

Designing a Model of Factors Affecting the Rule of Law Orientation in Public Sector Managers in Line with the Implementation of General Administrative Policies

1. Somayeh Moradian^{ID}: PhD Student, Department of Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Samad Barani ^{ID}*: Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Shahid Sattari Aviation University, Tehran, Iran.
3. Esmail Asadi^{ID}: Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Shahid Sattari Aviation University, Tehran, Iran.

*Corresponding Author's Email Address: s.baran.b@gmail.com

Abstract:

The aim of this study is to design a model of the factors influencing rule of law orientation in public sector managers, in line with the implementation of Clause 20 of the General Administrative Policies. This research is applied in terms of its objective, descriptive-exploratory in nature, and follows a mixed-methods approach. The statistical population in the qualitative phase comprises academic and executive experts, while in the quantitative phase, it includes managers of public organizations. Data collection tools consisted of in-depth, semi-structured interviews in the qualitative phase, in which 16 experts were selected through purposive judgmental sampling until theoretical saturation was reached. In the quantitative phase, data were gathered using a questionnaire that was distributed via stratified random sampling among 130 managers of public organizations. Data analysis in the qualitative section was conducted using thematic analysis, while structural equation modeling (SEM) was employed in the quantitative section. The findings of the qualitative analysis led to the identification of 66 basic themes, 12 organizing themes, and 4 overarching themes: organizational factors, individual factors, environmental factors, and rule of law orientation in public managers. The quantitative findings confirmed the goodness-of-fit of the proposed model and demonstrated that each category of factors (individual, organizational, and environmental) had a positive and significant effect on rule of law orientation among public sector managers, with organizational factors exerting the greatest influence. The results of this study can be utilized to develop practical strategies for enhancing public managers' adherence to legal and judicial regulations and institutionalizing a culture of legality within the public sector.

Keywords: Rule of law orientation, Organizational factors, Individual factors, Environmental factors, Administrative system

How to Cite: Moradian, S., Barani, S., Asadi, E. (2025). Designing a Model of Factors Affecting the Rule of Law Orientation in Public Sector Managers in Line with the Implementation of General Administrative Policies. *Management, Education and Development in Digital Age*, 2(1), 195-209.



طراحی الگوی عوامل موثر بر قانون گرایی مدیران دولتی در راستای اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری

۱. سمیه مرادیان^{id}: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. صمد بارانی^{id*}: استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران.

۳. اسماعیل اسدی^{id}: استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران.

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: s.baran.b@gmail.com

چکیده

هدف از این پژوهش طراحی الگوی عوامل موثر بر قانون گرایی مدیران دولتی در راستای اجرای بند ۲۰ سیاست‌های کلی نظام اداری است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و دارای ماهیت توصیفی-اکتشافی و رویکرد آمیخته است. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی خبرگان دانشگاهی و اجرایی و در بخش کمی مدیران سازمان‌های دولتی تشکیل می‌دهند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته بود که تا رسیدن به اشباع نظری تعداد ۱۶ نفر از خبرگان به روش قضاوتی هدفمند در تحقیق مشارکت کردند. در بخش کمی نیز برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده که به صورت تصادفی طبقه‌ای بین ۱۳۰ نفر از مدیران سازمان‌های دولتی توزیع و گردآوری شده است. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی به روش تحلیل مضمون و در بخش کمی به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام گرفته است. یافته‌های تحلیل کیفی حاکی از شناسایی ۶۶ مضمون پایه، ۱۲ مضمون سازمان دهنده و ۴ مضمون فراگیر (عوامل: سازمانی، فردی، محیطی و قانون گرایی مدیران دولتی) است. یافته‌های تحلیل کمی نیز ضمن تایید برازش الگوی تحقیق، بر تاثیر گذاری مثبت و معناداری هر دسته عوامل (فردی، سازمانی و محیطی) بر قانون گرایی مدیران بوده است که در این بین عوامل سازمانی بیشترین تاثیر را داشتند. نتایج تحقیق می‌تواند در جهت تدوین راهکارهای عملی برای ارتقای پایبندی مدیران دولتی به قوانین و احکام قضایی و نهادینه‌سازی فرهنگ قانون-مداری در بخش دولتی مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌گان: قانون-گرایی، عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل محیطی، نظام اداری

نحوه استناددهی: مرادیان، سمیه، بارانی، صمد، اسدی، اسماعیل. (۱۴۰۴). طراحی الگوی عوامل موثر بر قانون گرایی مدیران دولتی در راستای اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری. نشریه مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال، ۲(۱)، ۲۰۹-۱۹۵.



مقدمه

امروزه رعایت قانون از بنیادی ترین اموری است که در روابط اداری از اهمیت ویژه برخوردار است، چراکه بدون برقراری قانون در هر اداره‌ای سخن گفتن از حقوق شهروندی بی معناست (Yusnita, 2024; Zarnegarian, 2024). وجود نظم و رعایت قانون به عنوان بخشی از حقوق شهروندی توجه به رعایت قوانین در سازمان‌های رسمی و دولتی را می‌طلبد (Kiranmayi et al., 2024; Li, 2024). قوانین و مقررات یکی از مهمترین پایه‌های زندگی اجتماعی است که براساس آن ایجاد هم زیستی، نظم و انسجام روندهای اجتماعی زندگی بشر ممکن می‌گردد. در پرتو قوانین و مقررات است که موضوع عدالت، حقوق برابر و تفکیک حق از باطل و امر صحیح از امر خطا میسر می‌گردد. قوانین و مقررات در هر سطحی از قانون اساسی گرفته تا قوانین عادی و قواعد حقوقی و قضایی برای تک تک افراد جامعه لازم الاجرا بوده و همه افراد جامعه می‌بایست از آن پیروی نمایند (Bohlouli Zeinab et al., 2024; Fu & Huang, 2024). آنگونه نیست که قانونگذار وضع کننده قانون و آحاد مردم را می‌بایست از آن باشند. قوانین و مقررات برای همه یکسان و برای همه لازم الاجراست. موضوع رعایت قوانین و مقررات و پایبندی به آن از سوی همه افراد جامعه موضوعی است که از سوی بسیاری از نظریه پردازان در حوزه‌های مختلف از جمله روانشناسی، جامعه شناسی، حقوق، علوم سیاسی، مدیریت و... مورد تأکید بوده و بر اهمیت آن تأکید شده است. پایبندی به قانون مفهوم اصلی نظریه جدید نهادگرایی است و ساز و کار آن مهمترین ساز و کار تئوری جدید نهادگرایی است. وبر اولین دانشمندی است که پایبندی به قانون را در تحقیقات مدیریتی معرفی می‌کند. وبر استدلال می‌کند که پایبندی به قانون سازمانی سازگار بودن فعالیت سازمانی با قوانین و ساختارهای سازمانی است (Klabbers, 2015). پفر و سالانسیک (۱۹۷۸) معتقدند که پایبندی به قانون پیش شرط جریان مداوم منابع و تأمین حمایت عمومی سازمان است. بنابراین، پایبندی به قانون یک منبع مهم برای سازمان‌ها است، زیرا تصور می‌شود که سازمان‌های پایبند به قانون شایسته توجه و پشتیبانی هستند. محققان نهادی استدلال می‌کنند که پایبندی به قانون تعیین می‌کند که آیا یک سازمان رفتار صحیح را در زمینه سازمانی داشته باشد (Deephhouse et al., 2017).

بقای حیات و نسل انسان و رسیدن او به کمالات معنوی و مادی، منوط به وجود جامعه و وجود جامعه منوط به ابزاری برای کنترل آزادی‌ها و امیال انسان‌هاست. این ابزار باید از یک سو مشخص کننده میزان اختیارات و وظایف افراد، و از سوی دیگر، کنترل کننده رفتار افراد باشد. تعیین میزان اختیارات و وظایف افراد جامعه کار قانون، و قدرت پشتیبانی کننده این قانون حکومت است. در نتیجه، برای بقای یک جامعه، هم باید قانون وجود داشته باشد و هم حکومت. این قانون اولاً، باید همه افراد جامعه را شامل شود؛ زیرا در صورت مستثنا بودن بعضی از افراد از دایره قانون، این افراد ممکن است از آزادی‌های خود سوءاستفاده کرده، به حیات اجتماعی دیگر افراد تعدی کنند و ثانیاً، همه افراد جامعه باید به آن ملتزم باشند؛ حتی اگر قانون ناقص باشد. به تعبیر امام خامنه‌ای: «قانون بد، بهتر از بی‌قانونی و نقض قانون است» (2003, "Statements of the Supreme Leader").

یکی از ارکان اصلی نظام اداری کشور، مدیران هستند. آن‌ها به عنوان متولیان اجرای قوانین و مقررات نقش بسزایی در نهادینه سازی قانون گرایی در سازمان‌های دولتی دارند. از سوی دیگر مدیران الگوهای رفتاری برای جامعه و مردم هستند. عدم رعایت قوانین و مقررات از سوی مدیران دولتی نه تنها مشروعیت و مقبولیت دولت و نهادهای دولتی را در بین مردم می‌کاهد و اعتماد عمومی را خدشه دار می‌کند بلکه باعث ترویج فرهنگ قانون گریزی و قانون شکنی در جامعه خواهد شد. از این رو مقام معظم رهبری (مدظله العالی) همواره بر رعایت قانون از سوی مدیران و مقامات دولتی تأکید داشتند به طوری که در بند ۲۰ سیاست‌های کلی نظام اداری صراحتاً بر «قانونگرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت پذیری اداری و اجتماعی، پاسخگویی و تکریم ارباب رجوع و شهروندان و اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی در کلیه فعالیت‌ها» اشاره فرمودند همچنین ایشان در دیدار با رئیس جمهور وقت و اعضای هیئت دولت در سال ۱۳۹۲ قانون گرایی را به عنوان یکی از شاخصه‌های دولت مطلوب شمرده و فرمودند: «قانون گرایی خیلی مهم است. قانون ریل است؛ از این ریل اگر چنانچه خارج شدیم، حتماً آسیب و صدمه است. گاهی قانون ناقص است، گاهی قانون معیوب است؛ اما همان قانون معیوب هم اگر چنانچه عمل نشود - که منتهی به بلبشو و هر که هر که خواهد شد - ضرر آن عمل نشدن، بیشتر از ضرر عمل کردن به قانون است. این را باید نهادینه کرد؛ در مجموعه‌ی دستگاه‌ها این باید نهادینه بشود... این قانون گرایی و قانون مداری اگر چنانچه جا افتاد، مسلماً خیلی از آسیب‌ها از بین خواهد رفت. از جمله‌ی چیزهایی که من خوب است اینجا در سیاست‌های کلی یادآوری کنم، یکی سیاست‌های تحوّل نظام اداری است که تصویب هم شده، ابلاغ هم شده. ما واقعاً در زمینه‌ی مسائل اداری و نظام اداری دچار مشکلات و آسیب‌های دیرپا و مزمن هستیم. این

سیاست‌ها مطرح شده، در مجمع تشخیص مورد بررسی قرار گرفته و ابلاغ شده، به نظر من سیاست‌های بسیار خوبی است، باید برای این‌ها برنامه‌ی اجرایی گذاشت و عملیاتی کرد که از جمله‌ی چیزهای بسیار مهم است که متأسفانه مانده، تأخیر هم شده است و به جریان نیفتاده» (2003, "Statements of the Supreme Leader").

در ادبیات پژوهش، قانون‌گرایی و عوامل مؤثر بر آن از منظرهای مختلفی بررسی شده است. منطقی (۱۳۹۸) با تمرکز بر پدیده کجروی مدیران در سازمان‌ها، تأکید می‌کند که کجروی‌های فردی مانند حرص و ضعف ایمان و همچنین ساختار و فرهنگ سازمانی نامناسب می‌توانند زمینه‌ساز آسیب‌های اجتماعی و بی‌قانونی در محیط‌های اداری شوند (Manteghi, 2019). فیروزجائیان و هاشمی (۱۳۹۵) با بهره‌گیری از نظریه آنومی دورکیم، قانون‌گریزی شهروندان را ناشی از عواملی چون فردگرایی، تعهد دینی ضعیف، و نابرابری در اعمال قانون دانسته‌اند و بر رابطه معکوس آن با متغیرهایی چون سن و تحصیلات تأکید کرده‌اند (Firoozjaeian & Hashemi, 2016). احمدوند و همکاران (۱۳۹۶) با بررسی مسئولیت کیفری و انتظامی مدیران در قبال استنکاف از اجرای احکام قضایی، به این نتیجه رسیده‌اند که تخطی از قانون در حوزه مدیریت دولتی، علاوه بر ابعاد کیفری، ابعاد اداری نیز دارد و مستلزم برخورد سازمان‌یافته است (Ahmadvand et al., 2017). در همین راستا، وارتی، بارسلو و برادی (۲۰۲۰) با رویکردی مبتنی بر نظریه برابری و نقش اجتماعی، تأثیر جنسیت را در رفتار قانون‌گرایانه مدیران بررسی کرده و دریافته‌اند که کاهش مشروعیت قوانین از سوی مدیران، به‌ویژه زنان، می‌تواند منجر به رفتارهای منفی کارکنان و تضعیف اثربخشی مدیریتی شود (Varty et al., 2021). کاپیزوسکی و تایلر (۲۰۱۲) نیز در پژوهش خود با ارائه دو چارچوب تحلیلی برای سنجش و تبیین انطباق با احکام قضایی، بر اهمیت پایبندی مقامات دولتی به قانون در تقویت مشروعیت نهادی و تأثیرگذاری در فرآیندهای تصمیم‌گیری قضایی و سیاسی تأکید کرده‌اند (Kapiszewski & Taylor, 2013).

برابر آنچه گفته شد قانون‌گرایی مدیران دولتی یکی از مطالبات مقام معظم رهبری و از شاخص‌های دولت مطلوب می‌باشد و می‌تواند در رأس برنامه‌های تحول نظام اداری قرار گیرد. لکن به دلایل متعددی قانون‌گرایی مدیران در سطح قابل قبولی نبوده و همچنان یکی از مشکلات و آسیب‌های نظام اداری کشور عدم پایبندی برخی از مدیران دولتی به قوانین و مقررات است. از طرفی مطالعات بسیار محدودی در این حوزه انجام شده که در اندک تحقیقات انجام شده نیز اغلب به بررسی دلایل قانون‌گریزی مدیران دولتی پرداخته شده و کمتر عوامل و راهکارهای ارتقای قانون‌گرایی مدیران مورد بحث و مطالعه قرار گرفته است. از این رو تحقیق حاضر به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر قانون‌گرایی مدیران دولتی در ایران می‌باشد و سوال اصلی تحقیق نیز چنین بیان می‌شود که الگوی عوامل مؤثر بر قانون‌گرایی مدیران دولتی در راستای سیاست‌های کلی نظام اداری چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-اکتشافی بوده و با رویکرد آمیخته انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و اجرایی در حوزه مدیریت دولتی هستند. نمونه‌گیری با استفاده از روش قضاوتی هدفمند و گلوله برفی انجام گرفته است. اشباع نظری با انجام مصاحبه با ۱۶ نفر از خبرگان حاصل شد و جهت جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از مصاحبه‌های ساختاریافته و عمیق استفاده شده است. به تبعیت از صاحب‌نظران تحقیقات کیفی برای ارزیابی روایی تحقیق، ترکیبی از معیارهای مورد استفاده در ارزیابی تحقیقات تفسیری و تحقیقات مبتنی بر روش‌شناسی نظریه برخاسته از داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در این خصوص، معیارهای لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) در جدول شماره ۱ بررسی گردید.

جدول ۱. ارزیابی روایی تحقیق

معیار	شرح
اعتماد پذیری	بررسی چندین باره سؤال‌های مصاحبه نیمه‌ساخت یافته به منظور شفاف بودن سؤالات؛ دقت پژوهشگر و چندین بار بررسی کدهای اتخاذ شده از مصاحبه‌ها؛ گردآوری اطلاعات کافی با رعایت اشباع نظری؛



انتقال پذیری	نمونه‌گیری نظری؛ مفاهیم نظری ارائه شده از داده‌های حاصل از تمامی مصاحبه‌شوندگان این مطالعه استخراج شد.
اتکا پذیری	احصای تجربیات جاری و پیشین خبرگان در مورد موضوع تحقیق؛ رعایت ابزارهای روش‌شناختی در طول تحقیق؛
تصدیق‌پذیری	مرور مصاحبه‌های پیاده شده و ارزیابی تفسیرهای محقق از سوی دیگران؛ بسط و پالایش تفسیرها از طریق تایید خلاصه الگوی صورت بندی شده توسط ۳ تن از خبرگان.

برای محاسبه پایایی مصاحبه‌ها نیز از روش بازآزمون استفاده گردید. بدین ترتیب که از بین مصاحبه‌های انجام گرفته، تعداد ۳ مصاحبه انتخاب شده و هر کدام مجدداً در یک فاصله زمانی ده روزه تکرار و کدگذاری شده‌اند و براساس شاخص‌های تکرار شده در مصاحبه‌ها (توافقات) و شاخص‌های متفاوت (عدم توافقات) پایایی مصاحبه‌ها با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

$$\text{ضریب پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}}$$

با توجه به ضریب پایایی کل بدست آمده (۰٫۸۱۶)، که بزرگتر از حداقل مقدار قابل قبول آن (۰٫۷) است، می‌توان نتیجه گرفت که مصاحبه‌های انجام شده از پایایی مناسبی برخوردار هستند. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی در قالب سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی و بر اساس دستورالعمل‌های استراوس و کوربین (۱۹۹۸) انجام شد.

جدول ۲. محاسبه پایایی بازآزمون

ردیف	کد مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	A۳	۴۶	۱۹	۸	۰٫۸۳۷
۲	A۸	۴۶	۱۷	۱۲	۰٫۷۹۸
۳	A۱۱	۵۶	۲۳	۱۰	۰٫۸۰۲
کل		۱۴۸	۵۹	۳۰	۰٫۸۱۶

جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کمی را مدیران ستادی چهار وزارتخانه دادگستری (امور حاکمیتی)، وزارت تعاون، کار و رفاه (امور اجتماعی)، وزارت نیرو (امور زیربنایی) و وزارت صمت (امور اقتصادی)، به تعداد ۱۹۷ نفر تشکیل می‌دهند که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و در تحقیق مشارکت داده شدند. ابزار گردآوری داده‌ها نیز در این بخش، پرسشنامه است. این پرسشنامه بر مبنای مقوله‌های احصاء شده در بخش کیفی پژوهش تدوین شد. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و روایی عاملی استفاده شد. طبق روایی صوری و محتوایی پرسشنامه قبل از توزیع توسط چند نفر از اساتید دانشگاه و برخی از خبرگان سازمانی (مدیران دولتی) مورد بررسی قرار گرفت و محقق بعد از اعمال نظرات اصلاحی آنان پرسشنامه را طراحی و تدوین نمود. به منظور بررسی روایی عاملی (روایی همگرا و واگرا) به ترتیب از شاخص میانگین واریانس استخراج شده و شاخص فورنل لارکر استفاده شد. برای سنجش پایایی ابزار تحقیق نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج روایی و پایایی در جدول نشان داده شده است. برای تحلیل داده‌ها در بخش کمی نیز از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم افزار PLS بهره گرفته شده است.

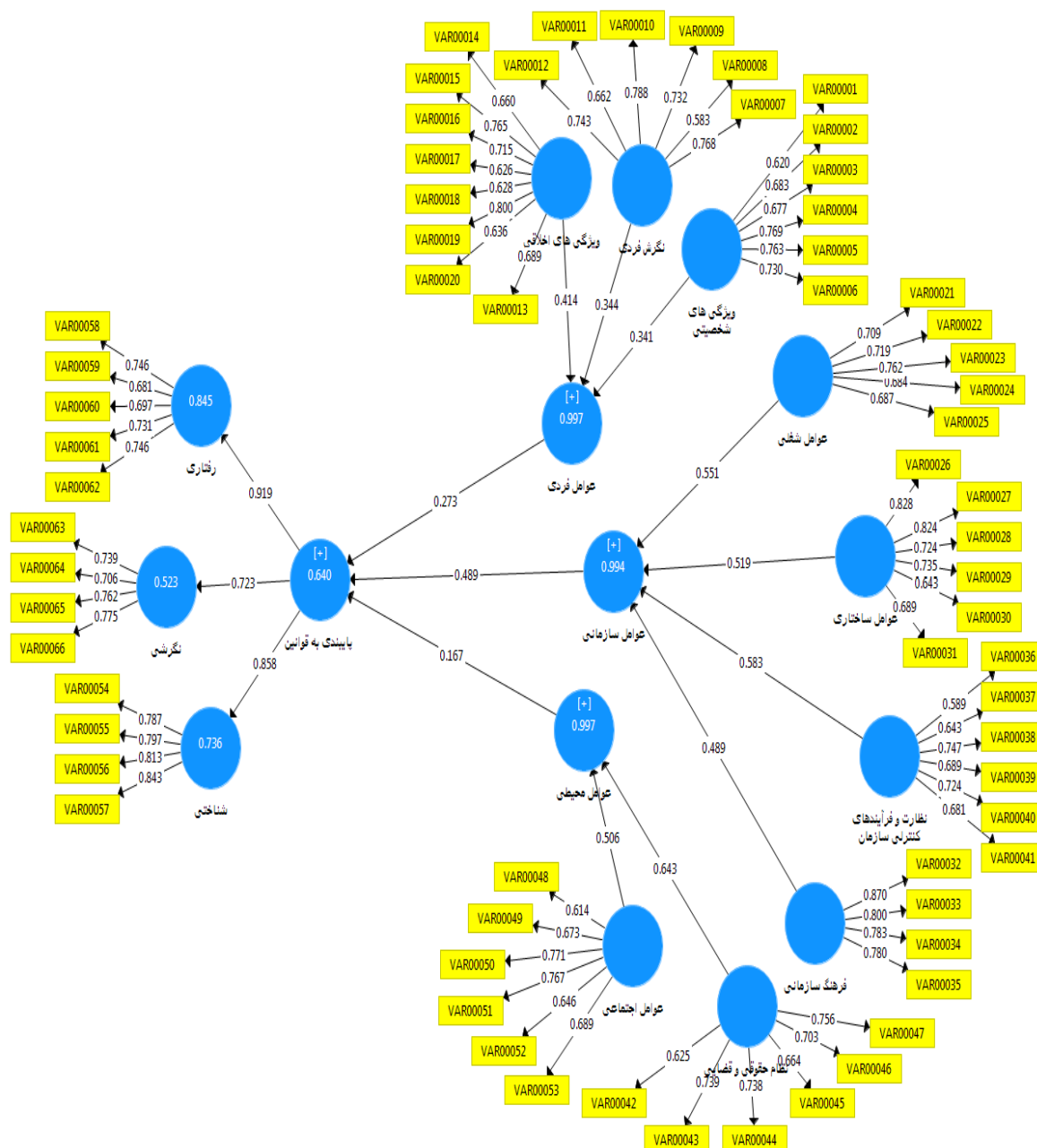
یافته‌ها

به منظور تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های انجام شده از روش کدگذاری سه مرحله‌ای و تکنیک تحلیل مضمون استفاده شد. طبق نتایج حاصل از تحلیل مضمون ۶۶ مضمون پایه شناسایی شد که در قالب ۱۲ مضمون سازمان دهنده و ۴ مضمون فراگیر دسته بندی شدند.

جدول ۳. گزارش نتایج حاصل از کدگذاری مصاحبه‌ها

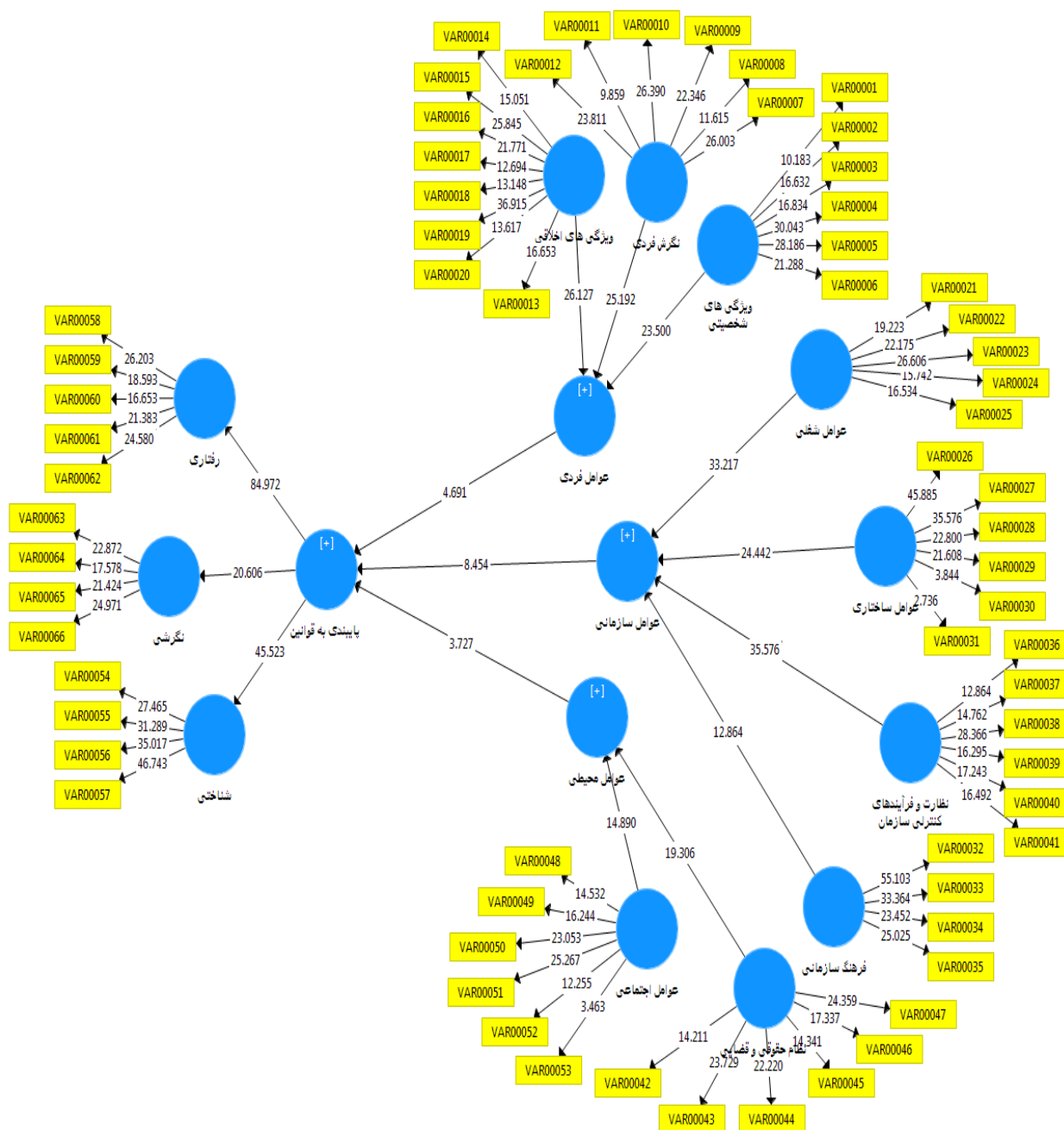
مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
عوامل فردی	ویژگی‌های شخصیتی نگرش فردی ویژگی‌های اخلاقی	صداقت، قانون‌مندی، نظم پذیری، مسئولیت‌پذیری، وظیفه‌شناسی، خودکنترلی انگیزش درونی، حسن نیت، خوش بینی، مثبت اندیشی، درک حق و باطل، حق طلبی درستکاری، امانت داری، احترام به حقوق دیگران، پایبندی به ارزش‌های دینی، منفعت خواهی عمومی، عدالت خواهی، سلامت نفس، وجدان کاری
عوامل سازمانی	عوامل شغلی عوامل ساختاری فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی، ثبات شغلی، شایستگی شغلی، تعهد شغلی، مسئولیت اجتماعی درک شده، شفافیت اهداف و راهبردهای سازمان، شفافیت حیطه اختیارات مشاغل مدیریتی، شفافیت شرح وظایف مدیران، تخصص گرایی، رسمیت سازمانی، عدم تمرکز قدرت و اختیارات مدیران، جامعه پذیری سازمانی، منشور اخلاقی مدیران، فرهنگ قانون مداری (بورکراتیک) در سازمان، عدالت درک شده از قوانین
عوامل محیطی	نظارت و فرآیندهای کنترلی سازمان نظام حقوقی و قضایی عوامل اجتماعی	کارآمدی سیستم نظارتی در سازمان، کارآمدی نظام ارزیابی عملکرد مدیران، شفافیت قوانین و مقررات، کارآمدی نظام رسیدگی به شکایات و تخلفات اداری مدیران، شفافیت عملکرد مدیران، نظام شایستگی در انتصاب مدیران، چابکی سیستم قضایی در رسیدگی به تخلفات مدیران، بازدارندگی مجازات قانون گریزی مدیران، عدالت کیفری، استقلال رأی نهادهای قضایی در صدور و اجرای احکام، قاطعیت سیستم قضایی در برخورد با مدیران، ضمانت اجرایی احکام قضایی صادر شده برای مدیران قانون گرایی در جامعه، سطح آگاهی مردم از قوانین و مقررات، نظارت مردمی بر عملکرد مدیران دولتی، مطالبه گری عمومی از مدیران دولتی، نظم اجتماعی، ارزش‌ها و هنجاری اجتماعی حامی قانون مداری، شناخت و آگاهی کامل از قوانین و مقررات، آگاهی از حدود و اختیارات قانونی، آگاهی از عواقب قانون گریزی، سواد حقوقی، تمکین در برابر احکام قضایی، تصمیم گیری و اقدام در چارچوب قوانین و مقررات، ترویج قانون گرایی در سازمان، برخورد غیرشخصی (عدم سوء استفاده از جایگاه شغلی)، التزام عملی به قوانین، اعتقاد به سودمندی قانون، تعهد به رعایت قانون، اعتقاد به عادلانه بودن قوانین و احکام، بیطرفی در اجرای قوانین

پس از تدوین مدل اولیه، به منظور اعتبارسنجی الگوی مفهومی به دست آمده از تحلیل کیفی داده‌ها از تحلیل عاملی تاییدی با نرم افزار PLS استفاده گردید.



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

شکل ۱ مدل اندازه گیری تحقیق را در حالت ضرایب استاندارد و شکل ۲ در حالت معناداری ضرایب نشان می دهد. همان گونه که در شکل ۲ مشاهده می شود عدد معناداری به دست آمده در تمامی روابط مدل بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد که نشان دهنده معناداری تمامی روابط بین عناصر مدل می باشد.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت اعداد معناداری

برای سنجش برازش مدل اندازه گیری از شاخص های سنجش روایی (شاخص AVE و شاخص فورنل لارکر و پایایی) ترکیبی و آلفای کرونباخ) استفاده می شود. نتایج این شاخص ها در جدول ۴ گزارش شد که بر برازش مناسب مدل اندازه گیری تحقیق دلالت داشت. همچنین برای بررسی برازش کلی مدل از شاخص GOF استفاده شد. در این معیار سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی تعریف شده است. با توجه به مقدار GOF به دست آمده برای مدل تحقیق که برابر با ۰/۴۰۹ بوده است، برازش کلی مدل تحقیق قوی ارزیابی می شود.

جدول ۴. شاخص‌های سنجش روایی و پایایی ابزار تحقیق

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
ویژگی‌های شخصیتی	۰,۹۰۲	۰,۹۴۹	۰,۶۵۹
ویژگی‌های نگرشی	۰,۸۴۵	۰,۸۷۸	۰,۶۴۲
ویژگی‌های اخلاقی	۰,۸۱۱	۰,۸۸۷	۰,۵۹۸
عوامل فردی	۰,۸۵۹	۰,۸۸۱	۰,۵۲۸
عوامل ساختاری	۰,۸۴۹	۰,۸۵۵	۰,۶۱۴
عوامل شغلی	۰,۸۳۳	۰,۸۷۶	۰,۵۷۵
فرهنگ سازمانی	۰,۸۶۴	۰,۸۹۹	۰,۶۰۶
فرآیندهای نظارت و کنترلی سازمان	۰,۸۶۷	۰,۸۸۳	۰,۶۴۴
عوامل سازمانی	۰,۹۱۵	۰,۹۲۶	۰,۵۱۲
عوامل حقوقی-قضایی	۰,۸۲۲	۰,۸۵۴	۰,۶۱۵
عوامل اجتماعی	۰,۹۲۸	۰,۹۴۹	۰,۶۲۲
عوامل محیطی	۰,۹۰۴	۰,۹۱۷	۰,۵۸۷
شناختی	۰,۷۲۴	۰,۷۷۱	۰,۵۳۲
رفتاری	۰,۷۱۱	۰,۷۵۲	۰,۵۴۹
نگرشی	۰,۷۱۸	۰,۷۹۲	۰,۵۷۹
قانون‌گرایی مدیران	۰,۷۸۸	۰,۸۴۱	۰,۵۶۹

همچنین برای سنجش کیفیت مدل اندازه‌گیری از شاخص اعتبار اشتراکی استفاده شد. این شاخص نشان می‌دهد که آیا مدل از قدرت پیش بینی برخوردار است یا نه؟ مقدار این شاخص بین ۰,۰۲ (ضعیف)، ۰,۱۵ (متوسط) و ۰,۳۵ (قوی) متغیر می‌باشد. چنانچه مقادیر این متغیر در وضعیت ضعیف باشد، بایستی در مورد مدل تحقیق و شاخص‌های آن باید تجدید نظر کرد. با توجه به جدول ۵ مقادیر این شاخص برای متغیرهای مدل اندازه‌گیری تحقیق بزرگتر از ۰,۳۵ می‌باشد که نشان دهنده بالا بودن قدرت پیش بینی مدل می‌باشد.

جدول ۵. مقادیر شاخص اعتبار اشتراکی

متغیرها	مقادیر CV.Com	متغیرها	مقادیر CV.Com
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۴۱	فرآیندهای نظارت و کنترلی سازمان	۰/۳۷
ویژگی‌های نگرشی	۰/۴۳	عوامل حقوقی-قضایی	۰/۳۹
ویژگی‌های اخلاقی	۰/۵۱	عوامل اجتماعی	۰/۴۵
عوامل ساختاری	۰/۴۳	شناختی	۰/۴۲
عوامل شغلی	۰/۳۸	رفتاری	۰/۳۷
فرهنگ سازمانی	۰/۴۱	نگرشی	۰/۴۰

جدول زیر نتایج تحلیل مسیر مربوط به روابط بین متغیرها در مدل ساختاری پژوهش را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود هر سه دسته عوامل شناسایی شده در تحقیق تاثیر مثبت و معناداری بر قانون‌گرایی مدیران دولتی دارند. ضرایب مسیر به دست آمده نشان می‌دهد عوامل سازمانی با ضریب ۰,۴۸۹ بیشترین تاثیر را دارد و بعد از آن به

¹ Cv.com

ترتیب عوامل فردی با ضریب ۰,۲۷۳ و عوامل محیطی با ضریب ۰,۱۶۷ قرار دارند. این نتایج حاکی از آن است که ارتقای وضعیت عوامل فردی، سازمانی و محیطی به افزایش قانون‌گرایی مدیران بخش دولتی منجر خواهد شد.

جدول ۶. نتایج تحلیل مسیر

فرضیه‌ها	ضرایب مسیر	آماره t	نتیجه
عوامل فردی ← قانون‌گرایی مدیران	۰/۲۷۳	۴/۶۹۱	تأیید
عوامل سازمانی ← قانون‌گرایی مدیران	۰/۴۸۹	۸/۴۵۴	تأیید
عوامل محیطی ← قانون‌گرایی مدیران	۰/۱۶۷	۳/۷۲۷	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

کارآمدی و اثربخشی نظام اداری همواره به عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه کشورها مطرح شده است. در دستیابی به این کارآمدی، مدیران دولتی (بوروکراتها) نقش اساسی ایفا می‌کنند. تخطی از وظایف قانونی و اقدامات خارج از مقررات مدیران از مشکلات دیرینه نظام اداری محسوب می‌شود که آثار و پیامدهای چندگانه‌ای می‌تواند به دنبال داشته باشد. در ایران نیز متأسفانه قانون‌گریزی مدیران دولتی و عدم تکمیل و پایبندی آنان به قوانین و مقررات یکی از چالش‌های نظام اداری است. از این رو این تحقیق با هدف ارائه الگوی عوامل موثر بر قانون‌گرایی مدیران بخش دولتی در راستای سیاست‌های کلی نظام اداری انجام گرفت. در این پژوهش ضمن مطالعه دقیق تحقیقات انجام گرفته پیرامون موضوع و پس از انجام مصاحبه با خبرگان، تعداد ۶۶ مضمون پایه، ۱۲ مضمون سازمان دهنده و ۴ مضمون فراگیر (عوامل فردی، سازمانی، محیطی، قانون‌گرایی مدیران) شناسایی شدند. که سه مضمون فراگیر عوامل فردی، سازمانی و محیطی به عنوان متغیرهای مستقل و مضمون فراگیر قانون‌گرایی مدیران به عنوان متغیر وابسته در مدل مورد بررسی قرار گرفت.

عوامل فردی اشاره به آن دسته از ویژگی‌های فردی مدیران دولتی دارد که موجبات پایبندی آنان به قوانین و مقررات را فراهم می‌نماید و مانعی برای قانون‌گریزی آن‌ها می‌شود. در این تحقیق عوامل فردی در برگرفته سه مولفه ویژگی‌های شخصیتی (با شاخص‌هایی مانند صداقت، قانون‌مندی، نظم‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، وظیفه‌شناسی، خودکنترلی)، نگرش فردی (با شاخص‌هایی مانند انگیزش درونی، حسن نیت، خوش بینی، مثبت‌اندیشی، درک حق و باطل، حق طلبی) و ویژگی‌های اخلاقی (با شاخص‌هایی مانند درستکاری، امانت‌داری، احترام به حقوق دیگران، پایبندی به ارزش‌های دینی، منفعت‌خواهی عمومی، عدالت‌خواهی، سلامت نفس، وجدان کاری) است.

عوامل سازمانی اشاره به متغیرهایی سازمانی دارد که در بروز رفتار قانون‌گرایی از سوی مدیران دولتی موثرند. این عوامل در تحقیق حاضر شامل چهار مولفه عوامل شغلی (با شاخص‌هایی مانند رضایت شغلی، ثبات شغلی، شایستگی شغلی، تعهد شغلی، مسئولیت اجتماعی درک شده)، عوامل ساختاری (با شاخص‌هایی از قبیل نظارت نهادی، الزامات و تعهدات قانونی، اهداف و راهبردهای سازمان، حیطه اختیارات مشاغل مدیریتی)، فرهنگ سازمانی (با شاخص‌هایی از قبیل جامعه‌پذیری سازمانی، منشور اخلاقی مدیران، فرهنگ قانون‌مداری در سازمان، عدالت درک شده از قوانین) و نظارت و فرایندهای کنترلی در سازمانی (با شاخص‌هایی از قبیل کارآمدی سیستم نظارتی در سازمان، کارآمدی نظام ارزیابی عملکرد مدیران، شفافیت قوانین و مقررات، کارآمدی نظام رسیدگی به شکایات و تخلفات اداری مدیران، شفافیت عملکرد مدیران...) می‌باشد. این بخش از نتایج تحقیق با یافته‌های پیشین (Ahmadvand et al., 2017; Bohloulou Zeinab et al., 2024; Faris et al., 2024; Kapiszewski & Taylor, 2013; Nikbakht, 2021) همسویی دارد.

عوامل محیطی شامل دو مولفه نظام حقوقی و قضایی (با شاخص‌هایی مانند چابکی سیستم قضایی در رسیدگی به تخلفات مدیران قانون‌گریز، بازدارندگی مجازات قانون‌گریزی مدیران، عدالت کیفری، استقلال رأی نهادهای قضایی در صدور و اجرای احکام، قاطعیت سیستم قضایی در برخورد با مدیران متخلف، ضمانت اجرایی احکام قضایی صادر شده برای مدیران قانون‌گریز) و عوامل اجتماعی (با شاخص‌هایی مانند قانون‌گرایی در جامعه، سطح آگاهی مردم از قوانین و مقررات، نظارت مردمی بر عملکرد مدیران دولتی،

مطالبه گری عمومی از مدیران دولتی، نظم اجتماعی، ارزش‌ها و هنجاری اجتماعی حامی قانون مداری) می‌باشد. این بخش از نتایج تحقیق نیز با یافته‌های پیشین (Danaeefard et al., 2019; Deephouse et al., 2017; Mudhol, 2021; Nikbakht Keshkuli & Hekmat, 2021; Varty et al., 2021) مطابقت دارد.

قانون‌گرایی مدیران دولتی چهارمین مضمون فراگیر شناسایی شده در این تحقیق است که شامل سه مولفه شناختی، رفتاری و نگرشی است. مولفه شناختی به ادراک و آگاهی مدیران دولتی نسبت به قوانین و مقررات اشاره دارد که شامل شاخص‌هایی مانند شناخت و آگاهی کامل از قوانین و مقررات، آگاهی از حدود و اختیارات قانونی، آگاهی از عواقب قانون‌گریزی، سواد حقوقی است. مولفه رفتاری، به التزام عملی مدیران به قوانین و مقررات و به عبارتی به قانون‌مندی مدیران در عمل اشاره دارد که در برگیرنده شاخص‌هایی همچون تمکین در برابر احکام قضایی، تصمیم‌گیری و اقدام در چارچوب قوانین و مقررات، ترویج قانون‌گرایی در سازمان، برخورد غیرشخصی (عدم سوء استفاده از جایگاه شغلی) است. مولفه نگرشی نیز اشاره به نگرش و گرایش‌های مدیران نسبت به قانون‌گرایی و قوانین و مقررات دارد که در برگیرنده شاخص‌هایی مانند اعتقاد به سودمندی قانون، تعهد به رعایت قانون، اعتقاد به عادلانه بودن قوانین و احکام و بیطرفی در اجرای قوانین است. این بخش از نتایج تحقیق نیز با یافته‌های پیشین (Bohloul Zeinab et al., 2024; Danaeefard et al., 2009; Manteghi, 2019; Mudhol, 2021; Radmanesh et al., 2019) همسویی دارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، به منظور کاربست الگوی ارائه شده در این تحقیق پیشنهاد می‌شود برنامه‌های عملیاتی در دستگاه‌های اجرایی، نظارتی و قضایی در خصوص هریک از ابعاد و مولفه‌های مدل تدوین و اجرا نمایند. این نهادها در قالب این برنامه‌ها بایستی شرایطی را که زمینه‌های پایبندی مدیران به قوانین و مقررات فراهم می‌سازد را تقویت نمایند و از سوی دیگر عوامل و شرایطی که قانون‌گریزی مدیران دولتی را موجب می‌شود، را از بین ببرند. همان‌گونه که در عناصر مدل نیز مشخص است پایبندی مدیران به قوانین و احکام قضایی موضوعی نیست که به تنهایی با تمرکز بر افراد، یا عوامل درون سازمانی در نظام اداری تحقق یابد بلکه مستلزم اقدامات هماهنگ، هدفمند و برنامه‌ریزی شده در تمامی ارکان حکمرانی اعم از قوه مجریه، قوه قضائیه و قوه مقننه است. به طور کلی تقویت سازوکارهای نظارتی، مرتفع ساختن خلاءهای قانونی در برخورد با مدیران دولتی، تقویت ضمانت اجرای قوانین مرتبط و افزایش بازدارندگی مجازات قانون‌گریزی مدیران دولتی در حوزه حقوقی-قضایی توصیه می‌شود. همچنین تاکید و توجه به شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران دولتی، تمرکز بر کدهای اخلاقی و مصادیق قانون‌گرایی در ارزیابی عملکرد مدیران، نهادینه سازی فرهنگ تمکین مدیران در برابر قانون و احکام قضایی و بازاندیشی در تعیین حیطه اختیارات مدیران دولتی در سطوح مختلف به منظور ارتقای پایبندی مدیران به قوانین و مقررات پیشنهاد می‌گردد.

در انتها به محققان در مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود به بررسی وضعیت موجود هریک از عوامل موثر بر قانون‌گرایی و همچنین میزان قانون‌گرایی مدیران دولتی براساس شاخص‌های ارائه شده در مدل تحقیق بپردازند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

Extended Summary

Introduction

In contemporary administrative systems, the adherence to the rule of law is fundamental to institutional legitimacy and civic trust. Legal compliance in public organizations ensures the protection of citizens' rights, promotes accountability, and supports good governance (Yusnita, 2024; Zarnegarian, 2024). In this context, the commitment of public sector managers to legal principles becomes a crucial determinant of administrative effectiveness and societal cohesion (Kiranmayi et al., 2024; Li, 2024). Rule of law is not merely a normative guideline but a structural requirement that undergirds justice, equality, and social stability (Bohloul Zeinab et al., 2024; Fu & Huang, 2024). Drawing on institutional theory, legal adherence is not only an ethical imperative but also a strategic mechanism for resource access and legitimacy in complex bureaucratic environments (Deephhouse et al., 2017; Klabbers, 2015).

The theoretical underpinnings of rule of law orientation stem from neo-institutional perspectives, where legal compliance is viewed as a vehicle for organizational legitimacy and operational predictability. Max Weber was among the first scholars to link bureaucratic functioning with legal rationality, proposing that conformity to legal standards constitutes the bedrock of modern administrative efficiency (Klabbers, 2015). More recent contributions emphasize that public organizations committed to legality are more likely to secure societal support and avoid discretionary practices that undermine justice (Deephhouse et al., 2017). Furthermore, the Supreme Leader of Iran has underscored the necessity of legalism among public officials, noting that even flawed laws must be respected to preserve institutional order and prevent chaos ("Statements of the Supreme Leader," 2003).

Empirical studies have shown that legal deviance among public managers often stems from both individual-level and organizational-level deficiencies. Some scholars highlight moral weakness and personal ambition as internal drivers of rule-breaking behaviors (Manteghi, 2019). Others focus on systemic issues, such as lack of transparency, unequal enforcement of laws, and anomie in public life (Firoozjaeian & Hashemi, 2016). Structural scholars further argue that legal noncompliance weakens institutional capacity and jeopardizes civic trust in governance mechanisms (Ahmadvand et al., 2017; Kapiszewski & Taylor, 2013). Additionally, research by (Varty et al., 2021) has demonstrated that public managers' attitudes toward legal compliance are shaped by gender, perceived fairness, and social role expectations. Despite the significance of this issue, little research has been conducted to systematically identify the enabling factors that foster legal adherence among public managers.



The present study addresses this gap by designing and validating a model that outlines the individual, organizational, and environmental factors affecting rule of law orientation among public sector managers in Iran. The research is positioned within the strategic framework of the General Administrative Policies—specifically Clause 20—which calls for a comprehensive commitment to legality, accountability, and equitable governance.

Methods and Materials

This research employed a mixed-methods exploratory design encompassing qualitative and quantitative phases. In the qualitative phase, in-depth semi-structured interviews were conducted with 16 academic and executive experts in the field of public management. These experts were selected using purposive and snowball sampling until theoretical saturation was achieved. Data from the interviews were analyzed through open, axial, and selective coding in accordance with grounded theory principles.

For the quantitative phase, a stratified random sample of 130 public sector managers from four Iranian ministries (Justice, Social Welfare, Energy, and Industry) was selected from a population of 197. A 66-item questionnaire was developed based on the qualitative findings. Content and construct validity of the questionnaire were established using expert review, AVE (average variance extracted), and the Fornell-Larcker criterion. Internal consistency was confirmed via Cronbach's alpha, which exceeded the 0.7 threshold for all subscales. The final model was tested through structural equation modeling using PLS software.

Findings

The qualitative analysis revealed four overarching themes—individual factors, organizational factors, environmental factors, and rule of law orientation—each comprising a set of organizing and basic themes. Individual factors included personality traits (e.g., honesty, self-control), ethical values (e.g., justice-seeking, religious commitment), and personal attitudes (e.g., intrinsic motivation, optimism). Organizational factors encompassed job-related characteristics (e.g., job satisfaction, perceived responsibility), structural clarity (e.g., defined duties and decentralization), organizational culture (e.g., justice perception, ethical codes), and internal controls (e.g., performance evaluations, transparency mechanisms).

Environmental factors were divided into two main dimensions: the legal-judicial system and social context. The former emphasized the agility, decisiveness, and independence of the judiciary in prosecuting non-compliant managers, while the latter captured public legal awareness, civic monitoring, and normative support for legality. Rule of law orientation was operationalized in three dimensions: cognitive (knowledge of laws), behavioral (compliance in practice), and attitudinal (belief in the value and fairness of law).

Quantitative results confirmed the model's fit and predictive power. Reliability indices, including composite reliability and Cronbach's alpha, ranged from 0.752 to 0.949. The GOF (Goodness of Fit) value was calculated at 0.409, indicating a strong model fit. Convergent and discriminant validity were established through AVE scores above 0.5 and satisfactory Fornell-Larcker indices. Path analysis demonstrated that all three independent variable categories significantly predicted rule of law orientation: organizational factors had the strongest effect ($\beta = 0.489$, $t = 8.454$), followed by individual factors ($\beta = 0.273$, $t = 4.691$), and environmental factors ($\beta = 0.167$, $t = 3.727$).

Discussion and Conclusion

The findings of this study confirm that the orientation of public sector managers toward legal compliance is shaped by a multidimensional interplay of individual dispositions, organizational dynamics, and external environmental factors. Legal



adherence is not solely a matter of personal ethics or professional discipline but a systemic outcome influenced by institutional structure, social expectations, and legal culture.

At the individual level, internal values such as honesty, responsibility, and self-discipline were found to be pivotal in fostering lawful behavior. These personal traits act as internal moral compasses that guide managers in navigating complex bureaucratic contexts. When combined with ethical convictions and cognitive awareness of legal frameworks, these factors form the foundation of rule-consistent conduct.

Organizational influences, however, emerged as the most powerful predictors of rule of law orientation. This underscores the critical role of institutional design, including transparency, clear role definitions, and robust accountability systems. Effective supervisory processes, merit-based appointments, and a well-articulated organizational ethos contribute significantly to the internalization of legal norms by managers. This highlights the importance of organizational engineering in reinforcing ethical conduct and curbing arbitrary decision-making.

Environmental factors, while less impactful than the other categories, still played a significant role. A responsive and authoritative legal system, combined with civic oversight and public legal consciousness, provides the necessary external pressure and normative backdrop for managerial accountability. In this context, societal support for legality and civic engagement act as complementary forces to formal regulatory mechanisms.

Overall, the study presents a validated conceptual model that can inform policymaking, training programs, and organizational reforms aimed at cultivating legal culture among public managers. To operationalize this model, it is essential that coordinated efforts be undertaken across legislative, executive, and judicial branches. This includes strengthening judicial enforcement, promoting meritocracy in managerial appointments, and embedding legality as a performance criterion in administrative evaluations.

Future research could extend the model by investigating its applicability in other administrative contexts or by longitudinally examining how changes in organizational culture and public policy influence managerial adherence to legal norms. Ultimately, reinforcing the rule of law in the public sector is a collective endeavor requiring strategic alignment across individuals, institutions, and society.

References

- Ahmandvand, K., Pakhideh, A., Moradi, T., & Azizi, S. (2017). Disciplinary and Criminal Responsibility of Government Managers for Refusing to Execute Court Judgments. *Journal of Political Science, Law and Jurisprudence Studies*, 3(1), 163-171. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/1206271/>
- Bohloul Zeinab, N., Alavi Matin, Y., & Derakhshan Mehrabani, A. (2024). Examining the Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior Among Employees of Islamic Azad University, Tabriz Branch. *Journal of Beyond Management*, 4(14), 73-108. <https://ensani.ir/fa/article/260352/>
- Danaeefard, H., Azar, A., & Salehi, A. (2009). Law Evasion in Iran: Explaining the Role of Political, Economic, Legal, Managerial, and Socio-Cultural Factors. *Police Knowledge Quarterly*, 11(3). <https://www.sid.ir/paper/100585/en>
- Deephhouse, D. L., Bundy, J., Tost, L. P., & Suchman, M. C. (2017). Organizational legitimacy: Six key questions. In *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (Vol. 4, pp. 27-54). <https://doi.org/10.4135/9781446280669.n2>
- Faris, S., Siregar, C. L., Edward, Y. R., & Siregar, R. T. (2024). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Job Satisfaction as an Intervening Variable at RSU Royal Prima Medan. *International Journal of Science and Research Archive*, 11(1), 1069-1077. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i2.78>
- Firoozjaeian, A. A., & Hashemi, S. Z. (2016). Law Evasion as Social Anomie. *Scientific Research Quarterly of Social Security Studies*. <https://www.sid.ir/paper/522346/fa>
- Fu, M., & Huang, J.-H. (2024). Job Crafting and Teachers' Organizational Citizenship Behavior in Chinese Colleges: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 2231-2239. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4375>



- Kapiszewski, D., & Taylor, M. M. (2013). Compliance: conceptualizing, measuring, and explaining adherence to judicial rulings. *Law & Social Inquiry*, 38(4), 803-835. <https://doi.org/10.1111/j.1747-4469.2012.01320.x>
- Kiranmayi, G. R., Madhavi, B., Karavadi, S., Jesvina, H., & Huggahalli, M. P. (2024). Examining Organizational Justice, Psychological Well-being, and Citizenship Behaviors in the Indian Banking Sector: A Mediation Analysis. *ORGANIZATION, PURPOSE, AND VALUES*, 114-128.
- Klabbers, J. (2015). *An Introduction to International Organizations Law*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139946308>
- Li, Z. (2024). Challenge-Oriented Organizational Citizenship Behaviors Among Nurses: The Influence of Perceived Inclusive Leadership and Organizational Justice in High-Intensity Work Environment. *Journal of nursing management*, 2024, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2024/3032694>
- Manteghi, M. (2019). Managerial Deviance and Its Role in the Formation of Social Harms in Organizations. *Islamic Studies of Social Harms*, 2(1), 11-34. <https://en.civilica.com/doc/1452092/>
- Mudhol, S. (2021). The Importance of Establishing a Lokpal in India; Lokpal Vitality in Democracy-Device for Combating Administrative Lawlessness. *Current Approaches in Science and Technology Research*, 10, 102-107. <https://doi.org/10.9734/bpi/castr/v10/10790D>
- Nikbakht Keshkuli, E., & Hekmat, F. F. (2021). Law Evasion: A Challenge for Modern Societies. 3rd International Conference on Management, Humanities, and Psychology in Iran, Tehran. <https://en.civilica.com/doc/1385786/>
- Radmanesh, N., Faghihi, A., & Daneshfard, K. (2019). Presenting a Model of Managers' Adherence to Organizational Justice Laws: Explaining the Central Role of Individual and Situational Factors in Governmental Organizations of Fars Province. *Public Management Research*, 12(43), 31-57. https://jmr.usb.ac.ir/article_4742.html?lang=en
- Statements of the Supreme Leader. (2003). In.
- Varty, C. T., Barclay, L. J., & Brady, D. L. (2021). Beyond adherence to justice rules: How and when manager gender contributes to diminished legitimacy in the aftermath of unfair situations. *Journal of Organizational Behavior*, 42(6), 767-784. <https://doi.org/10.1002/job.2482>
- Yusnita, N. (2024). The role of Interpersonal Communication and Trust as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 13(2), 408-424. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1679>
- Zarnegarian, Y. (2024). The Mediating Role of Islamic Work Ethics in the Effect of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior. *Qeios*, 6(11). <https://doi.org/10.32388/jfi02p.2>

