

نشریه علمی - پژوهشی بهبود مدیریت
سال هفتم، شماره ۳، پیاپی ۲۱، پاییز ۱۳۹۲
صفحات: ۴۱ - ۲۵

طراحی الگوی دو سطحی ارتقای شغلی مدیران بر مبنای عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۱/۱۳، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۷/۲۴)

محمدشتا دادفر^۱، امیر عبدالهی خلیج^۲

چکیده

از آن‌جا که سازمان‌ها شامل مجموعه‌ای از انسان‌ها هستند، نیاز به توجه به مفاهیمی چون معنویت و دیگر مفاهیم وابسته به آن، در سازمان‌ها نیز رو به افزایش است. از جمله‌ی این مفاهیم، عدالت و به‌طور خاص، عدالت سازمانی، است که لازم است تا درباره آن بررسی بیشتری صورت گیرد. در این مقاله، با تأکید بر محور قرار دادن عدالت سازمانی، به‌عنوان یکی از ارکان پویایی، رشد، نفوذ و هوشمندی سازمان‌های دولتی در جامعه و همچنین با نگاهی دقیق به مقوله ارتقای شغلی مدیران در سازمان‌های دولتی کشور، الگویی دو سطحی و نهادی و مبتنی بر فرهنگ و عدالت اسلامی برای این‌گونه سازمان‌ها، ارائه شده است.

به‌منظور طراحی الگوی مفهومی تحقیق، ابتدا به مفهومی واحد از چترگستری عدالت، به‌عنوان گفتمانی اثباتی اشاره شده است و سپس با مبنای قرار دادن این گفتمان و تشخیص شاخص‌های عدالت سازمانی، عوامل مؤثر در فضای ارتقای شغلی مدیران در سازمان‌های دولتی کشور، مورد بررسی قرار گرفته است. به‌کارگیری این عوامل نیز در دو سطح حقیقی و واقعی است؛ به این صورت که عوامل به‌کارگرفته شده در فضای واقعی (آن‌چه هست)، همان عوامل موجود در سازمان‌ها است و عوامل به‌کار گرفته شده در فضای حقیقی (آن‌چه باید باشد)، شاخص‌های اصلی سازه الگو را تشکیل می‌دهند.

روش تحقیق در این مطالعه، کیفی و از نوع توصیفی-تحلیلی است که به بررسی شاخص‌های مبنایی، با محور قرار دادن عدالت در فلسفه مدیریت اسلامی، پرداخته است که بر اساس آن، الگویی دو سطحی به‌منظور ارتقای شغلی مدیران در سازمان‌های دولتی، با الزامات جمهوری اسلامی ایران و سازمان‌های دولتی هم‌تراز آن، طراحی و ارائه شده است. این تحقیق، نگاهی هدف‌مند بر مقوله ارتقای شغلی دارد که مبتنی بر عدالت سازمانی با توجه به ترکیبی نهادی از دو سطح واقعی و حقیقی در ارتقای شغلی است. بر این اساس، یافته‌های آن برای رشد و گسترش اثربخشی و هوشمندی در سازمان‌های دولتی، مفید خواهد بود. همچنین، نتایج آماری این تحقیق نشان‌دهنده اهمیت مضاعف مؤلفه‌های ارتقای شغلی در سطح حقیقی عدالت سازمانی (مبتنی بر عدالت متوازن حداکثری) از دیدگاه مدیران و صاحب‌نظران، با فراوانی ۸۸ درصد نسبت به ۷۵ درصد سطح واقعی است که نشان دهنده تفاوت درصدی معناداری است.

واژه‌های کلیدی: عدالت، عدالت سازمانی، عدالت متوازن حداکثری، ارتقای شغلی مدیران، الگوی دو سطحی، سازمان‌های دولتی.

^۱ - کارشناس ارشد EMBA (نویسنده مسؤول): shetabadra14@gmail.com

^۲ - کارشناس ارشد فلسفه اخلاق: aak.qbs@gmail.com

(۱) مقدمه

کمال جویی، از صفات ذاتی انسان است. انسان همواره و در هر موقعیتی که قرار داشته باشد، به دنبال آن است که از وضع فعلی خود به وضع مطلوب‌تری، ارتقا پیدا کند. از طرفی دیگر، عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب را برای توسعه جوامع انسانی پدید آورده است. پس از انقلاب صنعتی و تسلط یافتن سازمان‌ها بر جوامع بشری نیز، به وضوح مشاهده شده است که زندگی انسان‌ها، وابسته به حیات آنهاست و سازمان‌ها، کارکردی شبیه به زندگی انسان‌ها پیدا کرده‌اند، به گونه‌ای که می‌توان هر یک از جنبه‌های زندگی انسان‌را، برای آن‌ها نیز، متصور شد.

معنویت، یکی از مقوله‌های جدید است که در طول حیات یک سازمان مورد توجه قرار گرفته است [۲۷]. با پی‌گیری ریشه موضوع معنویت، عدالت هم‌تراز با محتوای معنویت (نه صرفاً عدالت موجود در مکاتب مادی)، به صورت خاص موضوعیت می‌یابد تا بتوان با نگاهی دقیق در زوایای مختلف آن و به‌خصوص از منظر اسلام ناب، زمینه رشد و تعالی هر چه بیشتر جز و کل سازمان را به‌صورت جامع مهیا کرد.

از سوی دیگر، رضایت شغلی با تأیید اهل نظر، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت سازمانی به‌منظور افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است [۲۲]. بر این مبنای بالا بردن کیفیت عملکرد نیروی انسانی سازمان و در سطحی کلان‌تر، ارتقای شغلی مدیران که بخشی کیفی است، بر اساس چارچوب‌های عدالت سازمانی و رایه الگویی مفهومی برای آن، امری ضروری برای سازمان‌های دولتی به شمار می‌رود.

امروزه همه سازمان‌های دولتی برای توسعه و پایداری در عرصه رقابتی و خدمت‌رسانی، به نوعی سیستم ارزیابی عملکرد نیاز دارند که در قالب آن بتوانند کارایی و اثربخشی برنامه‌های سازمانی، فرآیند و منابع انسانی خود را مورد سنجش قرار دهند [۲۳] که از آن به‌عنوان ابزاری برای تحقق اهداف و راهبردهای هر سازمان یاد می‌شود، به طوری که فقدان نظام ارزیابی برای ارتقای شغلی در ابعاد مختلف سازمانی، یکی از علایم بیماری سازمان‌ها تلقی می‌شود [۲۷].

در این مسیر نیروی انسانی متخصص شروع کار خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطوح در سازمان شروع می‌کنند و بیشتر آنان به پیشرفت خود و کسب عمیق‌ترین مسئولیت‌ها و پاداش اهمیت می‌دهند [۲۴]. اما از طرفی عدالت اقتضا می‌کند که یک رشد همه‌جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود، هیچ‌کس در یک حد نماند و زمینه شکوفایی استعدادها فراهم شود [۱۰]. به عبارت دیگر، ارتقای شغلی در سطح مدیران نیازمند درک عدالت و همخوانی آن با واقعیت‌های سازمانی است.

بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت، احساس عدالت در کارکنان و مدیران است. در فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و مهم‌تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان و مدیران، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر هر یک از ابعاد انگیزش حائز اهمیت است. [۱۵]. پس یک طرح ارتقای شغلی عادلانه می‌تواند موجب انگیزش نیروی انسانی و ایجاد فرصتی برای مهارت و دانش و ارتقای شغلی بیشتر گردد [۲۵]. نبودن این الگو نیز برای فرد و سازمان، نتایج منفی به دنبال خواهد داشت [۳۱]. به

نحوی که ممکن است فرد را به نگرش‌ها و رفتارهایی برساند که دیگر کارایی ندارد و همین امر به صورت کاهش مسئولیت سازمانی و کاهش عملکرد بروز می‌کند [۲۸].

در این تحقیق، پس از بررسی مؤلفه‌های عدالت سازمانی و ارتقای شغلی در دو سطح واقعی (آنچه هست) و حقیقی (آنچه باید باشد) و با محور قرار دادن عدالت در فلسفه مدیریت اسلامی، به طراحی الگویی به‌منظور ارتقای شغلی مدیران در سازمان‌های دولتی، با در نظر گرفتن الزامات جمهوری اسلامی ایران و سازمان‌های هم‌تراز آن، پرداخته شده است.

۲ ادبیات تحقیق

۲-۱ - مبانی نظری

عدالت، یک مفهوم چندوجهی و گسترده است و در رشته‌ها و شاخه‌های مختلف دارای یک مفهوم فلسفی و به معنای نبودن تبعیض و رعایت منصفانه تفاوت‌هاست [۲۰]. واژه عدالت، در لغت به معنای الف) تناسب در برابر نبودن تناسب از نظر کل و مجموع نظام عالم [۱۸] ب) مساوات در برابر تبعیض [۱۳]، ج) اعطای حقّ ذی‌حق در برابر جور [۴]، د) رعایت استحقاق افراد در افاضه وجود در برابر امتناع از افاضه وجود به آن‌چه امکان وجود به کار رفته است [۱۹]. بنابراین، هر جنبه‌ای از عدالت، معانی متعددی دارد که شاید مهم‌ترین آنها قسط، قصد، استقامت، نصیب، حصه، میزان، انصاف و غیره باشد [۵].

عدالت در شریعت به معنی راستی در راه حق و برتری دادن عقل بر نفس، است و در اصطلاح، عدالت عبارت است از پرهیز از گناهان بزرگ و اصرار نکردن بر گناهان کوچک و رعایت تقوا و دوری از افعال پست، که از همه این‌ها به عنوان «ملکه عدالت» تعبیر می‌شود [۱]. عدالت خاص نیز، یعنی این‌که حقّ هر کسی را بدهند که این مفهوم در فرهنگ اسلامی آورده شده است [۱۷].

در میان اندیشمندان اسلامی نیز، مرحوم شیخ انصاری، عدالت را استواری و استقامت می‌داند و مرحوم علامه طباطبایی، عدالت را برپاداشتن مساوات و برقراری موازنه بین امور می‌داند، به طوری که هر چیزی سهم مورد استحقاق خویش را داشته باشد [۱۲]. در این میان شهید مطهری، به تعریفی جامع و مانع اشاره می‌کند: «عدل در برابر ظلم (پایمال کردن حق دیگران) قرار گرفته و آن‌چه همواره باید در قوانین بشری به معنای عدالت اجتماعی رعایت شده و همگان آن‌را محترم بشمارند، همین معناست. بر این اساس، ظلم به معنای تجاوز به حریم و حق دیگری نسبت به خداوند محال می‌باشد، چون او مالک علی‌الاطلاق بوده و هیچ‌چیز در مقایسه با او، اولویت ندارد. این تعریف از عدالت متکی بر دو چیز است که یکی حقوق و اولویت‌هایی است که نیمی از افراد بشر نسبت به یکدیگر و در مقایسه با یکدیگر نوعی حقوق و اولویت پیدا کرده و دیگر این‌که خصوصیت ذاتی بشر به‌گونه‌ای است که با استفاده از اندیشه‌های اعتباری، در دستیابی به مقاصد و سعادت خود از آنها به‌عنوان وسیله‌ی انجام کار، بهره می‌برد. در نتیجه، باید برای رسیدن افراد جامعه به سعادت، یک‌سری حقوق و اولویت رعایت شود [۱۸]. به طور کلی، آن‌چه که در تعاریف واژه عدالت به مقاصد ما نزدیک است، مفهوم عدالت به معنای برابری مبتنی بر شایستگی و اهلیت و مفاهیم دیگری از این قبیل است.

واژه عدالت سازمانی، در زبان ادبیات مدرن، توسط گرین‌برگ^۱ در دهه ۱۹۷۰، بیان شد. فرناندس و وامله^۲، به نقل از گرین‌برگ، بیان کرده‌اند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان‌شان اشاره دارد [۸]. عدالت سازمانی متغیری است که برای توصیف عدالتی که به‌طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود. به خصوص، در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به‌صورت عادلانه‌ای با آنها رفتار شده است [۲۱]. مفهوم عدالت سازمانی در چند دهه اخیر توسعه یافته است که شامل تئوری‌های توزیعی، روبه‌ای و تعاملی است. محققان از این تئوری‌ها، الگویی چهار عاملی از عدالت سازمانی را پذیرفته‌اند که عدالت توزیعی، عدالت روبه‌ای و دو دسته عدالت تعاملی به‌ویژه عدالت اطلاعاتی و بین فردی را در بر می‌گیرد [۳۳].

بیشتر افراد، به‌طور حدودی در مدت سه سال در یک شغل ماهر می‌شوند و پس از این مدت کار برای آنها، معمول و یکنواخت شده و دیگر چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد. در این حالت فرد احساس درماندگی می‌کند و کار خود را کم ارزش و ناخوشایندتر از قبل می‌داند. ممکن است فرد به نگرش‌ها و رفتارهایی برسد که دیگر کارایی ندارند و سلامت جسمی و روانی‌اش نیز دچار تزلزل می‌گردد. بنابر نظریه لاوسن و شن^۳ (۱۹۹۸)، برخی از نظریه‌ها بر پیش‌راندن افراد در زمینه‌ها و موقعیت‌های سازمانی تأکید دارند، در حالی که تعداد دیگری از نظریه‌ها بر فرآیندهای شناختی تأکید دارند، فرآیندهایی که سبب کارکردن و باقی ماندن کارکنان در یک سازمان خاص می‌شوند [۲۹].

از جمله این نظریه‌ها، نظریه برابری است که مهم‌ترین آنها توسط آدامز^۴ ارایه شده است و اساساً بر دو مؤلفه درون‌دادها (شامل آنچه که افراد با خود به محیط کار می‌آورند؛ مانند مهارت‌های اختصاصی، استعدادها یا تلاش‌های کاری) و برون‌دادها (آنچه کارکنان از شغل خود به دست می‌آورند مانند دستمزد، فرصت پیشرفت و مزایای جانبی) تأکید دارد [۳۰]. بیشتر ارزش نظریه برابری برای مدیران در آن است که این نظریه اهمیت «فراگردهای مقایسه اجتماعی» را برجسته می‌سازد و تأکید می‌کند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران، ارزیابی می‌کنند. از این رو، مدیرانی که برای برخورد با مسأله «احساس بی‌عدالتی» از راه حل‌های موقت استفاده می‌کنند، با مشکلات جدی مواجه می‌شوند [۱۴].

بنابراین در نگاهی وسیع، ارتقای شغلی پیش از تحقق، نیازمند بسترهای لازمی است که در مراحل قبلی باید فراهم شده باشد. به عبارت دیگر، چنانچه فضای رشد و پیشرفت مبتنی بر فضایی عادلانه باشد، آرامش و انگیزه برای ارتقا، چند برابر خواهد شد و همچنین، معیارهای عدالت‌محور، زمینه‌ساز ارتقای شغلی مدیران خواهد شد. بر این اساس، ارتقای شغلی اشاره به فرآیندی نظام‌مند دارد که با رعایت جنبه‌های پیشینی، زمینه‌های ارتقا و بسط ماهوی پسینی را فراهم می‌آورد. چنانچه این گزاره به درستی تبیین شده و رسم شود، مدیرانی که با این مفهوم هماهنگ باشند، به ارتقای شغلی خواهند رسید.

^۱. Greenberg

^۲. Fernandes and Vamlh

^۳. Lavsn and Shen

^۴. Adams

در سازمان‌های دولتی که با کارکردهای متنوعی تشکیل شده‌اند، چنین مدیرانی، ارزشمند خواهند بود. سازمان‌های دولتی، در لغت مدیریتی به معنای سازمان‌هایی هستند که به‌منظور خدمت به مردم، با هدف سود رسانی بهینه به مردم و با فلسفه اثربخشی کیفی و خدمت‌رسانی و استفاده بهینه و مسئولانه از منابع و امکانات کشور و جهت‌دهی صحیح به بیت‌المال، تشکیل می‌شوند. بنابراین چنین سازمانی، دارای وظایف تعریف شده‌ای است که تمام امکانات و صلاحیت آن در اختیار دولت است و ماهیتی غیرانتفاعی دارد [۷]. اگر چنین تعریف عمیقی برای دولت در نظر گرفته شود، بی‌تردید ارتقای شغلی مدیران چنین سازمان‌هایی، جز از مسیر عدالت سازمانی و بر مدار فلسفه عدالت اسلامی؛ امکان‌پذیر نخواهد بود. قرینه این گفته، در تحلیل مدیریت انبیا و اولیای الهی و تجربیات عملی حاصل از این الگو، قابل ارایه است که نمونه‌ی این موضوع را در ارتقای مناصب دوران دفاع مقدس و پیش‌تر، تجربه انقلاب کبیر اسلامی می‌توان مشاهده کرد. سابقه‌ی موضوع را می‌توان در قرآن کریم (سور: آل عمران، نساء، مائده، انبیاء و بسیاری از سوره‌های مدنی) و در سطحی نازل‌تر، در دوران تحقق انقلاب و دفاع مقدس مشاهده کرد؛ جایی که جوانان انقلابی، مسئولیت‌های سنگینی را عهده‌دار شدند و سازمان‌های موجود در آن دوره را با گسترش چتر عدالت اسلامی، مدیریت کردند و این همان الگوی مدیریتی بود که کشوری را با دست خالی در مقابل ابرقدرتان دنیا با صلابت و موفقیت نشان داد و تثبیت نمود.

۳ روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نوع کیفی و با روش توصیفی-تحلیلی است که به دلیل دو سطحی بودن (در نظر گرفتن فضای واقعی و حقیقی) الگوی تحقیق، به صورت تطبیقی است. الگوی تحقیق، در پنج مرحله انجام شده است. در مرحله اول، مطالعه کتابخانه‌ای و اسنادی، شامل بررسی کتب، نشریات علمی، مستندات، انتشارات، گزارش‌های رسمی و مکتوب و منابع و اطلاعات داخلی و خارجی که خروجی آن مبانی نظری تحقیق را تشکیل داده است. در مرحله دوم، در راستای مرحله اول و با نگاه اجمالی به گزاره‌های گسترده و بکر دین مبین اسلام، به کسب مؤلفه‌های مربوط به واژه‌های کلیدی تحقیق حاضر پرداخته شده است و از میان مؤلفه‌های گوناگون، سازه محتوایی الگوی تحقیق شکل گرفت و سپس با نگاه مبتنی بر اولویت‌بندی، در الگو به صورت دو سطحی نمایش داده شد. معیار انتخاب، تفکیک و اولویت‌بندی مؤلفه‌ها نیز، نزدیکی مؤلفه‌ها به تجمیع بار معنایی «عدالت سازمانی» و «ارتقای شغلی» بر محور عدالت اسلامی بوده است. در این میان، به نظریه‌های رفتاری و فراگردی و همچنین الگوی مدیریتی مدیران آمریکایی، ژاپنی، ترکیبی و نیز الگوی مدیریتی مدیران اسلامی توجه شده است. لازم به ذکر است که الگوهای مدیریتی نام برده شده با الگوی مدیریت اسلامی، تفاوت مبنایی و اختلاف رویکردی دارند. این که نگاه به این الگوها داشته‌ایم به معنای ترکیب تضادها نیست، بلکه تلاش شده است از ویژگی‌های مثبت الگوهای دیگر نیز استفاده شود. در عین حال مبنای کار، الگوی مدیریت اسلامی بوده است که دین مبین، جامعیت و مقتضای فطرت، شرط آن است. بر این اساس الگوی مدیریت اسلامی از دل قرآن کریم و روایات شریف حاصل می‌شود و در نتیجه حاصل عقل و اجماع و حتی دانش بشری نیست.

اسلام دارای فرهنگ و تمدن اصیل، حیات، بالندگی و انعطاف است. دارای دستگاهی فعال، تغذیه کننده، با نظام جذب، گوارش و پالایش است. این فرهنگ و تمدن، از اصولی ارزشی تشکیل می‌شود که ثابت و بی‌تغییر بوده و ریشه در نیازهای ثابت و جاوید انسان‌ها دارند، مبتنی بر فطرت و خلقت هستند و توسط وحی و کتاب و سنت تنظیم شده‌اند و یک رژیم و دستگاه ارزشی هستند. این منظومه ارزشی و آرمانی و جاویدان، می‌تواند با علم مدیریت نیز چنین تعاملی داشته باشد و مکتب مدیریتی اسلام یا پارادایم مدیریت در اسلام را عرضه کند. بنابراین، فرآیند نظام‌سازی یا مکتب‌آفرینی یا پارادایم مدیریت، عبارت است از نظام ارزشی ثابت، که از آن، مکتبی مدیریتی به‌دست می‌آید که مجموعه‌ای از ارزش‌های مدیریتی است. این مکتب یا نظام مدیریتی، یک خط‌مشی و رهنمود مدیریتی و یک نقشه‌ی عمومی است که اسلام برای اداره، ارایه می‌دهد که مجموعه‌ای از قوانین، کلیات و اصول است [۱۶].

از طرف دیگر به عدالت اسلامی اشاره شده که عبارت است از عدالت هم‌تراز با محتوا و مبانی اسلام ناب. عدالت در مقام فی‌نفسه مقوله‌ای عام است که در مبانی اسلامی، به اقتضای آن مبانی شکل می‌گیرد. لذا «العدالة عبارة من الاستقامة على شرع الاسلام وطريقه» [۱۱]. عدالت عبارت است از پایداری بر شرع و طریقت اسلام. بنابراین، عدل در اسلام ریشه در قرآن دارد و قرآن است که بذر عدل را در دل جامعه اسلامی پراکنده است و این مساله به اندازه‌ای برای دین حق دارای اهمیت است که گاهی خدا از مقام فاعلیت و تدبیر الهی به مقام اقامه‌ی عدل یاد می‌کند [۱۸].

در مرحله‌ی سوم، به طراحی جامع الگو پرداخته شد. این الگو با در نظر گرفتن قابلیت تعریف برای ساختار سازمان‌های دولتی، قابلیت الگوبرداری و قابلیت اجرای آن در فضای واقعی، در نظر گرفته شده است. برای این منظور، مطالعات تطبیقی میان دو سطح از فضای واقعی و فضای حقیقی در نظر گرفته شد و به‌صورت بنیانی، در شرایط الگویی دیگر مورد تطبیق و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در مرحله چهارم، به‌منظور انجام اعتبارسنجی الگو، از تکنیک «دلفی» استفاده شده است. به این معنی که الگوی طراحی شده به ۴۰ نفر از مدیران، استادان، صاحب‌نظران و مسئولان مرتبط، در ۳ نوبت ارایه شد. در مرحله پنجم نیز الگوی نهایی طراحی شده است.

۴) ترسیم مؤلفه‌ها و الگوی تحقیق (یافته‌ها)

عدالت سازمانی بیان‌گر ادراک کارکنان از رفتار منصفانه سازمان است [۳۵]. مطالعه و بررسی عدالت در سازمان، به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای منجر شد که در ادامه درباره آن‌ها توضیح داده شده است:

الف) عدالت توزیعی: عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که برای کارکنان در پی دارد اشاره می‌کند. این نوع عدالت سازمانی، ریشه در نظریه برابری آدامز دارد. در این نظریه، به روش پاسخ‌دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران در توزیع امکانات و پاداش توجه می‌شود [۳۲].

ب) عدالت رویه‌ای: عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرآیندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود. در این‌جا این سوال مطرح می‌شود که آیا ممکن است کارمندی که نسبت به دیگران پاداش کمتری دریافت کرده است، به هیچ وجه احساس بی‌عدالتی نکند؟ با توجه به عدالت رویه‌ای، این پاسخ مثبت است.

با افزایش درک عدالت رویه‌ای، کارکنان با دید مثبت به سازمان می‌نگرند؛ حتی اگر آنها از پرداخت‌ها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی، اظهار نارضایتی کنند [۳۴].

ج) عدالت تعاملی (مراوده‌ای): نوع سوم عدالت در سازمان‌ها شامل روشی است که در آن عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت، مرتبط با جنبه‌های فرآیند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. رفتار بین فردی تعهد بین فردی، صداقت، احترام، توجیه و درست‌کاری، تواضع، بازخور به موقع و احترام به حقوق را شامل می‌شود [۳۳]. به دلیل این که عدالت تعاملی، با توجه به رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت است.

در این میان و با توجه به تعریف عدالت سازمانی که از منشأ «اعطاء کل ذی حق حقه» [۳] ناشی می‌شود، از نوع دیگری از عدالت نام برده می‌شود، که علاوه بر این که در طول موارد سه‌گانه قبلی است، به نظر می‌رسد که رویکردی جامع‌تر باشد. این نوع عدالت، "عدالت متوازن حداکثری" نامیده شده است. متوازن به معنای برابری به فراخور شایستگی و اهلیت و حداکثری از این نظر که در عالم ماده، تطابق کامل عمل و عکس‌العمل وجود ندارد که در فلسفه عدل الهی، تعبیر به عدم تطابق جرم و مکافات و عمل صالح و پاداش مطرح می‌شود.

به‌عنوان مثال جنایت کار جنگی را در نظر بگیرید که هزاران نفر انسان بی‌گناه را کشته است، بی‌شک در این دنیا کیفی متناسب با عمل او وجود ندارد، در مقابل نیز، همین‌گونه است. برای مثال از عالمی که عالمی را هدایت می‌کند، هیچ‌گاه و با هیچ پاداشی در این دنیا، نمی‌توان قدردانی لازم را به عمل آورد. بنابراین، در عدالت سازمانی که از انواع عدالت‌های مضاف به‌شمار می‌رود، نمی‌توان به طور مطلق قائل به عدالت بود که این بسته به کیفیت عالم ماده است، اما در عین حال عدالت متوازن حداکثری قابل تحقق است، هرچند این نکته نیازی به توضیح ندارد که عالم تحت اراده الهی است و هیچ‌یک از نیات و اعمال انسانی از توجه خدای متعال دور نمی‌ماند. این‌جا بحث ما از نظر تحقق مصداقی موضوع است و نه از جنبه ماهوی آن.

بنابراین عدالت متوازن حداکثری، در مرحله اول نیازمند اندیشه توحیدی است تا بشریت عامل به آن شود و بدون توجه به این که کسی متوجه عمل او خواهد شد یا خیر، به وظایف خود به عنوان تکلیف نگاه کند و با تمام تلاش، بر اساس توانایی و استعداد خود، به دنبال تحقق آن باشد. این معنا از عدالت سازمانی، ارتقای شغلی مدیران را هموارتر و منطقی‌تر و کارآمدتر خواهد کرد، چراکه هر مدیری که از این رهگذر رشد کند، بی‌شک دارای ملکه «خودکنترلی» و تحت سیطره «وجدان خودآگاه» خواهد بود. این نوع از عدالت سازمانی، در سطح حقیقی از عدالت، قابل ارزیابی خواهد بود.

از طرف دیگر، مقوله ارتقای شغلی مدیران امری دو وجهی است، چراکه قرار است انسانی در مسیر پیشرفت شغلی، ارتقا پیدا کند. بدیهی است این ارتقا بسته به نوع عواطف، نگرش، بینش و اندیشه انسان‌ها می‌تواند متفاوت باشد. به عنوان مثال مدیر اسلامی که برآیند مدیریت اسلامی است، می‌خواهد برای نزدیکی به حقیقت، ارتقا پیدا کند. به عبارت دیگر، از ویژگی‌های مدیر اسلامی، «شهادت طلبی» است؛ یعنی بهترین پاداش از ارتقای شغلی و منصبی خود را «نزدیکی به خدا» می‌داند، حال آن که ممکن است مدیر دیگری، پاداش مادی یا امکان تحصیلات برتر و وجهه اجتماعی و مواردی از این دست را آرزومند باشد. هدف، بیان

این نکته است که می‌تواند میان سطح واقعی و سطح حقیقی، تفاوت وجود داشته باشد و هرچه مدیری به معیار اندیشه توحیدی که همان ندای فطرت اوست، بیشتر توجه کند، به همان میزان و البته بیشتر، امکان تعالی و ارتقا، خواهد یافت، چراکه در ارتقای شغلی صرفاً با ارتقای مادی مواجه نیستیم. بسته به چند بعدی بودن مقوله ارتقا، می‌توان مدعی ارتقای شغلی از حیث مادی و معنوی بود.

پورتر^۱، سلسله مراتب نیازهای مازلو^۲ را به سه سطح تقسیم می‌کند:

سطح اول: نیازهای حیاتی و زیستی (غذا، امنیت، بهداشت)؛

سطح دوم: نیازهای ارتباطی (ارتباط با دیگران، تعلق به گروه و پیوندهای عاطفی)؛

سطح سوم: نیاز به رشد و شکوفایی (استعدادهای فکری و نیروهای بالقوه در فرد) [۶].

سازمان‌های تولیدی و خدماتی تا آن‌جا می‌توانند به حیات خود ادامه دهند که بتوانند نیازهای افراد را برآورده سازند. هرچند این سازمان‌ها تاکنون در ارضای نیازهای سطح اول موفق بوده‌اند، اما در ارضای نیازهای سطح دوم، کم‌تر توفیق یافته‌اند و برای سطح سوم نیز در عصر ما کار مهمی نکرده‌اند [۹]. بنابراین، حتی با در نظر گرفتن الگوهای دیگر، به نظر می‌رسد که به منظور ارتقای شغلی، تنه‌ماسایل مادی، مقوله مورد توجه نیست و چنانچه مقوله‌ای این چنین باشد با انتقاداتی مواجه خواهد شد. در نتیجه، امروزه مباحثی همچون مسئولیت اجتماعی، منشور اخلاقی، تعهد اجتماعی، تکریم ارباب رجوع و مواردی از این قبیل مطرح می‌شوند. با استخراج و طبقه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر مبتنی بر عدالت سازمانی در ارتقای شغلی مدیران، ۳۲ مورد شناسایی و فراوانی آنها استخراج شد که در سطح واقعی (جدول شماره ۱) و سطح حقیقی (جدول شماره ۲)، تبیین شد. در مرحله بعد نیز، مؤلفه‌ها از نظر موضوعی، براساس منطق ارتقای شغلی در الگوی تحقیق ارائه شده‌اند.

در جدول شماره ۱، شاخص‌های سنجش و مؤلفه‌های ارتقای شغلی را در سطح اول (سطح واقعی)، نمایش می‌دهد. یافته‌های تحقیق نشان دهنده این است که در این مؤلفه‌ها، وجه غالب از نظر آینده‌نگری، شخصی و در مواردی اجتماعی است، که این نشان‌دهنده امکان‌پذیر نبودن آرایه این مفاهیم در سطح مدیران جهان‌وطنی است. به عبارت دیگر، مدیران قائل به چنین سازه‌های مفهومی، نتوانسته‌اند میان فرد و جامعه همگونی کامل ایجاد کنند. هرچند این نوع نگاه از نظر مبانی روانی و اجتماعی، چنانچه گرایش‌های افراطی نداشته باشد، مشکلی برای جامعه ایجاد نخواهد کرد.

^۱. Porter

^۲. Maslow

جدول شماره ۱) مؤلفه‌های ارتقای شغلی مدیران مبتنی بر عدالت سازمانی (سطح واقعی)

مؤلفه‌ها	شاخص‌های ارزیابی	فراوانی (درصد)
آینده‌نگری مبتنی بر ایده‌آل‌های فردی و جمعی	ترسیم آینده خود و جامعه در سطحی عالی، محاسبه‌گرایی در برخورد با مقوله‌های کاری	۱۰۰
مشورت گروهی	بهره‌گیری از مشاوران امین، عدم تکیه و تأکید بر اندیشه خود و دوری از خودمحوری	۱۰۰
هسته‌های پروژه‌محور	نگاه قالب‌بندی شده به مسایل به عنوان فعالیت‌های فرآیندی، رویکرد پروژه‌محوری	۹۵
موازنه در کار، عبادت و زندگی شخصی	داشتن برنامه برای رسیدگی به مسایل کاری، عبادت و زندگی، اهل تعادل در رفتار	۹۰
انجام وظیفه محوله به نحو احسن	انجام امور به صورت دقیق، جامع و زمان بندی شده، فرآیندمحوری در انجام کار	۹۰
نوگرایی در روش‌ها	بسنده نکردن به وضع موجود، تلاش برای اصلاح روش‌ها و رشد مداوم	۸۵
نگاه غیردولتی (کارآفرینی و درآمدزایی)	بهره‌گیری از ظرفیت‌های سازمان برای بهره‌مندی از سرمایه‌گذاری بیرونی، تلاش برای توانمندسازی کارکنان با تزریق اعتماد به نفس و جذب سرمایه	۸۰
حرکت در مسیر چشم‌انداز مشخص	برنامه‌ریزی به منظور رسیدن به اهداف معین شده بر اساس خطمشی مشخص، تجنب از دور شدن از اهداف مصرح چشم انداز	۸۰
وقت معین برای هر کار	برنامه‌ریزی مشخص برای انجام هر یک از کارها، تعریف زمان و انرژی در اجرای امور	۸۰
تخصص و عمل‌گرایی	استفاده از توان تخصصی و رهایی از فضای نظری محض، تقدم تخصص بر تعهد	۷۰
محافظه‌کاری	قدرت خطر پذیری ضعیف در برخورد با مسایل جدید، برخورد منفعلانه با قضایای کاری	۶۵
مقایسه داده با ستاده	برآیندگیری ورودی و خروجی فعالیت‌ها، تطبیق نتایج بررسی در عملکرد	۶۵
اتاق فولادی	محصور شدن در محیط کاری به دور از هیاهوی بیرونی، سخت شدن ارتباط مردمی	۵۵
زندگی عرفی	حد تعادل در زندگی فردی و کاری، بهره‌گیری حداکثری از امکانات و مواهب	۵۰
تلاش احسن تا بازنشستگی	استفاده از تمام توان در جهت کار در طول دوران کاری، در انتظار دوران بازنشستگی	۵۰
تحصیل همراه با کار	کسب علم مدرن همزمان با انجام امور محوله، متمرکز شدن بر مقتضیات دانشجویی	۵۰

بر اساس یافته‌های حاصل از مؤلفه‌های ارتقای شغلی، مدیرانی که به دنبال تحقق عدالت سازمانی رشد می‌کنند، (در سطح واقعی) مدیرانی هستند که به ترتیب اولویت، از آینده‌نگری غافل نیستند، اهل مشورت هستند، پروژه محور هستند، اهل توازن هستند، وظیفه محوله را به درستی انجام می‌دهند، روحیه نوگرایی دارند، درآمدزا و کارآفرین هستند، در مسیر چشم‌انداز حرکت می‌کنند، هر کار را در وقت خود انجام می‌دهند، روحیه عمل‌گرا مبتنی بر تخصص خود دارند، خیلی اهل خطرپذیری و مواجهه شدن با صحنه‌های جدید نیستند، آورده‌های خود را با ستاده‌ها مقایسه می‌کنند و این مقایسه را در نوع عملکرد و دغدغه‌ها اثر می‌دهند، برای دیدار ایشان سلسله مراتب اداری باید طی شود، اهل تعادل در زندگی شخصی و کاری هستند، تلاش‌گری در وقت اداری هستند و در کنار کار به تحصیلات خود نیز می‌پردازند.

بنابراین مدیرانی به ارتقای شغلی می‌رسند که چنین شاخص‌هایی را با خود داشته باشند. البته مطمئناً مؤلفه‌های دیگری نیز می‌تواند در کنار این مؤلفه‌ها قرار بگیرد، آن‌چه مهم است درک مبنایی این مؤلفه‌ها در طول عدالت سازمانی است. به عبارت دیگر، این شرایط انگیزشی عادلانه است که انگیزنده‌هایی برای ارتقای شغلی و منصبی مهیا می‌نماید.

جدول شماره ۲، شاخص‌های سنجش و مؤلفه‌های ارتقای شغلی را در سطح دوم (سطح حقیقی)، نمایش می‌دهد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد این نوع ارتقای شغلی، سطح ایده‌آل عدالت سازمانی و نزدیک‌ترین مفهوم به فلسفه عدالت اسلامی است که در الگوی مدیریت اسلامی نمود می‌یابد. این نوع ارتقای شغلی با توجه به تعامل حداکثری دنیا و آخرت، موجب نگاه تکلیف‌مدارانه به مسئولیت می‌شود، به نحوی که ادای مسئولیت صرفاً در ساعات اداری محدود نمی‌شود، بلکه مسئولیت عین زندگی خواهد بود و چنین مدیری نگاهش به مسئولیت به مثابه طعمه و منشأ ارتقای مادی نخواهد بود.

جدول شماره ۲) مؤلفه‌های ارتقای شغلی مدیران مبتنی بر عدالت سازمانی (سطح حقیقی)

مؤلفه‌ها	شاخص‌های ارزیابی	فراوانی (درصد)
ساده‌زیستی	استفاده از امکانات در حد رفع نیازها و عدم تجمل‌گرایی، قناعت در زندگی شخصی و کاری	۱۰۰
آینده‌نگری مبتنی بر ایده‌آل‌های انسانی	ترسیم جامعه مطلوب بشری، نگاه به آینده به منظور پیشرفت و تعالی نوع انسان و بشریت	۱۰۰
عقبه نظری منسجم	داشتن مطالعات تخصصی مرتبط با امور محوله، درونی‌سازی نگاه ساختاری از بالا	۱۰۰
خطرپذیری	توان تصمیم‌گیری قاطع با احتساب شرایط پیش‌بینی نشده، اهل مواجهه با صحنه‌های نو	۱۰۰
شهادت طلبی	داشتن روحیه از خودگذشتگی تا حد بذل جان، در آرزوی لقاءالله	۱۰۰
عدم تحصیل همزمان با کار	دوری‌گزینی از مواردی که انرژی را درگیر امور خارج از سازمان می‌کند، متمرکز شدن با تمام قوا بر شرایط و مقتضیات کاری	۹۵

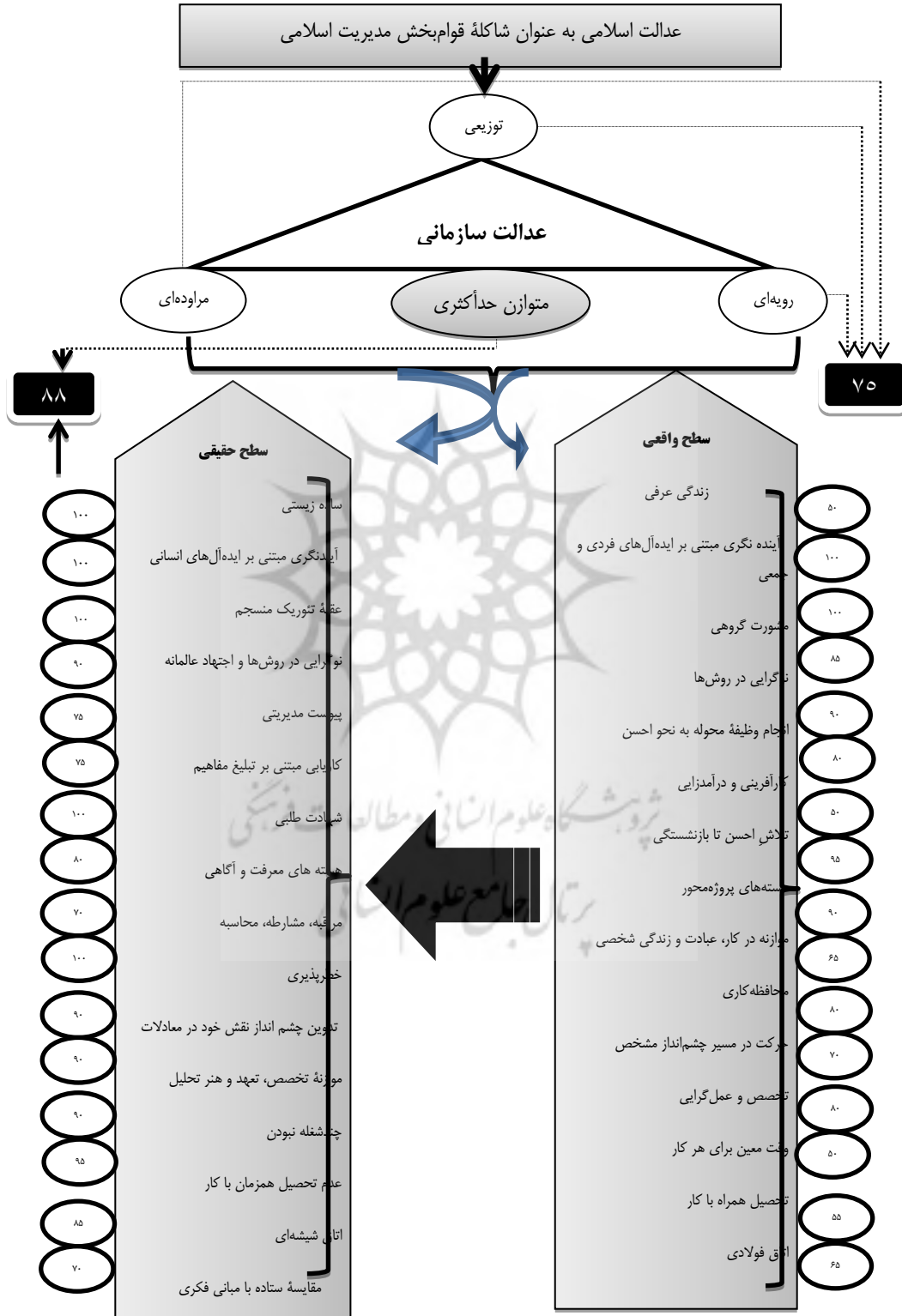
۹۰	به کارگیری شیوه‌های علمی جدید در حل مسائل، برخورد اجتهادی با مقوله‌های جدید	نوگرایی در روش‌ها و اجتهاد عالمانه
۹۰	مشخص کردن نقش آفرینی موثر در امور مختلف سازمان، یافتن نقش خود در چشم انداز تاریخی پیشرفت کشور	تدوین چشم انداز نقش خود در معادلات
۹۰	رعایت مراتب توان تخصصی در عین متعهد بودن به اهداف سازمان، تمرکز بر تخصص متهدانه مبتنی بر رویکردی تحلیلی	موازنه تخصص، تعهد و هنر تحلیل
۹۰	عدم اشتغال به کار در چند محل و تمرکز بر امور محوله در سازمان، نگاه حرفه‌ای به شغل	چندشغله نبودن
۸۵	شفاف بودن فرآیندهای موجود در عین امکان تعاملات درون سازمانی، تعامل مردمی مبتنی بر زندگی مردمی	اتاق شیشه‌ای
۸۰	استفاده از جمع متخصصان و توان گروهی آنان در حل مسایل، تبدیل مجموعه تحت مدیریت خود به سازمان دانش‌بنیان در سایه معنویت و عقلانیت	هسته‌های معرفت و آگاهی
۷۵	انجام کار با رعایت شاخص‌های بنیانی فطرت انسانی، نگاه آمیشی به مجموعه تحت نظر	پیوست مدیریتی
۷۵	درآمدزایی مشروع، درگیر کردن حداکثری کارکنان با درونی‌سازی مبانی معرفتی و انسانی	نگاه غیردولتی (کارایی مبتنی بر تبلیغ مفاهیم)
۷۰	محاسبه و اصلاح رویکردها و روش‌ها به صورت مستمر، غافل نشدن از ممشای رفتاری	مراقبه، مشارطه، محاسبه
۷۰	تطبیق خروجی کار سازمان با اهداف اولیه مورد نظر، تأثیر دادن نتایج تطبیق در عملکرد	مقایسه ستاده با مبانی فکری

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که عدالت سازمانی برای مدیرانی که ارتقای شغلی را در فضای حقیقی تجربه می‌کنند، مقوله‌ای با قابلیت تحقق سخت‌تر و در عین حال پاینده‌تر است، چراکه نظام پایش سخت-گیرانه‌تری دارد، به طوری که مرکز ثقل این پایش نیز، بر مدار خودکنترلی و وجدان فطری آنها استوار است. مدیرانی که در چنین فضایی ارتقای شغلی می‌یابند، خصوصیات متنوعی دارند از جمله این که (به ترتیب اولویت) : ساده‌زیست هستند، آینده‌نگری را در محدوده نگاهی جامع به بشریت جستجو می‌کنند، از عقبه نظری چند بعدی استفاده می‌کنند، اهل خطرپذیری هستند، سرانجام خوش عاقبت را شهادت می‌دانند، کار و مسئولیت خود را آن قدر مهم و عمیق می‌دانند که فضایی برای تحصیل همزمان در نظر نمی‌گیرند، نوگرایی را با اجتهاد عالمانه ترکیب می‌کنند، علاوه بر اجرای دقیق چشم‌انداز، نقش خود را در چشم‌انداز طراحی و ترسیم می‌کنند، میان مقوله‌های نیازمند یک مدیر، توازن برقرار می‌کنند، از چند شغلی بودن، پرهیز می‌کنند، برای رسیدگی به اموری که بر عهده دارند، هیچ فاصله‌ای میان خود و مردم (ارباب رجوع) ایجاد نمی‌کنند، هسته‌های معرفتی مبتنی بر دانش‌بنیانی را دنبال می‌کنند، پیوست مدیریتی را فرهنگی غالب می‌دانند، در کارایی نیز از تبیین و تبلیغ ارزش‌ها و مفاهیم توحیدی دریغ نمی‌ورزند، همواره خود را به صورت عالمانه در محضر خدای متعال می‌بینند و

در نهایت محصول و خروجی کار خود را با اهداف و آرمان‌های کشور و جامعه بشری مقایسه می‌کنند، در نتیجه، همواره خود را بدهکار می‌دانند تا طلب کار. در این جدول نیز مؤلفه‌های دیگری می‌تواند اضافه شود که در یافته‌های تحقیق، به همین موارد رسیدیم. در شکل زیر با ارایه الگوی تحقیق، می‌توان سازه‌های مفهومی را به‌طور کامل، مشاهده کرد.



شکل شماره ۱) الگوی دو سطحی ارتقای شغلی مدیران بر مبنای عدالت سازمانی



در این الگو، مبنای طراحی عدالت اسلامی است که زیرمبنای قوام بخش مدیریت اسلامی است. عدالت سازمانی یکی از انواع مضاف عدالت است که در مقاله حاضر ارتقای شغلی مدیران بر اساس آن بررسی شده است. ارتقای شغلی مدیران از بایسته‌های هر سازمان و نهادی است که نیازمند سازوکار منطقی و مناسبی است. هرچه این سازوکار مناسب‌تر باشد، ارتقای شغلی بهتری صورت می‌گیرد و این به معنای سازمان بهره‌ورتر و اثربخش‌تر خواهد بود.

عدالت سازمانی بر سه نوع است که در این تحقیق نوع چهارمی ارایه شد و آن عدالت متوازن حداکثری است که ارتقای شغلی حول آن مورد بحث قرار گرفته است. از طرف دیگر در دو سطح واقعی و حقیقی موضوع ارتقای شغلی پردازش شد. مؤلفه‌هایی در نظر گرفته شد و متناسب با فراوانی بالای ۵۰ درصد، طبقه‌بندی و اولویت‌بندی شد. بنابراین مطابق با الگوی ارایه شده، می‌توان ارتقای شغلی مدیران را با شاخص‌های ارایه شده، مورد ارزیابی و پایش قرار داد و با بهره‌گیری از نتایج آن، ارتقای شغلی را از چنین سازوکاری بهره‌مند ساخت. به نظر می‌رسد عملیاتی‌سازی و اجرای الگوی حاضر، بتواند فضایی منطقی برای تحقق سازمان‌های دولتی هدف‌مند، هوشمند و اثربخش فراهم سازد.

تحقق چنین سازوکاری از آن دسته برنامه‌هایی است که اجرای آن با توجه به اثرات پایا و مانا، می‌تواند اثرات عمیقی در رشد و پیشرفت کشور داشته باشد و تحقق اهداف و آرمان‌های نظام اسلامی را در مسیر سند چشم‌انداز پیشرفت و تعالی فراهم نماید. از طرف دیگر، اثر «قانون پارتو»^۱ نیز عملی می‌شود. اصل بهینگی پارتو می‌گوید: ۸۰ درصد نتایج از ۲۰ درصد فعالیت‌ها حاصل می‌شود که به قانون ۸۰/۲۰ معروف است [۱۴]. بنابراین اجرای الگوی معرفی شده و دیگر الگوهای این حوزه، می‌تواند به سازوکار ارتقای شغلی مدیران مبتنی بر عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی کشور کمک کند، به خصوص این‌که سازمان‌های دولتی در کشور، از تفصیل و ترکیب بسیطی برخوردار است. بدیهی است که این امر مشارکت همگانی دستگاه‌های ذی‌ربط و مسوول را می‌طلبد.

تحلیل آمار توصیفی الگوی تحقیق، نشان دهنده اهمیت مضاعف و تفوق مؤلفه‌های تجمیعی ارتقای شغلی مبتنی بر عدالت متوازن حداکثری از انواع عدالت سازمانی است. همان‌طور که از نتایج تحقیق استنباط می‌شود اهمیت تجمیعی مؤلفه‌های ارتقای شغلی در بر ساخت عدالت متوازن حداکثری در سطح حقیقی، تا بیش از ۸۸ درصد محاسبه شده است و این نشان از ارزش‌گذاری ماهوی عدالت به معنی عام آن و عدالت سازمانی به معنی خاص آن در درجه اول است و در مرحله بعد، نشانه قوام‌بخشی نوعی از عدالت سازمانی (عدالت متوازن حداکثری) است که در ارتقای شغلی مدیران از اهمیت والایی برخوردار است. بنابراین حرکت خطی الگو، از سطح واقعی به سطح حقیقی خواهد بود.

^۱. Pareto's Law

(۵) بحث و نتیجه‌گیری

از میان سه نوع عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) که در گفت‌وگو علمی امروزی مطرح است می‌توان به نوع چهارمی از عدالت قائل شد که ضمن در طول موارد سه‌گانه فوق بودن، رویکرد جامع‌تری به نظر می‌رسد و آن «عدالت متوازن حداکثری» است.

از طرف دیگر مقوله ارتقای شغلی مدیران امری دو سویه است، چراکه قرار است انسانی در مسیر پیشرفت شغلی، ارتقا یابد. بدیهی است این ارتقا بسته به نوع عواطف، نگرش، بینش و اندیشه انسان‌ها می‌تواند متفاوت باشد. با استخراج و طبقه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر در ارتقای شغلی مدیران مبتنی بر عدالت سازمانی، ۳۲ سنجه شناسایی و فراوانی آنها استخراج شد که در دو سطح واقعی و سطح حقیقی تبیین شد.

نتیجه تحقیق نشان داد مدیرانی که در فضای عدالت سازمانی، ارتقای شغلی پیدا می‌کنند، خصوصیات متنوعی دارند که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: ساده‌زیستی و همچون عامه مردم زندگی کردن را در عمل نشان می‌دهند، آینده‌نگری را در محدوده نگاهی جامع به بشریت جستجو می‌کنند، از عقبه نظری چندبعدی استفاده می‌کنند، نوگرایی را با اجتهاد عالمانه ترکیب می‌کنند، پیوست مدیریتی را فرهنگی غالب می‌دانند، هسته‌های معرفتی مبتنی بر دانش‌بنیانی را دنبال می‌کنند، همواره خود را به صورت عالمانه در محضر خدای متعال می‌بینند، برای رسیدگی به اموری که بر عهده آنها قرار می‌گیرد، هیچ فاصله‌ای میان خود و مردم (ارباب رجوع) ایجاد نمی‌کنند، محصول و خروجی کار خود را با اهداف و آرمان‌های اعتقادی کشور و جامعه بشری مقایسه می‌کنند و از همه مهم‌تر چون با خدا معامله می‌کنند شهادت در راه او و در حال خدمت به مردم و جامعه بشری را بهترین پاداش‌های الهی می‌دانند. بدیهی است تحقق چنین الگویی با توجه به اثرات پایا و مانا، می‌تواند اثرات عمیقی در رشد و پیشرفت کشور داشته باشد و تحقق اهداف و آرمان‌های نظام اسلامی را در مسیر سند چشم‌انداز پیشرفت و تعالی فراهم نماید.

از طرف دیگر، الگوی ابتکاری ارتقای شغلی مدیران در دو سطح مبتنی بر نظریه عدالت متوازن حداکثری، ایجاد می‌کند که به منظور تحقق غایی عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران، برنامه‌ریزی منسجمی در خوشه‌های علمی مترتب بر این مفاهیم شکل گیرد. خوشه‌های علمی که مستقیماً به دنبال عملیاتی‌سازی مفاهیم برآمده از الگوی جامع مدیریت اسلامی (در ذیل الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت) است که به گوشه‌ای از برخی سازه‌های مفهومی این الگوی راهبردی اشاره شد.

بنابراین شکل‌گیری خوشه‌های نهادی به منظور دستیابی به سازه‌های مفهومی با هدف عملیاتی‌سازی و به‌خصوص فرهنگ‌سازی ارزش‌های الهی- انسانی این مؤلفه‌ها به بافت جامعه، که مبتنی بر آموزش و پرورش است که اولین گام در مسیر تربیت مدیران اسلامی و کارآمد است، پیشنهادی جدی است و بر این اساس، در این تحقیق تلاش شد به گوشه‌هایی از این مفاهیم با رویکردی قابل سنجش اشاره شود.

به نظر می‌رسد فراوانی بیش از ۸۸ درصدی ارتقای شغلی مدیران در سطح حقیقی مبتنی بر نظریه عدالت متوازن حداکثری، نشان‌دهنده ارزش و اهمیت مضاعف سازه‌های مفهومی آن در سطح خرد و کلان کشور است و این نشان از مانایی این مفاهیم در سرزمین فطرت انسانی، دارد. به‌گونه‌ای که این مفاهیم تشکیکی، به معنای تحقق سریع‌تر نظام شایستگی بر مبنای حکمت و اخلاق اسلامی با دو معیار معنویت و عقلانیت خواهد بود.

چنان که در سیاست‌های کلی نظام اداری کشور نیز، این مهم به‌عنوان یک اصل اساسی مورد توجه جدی قرار گرفته است: «دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران» [۲].

references:

منابع:

- (۱) امام خمینی، (۱۴۱۰ق)، "تحریر الوسیله"، جلد ۱، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
 - (۲) مقام معظم رهبری، "متن ابلاغی سیاست‌های کلی نظام اداری کشور"، ۳۱ فروردین/ ۱۳۸۹.
 - (۳) ابن حیون، نعمان بن محمد مغربی، (۱۳۸۵ق)، "دعائم الإسلام"، جلد اول، چاپ دوم، قم: مؤسسه آل‌البیت.
 - (۴) لای‌الحسین احمد بن فارس بن زکریا، (۱۳۶۱)، "معجم مقاییس اللغة"، قم: مکتب الاعلام الاسلامی.
 - (۵) اخوان کاظمی، بهرام، (۱۳۸۲)، "عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام"، قم: بوستان کتاب.
 - (۶) ازکمپ، استوارت، (۱۳۷۰)، "روان‌شناسی اجتماعی کاربردی"، ترجمه فرهاد ماهر، مشهد: آستان قدس رضوی.
 - (۷) اشراقی، آرمان، درگاهی، حسین، اصلانی، سروش، مجبوری، مهدی، (۱۳۸۷)، "دانش مسائل روز در زمینه مدیریت موسسات تولیدی"، خدماتی و طرح‌های عمرانی MBA و مدیریت اجرایی، چاپ چهارم، ویرایش دوم، تهران: نگاه دانش.
 - (۸) امیرخانی، طیبه، پورعزت، علی‌اصغر، (۱۳۸۷)، "ناملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی"، شماره ۱: ۱۹-۲۳.
 - (۹) توسلی، غلام‌عباس، (۱۳۷۵)، "جامعه‌شناسی کار و شغل"، تهران: سمت.
 - (۱۰) حسین زاده، علی، ناصری، محسن، (۱۳۸۶)، "عدالت سازمانی"، تدبیر، شماره ۱۹۰: ۱۸-۲۳.
 - (۱۱) حسینی بهشتی، سید محمد، (۱۳۶۱)، "بررسی تحلیلی از جهاد، عدالت"، لیبرالیسم، امامت، تهران: حزب جمهوری اسلامی.
 - (۱۲) حق‌پناه، رضا، (۱۳۸۰)، "عدالت اجتماعی در قرآن"، اندیشه حوزه، شماره ۲: ۶۳-۹۰.
 - (۱۳) راغب اصفهانی، حسین بن محمد، (۱۳۹۲)، "معجم مفردات الفاظ القرآن"، بیروت: دارالکتب العربی.
 - (۱۴) رضائیان، علی، (۱۳۸۷)، "مبانی سازمان و مدیریت"، چاپ دوازدهم، تهران: سمت.
 - (۱۵) سیدجوادین، سیدرضا، فراچی، محمدمهدی، طاهری عطاری، غزاله، (۱۳۸۷)، "شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی"، مدیریت بازرگانی، شماره ۱: ۵۵-۷۰.
 - (۱۶) قوامی، سید صمصام‌الدین، (۱۳۸۶)، "مدیریت از منظر کتاب و سنت"، چاپ سوم، قم: دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری.
 - (۱۷) کاتوزیان، ناصر، (۱۳۸۰)، "عدالت قاعده اصلی حقوق بشر"، بازتاب اندیشه، شماره ۸۱: ۴۴-۴۰.
 - (۱۸) مطهری، مرتضی، (۱۳۷۷)، "عدل الهی"، (مجموعه آثار، جلد ۱)، تهران: صدرا.
 - (۱۹) معین، محمد، (۱۳۸۸)، "فرهنگ فارسی"، چاپ بیست و ششم، تهران: امیرکبیر.
 - (۲۰) مرامی، علیرضا، (۱۳۷۸)، "بررسی مقایسه‌ای مفهوم عدالت از دیدگاه مطهری"، شریعتی و سید قطب، تهران: مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
 - (۲۱) نعیمی، عبدالزهرا، شکرکن، حسین، (۱۳۸۳)، "بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی"، نشریه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۱ (۲۰۱): ۷۹-۹۲.
 - (۲۲) هومن، حیدرعلی، (۱۳۸۱)، "تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی"، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۲۳) Amiri F., (۲۰۱۶), "Measuring Organization's Performance, Tadbir Monthly Magazine", ۱۷(۱۶۸): ۹-۲۳.
 - ۲۴) Clark JW., (۲۰۰۵), "Career Plateausing in Retail Management", Thesis, Arkansas: Southern Arkansas University.
 - ۲۵) Cobb-Clark DA, Yvonne D., (۱۹۹۹), "The Role of Gender in Job Promotions", Monthly Labor Review, ۱۲۲(۱۲): ۸-۳۲.

- ۲۶) Eftekhary H., (۲۰۰۲), "Evaluating the Performance of Executive Systems: Pre-Requisite to State Development", Management and Development Process, Quarterly, (۵۸): ۶.
- ۲۷) Gerald F. Cavanah., (۱۹۹۹), "Spirituality for Managers: Context and Critique", Journal of Organizational Change Management, MCB university, ۱۲(۳): ۱۸۶-۱۹۹.
- ۲۸) Ghaderipour M., (۲۰۰۸), "Study the Relationship Between Job Features and Plateauing in Job Improvement Path of Employees of Kerman Governmental Organizations", [Thesis]. Kerman: Human Science Faculty, Azad University.
- ۲۹) Hoffman, E. A., (۲۰۰۵), "Dispute Resolution in a Worker Cooperative: Formal Procedures and Procedural Justice", Law & Society Review.
- ۳۰) Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., (۱۹۹۶), "Organizational Behavior and Management", McGraw-Hill Companies, Inc.
- ۳۱) Lemire L., Saba T., Gagnon YC., (۱۹۹۹), "Managing Career Plateauing in the Quebec Public Sector", Public Personnel Management, ۲۸(۳): ۹۱-۳۷۵.
- ۳۲) Moorman, R. H., (۱۹۹۱), "Relationship Between Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Receptions Influence Employee Citizenship?", Journal of Applied Psychology, ۷۶(۶): ۸۴۵-۸۵۵.
- ۳۳) Nabatchi, Tina., Bingham, Lisa Blomgren., H, david., (۲۰۰۷), "Organizational Justice and Workplace Mediation: A Six-Factor Model", international journal of conflict management: ۱۴۸-۱۷۴.
- ۳۴) Robbins., S. P., (۲۰۰۱), "Organizational Behavior", New Dehli: Prentice Hall, Inc.
- ۳۵) Wong, Y. T., Ngo, H. Y., Wong, C. S., (۲۰۰۶), "Perceived Organizational Justice", Trust, and OCB: A Study of Chinese Workers in Joint Ventures and State-Owned Enterprises, Journal of World Busines, ۴۱: ۳۴۴-۳۵۵.