



واکاوی عدالت سازمانی در آموزه‌های وحیانی

محمد امیری (محمدزاده)^۱

دریافت: ۱۴۰۱/۴/۲

پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۹

چکیده

مسئله‌ی عدالت از دیرباز در کانون توجه مکاتب بشری و الهی بوده است. عدالت یکی از کمیاب‌ترین واژه‌هایی است که در تبیین و توصیف آن سخن‌های فراوان گفته شده و از بنیادی‌ترین مباحث نظری آرمان‌های مشترک است که انسان‌ها را در تمامی دوره‌ها به تکاپو واداشته و سودای نیل بدان داشته‌اند. باین‌وجود در مقام عمل کمتر کسی می‌تواند عدالت را برتابد. عدالت‌خواهی و عدالت‌ورزی و قرار دادن آن در محک اعمال سازمانی و معیار سنجش افکار و رفتار در کانون توجه مکاتب مدیریتی با هر بینش و مبنای قرارگرفته و در آموزه‌های وحیانی علاوه بر آن، هدف اساسی ارسال رُسل و انزال کُتب معرفی شده است؛ ازاین‌رو در مذهب تشیع یکی از اصول دین عدالت شمرده شده است. باین‌وجود پژوهش درخوری با نگرش دینی در حوزه موضوع یافت نشد و برای پر کردن خلأ موجود در این پژوهش تلاش بر آن است که با روش اکتشافی و باهدف کاربردی و ماهیت نظریه‌پردازی داده کار سامانمندی ارائه گردد. برای نیل به مطلوب بر اساس راهبرد GT نخست ۱۴۰ مضمون مرتبط با موضوع از گزاره‌های قرآنی و اسلامی استخراج، سپس در فرایند کدگذاری منجر به ادغام و شکل‌گیری مقوله‌های فرعی و محوری شده است. یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده‌ی آن است که عدالت دارای ابعاد مختلف بوده و نظرات گوناگون درباره‌ی آن ارائه شده است و در این پژوهش با محور قرار دادن عدالت سازمانی گونه‌ها (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) و زیرگونه‌های آن شناسایی و به بررسی گرفته شده است.

واژگان کلیدی: عدالت، عدالت سازمانی، آموزه‌های وحیانی.

۱. دکتری قرآن و مدیریت، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی، جامعه المصطفی (ص) العالمیه
m.amiri4811@gmail.com

یکی از ویژگی‌های بارز انسان‌ها حس عدالت‌خواهی است. در حوزه‌ی نظر برخورد عادلانه در همه‌ی ادیان آسمانی و حتی زمینی و اخلاقی از تأثیرگذارترین رفتارها دانسته شده است (خدوری، ۱۳۹۴: ۱۵-۱۶). مطالعات نشان‌دهنده‌ی آن است که در تمامی ادوار تاریخ انسان‌ها دغدغه‌ی عدالت داشته‌اند. از این رو می‌توان گفت به همان‌سان که قلمرو عدالت گسترده و شامل همه‌ی بشریت است به همان پیمانانه استفاده از یافته‌های سایر ملل در باب عدالت ضرورت دارد؛ اما در مقام عمل به دلیل دشواری پابندی به عدل، کمتر در رفتارهای اجتماعی و مدیریتی افراد، به چشم می‌آید. چنان‌که امیرالمؤمنین (ع) در توصیف حق و عدل به این مسئله به بهترین شکل اشاره نموده است^۱ (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۱۶) و امام صادق (ع) فرمودند: «اگر در میان مردم به عدالت رفتار شود، همه بی‌نیاز می‌گردند» (الکافی، ج ۳: ۵۶۶)، فرمایشات آن پیشوایان آسمانی حاکی از آن است که بسیاری کسانی که در حوزه‌ی نظر حق و عدل را با عبارات و جملات شیرین و دل‌نشین توصیف و تبیین کنند ولی در مقام عمل به آن تن دادن سخت است. به هر حال، به‌طور کلی از حیث نظری همه‌ی ادیان و مکاتب عدالت و دادگری را یکی از مهم‌ترین ارزش‌های انسانی می‌دانند ولی جایگاه آن در اسلام خاص است. گزاره‌های دینی عدالت را از اساسی‌ترین تعالیم و حیانی و دستورات عمل‌های انبیاء و پیشوایان هدایت می‌داند. قرآن کریم هدف از فرستادن پیامبران و رهبران الهی و نیز نزول کتاب‌های آسمانی را بیدارسازی وجدان‌ها برای شناسایی درست باورها، رفتارها، اوصاف، اعمال، نیازها و بهره‌گیری مطلوب از نعمت‌ها و ابزارها و با سنجش منصفانه اقدام عملی در راستای اصلاح و تعدیل خواسته‌ها و درکل جهت‌دهی زندگی به‌سوی مدیر ازل‌ی و سرمدی بیان داشته است^۲ (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۹: ۱۷۱-۱۷۳).

۱. الْحَقُّ أَوْسَعُ الْأَشْيَاءِ فِي التَّوَاصُفِ وَ أَضْيَقُهَا فِي التَّنَاصُفِ لَا يَجْرِي لِأَحَدٍ إِلَّا جَرَى عَلَيْهِ وَ لَا يَجْرِي عَلَيْهِ إِلَّا جَرَى لَهُ وَ لَوْ كَانَ لِأَحَدٍ أَنْ يَجْرِيَ لَهُ وَ لَا يَجْرِيَ عَلَيْهِ لَكَانَ ذَلِكَ خَالِصًا لِلَّهِ سُبْحَانَهُ ذُوْنَ خَلْقِهِ لِعَدْرَتِهِ عَلَى عِبَادِهِ وَ لِعَدْلِهِ فِي كُلِّ مَا جَرَتْ عَلَيْهِ صُرُوفُ قَضَائِهِ ...

۲. لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَ أُنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَ الْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَ أُنزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَ مَنَافِعٌ لِلنَّاسِ وَ لِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَ رُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ (حدید/۲۵).



بر اساس احادیث منقول از پیامبر (ص) بر پایه‌ی عدل همه‌ی امور برپایند «بِالْعَدْلِ قَامَتِ السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ» (الکافی، ۱۴۰۷، ج ۵: ۲۶۶)؛ «بِالْعُدُولِ قَامَتِ السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ» (ابن‌ابی‌جمهور، ۱۴۰۵، ج ۴: ۱۰۳). از منظر اسلام عدل چنان جایگاه برین دارد که همدوش توحید، رکن معاد، هدف تشریح نبوت، فلسفه‌ی پیشوایی و رهبری امت، معیار کمال و مقیاس سلامت اجتماع دانسته شده است (حاتمی و رجیبی، ۱۳۹۱: ۲). عدالت دارای ابعاد فردی، سازمانی و اجتماعی است و برای تمامی جوانب آن کامل‌ترین مرجع و منبع اسلام است. در واقع رویکرد عدالت اجتماعی و سازمانی اسلام را وارد حیات جمعی نموده و بر اساس نیاز ذاتی از مرتبه‌ی خلقت آغاز و در وجود افراد و در نهایت در حیات جمعی بروز و ظهور یافته است (حاتمی و رجیبی، ۱۳۹۱: ۸). با توجه به این‌که تداوم حیات هر نظام درگرو وجود پیوندی مستحکم میان مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی آن است و این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت و رفتار منصفانه قرار دارد و این‌که پایه‌های عدالت سازمانی بر ادراک افراد از رفتار منصفانه یا غیر منصفانه استوارند (بروکندر و همکاران، ۱۳۸۲: ۱۱۶) لازم است از منظر دینی به عدالت سازمانی نگریده شود؛ زیرا باروهای بنیادی و مسئله‌ی هستی‌شناسی نقش اساسی در تعریف، تبیین و عناصر تشکیل‌دهنده‌ی عدالت دارد. از این‌رو ضرورت دارد که در سازمان‌های اسلامی تمامی عملکردها و رفتارها با معیار عدالت مبتنی بر آموزه‌های وحیانی سنجیده شود. خوشبختانه در گزاره‌های دینی و فرمایشات پیشوایان انقلاب اسلامی و ادبیات آن، دستورالعمل‌ها و توصیه‌های راهگشا در این حوزه وجود دارد؛ بنابراین سؤال اصلی پژوهش این است که معیارهای عدالت سازمانی از منظر انقلاب اسلامی چیست؟ از نگاه مدیریتی به تناسب پرسش اساسی، پرسش‌های فرعی آن در حوزه‌ی عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای مطرح است. پژوهشگر تلاش دارد شاخص‌ها و عناصر تشکیل‌دهنده‌ی مجموعه مؤلفه‌های عدالت سازمانی را از منظر انقلاب اسلامی از حیث نظری کشف و استخراج نماید.

مفهوم شناسی

۱- عدالت «Justice»

واژه‌ی عدالت دارای ابعادی است و برای هر بعد آن چندین واژه وجود دارد که پرکاربردترین، آن‌ها «عدل» است. برای «عدل» در زبان فارسی معانی انصاف، امر بین

افراط و تفریط، داوری به حق و مانند آن بیان شده است. (دهخدا، ۱۳۴۱: ۱۲۲) در عربی چندین مترادف برای واژه‌ی عدل وجود دارد که مهم‌ترین آن «قسط، قصد، استقامت، وسط، نصیب، حصّه و میزان» است. واژه‌های متضاد آن‌ها «جور، ظلم، طغیان، میل، انحراف و مانند آن» هست (راغب اصفهانی، بی تا ۳۲۵ و ۴۰۳؛ جبل‌العاملی، ۱۳۹۸ ق: ۷۹۳). آنچه از کتب لغت و تفاسیر برمی‌آید این است که عدل از نظر لغوی، اسم مجرد و مشتق از «عَدَل» به معانی راست کردن، تعدیل و اصلاح نمودن، دوری گزیدن از راه باطل و رو آوردن به راه راست و داوری کردن به حق (ابن منظور، ۱۴۰۵ ق: ۴۳۳؛ المنجد، ۱۳۶۷: ۴۹۱؛ طباطبایی، ج ۶، ۱۴۱۷: ۱۴۰) و به فرموده‌ی امام علی (ع) قرار دادن هر چیز در جای خود است «وضع کلّ شیء فی موضعه» (مازندرانی، ۱۳۸۲، ج ۴: ۱۱۸).

۲- عدالت سازمانی «organizational Justice»

عدالت سازمانی از مسائلی است که علی‌رغم مطالعات بسیار و مناقشات پر دامنه، هنوز از مباحث پیچیده به حساب می‌آید و وفاق چندانی در تعریف آن ایجاد نشده و در این حوزه نظریات بسیاری وجود دارد. در کل این نوع عدالت سازه‌ای ذهنی است که در سطح اجتماعی یا سازمانی ایجاد می‌گردد. بدین معنا که آنچه ممکن است توسط فردی عادلانه ادراک گردد، احتمال دارد توسط فردی دیگری ناعادلانه قلمداد شود؛ زیرا دارای سازه‌ای چندبعدی و مرتبط به ادراک ذهنی افراد از انصاف سازمان در تخصیص منابع، پاداش‌ها و تنبیه‌ها است (بروکنر و همکاران، ۱۳۸۲: ۱۱۶؛ امیرخانی و آغاز، ۱۳۹۰: ۲۴۷) بنابراین می‌توان گفت: «عدالت سازمانی، سازه‌ای ذهنی است که پایه‌های آن بر ادراک افراد از رفتار منصفانه یا غیر منصفانه استوار است».

پیشینه‌ی پژوهش

نظریه‌های مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه‌ی بشری، تکامل یافت و دامنه‌ی آن از نظریه‌های ادیان و فلاسفه به پژوهش‌های اجتماعی و تجربی کشیده شد (افجه و دیگران، ۱۳۹۳: ۲۹). پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع، سازمان‌ها بر تمامی زوایای زندگی انسان‌ها سیطره یافت و در عصر کنونی انسان‌ها از لحظه‌ی تولد تا مرگ مرتبط و وابسته به سازمان‌ها هستند و به همین دلیل عدالت سازمانی به طور گسترده‌ای در رشته‌های مدیریت به خصوص مدیریت رفتارسازی مانی و روان‌شناسی مورد توجه جدی قرار گرفته است



(نادری و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۸)؛ بنابراین مسئله‌ی عدالت‌خواهی و عدالت‌ورزی و عدالت‌گستری از دیربازی موردتوجه بوده و عدالت اجتماعی یکی از مباحث اساسی و تاریخی در بین اندیشمندان و نظریه‌پردازان بوده و هست (کرنیا، ۱۹۹۹). به نظر می‌رسد «استوارت میل» اولین کسی است که اصطلاح عدالت اجتماعی و سازمانی را معادل مفهوم عدالت توزیعی قرار داده است (حاتمی و رحمانی، ج ۱، ۱۳۹۱: ۳۶۶-۳۶۷) و در دانش مدیریت برای اولین بار عدالت سازمانی توسط گرینبرگ «Greenberg» در دهه‌ی ۱۹۸۰ مطرح و دارای سه جزء متفاوت «عدالت توزیعی»، «عدالت روبه‌ای» و «عدالت مراوده‌ای» است (گرینبرگ، ۲۰۰۱: ۲۸۰؛ بروکتر و همکاران، ۱۳۸۲: ۱۱۶؛ امیرخانی و آغاز، ۱۳۹۰: ۲۴۷).

از آنجاکه اساس پژوهش علمی بر آگاهی از مسئله‌ی موردنظر استوار است و میزان بررسی پژوهش‌هایی که برای حل یک مسئله انجام گرفته است، درجه‌ی اهمیت آن را بیان می‌کند (خاکی، ۱۳۹۱: ۱۵۱ و ۱۴۷). در جدول ۱ به چند پژوهش هم‌زمینه اشاره می‌شود. پژوهش‌های یادشده در این جدول به موضوع عدالت پرداخته‌اند و ضمن روشن‌سازی پیشینه‌ی عام قوی و اهمیت مسئله روشن‌گر این نیز هستند که نگارنده به پژوهش نظام‌مند در حوزه‌ی شاخص‌های نظری عدالت سازمانی از منظر انقلاب اسلامی دست نیافته و با عنایت به عدم پیشینه‌ی خاص اهمیت و ضرورت پژوهش روشن و مبرهن است.

جدول شماره ۱: پژوهش‌های پیشین هم‌زمینه

نویسنده	عنوان	روش	نتیجه
افجوه و دیگران، ۱۳۹۳ (مقاله)	مدل جامع عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی	کیفی-اسنادی	با تحلیل محتوا و اجتهاد علمی، مدل عدالت سازمانی با رویکرد دینی استنباط شده است.
حاتمی و رحمانی، ۱۳۹۱	عدالت در اسلام (دوجلدی)	آمیخته	بررسی ابعاد عدالت از منظر اسلام (مجموعه مقالات).
خدوری، ۱۳۹۴	برداشت مسلمانان از عدالت	تحلیلی	تبیین عدالت کلامی، فلسفی، اخلاقی، شرعی و اجتماعی از منظر اندیشمندان

مسلمان.			
کشف مجموعه مؤلفه‌های مرتبط با عدالت سازمانی و بهره‌وری سازمانی و تبیین رابطه‌ی آن‌ها.	اجتهادی استنباطی	تبیین نظری رابطه‌ی عدالت سازمانی و بهره‌وری سازمانی باروی کرد اسلامی	احمدی، ۱۳۹۶ (پایان‌نامه)
بررسی تطبیقی رابطه عدالت و کارایی در غرب و اسلام و تبیین عدالت اقتصادی اسلامی.	آمیخته	عدالت و کارایی در تطبیق با نظام اقتصادی اسلام	عیوض‌لو، بی تا
تبیین برتری و غنای شاخص‌های دینی در این حوزه	تحلیلی - توصیفی	مطالعه‌ی تطبیقی شاخص‌های تأثیرگذار بر تحقق عدالت مرادده‌ای در سازمان	نقی پور و جعفرپور، ۱۳۸۹ (مقاله)
بررسی عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی و تبیین رابطه‌ی آن‌ها در سازمان.	کیفی از نوع همبستگی و آماری توصیفی	تبیین رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی	ترکزاد، بی تا
تبیین عدالت و نقش آن در مدیریت رفتار سازمانی	کیفی	انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)	رضائیان، ۱۳۸۴

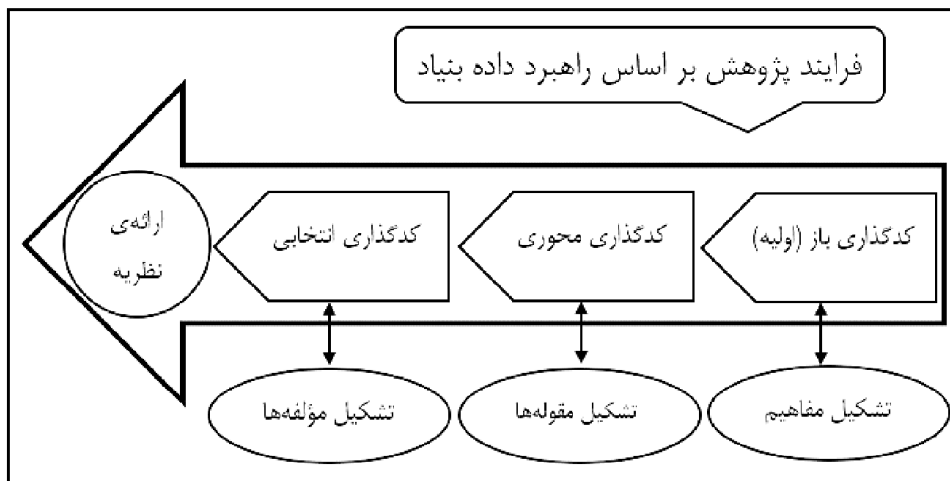
روش تحقیق

پژوهش حاضر به راین فرض بنیادی بنانهاده شده که اسلام به‌مثابه‌ی نور در همه‌ی حوزه‌ها از جمله در عرصه‌ی عدالت سازمانی روشنگری دارد و برای آن معیارها و راهنمای‌های سازنده و منطبق با ارزش‌های متعالی و نیازهای اساسی سرمایه‌ی انسانی ارائه کرده است. با توجه به این مسئله و نیز هدف اساسی مقاله که تبیین عدالت سازمانی از گزاره‌های است، روش مورد استفاده برحسب نوع داده کیفی، از حیث هدف اکتشافی و برحسب برآیند بنیادی است. در این تحقیق از اصلی‌ترین منابع اسلامی (کتاب، سنت) و یافته‌های تئورسی‌های برجسته دینی با راهبرد GT بهره گرفته شده است؛ بنابراین پژوهش از لحاظ شیوه‌ی گردآوری داده‌ها و تحلیل اطلاعات در زمره‌ی تحقیقات توصیفی اکتشافی قرار دارد؛ زیرا درصدد تبیین



و درک آموزه‌های دینی با عدالت سازمانی و کشف متغیرهای آن بوده و برحسب ماهیت مبتنی بر نظریه پردازی داده بنیاد است. فرایند پژوهش

بر پایه‌ی تئوری زمینه بینان فرایند پژوهش بدین صورت است که نخست مضامین مرتبط با موضوع از آموزه‌های وحیانی و گزاره‌های دینی استخراج و در فرایندی مفاهیم مشترک درهم ادغام (کدگذاری باز)، سپس مقوله‌های فرعی شکل گرفت (کدهای محوری) تا دسته‌بندی مطلوب (کدهای انتخابی) به دست آمده و در نمودار ۱ سیر مراحل به نمایش درآمده است.



نمودار شماره ۱: فرایند پژوهش

تبیین مراحل کدگذاری

۱- کدگذاری باز

فرایندی است که به شناخت مفاهیم و ویژگی‌ها و ابعاد آن منجر می‌شود (استروس و کوربین، ۱۳۹۱: ۷۱). در این مرحله پژوهشگر مانند طوفان مغزی بدون حذف موارد تکراری و یا گزینش، تمامی کدها را می‌نگارد (رازنی، عزیزی، ۱۳۹۴: ۸۴). در این تحقیق ۱۵۸ کد (با در نظر گرفتن موارد تکراری) به دست آمد و در جدول ۲ نمونه‌ی گزاره‌های کدگذاری باز نشان داده شده است.

جدول شماره ۲: نمونه مفاهیم استخراجی از کدگذاری باز

شنا سه	نوع داده‌ها	نشانه‌ها	سند	فراوان ی
۱	«صِدْقًا وَ عَدْلًا»، «عَدْلٌ»، «ذَوَا عَدْلٍ مِنْكُمْ»، «اغْدِلُوا»، «أَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ»، «أَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَ الْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» و... «إِنَّ الْإِيمَانَ يُنْبِي عَلَى أَرْبَعِ دَعَائِمٍ عَلَى الْيَقِينِ وَ الصَّبْرِ وَ الْعَدْلِ وَ الْجِهَادِ»، «قَانِمٌ بِالْقِسْطِ، عَدْلٌ فِي الْحُكْمِ»، «مَسْوَرَةٌ يَعْدُلُ»، «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُ بِمَنْزِلَةِ كَفَّةِ الْمِيزَانِ، كُلَّمَا زِيدَ فِي إِيْمَانِهِ زِيدَ فِي بَلَاءِهِ»، «وَ تُوَزَّعُ لَهَا وَ عَلَى الْعَاقِلِ أَنْ يَكُونَ بَصِيرًا بِرَمَانِهِ مُقْبِلًا عَلَى شَأْنِهِ»، «بِالْعَدْلِ قَامَتِ السَّمَاوَاتُ وَ الْأَرْضُ»، «بِالْعَدُولِ قَامَتِ السَّمَاوَاتُ وَ الْأَرْضُ» و...	مطالب مرتبط با عدل، برابری و داد خواهی	انعام/ ۱۱۵، بقره/ ۱۲۳؛ مائده/ ۱۰۶ و ۸، انعام/ ۷۰ و ۱۵۲، حدید/ ۲۵ و... قیس الهلالی، ۱۴۰۵، ج ۲: ۶۱۴؛ صحیفه سجادیه، ۱۳۷۶: ۵۲: کافی، ۱۴۲۹، ج ۱۵: ۷۸۵ و ج ۳: ۶۳۷؛ الخصال صدوق، ۱۳۶۲، ج ۲: ۵۲۵؛ الکافی، ۱۴۰۷، ج ۵: ۲۶۶؛ ابن اَبی جمهور، ۱۴۰۵، ج ۴: ۱۰۳ و...	۷۵
۲	«مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ»، «مَنْ يَتَعَدَّ حُدُودَ اللَّهِ فَقَدْ ظَلَمَ نَفْسَهُ»، «أَذْهَبَا إِلَى فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَى» «مَنْ طَغَى»، «مَعِيشَةً ضَنْكًا»، «مَنْ أَظْلَمَ مِمَّنْ مَنَعَ مَسَاجِدَ اللَّهِ أَنْ يُذَكَّرَ فِيهَا اسْمُهُ وَ سَعَى فِي خَرَابِهَا» و... «مَنْ طَغَى ضَلَّ عَلَى عَمْدٍ بِلَا حُجَّةَ»، «مَنْ تَمَرَّدَ وَ طَغَى، فَإِنَّهُ يَصِيرُ فِي حِزْبِ إِبْلِيسَ وَ جُنُودِهِ» و...	مطالب مرتبط با ظلم، نا برابری و ستمگری	کهف/ ۸۷، طلاق/ ۱، طه/ ۴۳، نازعات/ ۱۷، طه/ ۱۲۴؛ بقره/ ۱۱۴ و... کافی، ۱۴۲۹، ج ۲: ۳۹۴؛ تفسیر عسکری، ۱۴۰۹: ۶۴۶، معانی الاخبار، ۱۴۰۳: ۳۸۶ و...	۵۸
۳	«أَلَّا تَعْدِلُوا اغْدِلُوا»، «أَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَ لَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ»، «مَنْ ظَلَمَ ثُمَّ بَدَّلَ حُسْنًا	مطالب مشترک در خصوص	مائده/ ۸، الرحمن/ ۹، نمل/ ۱۷، نجم/ ۱۷، علل الشرائع، ۱۳۸۵، ج ۱: ۶۷	۲۵

دوفصلنامه تخصصی معارف اسلامی و مدیریت/ سال هشتم/ شماره پانزدهم/ بهار و تابستان ۱۴۰۱



	عدالت وزی و ... و ستمگری	بَعْدَ سُوءٍ»، «مَا زَاغَ الْبَصَرُ وَ مَا طَغَى»، «إِنَّهُ طَغَى فُقُولًا لَهُ قَوْلًا لَيْسَ لَعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يُحْشَى» و...
--	-----------------------------	---

۲- کدگذاری محوری

پس از مشخص شدن مفاهیم بر اساس کدگذاری باز، نوبت به کدگذاری محوری می‌رسد (محمدی، باقری، ۱۳۸۹: ۲۸؛ دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۰). در این مرحله برای استخراج مؤلفه‌ها، بایست عناوین مستخرج مورد مقایسه قرار گیرد (مهربانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۱)، از این‌رو مطالب به‌منظور شناسایی وجوه مشترک و دسته‌بندی به شکل محوری مورد تأمل قرار گرفته و در جدول ۳ کدهای محوری و تشکیل‌دهنده‌ی مؤلفه‌های فرعی نشان داده شده است.

جدول شماره ۳: کدگذاری محوری

عنوان مقوله	مفاهیم (شاخص‌ها)	نوع مقوله	
عدالت توزیعی	سنخیت بازدهی و دریافتی	علّی	
	منطقی بودن بازده‌های دریافتی در مقابل عملکرد (شایسته‌سالاری)		
	پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری افراد		
	تناسب وظیفه با توانایی افراد (موجه و منطقی)		
	توزیع امکانات و پیامدها متناسب با ظرفیت‌ها	زمینه‌ای	
			مراتبی بودن بازده‌های دریافتی
			تأمین نیازهای اساسی سرمایه‌ی انسانی
			بسترسازی جهت خودیابی و پیشرفت
	پیامدی	توجه به اعمال معنوی با تشویق و تنبیه	
		پرهیز از اسراف در توزیع (توجه به نیازها)	
توجه به عدالت، کرامت و تکالیف شرعی			
راهبردی	رعایت انصاف در توزیع امکانات		
	ایجاد فرصت برابر برای بروز شایستگی‌ها		
کنش واکنشی	کاربرد همسان و هماهنگ رویه‌ها برای افراد		
راهبردی	ثبات در رویه‌ها حتی در شرایط بحرانی		
پیامدی	عاری بودن رویه‌ها از سوگیری و غرض‌ورزی		



عدالت رویه‌ای	برخورداری رویه‌ها از پشتوانه‌ی منطقی	علّی / برهانی
	داشتن نظام ارزیابی عملکرد	پیامدی
	امکان اصلاح رویه‌ها بر اساس اقتضائات	زمینه‌ای
	تناسب رویه‌ها با نیازها (جامعیت داشتن)	
	بسترسازی جهت تحقق رویه‌ها (امور اخلاقی)	
	ساختاربندی رویه‌ها (تقدم تشویقی بر تنبیهی)	کنش واکنشی
	توجه رویه‌ها به دغدغه‌های سرمایه‌ی انسانی	پیامدی
	توجه به احساسات و تفاوت‌های فردی	
عدالت مرادده‌ای	شفاف‌سازی و صراحت در مرادوات	علّی
	وجود فرصت برای اصلاح رفتارها	راهبردی
	تشریح رویه‌ها و رخدادهای برای افراد	بسترساز
	لزوم صداقت و درست‌کاری	
	تنظیم تعاملات متناسب با نیازها	
	تقدم تشویق بر تنبیه	پیامدی
	پرهیز از داوری ناروا	
	پرهیز از تجسس در اسرار	
	پرهیز از بی‌حرمتی (لزوم احترام متقابل)	
	رضایت‌مندی و پرهیز از اجبار	

دوفصلنامه تخصصی معارف اسلامی و مدیریت / سال هشتم / شماره پانزدهم / بهار و تابستان ۱۴۰۱

۳- کدگذاری انتخابی

در این مرحله، محقق یک نظریه از روابط میان مؤلفه‌های موجود ارائه می‌دهد (دانایی فرد، امامی، ۱۳۸۶: ۸۷). بر همین اساس در جدول ۴ ابعاد روابط میان انقلاب اسلامی و عدالت سازمانی نشان داده شده است.

جدول شماره ۴: ظهور مؤلفه‌های اصلی از مقوله‌های فرعی

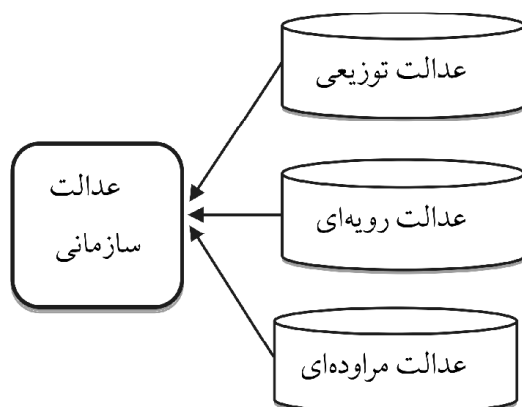
نظریه	مؤلفه‌های اصلی	مفاهیم (کدها) مقوله‌های فرعی
	عدالت توزیعی	شایسته‌سالاری، جبران خدمات، مسئولیت‌پذیری، تأمین نیازهای اساسی و امور رفاهی، پاداش بر اساس عملکرد، رعایت انصاف، حسن فعلی و حسن فاعلی، توجه به ظرفیت‌ها، پشه‌گیری تلاش و قناعت، اتکا به مدیر ازلی.



عدالت سازمانی	عدالت رویه‌ای	قانون‌مداری، توجه به کرامت انسانی، داشتن روحیه‌ی مشارکتی و استفاده از نظریات دیگران، توجه به جنسیت، بر خود برابر، لزوم داشتن تشویقات و تنبیهات انگیزه‌بخش، توجه پویایی محیطی، اهتمام به نیازها و خواسته‌های منطقی
	عدالت مرادده‌ای	دقت در مهارت‌ها، تجارب، کارکردها، قدردانی از کارکنان، دقت در ماهیت کارها و موقعیت‌ها، داشتن رفتار کریمانه، پرهیز از عیب‌جویی، احترام به حریم خصوصی، انگیزه‌ی خیرخواهی، هماهنگی میان رفتار و کردار، داشتن سعی صدر، روحیه‌ی گذشت و مهرورزی، مرادده‌ی مستقیم.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

با مراجعه به منابع اصلی انقلاب اسلامی و تدبر در گزاره‌های موردمطالعه تعداد ۱۵۸ داده در قالب مضامین مرتبط با عدالت استخراج گردید. جداول گام‌های کدگذاری نشان می‌دهد که در کدگذاری باز نشانه‌سازی صورت گرفت، با کدگذاری محوری رابطه‌ی مفاهیم، عناوین و نوع مقوله‌ها مشخص شد و در کدگذاری انتخابی مؤلفه‌های اصلی از مقوله‌های فرعی نظریه استخراج شد. در این قسمت با توجه به روش کیفی و استراتژی داده بنیاد یافته‌ها ارائه می‌گردد. الگوی مفهومی به‌دست‌آمده در نمودار ۳ به نمایش درآمده است.



نمودار شماره ۲: مدل مفهومی پژوهش

تبیین الگو

الف عدالت توزیعی «Distributive Justice»

عدالت توزیعی عمدتاً مبتنی بر تئوری برابری است و به ادراک افراد از منصفانه دانستن پیامدهای دریافتی اشاره دارد. به عبارت دیگر عدالت توزیعی، ناظر به رفتار یکسان داشتن با تمامی کسانی است که شایستگی یکسان دارند (مرصوصی، ۱۳۸۶) بنابراین عدالت توزیعی بر درجه‌ی انصاف ادراک شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامدها و ساده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده‌های نیروها (لمبرت، ۲۰۰۳، ۴) و عادلانه بودن پیامدها و برآیندی که سرمایه‌ی انسانی دریافت می‌کند اشاره دارد (سیدجوادی، ۱۳۸۷: ۵۲).

وقتی افراد یک سازمان در مورد میزان مناسب، درست و اخلاقی بودن پیامدها قضاوت می‌کنند در واقع درباره‌ی رعایت عدالت توزیعی در سازمان داوری نموده (امیرخانی و آغاز، ۱۳۹۰: ۲۴۷) و به این نکته تأکید دارند که افراد خواستار رعایت عدالت در توزیع پیامدهای سازمانی مانند پرداخت‌ها، چالش‌های شغلی، امنیت شغلی، فضای کاری و حتی پیامدهای منفی چون اخراج و تنبیهات می‌باشند (جعفر پور و دیگران، ۱۳۸۵: ۳۰). از این رو جانسون و همکاران او به این باورند که عدالت توزیعی مرجع است و «میلر» محور تعریف عدالت اجتماعی و سازمانی را بر چگونگی توزیع متناسب کالاها و امکانات (اعم از توزیع دارایی در جهت‌گیری مثبت یعنی در راستای کاهش تفاوت‌های میان افراد مختلف و هم در راستای ایجاد انگیزه‌های لازم برای جهت‌دهی افراد به کانال‌های سرمایه‌گذاری مورد نیاز جامعه) قرار داده است (حاتمی و رحمانی، ج ۱، ۱۳۹۱: ۳۶۶).

مطالعات نشان‌دهنده‌ی آن است که در بررسی‌های اولیه عدالت سازمانی، توجه به عدالت توزیعی بوده؛ اما از اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰ توسط گرین برگ و دیگران مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای نیز در کانون توجه قرار گرفت (گرین برگ، ۲۰۰۱: ۲۸۰). با عنایت به مطالب بیان‌شده و نیز دیگر ادبیات مدیریتی می‌توان گفت شاخص‌های عدالت توزیعی عبارت‌اند از: «برابری» (اسکاتیکان و همکاران، ۱۹۹۲: ۴۹؛ فورسید، ۲۰۰۶؛ فاجس، ۲۰۱۱)، «استحقاق»، «انصاف»، «نیاز» (دیوید و میلر، ۱۹۴۶)، «قدرت» (فورسید، فاجس)، «تناسب و سنخیت» (کارگلوئیت، ۲۰۰۱)، «موجه و معقول بودن» (کارگلوئیت و لمبرت،



احمدی، ۱۳۹۶: ۳۸). در گزاره‌های دینی ضمن توجه به این امور در سطح فراتر و ژرف‌تری سخن گفته شده که در ذیل بدان‌ها اشاره می‌گردد:

۱- استحقاق محوری

در این خصوص پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند: «کسی را که به کار گماریدی بایستی حق و مزدش را بیان و پرداخت نمایی» (نهج‌الفصاحه، بی تا: ۱۸۷) و امام رضا (ع) می‌فرمایند: «إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى غَافِرٌ كُلُّ ذَنْبٍ إِلَّا مَنْ... اغْتَصَبَ أَجِيرًا أَجْرَهُ» (صحیفه‌ی امام رضا، ۱۴۰۶: ۶۴).

۲- شایسته‌سالاری

در این حوزه امام علی (ع) می‌فرمایند: «مَنْ أَحْسَنَ الْكِفَايَةَ اسْتَحَقَّ الْوِلَايَةَ» (لیثی، ۱۳۷۶: ۴۳۹). در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه درباره‌ی نظریه‌ی برابری و نگاه عادلانه داشتن به سرمایه‌ی انسانی مطالب ژرف بسیار است. همچنین امام خمینی (آیین انقلاب، ۱۳۷۳: صفحات ۳۸۳، ۴۳۴، ۴۰۹، ۴۵۸، ۴۶۰؛ اخلاق کارگزاران، بی تا: ۱۲-۱۴) و امام خامنه‌ای (حاتمی و رحمانی، ۱۳۹۱: ۳۸۵-۳۹۰) و شهید مطهری (مطهری، ۲۳۶۸: ۴۷-۷۸) در این حوزه بیانات مبسوط دارند. از بُعد معنوی در آیات ۱-۱۱ سوره‌ی مؤمنون و آیات سوره ۶۳ - ۷۰ سوره‌ی فرقان در این باره نکات بسیار یافت می‌شود.

۳- تأمین نیازهای اساسی و امور رفاهی

در این حوزه مطالب بسیار است. از باب نمونه دقت شود در ژرف‌های فرمایش امام علی (ع) که در یک دستور مدیریتی فرمودند: «فَافْسَحْ فِي أَمَالِهِمْ وَوَاصِلْ [مِنْ] فِي حُسْنِ الثَّنَاءِ عَلَيْهِمْ وَتَعْدِيدِ مَا أَبْلَى ذُؤُ الْبَلَاءِ مِنْهُمْ فَإِنَّ كَثْرَةَ الذِّكْرِ لِحُسْنِ [فِعَالِهِمْ] أَفْعَالِهِمْ تَهْزُ الشُّجَاعَ وَتُحَرِّضُ النَّاكِلَ إِنْ شَاءَ اللَّهُ» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳) و در بخش دیگر همین نامه ۵۳ فرموده‌اند: «يَسْعُهُمْ وَيَسَعُ مَنْ وَرَائَهُمْ مِنَ الْخُلُوفِ مِنْ أَهْلِهِمْ حَتَّى يَكُونَ هَمُّهُمْ هَمًّا وَاحِدًا».

۴- پاداش بر اساس عملکرد

در گزاره‌های دینی در این باره مطلب زیاد یافت می‌شود، از باب نمونه به محتوای این آیات دقت شود: «لَا تَنْقُصُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ إِنِّي أَرَأَيْكُمْ بِخَيْرٍ... أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَ

لا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ» (هود/۸۴-۸۵). چه اینکه امام علی (ع) به محمد بن ابی بکر و اهل مصر در این حوزه سفارش‌ها دارند (حرانی، ۱۴۰۴: ۱۷۶) و همچنین به مالک اشتر و نیز در نامه‌ی ۴۳ و خطبه‌ی ۲۳۲ نهج البلاغه از رعایت مساوات و دادن پاداش بر اساس عملکرد و توزیع عادلانه‌ی اموال، فرصت‌های شغلی سخن گفته است.

۵- رعایت انصاف

در این خصوص پیامبر اسلام (ص) فرموده است: «أَنْصِفِ النَّاسَ مِنْ نَفْسِكَ وَأَفْشِ السَّلَامَ فِي الْعَالَمِ وَاتْرِكِ الْمِرَاءَ وَإِنْ كُنْتَ مُحِقًّا» (الکافی، ۱۴۰۷، ج ۲: ۱۴۴) و امام صادق (ع) فرمودند: «أَنْصِفَ النَّاسَ مِنْ نَفْسِهِ رَضِيَ بِهِ حَكْمًا لِيُغَيِّرَهُ» (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۲۷: ۲۱۶) در نامه‌ی ۵۳ نهج البلاغه نیز در این حوزه مطالب ژرف است.

۶- حسن فعلی و حسن فاعلی

از منظر دینی آثار هر عمل مبتنی بر نیت است «النِّيَّةُ أَسَاسُ الْعَمَلِ» (آمدی، ۱۴۱۰: ۵۶) و برای پیشرفت و رسیدن به کمال داشتن توأمان هردو بال لازم است «آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ» (بقره/۲۵).

۷- توجه به ظرفیت‌ها

دادن پاداش‌ها و نیز انجام تنبیه‌ها بایست به میزان ظرفیت‌ها باشد (زارعی متین، ۱۳۷۹: ۱۷۷) و این‌که معیارها و انتظارات بایست پیش از استخدام بیان گردد تا افراد با آگاهی کامل مشغول به کار شوند (حر عاملی، ۱۳۶۵: ۳: ۲۴۶).

۸- تلاش و پشتکار

در این خصوص دقت شود به محتوای آیات «وَأَنْ لَيْسَ لِلنَّاسِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَىٰ» (نجم/۳۹-۴۰).

۹- اتکا به قدرت مدیر و مدبّر کل نظام هستی

از پرمحتواترین گزاره‌های دینی در این خصوص آیه‌ی «مَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا» (طلاق/۳) است (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۱۰: ۴۵۵؛ طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۹: ۳۱۳-۳۱۵).

۱۰- مسئولیت پذیری

درباره‌ی احساس مسئولیت داشتن و عمل به وظیفه گزاره‌های زیادی یافت شد که از آن جمله این احادیث است: «لَا يَغْفُلُ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَلَا يَتَكَبَّرُ عَلَيْهِمْ» (حرانی، ۱۴۰۴: ۳۹۴)، «أَلَا كَلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَ الرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ فَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ» (دیلمی، ۱۴۱۲، ج ۱: ۱۸۴؛ ورام، ۱۴۱۰، ج ۱: ۶). در فرمایشات امام خمینی (ره) نیز به این مسئله عنایت خاص شده است (خمینی، ۱۳۷۳: ۳۰۶؛ بی تا: ۵۳۷).

۲- عدالت رویه‌ای «Procedural Justice»

عدالت رویه‌ای یا روشی مرتبط با ادراک افراد از رعایت انصاف در رویه‌هایی است که تعیین‌کننده‌ی تصمیمات مرتبط با پیامدهای سازمان هستند. در تعریف آن گفته‌اند: «عدالت رویه‌ای انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی است که توسط آن‌ها، پیامدها تخصیص می‌یابند» (کوهن، ۲۰۰۱: ۲۸۰) بنابراین عدالت رویه‌ای در پی درک علل عادلانه یا ناعادلانه یافتن رویه‌ها و آثار ناشی از آن از سوی افراد است (نقی پور فر و دیگران، ۱۳۹۳: ۳۰). در واقع افراد درباره‌ی این‌که چگونه به آن‌ها رفتار می‌شود حساس بوده، برداشته‌ها و شناخت‌های جمع شده از روش‌های استفاده شد در سازمان سهم زیادی در شکل دادن روابط کارکنان با مدیران دارد (افجه و دیگران، ۱۳۸۴: ۳۳۱).

وقتی افراد احساس کنند که در مورد تصمیمات سازمانی حق اظهارنظر دارند، احتمال بیشتر وجود دارد که تصمیم را منصفانه بدانند و هنگامی که افراد فرایند اخذ تصمیم را منصفانه بدانند، پیامدهای مطلوب آن را راحت‌تر خواهند پذیرفت (امیرخانی و آغاز، ۱۳۹۰: ۲۴۷) از این رو به باور جانسون و همکارانش، عدالت روشی، سیستم مرجع و مبتنی بر احترام و ارزش گروهی است (جانسون، ۲۰۰: ۸۳۰) از مطالب بیان شده روشن شد که عدالت رویه‌ای بیانگر آن است که فرایند نسبت به پیامد نقش مهم‌تری در ادراک عدالت دارد یعنی سرمایه‌ی انسانی بیش از میل به درک پیامدهای تصمیم‌گیری خواهان رویه‌های منصفانه در فرایند تصمیم‌گیری است. لونتال برای تحقق عدالت رویه‌ای شش ویژگی «ثبات و پایداری روش‌ها»، «جلوگیری از تعصب و غرض‌ورزی»، «درستی روش‌ها»، «توانایی اصلاح روش‌ها»، «جامعیت» و «اخلاقی بودن» را بیان کرده است (کاراش و همکاران، ۲۰۰۱: ۴۵).

جعفرپور و دیگران، ۱۳۹۳: ۳۰) و گرین برگ علاوه بر موارد مذکور، دو مشخصه‌ی دیگر «مشارکت در تصمیم‌گیری» و «مشخص بودن ساختار اخذ تصمیم» را افزوده است (گرین برگ، ۲۰۰۱: ۲۸۰). از منظر اسلام در این پژوهش شاخص‌های بیشتری استخراج شد که در ذیل به مهم‌ترین‌ها اشاره می‌گردد:

۱- ثبات رویه‌ای

در این باره هم قوانین موضوعه در نظام اسلامی وجود دارد و هم در فرمایشات ائمه (ع) بدان اشاره رفته است. از باب نمونه امام علی (ع) در فرمان حکومتی و مدیریتی‌ای به تصمیم‌گیری و حرکت کردن در چهارچوب‌های مشخص عنایت داشته و می‌فرماید: «فَإِنَّ الْوَالِيَّ إِذَا اخْتَلَفَ هَوَاهُ مَنَعَهُ ذَلِكَ كَثِيرًا مِنَ الْعَدْلِ فَلْيَكُنْ أَمْرُ النَّاسِ عِنْدَكَ فِي الْحَقِّ سَوَاءً فَإِنَّهُ لَيْسَ فِي الْجَوْرِ عَوَظٌ مِنَ الْعَدْلِ» (صبحی صالح، ۱۴۱۴: ۴۴۹). از منظر دینی تا حد ممکن بایست رویه‌ها و روندهای نیک گذشتگان حفظ شود و ادامه یابد (شفیعی و دیگران، ۱۳۸۸: ۷۱) و از باب بهره‌گیری از تجارب «مَنْ تَجَرَّبَ يَزِدُّ حَزْمًا» (لیثی، ۱۳۷۶: ۴۵۴) و این‌که عقل بادانش سامان می‌یابد و باتجربه به کمال می‌رسد (حکیمی، بی‌تا، ج ۴: ۳۷) بایست رویه‌های معقول و مطلوب را بر اساس «خُذِ الْحِكْمَةَ وَ لَوْ مِنْ أَفْوَاهِ الْمَجَانِينِ» (مصباح الشریعه، ۱۴۰۰: ۱۶۱)، «خُذِ الْحِكْمَةَ مِمَّنْ أَتَاكَ بِهَا وَ انْظُرْ إِلَى مَا قَالَ وَ لَا تَنْظُرْ إِلَى مَنْ قَالَ» (آمدی، ۱۳۶۶: ۵۸) مطمح نظر قرارداد.

۲- توجه به کرامت انسانی عزت دینی

در این خصوص آیات و روایات بسیار وجود دارد از جمله این فرمایشات است که: «لَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ» (اسراء/۷۰)، «الَّذِينَ يَتَّخِذُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ أَلِيتَعُونَ عِنْدَهُمُ الْعِزَّةَ فَإِنَّ الْعِزَّةَ لِلَّهِ جَمِيعًا» (نساء/۱۳۹) امام علی (ع) فرمودند: «وَ عَلَيكُمْ بِمَكَارِمِ الْأَخْلَاقِ فَإِنَّهَا رِفْعَةٌ وَإِيَّاكُمْ وَ الْأَخْلَاقَ الدِّينِيَّةَ فَإِنَّهَا تَضَعُ الشَّرِيفَ وَ تَهْدِمُ الْمَجْدَ» (حرانی، ۱۴۰۴: ۲۱۵).



۳- داشتن روحیه‌ی مشارکتی و استفاده از نظریات دیگران

تا حد ممکن بایستی رویه‌ها و روندهای نیک گذشتگان حفظ شود و ادامه یابد و از داشته‌های دیگران بهره گرفته شود، این منصفانه و قرین به صواب است. چنان‌که امام علی (ع) می‌فرماید: «مَنْ شَاوَرَ ذَوِي الْأَلْبَابِ دُلَّ عَلَى الصَّوَابِ» (مفید، ۱۴۱۳، ج ۱: ۳۰۰)، «مَنْ لَمْ يَسْتَشِرْ يَنْدَم» (حرانی، ۱۴۰۴: ۸).

۴- لزوم داشتن تشویقات و تنبیهاات انگیزه‌بخش

در این باره در قرآن کریم می‌خوانیم: «إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ وَإِنْ تَكَ حَسَنَةً يُّضَاعِفْهَا وَ يُؤْتِ مِنْ لَدُنْهُ أَجْرًا عَظِيمًا» (نساء/۴۰)، «جَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ» (شوری/۴۰) «مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَثْمَالِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ» (انعام/۱۶۰). امام علی (ع) می‌فرماید: «لَا يَكُونَنَّ الْمُحْسِنُ وَالْمُسِيءُ عِنْدَكَ بِمَنْزِلَةٍ سِوَاِ فِإِنَّ ذَلِكَ تَرْهِيدٌ لِأَهْلِ الْإِحْسَانِ فِي الْإِحْسَانِ وَ تَدْرِيبٌ لِأَهْلِ الْإِسَاءَةِ عَلَى الْإِسَاءَةِ فَالزَّمْ كَلًّا مِنْهُمْ مَا الزَّمَ نَفْسَهُ أَدْبًا مِنْكَ يَنْفَعُكَ اللَّهُ بِهِ وَ تَنْفَعُ بِهِ أَعْوَانُكَ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۵- رفع سوء تفاهم اگر دیگران برداشت‌های ناصوابی دارند بایست رفع کرد

امام علی (ع) در منشور مدیریتی خود در این باره می‌فرماید: «إِنْ ظَنَنْتَ الرَّعِيَّةَ بِكَ حَيْفًا فَأَصْحِرْ لَهُمْ بِعُدْرِكَ وَ اعْدِلْ عَنْكَ ظُنُونَهُمْ بِأَصْحَارِكَ فَإِنَّ فِي تِلْكَ رِيَاضَةً مِنْكَ لِنَفْسِكَ وَ رِفْقًا مِنْكَ بِرَعِيَّتِكَ وَ إِعْذَارًا تَبْلُغُ فِيهِ حَاجَتَكَ مِنْ تَقْوِيمِهِمْ عَلَى الْحَقِّ فِي خَفْضٍ وَ إِجْمَالٍ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۶- اهتمام جدی به نیازها و خواسته‌های منطقی

در حدیث منقول از امام صادق (ع) مجموعه نیازها و خواسته‌های معقول بهتر از هر نظریه پرداز مدیریتی ارائه شده است. آن حضرت می‌فرماید: انسان‌ها تا وقتی پنج ویژگی لازمه‌ی زندگی را نداشته باشند دائماً گرفتار و در حالت بی‌تعادلی فکری و روحی قرار دارند «خَمْسُ خِصَالٍ مَنْ فَقَدَ وَاحِدَةً مِنْهُنَّ لَمْ يَزَلْ نَاقِصَ الْعَيْشِ زَائِلَ الْعُقْلِ مَسْغُولَ الْقَلْبِ فَأَوْلُهَا صِحَّةُ الْبَدَنِ وَ الثَّانِيَةُ الْأَمْنُ وَ الثَّلَاثَةُ السَّعَةُ فِي الرَّزْقِ وَ الرَّابِعَةُ الْأَنْبِيَسُ الْمُوَافِقُ ... وَ الْخَامِسَةُ وَ



هِيَ تَجْمَعُ هَذِهِ الْخِصَالَ الدَّعَى / آرامش روانی» (الخصال، ۱۳۶۲، ج ۱: ۲۸۴؛ وسائل شیعیه، ۱۴۰۹، ج ۲۰: ۵۱).

۲- مشارکت در تصمیم‌سازی

در قرآن کریم خداوند به پیامبر (ص) امر به این مسئله نموده است. «و شاورْهُمْ فِي الْأَمْرِ» (آل عمران/۱۵۹)، «وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ يَبْتَغِيهَا» (شوری/۳۸). امام علی (ع) می‌فرماید: «لَا غِنَىٰ كَالْعَقْلِ وَلَا فَقْرٌ كَالْجَهْلِ وَلَا مِيرَاثٌ كَالْأَدَبِ وَلَا ظَهِيرٌ كَالْمُشَاوَرَةِ» (صبحی صالح، ۱۴۱۴: ۴۷۸)، «اضْرِبُوا بَعْضَ الرَّأْيِ بِبَعْضٍ يَتَوَلَّدُ مِنْهُ الصَّوَابُ» (آمدی، ۱۳۶۶: ۴۴۲).

۱- مشخص بودن ساختار تصمیم‌گیری

در ادامه‌ی همان آیه‌ی ۱۵۹ آل عمران به ساختار تصمیم‌گیری در نظام دینی اشاره شده است «فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ» (آل عمران/۱۵۹) (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۴: ۵۴-۴۶) و در فرمایشات امام راحل (خمینی، ۱۳۷۳: ۳۴۰-۳۵۰؛ بی تا: ۳۸)، رهبر فرزانه و دیگر تنورسین‌های انقلاب و نیز قوانین مدون نظام اسلامی به این مسئله به روشنی پرداخته شده است.

۳- عدالت مرادده‌ای «Intrareactional Justice»

منظور از عدالت مرادده‌ای یا تعاملی، ادراک افراد از رعایت انصاف در رویه‌هایی است که تعیین‌کننده‌ی تصمیمات مرتبط با پیامدهای سازمانی هستند (امیرخانی و آغاز، ۱۳۹۰: ۲۴۷). اگرچه داوری افراد درباره‌ی عدالت بر اساس نتایجی که به دست می‌آورند یا رویه‌هایی است که از آن برخوردارند؛ اما عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان مواجه می‌شوند نیز استنباط می‌کنند (رضائیان، ۱۳۸۴: ۵۹)؛ بنابراین عدالت مرادده‌ای نوعی دیگری از عدالت است که به دنبال تبیین مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای مطرح شده و از جهت مفهومی متفاوت با عدالت توزیعی و رویه‌ای است. در واقع عدالت مرادده‌ای مرتبط با عمل اجتماعی رویه و کیفیت رفتار میان اشخاص است که به وسیله‌ی هر فردی احساس می‌شود.

در برخی تحقیقات انجام‌گرفته درباره‌ی عدالت مرادده‌ای به دلیل عدم قدرت سنجش دقیق ادراک توسط این عامل دوزیرگروه برای آن «عدالت اطلاعاتی و عدالت میان فردی» در



نظر گرفته شده است. عدالت اطلاعاتی بر کمیت و کیفیت و چگونگی تشریح رویه‌های تصمیم‌گیری (افجه، ۱۳۸۴: ۳۳۲) و اشتراک اطلاعات در بین افراد (فوستر، ۲۰۰۸: ۳۰) و عادلانه بودن سازوکارها و ساختارهای توزیع اطلاعات در سازمان مربوط است (کلوتر، ۲۰۰۸: ۷۱۵) و عدالت بین فردی، به صورت برخوردهای محترمانه‌ای تعریف می‌شود که تصمیم‌گیرندگان با زیردستان دارند (استرکهر، ۲۰۰۸: ۱۳۲) بنابراین حساسیت بین فردی مرتبط با رعایت رفتار مطلوب رؤسای سازمان در برخورد با مرئوسان و زیردستان است (امیرخانی و آغاز، ۱۳۹۰: ۲۴۷). برای عدالت مراوده‌ای در ادبیات مدیریت رایج شاخص‌های مانند «پرهیز از قضاوت ناروا»، «صداقت و پرهیز از فریب»، «حفظ سر و پرهیز از دست‌اندازی به خلوت دیگران»، «احترام و پرهیز از بی‌حرمتی»، «رضایت‌مندی و پرهیز از اجبار» (رضائیان، ۱۳۸۴: ۶۲) و «عنایت به عدالت اجتماعی» بیان شده است (زارعی متین، ۱۳۹۳: ۳۱۲). در واقع عدالت مراوده‌ای به جنبه‌های فرایند ارتباطات در حوزه‌ی ادب، صداقت، احترام میان مدیران و کارکنان مرتبط است (جعفر پور و دیگران، ۱۳۹۳: ۳۱؛ امیرخانی و آغاز، ۱۳۹۰: ۲۴۷) و از منظر اسلام برای آن شاخص‌های کشف و استخراج شده که در ذیل به مهم‌ترین‌ها اشاره می‌گردد:

۱- داوری منصفانه و اقدام آگاهانه

در این باره در قرآن کریم می‌خوانیم: «لَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا» (اسراء/۳۶). امام علی (ع) می‌فرماید: «لَا تَجْعَلُوا عِلْمَكُمْ جَهْلًا وَ يَقِينَكُمْ شَكًّا إِذَا عِلْمُكُمْ فَأَعْمَلُوا وَإِذَا تَيَقَّنْتُمْ فَأَقْدِمُوا» (صبحی صالح، ۱۴۱۴: ۵۲۴) و امام باقر (ع) می‌فرماید: «قُولُوا لِلنَّاسِ أَحْسَنَ مَا تُحِبُّونَ أَنْ يُقَالَ لَكُمْ» (حرانی، ۱۴۰۴: ۳۰۰).

۲- داشتن رفتار کریمانه

در قرآن کریم می‌خوانیم: «وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا» (فرقان/۶۳). امام علی (ع) می‌فرماید: «أَشْعِرْ قَلْبَكَ الرَّحْمَةَ لِلرَّعِيَّةِ وَ الْمَحَبَّةَ لَهُمْ وَ اللَّطْفَ بِهِمْ وَ لَا تَكُونَنَّ عَلَيْهِمْ سَبْعًا صَارِيًا تَغْتَنِمُ أَكْلَهُمْ فَإِنَّهُمْ صِنْفَانِ إِمَّا أَخَّ لَكَ فِي الدِّينِ وَ إِمَّا نَظِيرٌ لَكَ فِي الْخَلْقِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، «أَشْعِرْ قَلْبَكَ الرَّحْمَةَ لِجَمِيعِ النَّاسِ وَ الْإِحْسَانَ إِلَيْهِمْ» (آمدی، ۱۳۶۶: ۶۷) و نیز می‌فرماید: «يَحْتَاجُ الْإِمَامُ إِلَى



قَلْبٍ عَقُولٍ وَ لِسَانٍ قَتُولٍ وَ جَنَانٍ عَلَيَّ إِقَامَةَ الْحَقِّ صَوُولٍ» (آمدی، ۱۳۶۶: ۳۴۰) و امام باقر (ع) می فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يُبْغِضُ اللَّعَانَ السَّبَّابَ الطَّعَانَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ الْفَاحِشَ الْمُتَفَحِّشَ السَّائِلَ الْمُلْحِفَ وَ يُحِبُّ الْحَيِّيَّ الْحَلِيمَ الْعَفِيفَ الْمُتَعَفِّفَ» (حرانی، ۱۴۰۴: ۳۰۰).

۳- احترام و پرهیز از بی حرمتی

درباره‌ی پرهیز از عیب جویی و بازدارای از تمسخر در گزاره‌های دینی سخن بسیار است از جمله در قرآن کریم می خوانیم: «وَيْلٌ لِّكُلِّ هُمَزَةٍ لُّمَزَةٍ» (همزه/۱)، «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّنْ نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُنَّ خَيْرًا مِنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأِسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ» (حجرات/۱۱)، «لَا تَصْعَرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ» (لقمان/۱۸) و امام علی فرمودند: «لَا مِيرَاتَ كَالْأَدَبِ» (صبحی صالح، ۱۴۱۴: ۴۷۸).

۴- خیر خواهی

امام علی (ع) در منشور حکومتی و مدیریتی خود به مالک اشتر فرمان می دهد: «تَقَدُّ مِنْ أُمُورِهِمْ مَا يَتَقَدُّ الْوَالِدَانِ مِنْ وَلَدِهِمَا وَلَا يَتَفَاقَمَنَّ فِي نَفْسِكَ شَيْءٌ قَوَّيْتَهُمْ بِهِ وَلَا تَحْقِرَنَّ لُطْفًا ٤٠٦٩ تَعَاهَدْتَهُمْ بِهِ وَإِنْ قَلَّ فَإِنَّهُ دَاعِيَةٌ لَهُمْ إِلَىٰ بَدْلِ النَّصِيحَةِ لَكَ وَ حُسْنِ الظَّنِّ بِكَ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۵- رفق و مدارا

پیامبر اکرم (ع) فرموده است: «خداوند به من فرمان داده با مردم با مدارا رفتار کنم، همچنان که مرا به ادای واجبات مأمور ساخته است»^۱ (نهج الفصاحه، بی تا: ۲۹۰) و نیز فرمود: «رأس العقل المدارة»، «رأس العقل بعد الإيمان بالله التودد إلى الناس واصطناع المعروف إلى كلِّ برٍّ وفاجر» (همان: ۴۹۶)؛ بنابراین پیامبر اعظم (ص) اساس عقلانی بودن را داشتن ایمان به خدا و دوستی با مردم و نیکوکاری با نیک و بد دانسته است. امام علی (ع) اساس مدیریت را مدارا می داند: «رَأْسُ السِّيَاسَةِ اسْتِعْمَالُ الرَّفْقِ» (لیثی، ۱۳۷۶: ۲۶۳).

^۱. إنَّ اللَّهَ أَمَرَنِي بِمَدْرَةِ النَّاسِ كَمَا أَمَرَنِي بِإِقَامَةِ الْفَرَائِضِ.



۶- صداقت مراوده‌ای

امام علی (ع) می‌فرماید: «إِيَّاكَ وَ مُصَادَقَةَ الْكَذَّابِ فَإِنَّهُ يُقَرَّبُ عَلَيْكَ الْبَعِيدَ وَيُبْعَدُ عَلَيْكَ الْقَرِيبَ» (نهج البلاغه، حکمت ۳۸)، «أَصْدَقُ النَّاسِ قَوْلًا وَعَمَلًا هُوَ الْإِمَامُ» (خزاز رازی، ۱۴۰۱: ۱۶۴) بنابراین صداقت از مهم‌ترین شاخص‌های عدالت مراوده‌ای و پیشوایی است (مهدوی کنی، ۱۳۸۵: ۲۳۷).

۷- پرهیز از بدگمانی و دست‌اندازی به اسرار و خلوت دیگران

در این باره در قرآن کریم می‌خوانیم: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا» (حجرات/۱۲) و امام علی (ع) می‌فرماید: «مِلَاكُ السَّرِّ سَرُّهُ»، «صَدْرُ الْعَاقِلِ صُنْدُوقُ سِرِّهِ» (آمدی، ۱۳۶۶: ۳۲۰)، «صَدْرُ الْعَاقِلِ صُنْدُوقُ سِرِّهِ وَ الْبَشَاشَةُ حِبَالَةُ الْمَوَدَّةِ وَ الْإِحْتِمَالُ قَبْرُ الْعُيُوبِ» (نهج البلاغه، حکمت ۶). آیت‌الله مهدی کنی در این زمینه سخنان قابل توجه دارند (مهدوی کنی، ۱۳۸۵: ۵۷۹).

۸- هماهنگی میان رفتار و کردار

به این مسئله در قرآن کریم چنین عنایت شده است: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ كَبِرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ» (صف/۲-۳). امام علی (ع) به عنوان ابر مدیر جامعه‌ی اسلامی می‌فرماید: «إِنِّي لَا أَحْكُمُ عَلَى طَاعَةٍ إِلَّا وَ أَسْبِقُكُمْ إِلَيْهَا وَ لَا أَنهَاكُم عَنِ مَعْصِيَةٍ إِلَّا وَ آتَاهِي قَبْلَكُمْ عَنْهَا» (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۵) و نیز می‌فرماید: «أَحْمَقُ النَّاسِ مَنْ أَنْكَرَ عَلَى غَيْرِهِ رَذِيلَةً [رَذَائِلُهُ] وَ هُوَ مُقِيمٌ عَلَيْهَا» (آمدی، ۱۳۶۶: ۷۷).

۹- روحیه‌ی گذشت و مهرورزی

خداوند به پیامبر (ص) در قرآن کریم چنین خطاب می‌کند: «فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَئِنَّ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَ اسْتَغْفِرْ لَهُمْ...» (آل عمران/۱۵۹) و در آیه دیگر می‌خوانیم: «وَ لِيَعْفُوا وَ لِيَصْفَحُوا أَلَا تُحِبُّونَ أَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ» (آل عمران/۲۲).

۱۰- مراوده‌ی مستقیم

خداوند به حضرت موسی (ع) دستور می‌دهد: «اذْهَبْ إِلَى فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَى» (طه/۲۴) و زمانی که با آن مراوده‌ای مستقیم داشتی بگو: «هَلْ لَكَ إِلَى أَنْ تَزَكَّى وَ أَهْدِيكَ إِلَى رَبِّكَ



فَتَخَشَى « (نازعات/۱۸-۱۹). امام علی (ع) در این باره به مالک اشتر فرمان می‌دهند: «لَا تُطَوِّلَنَّ احْتِجَابَكَ عَنْ رَعِيَّتِكَ فَإِنَّ احْتِجَابَ الْوَلَاةِ عَنِ الرَّعِيَّةِ شُعْبَةٌ مِنَ الضُّيْقِ وَقَلَّةٌ عِلْمٍ بِالْأُمُورِ وَالْإِحْتِجَابُ يَقْطَعُ عَنْهُمْ عِلْمَ مَا احْتَجَبُوا دُونَهُ فَيَصْغُرُ عِنْدَهُمُ الْكَبِيرُ وَبِعَظْمِ الصَّغِيرِ وَيَقْبُحُ الْحَسَنُ وَيَحْسُنُ الْقَبِيحُ وَيُشَابُّ الْحَقُّ بِالْبَاطِلِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۱۱- سعهی صدر

ظرفیت تحمل رفتارها و گفتارها و کنش دیگران نیازمند سعهی صدر است و این رابطه معناداری با عدالت سازمانی دارد. از این رو حضرت موسی (ع) از خداوند سعهی صدر خواست «رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي» (طه/۲۶-۲۵). خداوند به پیامبر (ص) شرح صدر عطا کرد «أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ» (شرح/۱).

نتیجه گیری

یافته‌ها نشان می‌دهد عدالت دردانش مدیریت، به شکل نظام‌مند در دهه‌ی ۱۹۸۰ مطرح شد و دارای سه گونه‌ی محوری «عدالت توزیعی»، «عدالت رویه‌ای» و «عدالت مراوده‌ای» است. در این پژوهش برای هرکدام گونه‌ها زیرگونه‌های بر پایه‌ی آموزه‌های و حیانی کشف و تبیین شد و روشن شد که رعایت آگاهانه و منصفانه‌ی نگرش دینی موجب رضایت‌مندی و وفاداری به نظام و ارزش‌های حاکم بر سازمان است. مستفاد از آیات قرآن کریم و فرمایشات پیامبر (ص) و ائمه (ع) و تلاش‌های فکری علمای اعلام در باب عدالت این است که برای رهایی از دام افراط و تفریط و احیای معیارهای اسلام ناب باید به «عدالت توزیعی و برابری همگانی» و «عدالت روشی و دادن حق انتخاب و آزادی» و «عدالت خواهی و رعایت انصاف در تعامل با دیگران» اهتمام ویژه داشت. به‌طور مشخص از خطبه‌ی ۱۸۵ و نامه‌ی ۵۳ نهج البلاغه چنین استفاده می‌شود که امام علی (ع) که به فرموده‌ی پیامبر (ص) معیار حق و عدل است نگاهش به عدالت نه از نوع رویکرد طبیعت‌گرایانه و نه محافظه‌کارانه و انطباق با وضع موجود و نه نگاه مساوات‌گرایانه‌ی غربی بلکه علی‌رغم پذیرش خلقت برابر انسان‌ها نگرش تأسیسی و اجتماعی است. ایشان به مالک اشتر دستور می‌دهد به افراد سطح پایین رسیدگی خاص داشته باشد؛ زیرا آنان بنا به دلایلی محروم و ریشه‌ی آن در بی‌عدالتی و نابرابری اجتماعی است اشْعِرْ قَلْبَكَ الرَّحْمَةَ لِلرَّعِيَّةِ وَالْمَحَبَّةَ لَهُمْ وَاللُّطْفَ بِهِمْ... (نهج البلاغه، نامه ۵۳). در آموزه‌های و حیانی به‌صورت ویژه عدل در کانون توجه قرار گرفته و



سفارش به عدالت خواهی جامع نگرانه با ایجاد فرصت های برابر و تأمین نیازهای سرمایه ی انسانی شده است. از داده ها و گزاره ها حاصل شد که اسلام عدل را سرلوحه ی برنامه ها و دغدغه ی همیشگی قرار داده است. یافته ها به این رهنمون اند که عدالت به طور مطلق یک امر نسبی است بدین معنا که هر جا عدالت مرتبط با توحید و معاد باشد و به هستی و آفرینش شکل خاص دهد، نوعی جهان بینی است و آنجا که به نبوت و تشریح و قانون مربوط می شود، یک شایستگی است و آنجا که پای اخلاق به میان می آید آرمان انسانی است و جای که به اجتماع کشیده شده یک مسئولیت است و با این نگر بایست به تبیین عدالت در تکوین و استحقاق و زندگی اجتماعی و سازمانی پرداخت. شالوده یافته های دینی در این باب معرفی کردن عدالت به معنای ناموس خلقت و جان آفرینش و اصل اعتقادی است چراکه ارزش هایی دینی در سایه ی وجود او محقق می شوند. برآیند نهایی این که از منظر اسلام عدالت چنان جایگاه برین دارد که همدوش توحید، رکن معاد، هدف تشریح نبوت، فلسفه ی پیشوایی و رهبری امت، معیار کمال و مقیاس سلامت جمع و جامعه دانسته شده است. عدالت سازمانی سازه ای ذهنی است که در سطح اجتماعی یا سازمانی ایجاد می گردد و پایه های آن بر ادراک افراد از رفتار منصفانه یا غیر منصفانه استوار است.

منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه

۱. آخوندی زاده، سعید (۱۳۸۵). مفهوم عدالت، مجله دانش پژوهان، ش ۸.
۲. آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۴۱۰). غررالحکم و درر الکلم، قم، دار الکتب الاسلامی.
۳. احمدی، عصمت الله (۱۳۹۶). تبیین رابطه‌ی عدالت سازمانی و بهره‌وری سازمانی با رویکرد اسلامی، قم، مؤسسه آموزش عالی علوم انسانی (پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، بارانمایی محمدرضا رحیمی).
۴. افجه، سید علی اکبر (۱۳۸۴). مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی، تهران، سمت.
۵. افجه، سید علی اکبر، نقی پور فر، ولی‌الله، آذر، عادل؛ جعفر پور، محمود (۱۳۹۳). مدل جامع عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی، مجله مطالعات مدیریت، سال بیستم، شماره ۷۴.
۶. بروکنر، جونل وسی گل، فیلیپس (۱۳۸۲). سیر تاریخی نظریه‌ها و تحقیقات درباره‌ی عدالت سازمانی، ترجمه محمد ازگلی، مصباح (علوم انسانی) شماره ۴.
۷. پاینده، ابوالقاسم (بی‌تا - ۱۳۷۷). نهج الفصالحه، تهران، انتشارات دنیای دانش.
۸. العاملی، زین‌الدین، شهید ثانی (۱۳۹۸ ق) الروضه البهیة فی شرح المعه، الجزء اول، قم، مکتبه الداوری.
۹. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۸). حق و تکلیف در اسلام، قم، بنیاد اسراء.
۱۰. دهخدا، علی اکبر (۱۳۴۱). لغت‌نامه، تهران، نشر گلشن.
۱۱. دیلمی، حسن بن محمد (۱۴۱۲). ارشاد القلوب إلى الصواب، قم، الشریف الرضی.
۱۲. حاتمی، محمدرضا و جبار رحمانی (۱۳۹۱). عدالت در اسلام، تهران، مطالعات فرهنگی.
۱۳. حرانی، حسن بن علی (۱۴۰۴). تحف العقول، قم، جامعه مدرسین.
۱۴. حرعاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹). وسائل الشیعه، قم، نشر آل البيت.
۱۵. حکیمی، محمدرضا (۱۴۱۲). الحیات، تهران، نشر فرهنگ اسلامی.
۱۶. خمینی، روح‌الله (۱۳۷۹ - ۱۳۶۲). صحیفه نور، قم، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۱۷. _____ (۱۳۷۳). آیین انقلاب اسلامی (گزیده‌ای از اندیشه و آراء امام) قم، نشر آثار امام.
۱۸. _____ (۱۳۷۸). آداب الصلاة، قم، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام.
۱۹. _____ (بی‌تا). اخلاق کارگزاران در کلام و پیام امام، قم، جامعه مدرسین.
۲۰. _____ (۱۳۷۸). چهل حدیث، قم، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۲۱. خدوری، مجید (۱۳۹۴). برداشت مسلمانان از عدالت، ترجمه مصطفی یونسی و صمد ظهیری، قم، مفید.



۲۲. خلیلیان، اشکذری، محمد جمال و همکاران (۱۳۹۳). معیارهای پیشرفت انسانی از دیدگاه اسلام، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۲۳. خاکی، غلامرضا (۱۳۹۱). روش تحقیق در مدیریت، تهران، نشر بازتاب.
۲۴. خزاز رازی، علی بن محمد (۱۴۰۱). کفایة الأثر فی النصّ علی الأئمة الإثني عشر، قم، بیدار.
۲۵. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (بی تا). المفردات فی غریب القرآن، بیروت، دارالمعرفة.
۲۶. رضائیان، علی (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان (رفتار سازمانی پیشرفته) تهران، سمت.
۲۷. زارعی متین، حسن (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، نشر آگاه.
۲۸. _____ (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی، تهران، نشر آگاه.
۲۹. طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷). المیزان فی تفسیر القرآن، قم، جامعه مدرسین حوزه علمیه.
۳۰. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲). مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران، ناصر خسرو.
۳۱. سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۷). شناخت نحوه‌ی تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی، نشریه مدیریت بازرگانی، ش ۱.
۳۲. شهبازی، عبدالله (۱۳۴۹). ظهور و سقوط پهلوی، تهران، اطلاعات و مؤسسه مطالعات سیاسی.
۳۳. عیوض لو، حسین (بی تا). عدالت و کارایی، تهران، دانشگاه امام صادق (ع).
۳۴. عیوضی، محمدرحیم، هراتی، محمدجواد (۱۳۹۴). تحلیلی بر انقلاب اسلامی ایران، تهران، فروزش.
۳۵. خلعت بری، فیروزه (۱۳۷۱). مجموعه مفاهیم پولی بانکی و بین‌المللی.
۳۶. فرهنگی، منوچهر (بی تا). فرهنگ علوم اقتصادی، تهران، مروارید.
۳۷. صبحی، صالح (۱۴۱۴). نهج البلاغة، قم، هجرت.
۳۸. کلینی، محمد بن یعقوب، الکافی (۱۴۰۷) تهران، دار الکتب الإسلامية.
۳۹. مفید، محمد (۱۴۱۳). الإرشاد فی معرفة حجج الله علی العباد، قم، کنگره شیخ مفید.
۴۰. معین، محمد (۱۳۸۵). فرهنگ معین، تهران، انتشارات امیرکبیر.
۴۱. مطهری، مرتضی (۱۳۶۸). مجموعه آثار، تهران، انتشارات صدرا.
۴۲. _____ (۱۳۷۰). عدل الهی، تهران، انتشارات صدرا.
۴۳. مهدوی کنی، محمدرضا (۱۳۸۵). اخلاق عملی، قم، مسجد مقدس جمکران.
۴۴. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۸). پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم، مؤسسه امام خمینی (ره).
۴۵. _____ (۱۳۹۲). تئوری‌های انقلاب اسلامی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۴۶. مفضل، بن عمر (بی تا). توحید مفضل، قم، نشر داوری.
۴۷. مازندرانی، محمد صالح (۱۳۸۲). شرح الکافی، تهران، المكتبة الاسلامیه.
۴۸. مرصوصی، نفیسه (۱۳۸۶). تحلیلی جغرافیایی از تئوری‌های عدالت اجتماعی، علوم جغرافیایی، ش ۱۰.



۴۹. منصوری، جواد (۱۳۸۲). قیام ۱۵ خرداد به روایت اسناد ساواک، تهران، بررسی اسناد انقلاب اسلامی.

۵۰. نادری، ناهید و محمدرضا؛ هویدا، رضا؛ سیادت، علی (۱۳۸۹). رابطه عدالت سازمانی با مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد کارکنان، پالایش نفت اصفهان، رویکردهای نوین آموزشی، سال پنجم، شماره ۲.
۵۱. نقی‌آباد، ولی‌الله، جعفر پور، محمود (۱۳۸۹). مطالعه‌ی تطبیقی شاخص‌های تأثیرگذار بر تحقق عدالت مرادده‌ای در سازمان، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین، شماره ۸۱ اسفندماه ۸۹.
۵۲. لیثی واسطی، علی بن محمد (۱۳۷۶). الحکم و المواعظ، قم، دارالحدیث.

منابع لاتین

۱. Lemberg; Eric (۲۰۰۳). The impact of orhanizational Justice and on correctional staff, jounal of criminal, voi. ۳۱. Lssue. ۲.p. ۴-۵.
۲. Johnson, R.E, selenta, C, Lord. R.G (۲۰۰۶). When organizational justice, and the self-concept, meet consequences, for the organization and its members. ۹۹:۱۷۵-۲۰۱.
۳. Cohen-charash, Spector, p.E (۲۰۰۱). The Role of justice in organizations: a meta-Analysis, orhanizational Behavior and human decision proceses, ۸۶.
۴. Greenberg, Jerald (۲۰۰۱). A taxonomy of organizational justice theory, Academy of management, Reviw, voi. ۱۲, No. ۱, pp.