



پیشدرآمدی بر مطالعات عدالت سازمانی در اسلام

سید مجتبی امامی^۱

سید علی کوشا زاده^۲

غلامرضا سلیمی^۳

چکیده:

در این مقاله با تبیین ضرورت داشتن یک طرح پژوهشی جامع در مطالعات عدالت سازمانی اسلامی، سعی شده است اولین گامها در این مسیر برداشته شود. به این منظور ابتدا یک گونه‌شناسی از نظریات موجود عدالت سازمانی در غرب ارائه می‌شود، و سپس با شناسایی پرسشها و جهت-گیری‌های اصلی این نظریات، پرسشها، جهت‌گیری‌ها و ایده‌های نوینی برای پژوهش در عدالت سازمانی اسلامی ارائه می‌شود. واژگان کلیدی: عدالت، عدالت شیعی، عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، ادراک از عدالت، مدیریت اسلامی

مقدمه

در سالهای پس از انقلاب، با وجود تمامی فراز و نشیبها، همواره شعار عدالت یکی از چند شعار اصلی انقلاب و نظام جمهوری اسلامی بوده است. با این وجود، شاهد نظریه‌پردازی و تلاشهای علمی چندانی در این خصوص نبوده‌ایم. ما نیازمند آن هستیم که اندیشه عدالت شیعی در تمامی ارکان نظام

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق (علیه السلام) emami@isu.ac.ir

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته معارف اسلامی و مدیریت بازرگانی دانشگاه امام صادق (ع) s.alikousha@yahoo.com

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته معارف اسلامی و مدیریت صنعتی دانشگاه امام صادق (ع) salimi75972@yahoo.com

اجتماعی تجلی یابد. یعنی باید پس از درکی ناب از مفهوم عدالت در مذهب اهل بیت (علیهم السلام)، آن را به مقتضای عرصه‌ها و شرایط مختلف با سایر ارزشها تقاطع داده و به تفصیل شرح دهیم.

یکی از عرصه‌هایی که شعار عدالت می‌تواند شاخ و برگ فراوانی یافته و بسیاری از عرصه‌های دیگر را نیز تحت تأثیر خود قرار دهد، عرصه سازمان و مدیریت است؛ چه آنکه تقریباً تمامی ابعاد زندگی و تمدن انسان عصر ما در یک مجموعه سازمانی پیگیری شده و تحقق می‌یابد.

وقتی صحبت از نظریه‌پردازی می‌شود، اول از همه باید مشخص گردد پرسش محوری ما چیست؟ ما به دنبال حل چه مشکل و مسأله‌ای هستیم؟ در طی مسیر نظریه‌پردازی باید تکلیف خود را با چه موضعی مشخص کنیم؟ برای این منظور بهتر است با تحلیلی بر تلاشهای نظری غرب، ابتدا شناختی از عرصه نظریه‌پردازی در سپهر عدالت سازمانی به دست آوریم و سپس سعی کنیم با تحلیل آن نظریات، بفهمیم آنها در پی پاسخ‌گویی به چه پرسشهایی بوده‌اند و در این راه با چه مشکلات و چالشهای نظری مواجه شده‌اند. کشف و تدوین نظام‌مند پرسشهای مبنایی نظریات غربی و تعدیل ثانوی آنها با دیدگاه اسلامی می‌تواند ما را به یک طرح پژوهشی کلان در عرصه عدالت سازمانی در اسلام رهنمون شود. بدیهی است که پس از آن خواهیم توانست با بینش عمیق‌تری به فعالیت پژوهشی در این عرصه گام بگذاریم.

ساختار مقاله حاضر به این شکل است که ابتدا در بخش اول، نکاتی در باب ضرورت بهره‌گیری از «طرح پژوهشی» در مطالعات علوم انسانی اسلامی ذکر می‌گردد؛ سپس روش کار محققان در این مقاله برای دستیابی به الگوی اولیه طرح پژوهشی به طور مختصر بیان می‌شود. در بخش سوم توضیحی مختصر از مقاله اصلی مورد استفاده در این پژوهش که در حقیقت یک طبقه‌بندی از نظریه‌های عدالت سازمانی است، ارائه می‌شود؛ و در بخش چهارم و انتهای مقاله، نتیجه پژوهشی این مقاله که الگویی اولیه برای مطالعات عدالت سازمانی در فرهنگ و معارف اسلامی است، مطرح خواهد شد.

۱- ضرورت بهره‌گیری از «طرح پژوهشی» در مطالعات علوم انسانی

اسلامی

در آسیب‌شناسی روش‌شناختی مطالعات گذشته مدیریت اسلامی، به دو گروه عمده اشاره می‌شود:

۱- گروهی که با ضعف شناخت از مدیریت غربی و با توجه صرف به اسلام، مدیریت غربی را به کلی نفی کرده و بدین شکل وارد موضوع شده‌اند.

۲- گروهی دیگر که با خوب و صحیح فرض کردن مدیریت غربی، تلاش کرده‌اند با توجیه مسلمانی، آن را به نوعی اسلامیزه کنند (عابدی جعفری، ازگلی؛ ۱۳۷۵).

اما به نظر می‌رسد مشکلی که پیش و بیش از مشکل فوق مطالعات مدیریت اسلامی را با چالش روبرو کرده است، عدم توجه به بنیادی‌ترین جنبه هر پژوهش، یعنی «هدفمندی» است. اولین و مهم‌ترین ویژگی یک پژوهش علمی، «هدفمندی» است. محقق کار خود را با «هدفی معین» برای پژوهش آغاز می‌کند. (دانایی فرد، الوانی و آذر؛ ۱۳۸۳؛ ص ۳۳-۳۴) این ویژگی در پژوهش، همچون هر فعل مفید دیگر انسانی، ضرورتی کاملاً معقول دارد. به عنوان مثال در

به نظر می‌رسد مشکلی که پیش و بیش از مشکل فوق مطالعات مدیریت اسلامی را با چالش روبرو کرده است، عدم توجه به بنیادی‌ترین جنبه هر پژوهش، یعنی «هدفمندی» است.

مدیریت رایج، برای هدفمندی پژوهش، فعالیت‌های جدی و چشمگیری باید صورت گیرد؛ بدین گونه که از تعیین «قلمرو کلی مسأله»ی مورد پژوهش آغاز شده و با جمع‌آوری اطلاعات اولیه و بررسی «پیشینه موضوع مورد پژوهش»، در نهایت به «تعریف مسأله» می‌پردازند.

همه‌ی این روند نسبتاً طولانی در آغاز یک پژوهش، برای این است که پژوهشگر بداند موضوع واقعی چیست که در پاسخ به آن تلاش کند (دانایی فرد و دیگران؛ ۱۳۸۳؛ ص ۹۳-۶۶). به عنوان مثال، در همین حیطه‌ی عدالت

سازمانی، برای دو گروه بالا، دو نوع مطالعه قابل تصور است:

۱- گروهی که با ضعف شناخت از نظریه‌های عدالت سازمانی در غرب و باتوجه صرف به اسلام، مدیریت غربی را به کلی نفی کرده و بدین شکل وارد موضوع می‌شوند. اغلب این افراد با طرح چند کلیدواژه همچون «عدالت»، «قسط» و ... ، با مراجعه به منابع «مکتوب اسلامی» به جمع‌آوری

و دسته‌بندی گزاره‌های مرتبط می‌پردازد. در این موارد به نظر می‌رسد مسأله‌ی اصلی نویسنده، این است که «می‌خواهد اثبات کند اسلام در باب عدالت سازمانی اظهار نظر کرده است». به عبارت دیگر، نویسنده با مشکل و مسأله‌ای در باب عدالت سازمانی در عالم خارج مواجه نیست و در نتیجه تنها با تطبیق «واژه‌ها» به سراغ

حتی اگر قرار باشد از تئوریهای غربی استفاده کنیم، باید ابتدا بررسی جامعی در مورد مشکل و مسأله مبتلابه آنها انجام دهیم. به عبارت دیگر، آنها از ابتدا به دنبال تولید «نظریه‌ای در باب عدالت سازمانی» نبوده‌اند، بلکه در پی حل یک مشکل و مسأله در سازمان و جامعه خود بوده‌اند.

منابع اسلامی می‌رود. نتیجه‌ی این تلاشها، اگرچه مجموعه‌ای از گزاره‌های با ارزش دینی ما می‌باشد، ولی از همان ابتدا می‌توان نتیجه گرفت که خودِ موضوع مورد بحث، دغدغه‌ی اصلی ذهن نویسنده نبوده است.

۲- گروهی دیگر که با خوب و صحیح فرض کردن نظریه‌های عدالت سازمانی در غرب، تلاش می‌کنند با توجیه مسلمانان، آنها را به نوعی اسلامیزه کنند. این افراد پس از آنکه آیه و حدیثی در باب اهمیت و ضرورت عدالت در اسلام مطرح می‌کنند، یکسره به سمت یکی از نظریات غربی رفته و به بحث پیرامون آن می‌پردازند. در اینجا کارکرد اسلام تنها تحریض خواننده به مطالعه نظریه مورد بحث است. البته نویسنده در حین بحث از نظریه هم، هر جای دیگر بتواند از قرآن و سنت شاهدهی بر تأیید نظریه فراهم کند، فروگذار نخواهد کرد. متأسفانه ما توجه نداریم که اساساً هر تئوری در پاسخ به پرسش‌هایی مطرح شده است. به عبارت بهتر، دردهایی وجود دارد

که تئوری‌ها، نسخه‌هایی پیشنهادی برای درمان آن دردها می‌باشند و علوم اجتماعی امروز، «نسخه‌های» متفکرین منقطع از وحی به مشکلات و مسائل خاص آن جوامع بوده است. لذا حتی اگر قرار باشد از تئوریهای غربی استفاده کنیم، باید ابتدا بررسی جامعی در مورد مشکل و مسأله مبتلابه آنها انجام دهیم. به عبارت دیگر، آنها از ابتدا به دنبال تولید «نظریه‌ای در باب عدالت سازمانی» نبوده‌اند، بلکه در پی حل یک مشکل و مسأله در سازمان و جامعه خود بوده‌اند. غریبان بر اساس چه نیازها و دردهایی به سوی عدالت رفته‌اند و چه انتظاری از آن نسخه‌ها دارند. گاهی اوقات ممکن است در بررسی مسائل و مشکلات خاص مورد نظر یک نظریه به این نتیجه برسیم که چنین مشکلی یا در جامعه ما وجود ندارد و یا از لحاظ اسلامی، پرداختن به این مشکل یا مسأله توجیهی ندارد، مثلاً فرض کنید که با یک دقت علمی، مشخص شود هدف از یک نظریه عدالت سازمانی، یافتن روش غافل کردن کارکنان در قبال حقوق حقّه آنها و راضی نگه داشتن ظاهری آنها بوده است؛ آیا اصلاً چنین نظریه‌ای دیگر ارزش بررسی و جرح و تعدیل - چه رسد به تجویز به جامعه اسلامی را خواهد داشت.

با فرض قبول مدعیات فوق، نویسندگان این مقاله بر این باورند که لازم است با بررسی نظریه‌های موجود عدالت در سازمان و مدیریت، به دو دستاورد مهم دست یابیم:

۱- اینکه مسائل غریبان در باب عدالت در سازمان و مدیریت چیست؟ پرسشهای اساسی که نظریه‌پردازان درصدد پاسخ به آنها بوده‌اند، چه بوده است؟ اگر بتوانیم به درستی این مسائل و پرسشها را شناسایی کنیم، خواهیم توانست در مرحله بعد با شناسایی مسائل ایران اسلامی امروز، نقاط اشتراک و افتراقی را در حیطه مسائل و پرسشها به دست آورد.

۲- عده‌ای با عقل هر چند محدودشان، ولی با هدف‌گذاری درست، حل مشکل و طراحی نسخه برای مسائل سازمانی و مدیریتی، طی زمانی نسبتاً طولانی که حداقل ۴۰ سال است، تئوری‌پردازی‌هایی در حیطه عدالت در سازمان و مدیریت انجام داده‌اند و با مشکلات مختلفی در این مسیر

مواجهه شده‌اند. از دریچه‌های مختلفی به این موضوع نگاه کرده‌اند؛ یک بار از دریچه حوزه جامعه‌شناسی، بار دیگر روان‌شناسی، بار دیگر اقتصادی، حقوقی، اجتماعی و مدیریتی. حتی در هر حوزه هم از زاویه‌ی دید افراد مختلف مرتبط به این موضوع توجه کرده‌اند، زاویه دید افرادی همچون کارفرما، کارگر، افراد جامعه، یک اصلاح‌گر اجتماعی و ... هر یک از این پژوهشها هم نتایج مختلفی را بدست آورده‌اند و به مرور مجموعه‌ای از پژوهشها بر روی هم انباشته شده‌اند و دستاوردهای افرادی که به موضوع عدالت در سازمان و مدیریت از دریچه‌های مختلف نگریسته‌اند، کنار همدیگر گذاشته شده است. آنچه اکنون از تئوریهای غربی در این موضوع داریم، جنگلی^۱ از این دیدگاههای مختلف است که البته برخی بیشتر مورد توجه قرار گرفته و برخی تا آستانه حذف پیش رفته‌اند. اعتقاد نویسندگان این مقاله بر آن است که ما نباید از ثمره‌ی این تلاش عقلانی بی‌بهره بمانیم. بزرگترین کارکرد عقل انسان، مقایسه است. وقتی فرآورده‌های فکری نظریه‌پردازان مختلف را کنار هم می‌گذاریم، از مقایسه آنها، نقاط افتراق میان نظریه‌های عدالت در سازمان و مدیریت در غرب مشخص خواهد شد و در نتیجه منظر بسیار روشن‌تری برای ما به وجود خواهد آورد. بدین وسیله است که مشکلات اساسی را در مسیر نظریه‌پردازی در عرصه عدالت سازمانی درک خواهیم کرد و در خواهیم یافت که برای داشتن یک نظریه عدالت سازمانی، تکلیف خود را در خصوص چه مسائل و «جهت‌گیری‌هایی» باید مشخص کنیم.

با استفاده از دو دستاورد مذکور، ما خواهیم توانست بدون پذیرش یا رد کورکورانه نظریات غربی، از دستاوردهای آنها استفاده کرده و جریان نظریه‌پردازی بومی را غنی نماییم.

مجموعه نظام‌یافته پرسشها و جهت‌گیری‌های اساسی نظریه‌های غربی، هنگامی که با ملاحظات اسلامی همراه شود، یک «طرح پژوهشی برای عدالت در سازمان و مدیریت در اسلام» را به دست خواهد داد که راهنمای پژوهشهای آینده خواهد بود.

۱- این اصطلاح را با الهام از اصطلاح کونتز در باب تئوریهای سازمان و مدیریت اتخاذ کرده‌ایم.

۲- روش دستیابی به الگوی اولیه طرح پژوهشی در این مقاله

روش‌های را که نویسندگان این مقاله برای دستیابی به الگوی اولیه طرح پژوهشی طراحی و به اجرا گزارده‌اند، به قرار زیر است:

۱- یافتن منبع مرجع: همان‌گونه که در بخش قبل مشخص شد، آماده‌سازی یک طرح پژوهشی نیازمند تحلیل ادبیات موجود (در غرب) و یافتن پرسش‌ها، جهت‌گیری‌ها و چالش‌های جاری نظریه‌پردازی در عرصه عدالت سازمانی است. به دلیل زمان محدود پژوهش حاضر، بهترین انتخاب، یافتن منبع یا مقاله‌ای در ادبیات موجود است که به بهترین نحو، مروری بر نظریات موجود

ضرورت دیگر آماده‌سازی یک طرح پژوهشی برای عدالت سازمانی، وارد کردن ملاحظات ارزشی و بومی در طراحی است.

داشته باشد. ثمره این کار مقاله «یک طبقه‌بندی از نظریه‌های عدالت سازمانی» است که در بخش بعد با آن بیشتر آشنا خواهیم شد.

۲- مطالعه و مباحثه منبع مرجع: در مرحله بعد، مقاله مورد نظر مورد مطالعه قرار گرفت و سعی شد با بررسی انتقادی آن، پرسش‌ها، جهت‌گیری‌ها و چالش‌های جاری نظریه‌پردازی در عرصه عدالت سازمانی شناسایی شود. البته همان‌گونه که در بخش قبل مطرح شد، ضرورت دیگر آماده‌سازی یک طرح پژوهشی برای عدالت سازمانی، وارد کردن ملاحظات ارزشی و بومی در طراحی است. سعی شد این امر در ضمن مباحثاتی که بر روی مقاله صورت می‌گرفت، تحقق پیدا کند. هنگامی که نظریه‌های مختلف عدالت سازمانی با هم مورد مقایسه قرار گرفت و نقاط افتراق و اختلاف میان آنها آشکار شد، با توجه به آشنایی اجمالی مباحثه‌کنندگان با معارف اسلامی، پرسش‌ها و ایده‌هایی در رابطه با افتراق نظرات اسلامی با نظریات فوق آشکار شد که امید است به مثابه جرقه‌هایی مسیر حرکت‌های پژوهشی آینده را روشن نماید. در مواردی نیز با مشاهده نقطه اشتراک کل یا اغلب نظریات غربی، پرسش‌هایی در خصوص مبنای آن اشتراک نظر، دلیل آن و اختلاف احتمالی دیدگاه اسلامی مطرح گردید.

۳- آماده‌سازی الگوی اولیه یک طرح پژوهشی: در مرحله آخر، سعی شد با تنظیم مباحثات صورت گرفته، پرسشها و ایده‌ها در یک نظم منطقی قرار گرفته و پیشنهاد اولیه یک طرح پژوهشی آماده گردد. این طرح - هر چند اولیه می‌تواند تا حدود زیادی زمینه را برای مطالعات و نظریه‌پردازی در آینده فراهم سازد. نکته مهم در اینجا این است که نویسندگان ادعا ندارند که توانسته‌اند یک طرح پژوهشی تمام عیار در این عرصه ارائه دهند. مدعای اصلی نویسندگان، ضرورت فراهم آوردن یک طرح پژوهشی قوی با استفاده از مرور جامع و عمیق ادبیات غرب و وارد کردن ملاحظات اسلامی در آن است؛ بدین وسیله است که خواهیم توانست نظریه‌ای عمیق و غنی ارائه دهیم. طرح پژوهشی حاضر صرفاً تلاشی اولیه و در فرصتی محدود است که سعی دارد با طرح این ایده، راه را برای تلاشهای بعدی فراهم آورد. نویسندگان بسیار علاقه‌مندند این مسیر را همچنان ادامه داده و در آینده ثمرات غنی‌تری را در معرض قضاوت اهل نظر قرار دهند.

۳- یک طبقه‌بندی از نظریه‌های عدالت سازمانی

مروری منبع‌شناختی بر ادبیات و نظریه‌های عدالت سازمانی، ما را با مجموعه نسبتاً گسترده‌ای از تلاشها که همچنان در حال گسترش و زاینده‌گی است، آشنا ساخت. هرچند این ادبیات هنوز به گستردگی بسیاری دیگر از عرصه‌های مدیریت و سازمان نیست، اما هنوز طرح شمایی نظری از تلاشهای انجام شده و پرسشها و مسائل اصلی و چالشهای نظری آنها، نیازمند انجام مطالعه‌ای چندین‌ماهه می‌باشد که از عهده مقاله حاضر خارج است. به همین دلیل سعی شد با مرور منبع‌شناختی و شناخت نویسندگان و نظریه‌پردازان اصلی در این عرصه، به جای مرور کل ادبیات، یک یا چند منبع اصلی مروری برای این امر یافت شده و به عنوان شروع، با بهره‌گیری از تحلیل ادبیات آن منبع، به یک طرح پژوهشی اولیه دست پیدا کنیم.

بررسیهای منبع‌شناختی ما را به مقاله‌ای با عنوان «یک طبقه‌بندی از



نظریه‌های عدالت سازمانی^۱ اثر جerald گرینبرگ^۲ رهنمون ساخت^۳. این مقاله قصد دارد از طریق ارائه یک طبقه‌بندی، انواع مفهوم‌پردازی‌های صورت گرفته از عدالت در سازمان را تشریح نماید. وی با این کار سعی دارد پژوهشگران عرصه سازمان و مدیریت را که اغلب صرفاً با نظریه تسهیم متناسب^۴ در عرصه عدالت مانوس هستند، با دیگر نظریات آشنا سازد. علاوه بر این، طبقه‌بندی مذکور به وی کمک می‌کند تا روابط بین این مفهوم‌پردازی‌ها را نیز روشن سازد.

طبقه‌بندی ارائه شده در این مقاله نظریه‌های عدالت سازمانی را در دو بعد مفهومی مستقل تقسیم‌بندی می‌کند. این دو بعد عبارتند از:

۱- بعد منفعل - مؤثر^۵: این بعد بین «سعی برای رفع بی‌عدالتی» و «مبارزه برای دستیابی به عدالت» تمایز قایل شده است. نظریه‌های منفعل بر تلاش کارکنان برای فرار یا اجتناب از موقعیتهای نامنصفانه تمرکز دارند، در حالی که نظریه‌های مؤثر بر رفتارهای طرح‌ریزی شده برای ارتقای عدالت تمرکز دارد. به همین دلیل موضوع مطالعه این دو نوع نظریه نیز متفاوت

1- Greenberg, Jerald. 1987. A Taxonomy of Organizational Justice Theories. The Academy of Management Review, Vol. 12, No. 1.

2 - Jerald Greenberg

۳- گرینبرگ دکترای روانشناسی صنعتی و سازمانی خود را در سال ۱۹۷۵ از دانشگاه ایالتی واین (Wayne State University) گرفته است و هم‌اکنون استاد مدیریت و منابع انسانی دانشگاه اوهایو (Ohio State University) می‌باشد. وی بیش از سی سال است که تحقیقات در زمینه عدالت در سازمانها و گروهها را شروع کرده و در حیطه های عدالت و اخلاق سازمانی متخصص گردیده است. وی حدود بیست کتاب، بیش از صد و پنجاه مقاله و حدود صد ارائه در مجامع علمی بین‌المللی در زمینه عدالت سازمانی و موضوعات مرتبط دارد. وی اخیراً نیز کتابی مرجع در زمینه عدالت سازمانی منتشر نموده است. درحقیقت محققان عدالت سازمانی، وی را به عنوان پدر عدالت سازمانی می‌شناسند. محتوای مقاله فوق، ارجاعات بسیار زیاد به آن و جایگاه نویسنده آن، همگی شرایطی را فراهم می‌آورد تا بتوانیم با تقریب نسبتاً مناسبی با استفاده از این مقاله، به یک طرح پژوهشی اولیه دست یابیم. معرفی فوق از رزومه و معرفی وی در دو آدرس وب زیر استخراج شده است:

<<http://www.uta.edu/goalsby/html/jerald-greenberg.html> >

<www.iaacmr.org.cn/zxdt/Greenberg%20Bio%20&%20CV%20August%202007.pdf >

۴- در ادبیات مدیریت، Equity theory را به «نظریه برابری» ترجمه می‌کنند، ولی این ترجمه صحیح نیست. در زبان انگلیسی و بخصوص در ادبیات عدالت سازمانی با دو واژه متمایز Equality و Equity مواجه هستیم. Equality به معنای «تساوی» و داشتن ارزش برابر در بعد ریاضی و دقیق آن می‌باشد، در حالی که Equity به معنی انصاف، عدالت و عدم تبعیض است. اگر باز عمیق‌تر شویم، Equity به این معناست که با هر کس متناسب با استحقاق، سهم و تلاشش برخورد شود. نکته دیگر اینکه منابع نشان می‌دهد در معنای این نظریه، مفهوم توزیع و تسهیم مستتر است. به همین دلیل ما به دلیل تمیز بین واژه‌های Equity, Equality, Justice, Fairness, آنها را به ترتیب «تسهیم متناسب»، «برابری»، «عدالت» و «انصاف» ترجمه کرده‌ایم. در کلمات و اصطلاحات مشتق از این واژه‌ها نیز این نظم را رعایت کرده‌ایم. (Concise Oxford English Dictionary, 2004)

Reactive-Proactive Dimension

S - Reactive-Proactive Dimension

خواهد بود: نظریه‌های منفعل به بررسی «عکس‌العمل‌های صورت گرفته در مقابل بی‌عدالتی» می‌پردازد، در حالیکه نظریه‌های مؤثر به بررسی «رفتارهایی که برای خلق موقعیتهای عادلانه تلاش می‌کنند» می‌پردازد.^۱

۲- بعد فرآیند - محتوا^۲: این بعد از تمایز بین «چگونگی استنتاج حکم» و «خود حکم» در تحقیقات قضایی الهام گرفته شده است. تمرکز رهیافتهای محتوایی به عدالت، بر «غایات حاصل شده» است؛ در حالی که تمرکز رهیافتهای فرآیندی، بر «ابزارهای استفاده شده برای دستیابی به این غایات» می‌باشد. رهیافتهای فرآیندی بر «چگونگی تعیین نتایج مختلف (در سازمان نظیر حقوق و دستمزد یا پست سازمانی)» و بنابراین بر «منصفانه بودن روال‌های مورد استفاده برای تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات در سازمان» متمرکز می‌شوند. در مقابل، رهیافتهای محتوایی نگران توزیع به وجود آمده از این نتایج هستند، و بنابراین بر «منصفانه بودن نسبی درآمدهای دریافت شده افراد یا گروه‌ها نسبت به هم» تمرکز دارند.

در اینجا این تذکر لازم است که گرینبرگ بین این دو بعد، استقلال کامل فرض می‌کند. وی در مرحله بعد، از تقاطع این دو بعد، ۴ طبقه از مفهوم‌پردازی‌های صورت گرفته از عدالت در نظریه‌های مختلف عدالت سازمانی را ارائه می‌دهد. جدول شماره ۱ طبقه‌های مذکور را به علاوه مهمترین نظریه در هر طبقه نمایش می‌دهد.

۱- این بعد را می‌توان بعد اثرپذیر - افرگذار نیز نامید. توضیح دیگر آنکه اگرچه برخی از متون Proactive را به «فوق فعال» ترجمه کرده‌اند، اما به نظر ما «مؤثر» ترجمه مناسب‌تری می‌باشد؛ زیرا Proactive در مقابل Reactive معنا پیدا می‌کند. Reactive به معنی واکنش نشان دادن در مقابل محرک است، در حالی که Proactive به این معنی است که فارغ از واکنش صرف در برابر شرایط، به خلق و کنترل شرایط محیطی بپردازیم. (Concise Oxford English Dictionary, 2004)

جدول ۱: طبقه‌بندی نظریه‌های عدالت سازمانی و نمونه نظریه مشهور مرتبط

بعد محتوا - فرآیند			
فرآیند	محتوا		
فرآیندی منفعل فرآیندی منفعل نظریه عدالت رویه‌ای ^۲ (Thibaut & Walker, 1975)	محتوایی منفعل نظریه تسهیم متناسب ^۱ (Adams, 1965)	منفعل	بعد منفعل - مؤثر
فرآیندی مؤثر نظریه اولویت تخصیص ^۴ (Leventhal, Karuza, & Fry, 1980)	محتوایی مؤثر نظریه قضاوت عادلانه ^۳ (Leventhal, 1976a, 1980)	مؤثر	

در ادامه توضیحاتی را در مورد هر طبقه و نظریه‌های مهم آنها ارائه می‌دهیم:

۱-۳- نظریه‌های محتوایی منفعل

این نظریه‌ها به این مسأله می‌پردازند که افراد چگونه به رفتارهای غیرمنصفانه واکنش نشان می‌دهند. عالمان مدیریت و سازمان بیشترین آشنایی را با این طبقه از نظریه‌ها دارند. از مجموعه نظریه‌هایی که در این طبقه قرار می‌گیرند، می‌توان موارد زیر را نام برد: نظریه عدالت توزیعی^۵ هومانز (Homans, 1961)، نسخه‌های مختلف تئوری تسهیم متناسب متعلق به آدامز (Adams, 1965) و والسטר و دیگران (Walster et al, 1973). همه این نظریات علی‌رغم داشتن تفاوت‌هایی، در یک جهت‌گیری مهم شباهت دارند؛ همگی صراحتاً مطرح می‌کنند که افراد در مقابل روابط غیرمنصفانه با احساسات منفی خاصی عکس‌العمل نشان خواهند داد تا عدم تسهیم

- 1 - Equity theory
- 2 - Procedural justice theory
- 3 - Justice judgment theory
- 4 - Allocation preference theory
- 5 - Theory of distributive justice

متناسب تجربه شده^۱ را جبران کنند. این بُعد نظریات مذکور است که آنها را در طبقه نظریات محتوایی منفعل قرار می‌دهد: تمرکز این نظریه‌ها بر چگونگی واکنش افراد در برابر توزیع غیرمنصفانه پاداش و منابع است. در این نظریه‌ها روابطی عادلانه است که در آنها تعادلی بین نسبت همکاری و سهم یک شخص و دستاوردهای وی وجود داشته باشد. هر نوع عدم تعادل، نظیر اینکه به فرد به نسبت شخص دیگری، با سهم مشارکت برابر، پرداخت بیشتر یا کمتری صورت گیرد، نامطلوب در نظر گرفته شده و اثر آن در تغییر رضایت و یا عملکرد شغلی فرد تئوریزه می‌شود.

نظریات جامعه‌شناسی که در واکنش به ابعاد خاصی از مفهوم‌سازی آدامز (مخصوصاً ماهیت مقایسات اجتماعی) تدوین شده‌اند را نیز باید در این طبقه محسوب نمود؛ نظیر نظریه «ارزش جایگاه اجتماعی»^۲ برگر و همکارانش (Anderson, Berger, Zelditch, & Cohen, 1969;) و همکارانش (Berger, Zelditch, Anderson, & Cohen, 1972) یا نظریه عدالت توزیعی جاسو (Jasso, 1980). تفاوتی که در بین این نظریات است بیشتر مربوط به این است که آیا مقایسه مورد بحث در عالم خارج به صورت واقعی صورت می‌پذیرد یا در ذهن فرد. در نهایت نظریه «محرومیت نسبی»^۳ کرازبی (Crosby, 1976, 1982, 1984) نیز در این طبقه قرار می‌گیرد.

۳-۲- نظریه‌های محتوایی مؤثر

این نظریه‌ها در مقایسه با نظریه‌های محتوایی منفعل، به این مسأله می‌پردازند که چگونه کارکنان تلاش می‌کنند تا نتایج به شکل منصفانه‌ای توزیع شوند. نظریه اصلی این طبقه، نظریه لونتال (Leventhal, 1976a, 1980) می‌باشد. وی در سالهای اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ مجموعه‌ای از مطالعات آزمایشگاهی را به انجام رساند که در آنها الگوی اولیه متغیرهای مستقل و وابسته را که در آثار رویکرد منفعل عدالت بود، معکوس کرده بود؛ یعنی اینکه از طریق مجموعه آموزشهای مقتضی، نگرانی و توجه افراد در

1 - the experienced inequity

2 - status value

3 - relative deprivation

خصوص عدالت را دستکاری می‌کرد تا اثر آن را بر تصمیمات تخصیص پاداش بررسی کند.^۱

لِونثال (Leventhal, 1976b) مدعی بود که گاهی افراد سعی و تلاش بسیاری می‌کنند تا توزیعی عادلانه از پاداشها به دست دهند؛ توزیعی که در آن پاداشهای دریافت شده متناسب با سهم مشارکت افراد است. این تلاش بدین خاطر است که این نوع توزیع سودمندترین توزیع برای همه طرفهای ذینفع در بلندمدت است. در واقع بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که تخصیص دهندگان، اغلب، منابع را با تسهیم متناسب^۲ بین دریافت‌کنندگان تقسیم می‌کنند.

البته مطالعات بعدی نشان داده‌اند که تخصیص‌دهندگان پاداشها، گاهی پاداشها را به طریقی توزیع می‌کنند که هنجار تسهیم متناسب^۳ را زیر پا می‌گذارند مثلاً آنها را به طور برابر یا بر اساس نیاز دریافت‌کنندگان توزیع می‌کنند. لِونثال که در شرایط مقتضی چنین تخطی‌هایی را از هنجار تسهیم متناسب، کاملاً منصفانه می‌انگاشت، مدل قضاوت عادلانه خود را تدوین نمود. این مدل مطرح می‌کند که سعی افراد بر این است که تصمیمات تخصیصی عادلانه‌ای اتخاذ کنند، البته با این ملاحظه که در مواجهه با

هر دو نظریه‌ی قضاوت عادلانه و انگیزه عدالت، علی‌رغم برخی تفاوتها در مبانی فلسفی، در مورد اینکه افراد چگونه پاداشها را تحت شرایط گوناگون تخصیص خواهند داد، پیش‌بینی مشابهی دارند؛ و این پیش‌بینی‌ها نیز عمدتاً در پژوهشهای تجربی تأیید شده است.

موقعیتهای مختلف، از قوانین تخصیص متفاوتی استفاده می‌کنند. برای مثال، در شرایطی که اهمیت حفظ همسازی اجتماعی بین اعضای گروه مورد تأکید است، تخصیصی منصفانه ادراک می‌شود که هنجار

۱- در آزمونهای معمول نظریه تسهیم متناسب، آزمایش‌کنندگان عدم تسهیم متناسب را دستکاری می‌کردند، بدین طریق که کارکنان (سوزدهای پژوهش) را به این باور می‌رساندند که پرداخت به آنها متناسب با سهم آنها نیست. بنابراین، باور به عدم تسهیم متناسب (بی‌انصافی)، نقش متغیر مستقل را بازی می‌کرد و سپس عملکرد و رضایت کارکنان، به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار می‌گرفت.

2 - Equitably
3 - The Equity Norm

برابری^۱ را تبعیت کند یعنی پاداشها را بدون توجه به سهمهای متفاوت بین دریافت کنندگان تقسیم کنیم (Deutsch, 1975). در حالی که رهیافت لوئثال برای تخصیص پاداش، ابزاری^۲ است، دیگر نظریه محتوایی مؤثر، یعنی «نظریه انگیزه عدالت»^۳ لرنر (Lerner, 1977; Lerner & Whitehead, 1980) آشکارا اخلاقی تر است.

بحث لرنر (Lerner, 1982) این است که عدالت، دغدغه برتر^۴ انسانها است و جستجوی عدالت به عنوان وسیله‌ای برای هدف حداکثرسازی سود (آنگونه که لوئثال طرح کرد)، یک پندار موهوم است. با این حال لرنر همچون لوئثال پذیرفت که تخصیصها اغلب از امکان تسهیم متناسب نسبی^۵ فراتر می‌روند. در واقع لرنر^۶ اصل شناسایی کرد که عموماً پیگیری می‌شوند: (۱) رقابت^۶ - تخصیص مبتنی بر نتیجه عملکرد، (۲) مساوات^۷ - تخصیص برابر، (۳) تسهیم متناسب - تخصیص مبتنی بر نسبت سهم فرد در یک کار، (۴) عدالت مارکسی^۸ - تخصیص مبتنی بر نیاز.

هر دو نظریه‌ی قضاوت عادلانه و انگیزه عدالت، علی‌رغم برخی تفاوتها در مبانی فلسفی، در مورد اینکه افراد چگونه پاداشها را تحت شرایط گوناگون تخصیص خواهند داد، پیش‌بینی مشابهی دارند؛ و این پیش‌بینی‌ها نیز عمدتاً در پژوهشهای تجربی تأیید شده است^۹. هر دو این رهیافتها به روشنی در نظریه‌های محتوایی مؤثر طبقه‌بندی می‌شوند، زیرا به چگونگی تلاش افراد برای تصمیم‌گیری درباره تخصیص پاداش می‌پردازند.

۳-۳- نظریه‌های فرآیندی منفعل

اگرچه به نظر می‌رسد که نظریه‌های متمرکز بر منصفانه بودن فرآیند تصمیم‌گیری (نظریه‌های فرآیندی) تفاوت محسوسی با نظریه‌های متمرکز بر منصفانه بودن تصمیمات حاصله (نظریه‌های محتوایی) ندارند، اما این

۹ - برای مروری بر این پژوهشها، بنگرید به (Deutsch, 1985)

1 - The Equality Norm

2 - instrumental

3 - Justice Motive Theory

4 - preeminent concern

5 - proportional equity

6 - Competition

7 - Parity

8 - Marxian justice

قضاوت درستی نیست؛ زیرا نظریه‌های فرآیندی از سنت فکری متفاوتی - به طور خاص، علم حقوق - نشأت گرفته‌اند. در واقع، عالمان حقوقی عموماً پذیرفته‌اند که فرآیندهای تصمیم‌گیری اثر قابل توجهی بر پذیرش عمومی آنها دارد (Fuller, 1961).

قدمت این نظریه‌ها تقریباً به همان زمان تدوین و پژوهش نظریه‌های محتوایی منفعل (اوایل دهه 1970) برمی‌گردد. در آن زمان، در دانشگاه کارولینای

شمالی، جان تابیات و لارنس واکر^۱، تحت تأثیر سنت پژوهش در رویه‌های حقوقی، مجموعه‌ای از بررسی‌ها را برای مقایسه واکنشها به رویه‌های گوناگون حل اختلاف^۲ به انجام رساندند^۳. نظریه آنها در باب عدالت رویه‌ای بین سه طرف در حل اختلاف تمایز قائل می‌شود: دو منازعه‌کننده^۴ (نظیر طرفین دعوا در یک پرونده قضایی) و یک طرف

در مقایسه با نظریه‌های فرآیندی منفعل که بر رویه‌های حل اختلاف تأکید دارند، رویکرد فرآیندی مؤثر، می‌خواهد بر رویه‌های تخصیص تمرکز کند. پژوهشگر با اتخاذ چنین رویکردی، سعی می‌کند مشخص کند که افراد چه رویه‌های را برای دستیابی به عدالت استفاده خواهند کرد.

سوم مداخله‌گر (نظیر یک قاضی). همچنین بین دو مرحله در فرآیند حل اختلاف تمایز قائل می‌شود: مرحله فرآیند، یعنی هنگامی که شواهد ارائه می‌شود، و مرحله تصمیم، یعنی هنگامی که شواهد استفاده می‌شود تا اختلاف حل شود. توانایی کنترل انتخاب و تدوین شواهد مورد استفاده، کنترل فرآیند^۵ نامیده شده، و توانایی تعیین حاصل خود منازعه و اختلاف، کنترل تصمیم^۶ نامیده می‌شود (Thibaut & Walker, 1978). با تغییر میزان کنترل هر طرف بر هر مرحله، رویه‌های مختلفی قابل تصور است.

تابیات و واکر در میان رویه‌های مختلف قابل تصور، بیشتر به مقایسه دو

1 - John Thibaut and Laurens Walker

2 - dispute resolution

4 - disputants

5 - process control

6 - decision control

۳ - برای مروری بر این پژوهشها، بنگرید به

Thibaut & Walker, 1975

نوع رویه خاص علاقه‌مند شدند: رویه‌های استبدادی^۱، یا رویه‌هایی که طرف سوم بر هر دو مرحله فرآیند و تصمیم کنترل دارد؛ و رویه‌های حکمیتی^۲، یا رویه‌هایی که طرف سوم تنها بر مرحله تصمیم، و نه فرآیند کنترل دارد^۳. دغدغه نظریه عدالت رویه‌ای، چگونگی واکنش مردم نسبت به هر یک از این دو رویه است.

این نظریه بیان می‌کند که سه طرف منازعه و هم دیگر افراد غیر ذینفعی که رویه‌ها را مشاهده می‌کنند، از روالهایی راضی‌تر هستند که به آنها «کنترل فرآیند» داده شود. فرضیه این نظریه این است که قضاوت‌های حاصل از چنین رویه‌هایی، منصفانه‌تر ادراک شده و بهتر مورد پذیرش قرار می‌گیرد. بسیاری از مطالعات که از روش تصمیم‌گیری شبیه‌سازی شده بهره برده‌اند، این ادعا را تأیید کرده‌اند (Folger & Greenberg, 1985). برخی از پژوهشگران تلاش کرده‌اند تا نظریه عدالت رویه‌ای ثابیات و واکر را گسترش داده و در بسترهای سازمانی متفاوتی مورد استفاده قرار دهند؛ همچون در حل تعارضات کاری (Sheppard, 1984) یا در ارزیابی عملکرد شغلی (Greenberg, 1986a, 1986b).

۳-۴- نظریه‌های فرآیندی مؤثر

نظریه‌های این طبقه کمترین شهرت را در میان ۴ طبقه مطرح شده در این مقاله دارند. نظریه برجسته این طبقه، نظریه اولویت تخصیص^۴ لوئثال، کاروزا و فرای (Leventhal, Karuza, and Fry, 1980) است. این نظریه، رشدیافته مدل قضاوت عادلانه لوئثال (Leventhal, 1976a, 1980) است که پیش از این درباره آن نکاتی را طرح کردیم و به عنوان یک مدل عمومی از رفتار تخصیص پیشنهاد شده است. با این وجود، از آنجا که این نظریه تقریباً تنها در تصمیمات رویه‌ای، و نه تصمیمات توزیعی، به کار گرفته شده است، به عنوان یک نظریه فرآیندی مؤثر شناخته می‌شود. در مقایسه با نظریه‌های فرآیندی منفعل که بر رویه‌های حل اختلاف تأکید دارند، رویکرد فرآیندی

1 - autocratic procedures

2 - arbitration procedures

4 - allocation preference theory

۳ - علت علاقه آنها به این دو نوع رویه، آن بود که تمایز این دو، مهمترین تمایز بین رویه‌های قضایی حاکم بر امریکا و اروپا می‌باشد.

مؤثر، می‌خواهد بر رویه‌های تخصیص تمرکز کند. پژوهشگر با اتخاذ چنین رویکردی، سعی می‌کند مشخص کند که افراد چه رویه‌های را برای دستیابی به عدالت استفاده خواهند کرد.

نظریه اولویت تخصیص مدعی است که رویه‌های تخصیص بر اساس میزان کمکی که به تخصیص دهنده برای دستیابی به اهداف مورد نظرش می‌کند، اولویت‌بندی می‌شوند، که یکی از این اهداف، دستیابی به عدالت است. به عبارت دیگر، انسان رویه‌ای را که باور دارد با بیشترین احتمال، او را به اهدافش خواهد رساند، بیش از همه رویه‌ها ترجیح خواهد داد. در این نظریه، هشت رویه شناسایی شده است که ممکن است به دستیابی به عدالت کمک کند: (۱) رویه‌هایی که فرصتی می‌دهند تا فرد و عامل تصمیم‌گیرنده^۱، برگزیده شود، (۲) رویه‌هایی که از قوانینی پایدار تبعیت می‌کنند، (۳) رویه‌هایی که مبتنی بر اطلاعات صحیح می‌باشند، (۴) رویه‌هایی که ساختار قدرت تصمیم‌گیری^۲ را تعیین کنند، (۵) رویه‌هایی که تدابیر محافظت‌کننده لازم را برای جلوگیری از تبعیض به کار گیرد، (۶) رویه‌هایی که اجازه شنیدن درخواستها و تقاضاها را بدهد، (۷) رویه‌هایی که فرصتهایی را فراهم کند تا تغییراتی در آنها اعمال شود، و (۸) رویه‌هایی که مبتنی بر استانداردهای اخلاقی و وجدانی متداول هستند.

پژوهشهای تجربی که از نظریه اولویت تخصیص منبعث شده‌اند، به طور عمومی و کلان از آن پشتیبانی می‌کنند. این پژوهشها از دو نوع بوده‌اند: یک نوع، پژوهشهایی که در آنها از سوژه درخواست می‌شد تا هر تعداد مثالی که می‌تواند از روالهای منصفانه یا غیرمنصفانه ادراک شده، ارائه دهد؛ نوع دیگر، پژوهشهایی که در آنها سوژه به اهمیت رویه‌های تخصیص مختلف که به صورت سناریو ارائه شده است، رتبه می‌دهد.

در پژوهش دیگری در این طبقه، گرینبرگ (Greenberg, 1986a) از مجموعه‌ای از مدیران میانی می‌پرسد که مؤلفه‌های یک ارزیابی عملکرد منصفانه ادراک شده چیست. وی در این پژوهش مؤلفه‌هایی را سازگار با

1 - the decision-making agent

2 - the structure of decision-making power

نظریه (Leventhal et al, 1980) یافت: (۱) درخواست و استخراج ورودی کارگران، پیش از ارزیابی‌ها، مبنای ارزیابی‌ها قرار گیرد، (۲) فراهم شدن امکان ارتباط دوطرفه در حین مصاحبه‌های ارزیابی، (۳) وجود فرصت به چالش کشیدن یا تکذیب ارزیابی دریافت شده، (۴) درجه آشنایی ارزیابی‌کننده با کار ارزیابی شده، و (۵) استفاده پایدار از استانداردهای ارزیابی. گرینبرگ سپس با استفاده از گونه‌شناسی خود از نظریات عدالت سازمانی، به تحلیل روند تطور نظریات و پرسشهای آنها می‌پردازد.

او معتقد است هم اکنون دو جابجایی و تغییر در نظریه‌ها شاهد هستیم: یکی جابجایی نظریه‌ها از منفعل به مؤثر، و دیگری جابجایی نظریه‌ها از محتوایی به فرایندی. در حقیقت هر چه پیش می‌رویم توجه بیشتری به رویکرد فرایندی مؤثر صورت می‌گیرد یا نظریاتی ترکیبی در حال شکل‌گیری می‌باشد. وی در این مسیر شواهدی نیز از نظریات مؤخرتر ارائه می‌دهد. گرینبرگ در بخش بعد از گونه‌شناسی خود استفاده کرده و حیطه‌های نظریه‌پردازی و پژوهش تجربی مناسب آینده را پیشنهاد می‌کند؛ مثلاً لازم است فهرستی از رفتارهای شغلی (غیر) منصفانه ادراک شده تهیه و طبقه‌بندی شود.

۴- الگویی اولیه از طرح پژوهشی عدالت سازمانی در اسلام

پس از بحث و بررسی عمیق گونه‌شناسی ارائه شده، در ادامه مقاله سعی می‌شود یک طرح پژوهشی در زمینه عدالت سازمانی اسلامی ارائه گردد.

۴-۱- هدف از نظریه‌پردازی در باب عدالت

همان‌گونه که در بخش اول مقاله توضیح داده شد، هر نظریه در پی پاسخ به مشکل و پرسشی ظهور و بروز یافته است. ما معتقدیم علی‌رغم حجم نسبتاً زیاد تلاشهای نظری در باب عدالت سازمانی در غرب، هنوز چارچوبها و پرسشهای پژوهشی آن، بسیار محدود و تنگ است. در زیر مواردی را بر می‌شمیریم که باید نظریه‌پردازی در باب عدالت سازمانی بر اساس آنها، عرصه بروز بسیار گسترده‌تری پیدا کند.

الف- عدالت سازمانی، عنصری فرعی یا محوری: آنچه از روند پرسشهای اصلی نظریه‌های عدالت سازمانی برمی‌آید این است که در ابتدا، عدالت، به خودی خود، دارای اصالت نبوده است و اثرات آن بر عملکرد، رضایت و مشروعیت، پژوهشگران سازمانی را وادار به بررسی این موضوع کرده است و هر چه بیشتر آمده‌ایم عدالت، حداقل بمثابه یک هدف انسان - آن‌گونه که در نظریه‌های فرآیندی مؤثر آمد استقلال بیشتری از آثار خود گرفته و مطلوبیت ذاتی آن مطرح شده است. این در حالی

ادراک فرآیندی است که به وسیله آن، افراد پنداشتها و برداشتهایی را که از محیط خود دارند، تنظیم و تفسیر می‌کنند و بدین وسیله به آن معنا می‌دهند. ادراک یک نفر می‌تواند با واقعیت عینی بسیار متفاوت باشد.

است که ما به بحث عدالت، به عنوان یک بحث تبعی و فرعی نمی‌نگریم؛ بلکه عدالت، محور تحلیل و عملکرد ما در حیطه اجتماع است.

ب- عدالت سازمانی، ارزشی محدود به چند حیطه از سازمان یا ارزشی فراگیر: نکته دیگر آنکه هنوز در بسیاری از عرصه‌های سازمانی کار چندانی در باب عدالت صورت نگرفته است. اغلب پژوهشهای غربی در حیطه تخصیص پاداش و یا حل اختلاف است.

اما از آنجا که از نظر ما عدالت یک ارزش محوری در عمل اجتماعی است، لازم است تجلی ارزش عدالت را در هر یک از ابعاد و مسائل سازمانی و مدیریتی، مورد پژوهش قرار دهیم. چگونه است که امروزه ما در مدیریت به تمامی مسائل سازمان حداقل یک بار از دریچه بهره‌وری و سودآوری می‌نگریم؛ همین امر باید در سنت اسلامی و شیعی در باب عدالت صورت پذیرد.

ج- عدالت سازمانی، پژوهش صرفاً اثباتی^۱ یا پژوهش هم‌هنجاری^۲ و هم‌اثباتی: نکته دیگری که در طبقه‌بندی بالا عیان شد، این است که پژوهشهای عدالت سازمانی، صرفاً جنبه اثباتی دارند، یعنی سعی در توصیف

1 - Positive

2 - Normative

و تبیین وضع موجود انسانها، سازمانها یا سیستمها دارند. در حالی که یک عرصه بسیار مهم دیگر، عرصه تبیین باید‌ها و هنجارها است. این به معنای کوچک شمردن مطالعات تبیینی نیست، بلکه به معنی تکمیل آنها است. ما نیاز داریم که از همه توصیه‌های خرد و کلان شریعت در عرصه‌های مختلف عدالت‌ورزی آگاهی یابیم. شاید گفته شود که ما در شریعت بیشتر به رعایت عدالت توصیه شده‌ایم و فاقد دستورالعملهای ریز و عملیاتی در این عرصه هستیم؛ در جواب این اشکال، ما در بخش ۴-۳ مدلی ابتدایی برای ساماندهی و منظم کردن توصیه‌ها و باید و نبایدهای اسلام و تشیع در عرصه عدالت سازمانی پیشنهاد می‌دهیم.

د- عدالت سازمانی به مثابه «عدالت در تصمیم‌گیری»: سایمون از اندیشمندان مدیریت، مدیریت را همان تصمیم‌گیری تعریف کرده است. بنابراین می‌توانیم با تبیین عدالت در تصمیم‌گیری، به نوعی عدالت سازمانی را معنا بخشیم. پژوهش اسلامی در این عرصه، مخصوصاً ما را در تبیین عدالت رویه‌ای در اسلام یاری خواهد داد. در این عرصه پرسشهای بسیاری قابل پیگیری است؛ مثلاً اینکه چه کس یا کسانی حق (مشروعیت) گرفتن تصمیم در مورد مسأله‌ای را دارند؟ چگونه این حق به آنان اعطا شده است؟ ملاک اعطای این حق به آنان چه چیزی بوده است؟ چگونه آنها باید شناسایی شوند؟ نحوه تصمیم‌گیری در باب یک موضوع، باید به چه شکل باشد؟ و ...

خلاصه محور حاضر آنکه لازم است در پژوهشهای اسلامی، بحث عدالت به عنوان موضوع و ارزشی محوری و مؤثر بر کلیه وجوه و ابعاد حیات سازمانی مورد توجه قرار گیرد، و ضمناً علاوه بر مطالعات تبیینی و اثباتی، به مطالعات هنجاری و ارزشی نیز عنایت لازم صورت گیرد. در این صورت ما با عرصه پژوهشی پویایی مواجه خواهیم بود که می‌تواند الگوی سایر جوامع قرار گیرد.

۴-۲- جایگاه ادراک در عدالت سازمانی

آنچه که در هر چهار نوع نظریات مطرح شده در مقاله گرینبرگ مشترک

به نظر می‌رسد، این است که عدالت، یک وضعیت یا کیفیت ذهنی^۱ است (Greenberg, 1987:16). به عبارت دیگر، مفهوم عدالت سازمانی در ادبیات موجود مدیریت (مدیریت غربی)، ارتباط تنگاتنگی با مفهوم «ادراک از عدالت» و نه خود عدالت دارد.

ادراک فرآیندی است که به وسیله آن، افراد پنداشتها و برداشتهایی را که از محیط خود دارند، تنظیم و تفسیر می‌کنند و بدین وسیله به آن معنا می‌دهند. ادراک یک نفر می‌تواند با واقعیت عینی بسیار متفاوت باشد. همچنین ممکن است افراد از یک چیز واحد، برداشتهای متفاوتی داشته باشند (رابینز، ۱۳۸۵). در مباحث رفتار سازمانی مطرح می‌شود که عوامل متعددی در ادراک مؤثر هستند: عوامل خارج از وجود انسان، نظیر شدت و اندازه محرک، میزان اختلاف پدیده ادراک شده با محیط و بستر آن، تکرار و تداوم محرک و تازگی محرک؛ و عوامل درونی وجود انسان، نظیر انگیزه و شخصیت انسان و تجارب و فراگرفته‌های قبلی وی.

آقای دکتر رضاییان در کتاب «انتظار عدالت و عدالت در سازمان»، پس از طرح سه نوع عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای، هر سه آنها را دارای ماهیتی ادراکی می‌دانند (رضاییان، ۱۳۸۴). ایشان تصریح می‌کنند که «واکنش افراد جامعه نسبت به رویه‌ها به چگونگی ادراکشان از رویه‌ها، نه ماهیت واقعی آنها، بستگی دارد. زیرا از نظر روانشناختی، انسانها بر اساس واقعیتها رفتار نمی‌کنند، بلکه بر اساس ادراک خود از واقعیت واکنش نشان می‌دهند.» (رضاییان، ۱۳۸۴: ۴۹)

پس دریافتیم که از دید متفکران غربی، رفتاری عادلانه است که عادلانه برداشت شود، حال می‌خواهد در حقیقت امر، رفتاری عادلانه باشد یا نه. این نقطه‌ای کلیدی در شناخت نظریات عدالت سازمانی در غرب است. حداقل ثمره این فهم این است که انتظارات ما را در استفاده از نظریات غربی متعادل می‌کند. ممکن است نظریه‌ها و ادبیات آنها در باب عدالت سازمانی بسیار بیشتر از ما باشد، اما دغدغه اصلی آنها فاصله بسیار زیادی با دغدغه‌های

1- a subjective state or quality

ما دارد. مولا و مقتدای ما آن امام همامی است که فرَقش به خاطر شدت عدالتش و جهل مردمش شکافته شد. اگر ما نیز برای عدالت ماهیتی صرفاً ادراکی و ذهنی قایل باشیم، نتیجه آن خواهد بود که عمل حضرت، عادلانه نبوده است، چون از سوی بسیاری عادلانه ادراک نشده است.

اینجا است که بحثهای فراوانی در می‌گیرد. نظریات عدالت سازمانی، شاخص نسبتاً روشنی برای خود در نظر گرفته‌اند و آن ادراک مخاطب رفتار است. البته این شاخص بسیار سیال و متغیر است، ولی با وجود تمام اشکالات روش‌شناختی، تا حدی قابل اندازه‌گیری است. حال شاخصه‌ی عادلانه بودن یک رفتار از دید اسلام و مذهب ما چیست؟

استنباط اغلب ما از منابع دینی، این است که ملاک عدالت در نهایت خود، مطابقت با حق و شرع است. ولی اگر استنباط ما با اشکالی مواجه شد، چه؟ آیا واقعاً در مذهب ما در هیچ‌کجا به مخاطب اهمیت نداده‌اند؟ یا اینکه وضعیت به گونه دیگری است؛ مثلاً اینکه ادراک، اصالت نداشته باشد؛ به عبارت دیگر، آن جایگاه مهمی که غربیها برای آن در نظر گرفته‌اند و همه چیز حول آن معنا می‌یابد، جایگاه درستی نباشد؛ ولی آیا ادراک نمی‌تواند در شاخص، سهمی هر چند اندک یا فرعی دارا باشد.

گویا همه این دغدغه‌ها از سویی از مذهب، و از سوی دیگر از تحصیلات و شغل ما سر بر می‌آورد. ما نه می‌توانیم همه امر عظیمی همچون عدالت را یکسره به دست ادراک افراد بسپاریم، و نه می‌توانیم در عرصه عمل و مدیریت از ادراک افراد چشم‌پوشیم، زیرا رفتار آنها بر اساس ادراک آنهاست. ما علاقه‌مندیم بدانیم آیا نمی‌توان سیستمی را طراحی کرد که هم مطابق شرع عادلانه باشد و هم عادلانه ادراک گردد؟ ما علاقه‌مندیم بدانیم از منظر اسلام، ادراک عرف از عادلانه بودن یک عمل، تا چه حد اهمیت دارد؟ برداشت و ادراک افراد، چقدر در تعریف و تبیین عدالت مؤثر است؟ آیا اینکه مخاطب ما، عمل ما را عادلانه ادراک کند، در تعریف ما از عمل و نظر عادلانه مؤثر است؟ چه راهکارهایی در اسلام اندیشیده شده است تا میان عدالت واقعی و عدالت ادراک شده، تعارض ایجاد نشود؟ در صورتی که

عرف عملی را عادلانه ادراک کند، ولی در واقع امر عادلانه نباشد، چه باید کرد؟ در صورتی که عرف، فردی را برای یک پست سازمانی به هر دلیلی ناعادلانه ادراک کرد، ولی در واقع امر عادل بود، چه باید کرد؟ بر عکس آن چطور، یعنی اگر فردی عادل نباشد، ولی در ظاهر امر فرد عادل جلوه کند، آیا باید در پست سازمانی خود باقی بماند؟

از دید غریبان، اگر عملی یا رویه‌ای عادلانه ادراک نشود، باید کنار گذاشته شود.^۱ یک تأمل اندک در معارف اسلامی نشان می‌دهد که اگر عملی یا رویه‌ای عادلانه ادراک نشود، نباید کنار گذاشته شود. اسلام نیز دستوری یا اجازه‌ای مبتنی بر ترک آن نمی‌دهد، چون عدالت از مبانی اولیه و بنیادین اسلام است. سیره حضرت علی روشن‌ترین مصداق در این عرصه است. اما از سوی دیگر روشن است که این عمل عادلانه نیز حداقل در کوتاه مدت، نتیجه مطلوبی نخواهد داشت؛ و این یعنی همان که ما مأمور به تکلیفیم، نه نتیجه. از همین جاست که به نظر می‌رسد باید سه چیز را از هم تمیز دهیم: نیت عادلانه، عمل عادلانه، رفتار عادلانه ادراک شده. هر نیت عادلانه‌ای لزوماً قرین عملی عادلانه نخواهد شد، زیرا استنباط ما از احکام و موضوعات آن، همیشه صحیح نیست. عمل عادلانه نیز لزوماً عادلانه ادراک نخواهد شد، زیرا درک و فهم مردم، همیشه صحیح نخواهد بود. شاید برای همین است که برای ظهور حضرت حجت (عجل الله فرجه الشریف)، رسیدن مردم به حداقل سطحی از ظرفیت ادراکی ضرورت داشته باشد، زیرا آن زمان، زمان اخذ نتیجه و پیروزی حق بر باطل است.

به نظر می‌رسد در اسلام، عملی مطلوب است که هم نیت فرد عامل، عادلانه باشد، هم خود عمل بر اساس ملاکهای شرع و عقل، عادلانه باشد، و هم مخاطب، عمل را عادلانه ادراک کند. مثلاً خیلی مناسب خواهد بود که علاوه بر تدوین دقیق ضوابط و رویه‌های سازمانی بر مبنای موازین حق و شرع، برای ارزیابی دقیق‌تر آنها، رجوعی نیز به کارکنان و ادراک آنان از

۱- البته این حکم به شرطی است که این ادراک ناعادلانه بودن، تأثیرات قابل توجهی در تحقق اهداف اصلی سازمان و مدیریت بگذارد؛ و اگر نه، حتی اگر ناعادلانه برداشت شود، ولی اثر قابل توجهی بر اهداف بنیادین سازمان و مدیریت - مثلاً سودآوری - نداشته باشد، لازم نیست این عمل ترک شود.

رویه‌ها داشته باشیم.

از این تفکیک ۳گانه که بگذریم، هنوز بحث بر سر ملاک عمل عادلانه باقی است. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد هر چند در اسلام، ادراک شاخص محوری عمل عادلانه نیست، ولی بدون نقش نیز نیست.

به عنوان مثال، علامه طباطبائی در تفسیر شریف المیزان می‌فرماید: «آنچه اصول اجتماعی به دست می‌دهد، اینست که مجتمع بشری به هیچ وجه قادر بر حفظ حیات، و ادامه وجود خود نیست، مگر با قوانینی که از نظر خود اجتماع معتبر شمرده شود، ... و البته باید قانونی باشد که از فطرت اجتماع، و غریزه افراد جامعه، سرچشمه گرفته باشد، و بر طبق شرائط موجود در اجتماع وضع شده باشد، تا تمامی طبقات هر یک بر حسب آنچه با موقعیت اجتماعیش سازگار است، راه خود را بسوی کمال حیات طی کند.» (طباطبائی، ج ۱، ۲۷۹؛ تأکیدها مربوط به همین مقاله است) و یا استاد محمد رضا حکیمی در کتاب الحیاء آورده‌اند: «دوست داشتن عدل و خواستار اجرای آن بودن امری فطری است، از این رو پیامبران که برای آن آمدند تا دفینه‌های عقول مردم، یعنی آنچه را که در فطرت ایشان مستور است بر انگیزند، مردمان را - پس از توحید به عدل دعوت می‌کردند» (حکیمی، ج ۶: ۵۵۳) این شواهد نشان می‌دهد که شاید به حکم فطرتی که در انسان هست، خواست آنها نیز شاخصه‌ای - هر چند فرعی و تبعی - از عدالت خواهد بود.

همه پرسشها و گمانه‌زنی‌های بالا نشان می‌دهد که جایگاه ادراک در عدالت، مسأله بسیار مهمی است که جای تأمل بسیار دارد و می‌تواند یکی از عناصر مهم در نظریه‌پردازی عدالت سازمانی از دیدگاه اسلام باشد.

۴-۳- عدالت حق‌مدار بر بستر ارتباط سازمانی

در بخش ۴-۱ وعده ارائه مدلی ابتدایی برای ساماندهی و منظم کردن توصیه‌ها و باید و نبایدهای اسلام و تشیع در عرصه عدالت سازمانی را مطرح کردیم. مدل ما مبتنی بر سه پیش‌فرض شکل گرفته است:

۱- هنگامی که به مدلها و نظریه‌های مختلف عدالت سازمانی توجه

می‌کنیم، درمی‌یابیم که «عدالت»، صفتی است که همواره بر روی «رابطه» سوار می‌شود. به عبارت دیگر در بحث عدالت سازمانی همواره با دو طرف یک رابطه مواجه هستیم.

۲- از سوی دیگر در بسیاری از تعاریفی که در سنت اسلامی از عدالت شده است، عدالت به معنای ادای حق مطرح شده است؛ یعنی عدالت هنگامی تحقق پیدا می‌کند که حق هر چیزی به او استیفا شود.

۳- ملاک شناخت حق هر کس یا چیزی، شرع و معارف قرآن و اهل بیت (علیهم‌السلام) است.

از جمع‌بندی ۳ فرض بالا می‌توان دریافت که محور محتوای عدالت سازمانی، ادای حقوق شرعی مربوط به هر رابطه ممکن در بستر یک سازمان است. توضیح آنکه در پی ایجاد هر رابطه‌ای میان انسانها یا انسانها با دیگر موجودات، بلافاصله حقوقی دو جانبه برای طرفین ایجاد می‌گردد و به تبع آن وظایفی هم برای طرفین ایجاد می‌گردد. بنابراین رفتاری عادلانه است که در این رابطه، هر یک از طرفین به تمام وظایف شرعی خود عمل کرده و همه حقوق شرعی خود را نیز استیفا نماید.

حال اگر ما انواع روابط ممکن در سازمان را احصاء و طبقه‌بندی کنیم و سپس همه احکام و توصیه‌های ناظر به آن نوع رابطه را از شرع جمع‌آوری کنیم، خواهیم توانست مدلی از گزاره‌های هنجاری و ارزشی ناظر به سازمان و مدیریت ارائه دهیم.

در جدول شماره ۲، انواع روابط متصور مطرح در عرصه سازمانی علامتگذاری شده است. لازم است با شناسایی گزاره‌های ناظر بر هر یک از این روابط، مجموعه مدوئی از بایدها و نبایدهای عدالت سازمانی تهیه شود.

جدول ۲: انواع روابط متصور در عرصه سازمانی^۱

با اجتماع (عرصه عمومی)	با سازمان		با فرد			رابطه فرد غیرسازمانی
	دیگر	خود	غیر سازمانی (فرد عضو اجتماع)	سازمانی		
				از همان سازمان	از سازمانی دیگر	
*	*	*	*	*	*	سازمانی
		*		*	*	غیرسازمانی
*		*	*	*	*	رابطه سازمان
		*		*	*	رابطه اجتماع (عرصه عمومی)

۵- به جای نتیجه گیری

در قسمت قبل سعی کردیم عرصه‌ها و روزنه‌هایی از پژوهش در باب عدالت سازمانی در اسلام را بر روی علاقه‌مندان بکشاییم. مشخص شد که عرصه‌های بکر بسیاری برای مطالعه وجود دارد. مشخص شد که مطالعه عمیق نظریه‌های غرب و ملاحظه چالش‌ها و جهت‌گیری‌های بنیادی آنها، ما را در ارائه نظریات اسلامی عمیق‌تر و مشتاق‌تر می‌سازد. مشخص شد عرصه‌های بسیار جالبی از معارف اسلامی هنوز بر ما مکتوم مانده، چون از آنها پرسش نکرده‌ایم.

نکته‌ای که از آن مغفول ماندیم این است که عدم عزم جدی حکومتها در تاریخ اسلام و شیعه برای تحقق جامع دین، سبب شده مباحث مربوط به حوزه اجتماعیات دین و به تبع آن عدالت اجتماعی (و بالتبع عدالت سازمانی) از غنای لازم برخوردار نباشد. اما آیا باید برای اقامه عدل، منتظر تدوین یک طرح جامع از عدالت بمانیم و سازمانهای خود را رها کنیم؟ آیا نمی‌توان با تلاش برای رفع تبعیض‌هایی که همین امروز بر همه ما عیان است، در این مسیر قدمی برداریم.

۱- این جدول صرفاً از سمت راست به چپ و از ردیف به ستون معنا دارد.

جالب اینجاست که سنن الهی نیز ما را یاری نخواهند کرد مگر آنکه در مسیر عمل نیز گام برداریم. همه می‌دانیم که: «مَنْ عَمِلَ بِمَا عَلِمَ، عَلَّمَهُ اللَّهُ مَا لَمْ يَعْلَمْ»؛ هر کس به آن چیزی که می‌داند عمل کند، خداوند آنچه را که نمی‌داند، به او تعلیم خواهد داد. پس راهبرد امروز ما باید این باشد که بر اساس علم اجمالی موجود، وارد صحنه عمل شویم و با بازخور گرفتن دائم از اجراء و همچنین مطالعات و پژوهش‌های بیشتر، در بهبود و ارتقاء علم اجمالی موجود بکوشیم و تحقق وعده الهی در یاری رساندن و افزایش علم را شاهد باشیم.



ارجاعات

- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، مهدی؛ آذر، عادل؛ (۱۳۸۳). روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت، رویکردی جامع؛ انتشارات صفار.
- حکیمی، محمد رضا. الحیاة. ج. ۶. ترجمه احمد آرام. تهران.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۵). رفتار سازمانی، ج. ۱: فرد. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. دفتر پژوهشهای فرهنگی. تهران.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان. سمت. ۹۲ص.
- طباطبائی، محمد حسین. تفسیر المیزان (ترجمه). ج. ۱.
- عابدی جعفری، حسن؛ ازگلی، محمد؛ (۱۳۷۵). «مروری بر سیر تحقیقات مدیریت اسلامی در ایران»، فصلنامه مصباح، سال پنجم، شماره ۱۹.

Adams, J. S. (1965) Inequity in social exchange. In L. Berko-witz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.

Anderson, B., Berger, J., Zelditch, M., & Cohen, B. P. (1969) Reactions to inequity. *Acta Sociologica*, 12, 1-12.

Berger, J., Zelditch, M., Anderson, B., & Cohen, B. P. (1972) Structural aspects of distributive justice: A status-value formulation. In I. Berger, M. Zelditch, & B. Anderson (Eds.), *Sociological theories in progress* (Vol. 2, pp. 21-45). Boston: Houghton Mifflin.

Concise Oxford English Dictionary. (2004) Oxford University Press.

Crosby, F. (1976) A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83, 85-113.

Crosby, F. (1982) Relative deprivation and working

women. New York: Oxford University Press.

Crosby, F. (1984) Relative deprivation in organizational settings. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 6, pp. 51-93). Greenwich, CT: JAI Press.

Deutsch, M. (1975) Equity, equality and need: What determines which value will be used as the basis for distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149.

Deutsch, M. (1985) *Distributive justice*. New Haven, CT: Yale University Press.

Folger, R., & Greenberg, J. (1985) Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems. In K. Rowland & G. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 3, pp. 141-183). Greenwich, CT: JAI Press.

Fuller, L. (1961) The adversary system. In H. Berman (Ed.), *Talks on American law* (pp. 10-22). New York: Vintage Books.

Greenberg, J. (1986a) Determinants of perceived fairness of performance evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 71, 340-342.

Greenberg, J. (1986b) Organizational performance appraisal procedures: What makes them fair? In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organizations* (Vol. 1, pp. 25-41). Greenwich, CT: JAI Press.

Greenberg, Jerald. (1987) *A Taxonomy of Organizational*

Justice Theories. *The Academy of Management Review*, Vol. 12, No. 1. Homans, G. C. (1961) *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace, and World.

Jasso, G. (1980) A new theory of distributive justice. *American Sociological Review*, 45, 3-32.

Lerner, M. J. (1977) The justice motive: Some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality*, 45, 1-52.

Lerner, M. J., & Whitehead, L. A. (1980) Procedural justice viewed in the context of justice motive theory. In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction* (pp. 219-256). New York: Springer-Verlag.

Leventhal, G. S. (1976a) Fairness in social relationships. In J. W. Thibaut, J. T. Spence, & R. C. Carson (Eds.), *Contemporary topics in social psychology* (pp. 211-239). Morris town, NJ: General Learning Press.

Leventhal, G. S. (1976b) The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9, pp. 91-131). New York: Academic Press.

Leventhal, G. S. (1980) What should be done with equity theory? In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum.

Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980) Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction* (pp. 167-218). New York: Springer-Verlag.

Sheppard, B. H. (1984) Third party conflict intervention:



A procedural framework. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 6, pp. 141-190). Greenwich, CT: JAI Press.

Thibaut, J., & Walker, L. (1975) *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Thibaut, J., & Walker, L. (1978) A theory of procedure. *California Law Review*, 66, 541-566.

Walster, E. (Berscheid, E., & Walster, G. W. (1973) New directions in equity research.

Journal of Personality and Social Psychology, 25, 151-176.

