Theoretical study of rationality in religious management", thesis, Tehran: Allameh Tabatabai University
- Khamenei, S, A. (2013), "Statements in a meeting with regime officials", taken on 08/06/83 from the website of Ayatollah Khamenei's Preservation and Publishing Office at the address: <https://farsi.khamenei.ir>
- Khamenei, S, A. (2019). "Islamic-Iranian model of progress", statements in the meeting of the government delegation dated 6/2/2019, taken from the website of Ayatollah Khamenei's Preservation and Publishing Office at the address: <https://farsi.khamenei.ir>
- Marami, A. (1999). "Comparative study of the concept of justice (from Motahari, Shariati, Seyyed Qutb's point of view)". Tehran: Publications of the Center for Islamic Revolution Documents.
- Mardomi (2005). "In search of a behavioral model in Makarem al-Akhlaq prayer", *Journal of Faculty of Humanities*, 14th year, No. 60, pp. 33-44
- Martins dos Santos, Carolina; Barbosa, Macêdo Kátia; Mesquita, Simone Maria Moura and Faria, Nowakowski Jaclyn M. and Conlon, Danald E. (2005), Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward, *The International Journal of Conflict Management*, No.1.
- Moghimi, M. (2012). "Principles and basics of management from the perspective of Islam", Tehran: Zahedan
- Moradi, M; Jafari, S, I; Abedi, M. (2004). "Happiness and personality: a review". *Cognitive science updates*. Period 7, Sh. 2, pp. 60-71.
- NaqiPour far, and Mousavi Moghadam, S, M. (2014). "Selection of managers and employees from the perspective of Islam with an approach to the component of divine rationality as a macro index of meritocracy", *Organizational Culture Management Quarterly*, Volume 14, pp. 203-226
- Nissi, A, Azar, A, Moqbal, A and Naqipourfar, W. (2019). "Explaining the rationality assessment model in the organization with an Islamic approach", *Social Development Quarterly*, Volume 14, Number 3, pp. 187-214
- Nissi, A; Azar, A; In front of Ba'ar, Abbas and Naqipour Far, Vali A...(2016). "Designing a multi-level model of rationality in the organization with an Islamic approach", *Scientific-Research Quarterly of Islamic Management*, Year 25, Number 4, pp. 41-61
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGrawHill
- Parker, D. J. & Kohlmeyer, J. M. (2005), Organizational justice and turnover in public accounting firms: *A Research Note, Accounting, Organization and Society*. 30, 357 -367.
- Qolipour, A. (2009). "Management of Organizational Behavior (Individual Behavior)", Tehran: Organization for the Study and Compilation of Humanities Books of Universities (Samt), Humanities Research and Development Center

- Rahimi, E, and Hosseini, Q. (2018). "Analysis of the dimensions and components of rationality based on the traditions of the innocents, peace be upon them", two scientific-research quarterly journals of Islam and social sciences, year 11, issue 21, , pp. 69-88
- Rahimpour Azghadi, H. (2009). "Aqlanit", Tehran: Farda Publications
- Raisi, M and Shafiei, M (2014). "Behavior management in the light of Quranic verses", the second national conference and the first international conference on modern researches in humanities, June 22, 2014
- Rezaian, A. (2015). "Expecting Justice and Justice in the Organization", Tehran: Organization for the Study and Compilation of Humanities Books of Universities (SAT), 8th edition
- Rezaiyan, A. (2000). "Organizational Behavior Management", Science and Literature Publications: Tehran
- Rezaiyan, A. (2015). "Fundamentals of Organizational Behavior Management", Tehran: Organization for the Study and Compilation of Humanities Books of Universities (Samt(
- Robbins, S. (2010). "Fundamentals of Organizational Behavior", translated by Parsian, Ali and Arabi, Seyyed Mohammad, Tehran: Cultural Research Office
- Robbins, Stephen P(1993). , *Organizational Behavior*, Concepts, controversies, and Applications , 6th Ed.
- Salajgeh, S, Pourrashidi, R, and Kolek, A. (2013). "Investigating the relationship between organizational justice and organizational citizen behavior in government organizations in Kerman", *Ethics in Science and Technology Quarterly*, 8th year, number 2, pp. 103-94
- Tabarsa & Jamali Ali Nazari, (2008), "Gender effects on human models", *Journal Concept*, No. 196 (Persian)
- Tabatabayi, Mohammad Hossein (2016). "Islamic Studies by Seyyedhadi Khosrowshahi", Dar al-Tabligh Islami Qom, first edition
- Torkzadeh, J. (2009). "The research method of the cyclic process of analysis, a method for collecting, analyzing and inferring from large-scale qualitative data in the path of developing Islamic management knowledge", *Scientific-Research Quarterly Journal of Human Sciences Methodology*, Year 15, Number 61, , pp. 142-123
- Totaro, P. (2021). Emotion, rationality, and social identity: a theoretical–methodological proposal for a cognitive approach, *Cognitive Processing* volume 22, pages 579–592
- Vaezi, R; Hosseinpour, D and Ranjbar Kabutrkhani, M. (2015). "Investigation of the effect of organizational justice on deviant behavior based on the mediating role of perception of organizational justice", *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 5th year, number 3, pp. 85-112
- Waziri, E, Zakari, M, and Rajabipour Meybodi, A. (2019). "Study of the effects of job characteristics and job stress with the mediation of emotional labor in nurses of Shariati Hospital in Isfahan province", *Occupational Health and Safety Quarterly*, Volume 10, Number 1, pp. 1-11
- Weiss, H. M. and Cropanzano, R. J. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experience at work. In B. M. Staw and L. L. Cummings. (Eds.), *Research in Organizational Behavior*. Vol. 18, Greenwich,CT: JAI Press. 1-74.

- Yazidi, M. (2021). "Sustainable security from the perspective of the Islamic revolution (principles and foundations of security governance based on the foundations of Tehran's security school)", scientific quarterly of strategic management studies of national defense, fifth year, number 18, pp. 281-310
- Zakir Esfahani, A (2008). "Organizational justice is the starting point in the discourse of progress and justice". Quarterly second edition, fifth year, new series, volume 8.
- Zeineddine, Fouad Bou and Leach, Colin Wayne. (2021). Feeling and thought in collective action on social issues: Toward a systems perspective, wiley, First published: 31 May 2021, <https://doi.org/10.1111/spc3.12622>
- Zollo, L. (2020). The Consumers' Emotional Dog Learns to Persuade Its Rational Tail: Toward a Social Intuitionist Framework of Ethical Consumption. *Journal of Business Ethics* (2020)Cite this article

Designing and Explaining a Behavioral Model Based on Divine Rationality and Emotion with the Mediating Role of Organizational Justice (Case Study: Shiraz Electricity Distribution Company)

Saeed Khajefard^۱, Yasser Salari^{*۲}, Senjer Salajghe^۳, Mahdi Mohammad Bagheri^۴

Abstract

Employees' behavior varies according to the rationality and feelings of individuals and varies with the degree of organizational justice. The purpose of this study is to design and explain a behavioral model based on divine rationality and emotion by considering the mediating role of organizational justice in Shiraz Electricity Distribution Company. The research method is developmental-applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of nature and method. The strategy of this research is qualitative and quantitative. In the qualitative stage, the method of cyclic analysis process was used. The statistical population of the study includes 1477 employees of Shiraz Electricity Distribution Company from which a sample of 313 people was randomly selected. In designing and approving the model, the opinion of 14 experts aware of the issue was used and the content validity of the data collection tool was confirmed. Data analysis was performed using SPSS-23 and PLS-3 software and structural equation modeling. The results of the findings showed that factors related to behavior have a significant effect on behaviors based on divine rationality and feelings with the mediating role of organizational justice. Also, based on the findings, the effect of divine rationality and emotion on superior, pleasant, unpleasant, and inferior behaviors among employees was confirmed.

Keywords: Behavior; Divine rationality; Feeling; Justice; Organizational Justice

^۱. Ph.D. student in public administration, majoring in organizational behavior, Islamic Azad University, Kerman branch, Kerman, Iran.

^{*}. Assistant Professor, Department of Islamic Philosophy and Theology, Azad University, Kerman Branch, Kerman, Iran (corresponding author) yaser581@yahoo.com

^۲. Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman branch, Kerman, Iran, salajeghe_187@yahoo.com .

^۳. Assistant Professor, Department of Management, Azad University, Kerman Branch, Kerman, Iran, Mahdi.moba@gmail.com.