

تاریخ وصول: ۱۳۹۱/۰۶/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۸/۲۰

نسبت شناسی «الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت» و «عدالت» با تأکید بر عدالت سازمانی

۷
مطالعات الگوی پیشرفت
اسلامی و ایرانی

نسبت شناسی «الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت» و «عدالت» با تأکید بر عدالت سازمانی
سید علی اکبر افجه، محمود جعفرپور

سید علی اکبر افجه^۱،
محمود جعفرپور^{*۲}

۱. استاد دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، تهران، ایران.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، تهران، ایران.

چکیده

دست یافتن به الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت مستلزم تحقق مقدمات و ملزوماتی است که در کانون این مقدمات، تولید ادبیات متقن علمی و نظریه پردازی عالمانه قرار دارد. نظریه پردازی ایده آل جهت تحقق این مهم نیز جز در بستر بازخوانی ادبیات موجود و بهره گیری از متون دینی در تمام حوزه ها جهت شناسایی شاخصها و به بوتله آزمایش نهادن آنها میسر نخواهد شد. بر این اساس در مقاله حاضر ضمن تشریح دلایل تفاوت الگوهای مورد استفاده کشورها جهت دستیابی به توسعه، مفهوم الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت مورد بررسی قرار گرفت و ضمن بازخوانی مفهوم عدالت، به تبیین جایگاه آن در الگو پرداخته شد. همچنین در نسبت شناسی و رابطه میان عدالت و الگو نیز با توجه به تحلیل ماهیت این دو، این نتیجه حاصل شد که نیل به عدالت در واقع خود ترجمانی دیگر از پیشرفت است و عدالت با

نگاهی کیفی به پیشرفت سازگاری دارد و رویکرد به پیشرفت بدون لحاظ عدالت میسر نمی شود و به دست نمی آید. لذا عدالت در کانون الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، جانمایی شد. در بازخوانی عدالت سازمانی نیز دو رویکرد، مبتنی بر نوع واحد مطالعه (سازمان و وظایف مدیر) مورد استفاده قرار گرفت که از مقایسه میان ابعاد عدالت سازمانی و عدالت در وظایف مدیر، ۱۶ وضعیت شناسایی شد. در پایان نیز با بهره‌گیری از استدلالی سه سطحی، این نتیجه حاصل شد که نقش «عدالت مراودهای» در نسبتشناسی الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و عدالت سازمانی، پررنگ تر و متمایزتر از سایر ابعاد می باشد.

واژگان کلیدی: الگو، پیشرفت، الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، عدالت، عدالت سازمانی.



مقدمه

دستیابی به اهداف مورد انتظار در یک سازمان و در نگاهی کلان تر در یک جامعه، بدون در اختیار داشتن الگو و مدلی جامع، میسر و ممکن نخواهد بود. از این رو مدیران در سازمانها، به تدوین چشمانداز، بیانیه مأموریت و پیرو آن، به تدوین راهبرد اقدام مینمایند. اما علی‌رغم آن‌که بسیاری از سازمانها در محیطهای نسبتاً مشابه به فعالیت میپردازند، اما مشاهده میشود که راهبردها به دلیل متفاوت بودن چشم‌اندازهای سازمانی، کاملاً متفاوت است. این موضوع در خصوص کشورها و جوامع نیز صادق است. بدین معنا که کشورها و جوامع علی‌رغم برخورداری از برخی شباهتها، در پارهای از عوامل و زمینه‌ها، کاملاً متفاوت از یکدیگر می‌باشند که این موارد در شکل ۱ نشان داده شده است .



همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، به دلیل تفاوت در شرایط تاریخی، طبیعی، جغرافیایی، مکانی و زمانی، جغرافیای سیاسی و شرایط انسانی و فرهنگ، الگوها و مدل‌های مورد استفاده کشورها متفاوت از یکدیگر می‌باشند. (خامنه‌ای، ۱۳۸۹: ۷۶۲۶)

از سوی دیگر مدل‌های توسعه مورد استفاده در برخی کشورها که تجویز شده از سوی کشورهای غربی می‌باشند، مبتنی بر سه اصل ۱. اصالت سود، ۲. اصالت پول و ۳. اصالت لذت می‌باشند. (بینام، ۱۳۹۰: ۹)؛ حال آن‌که در نظر گرفتن مبانی معرفتی و اخلاقی در طراحی الگوی مطلوب پیشرفت کاملاً ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به این موارد، «الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت»، از چندی پیش مفهوم‌سازی شده و در حال حاضر نیز به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی نظام مورد توجه می‌باشد. چرا که نیل به اهداف خرد و کلان کشور، جز با در اختیار داشتن چارچوبی جامع که مبتنی بر فرهنگ بومی اسلامی - ایرانی باشد، ممکن نخواهد بود و مراحل تحقق اهداف انقلاب اسلامی که مشتمل بر پنج مرحله ۱. پیروزی انقلاب اسلامی، ۲. ایجاد نظام اسلامی، ۳. ایجاد دولت اسلامی، ۴. ایجاد کشور اسلامی و ۵. ایجاد دنیای اسلامی می‌باشد، میسر نخواهد شد. (تولایی، ۱۳۸۸)

از سوی دیگر یکی از ارکان اصلی الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، «عدالت» می‌باشد؛ به طوری که مقام معظم رهبری در این خصوص می‌فرماید:

«مسأله عدالت، بسیار مهم است. یکی از ارکان اصلی این الگو باید حتماً مسأله عدالت باشد. اصلاً عدالت معیار حق و باطل حکومتهاست. یعنی در اسلام اگر چنانچه شاخص عدالت وجود نداشت، حقانیت و مشروعیت زیر سؤال است.» (خامنه‌ای، ۱۳۸۹/۹/۱۰)

با توجه به موارد ذکر شده از یک سو و نامگذاری دهه حاضر به عنوان دهه «پیشرفت و عدالت» از سوی دیگر، ضروری است که نقش و جایگاه این مفهوم در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، شفاف شده و نسبت میان این دو تبیین شود.

لذا در مقاله حاضر ابتدا دو مفهوم الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و عدالت مورد مطالعه قرار میگیرد و پس از آن، به تبیین رابطه و سبب میان این دو مفهوم خواهیم پرداخت. از سوی دیگر سازمانها نیز در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت از جایگاه بیبدیلی برخوردار هستند و تحقق بخش قابل توجهی از عدالت اجتماعی در جامعه، توسط سازمانها محقق میشود. لذا نقش عدالت سازمانی در تحقق عدالت اجتماعی مبتنی بر الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت نیز مورد ارزیابی قرار میگیرد.

الف. مفهوم شناسی الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت

در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، چهار کلید واژه الگو، پیشرفت، اسلامی بودن و ایرانی بودن وجود دارد که تبیین آنها در درک این مفهوم مؤثر میباشد؛

۱. الگو:

الگو، تصویری کلان و جامع از یک نمونه ایده آل و البته دست یافتنی است که باید حاوی مبانی، اهداف، راهبردها، خطمشیها و خطوط درشت و نقشه راه باشد. (مصباحی مقدم، ۱۳۹۰: ۲۱۹) وقتی صحبت از الگو و الگوسازی به میان است، هدف از آن، صرفاً توصیف و ارائه گزارشی از وضع موجود نیست؛ بلکه مراد و مقصود از آن، گذار از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب است. در واقع الگو زمانی مطرح میشود که افراد به دنبال راهی برای دستیابی به وضعیت مطلوب باشند؛ این جاست که همواره

گروه و اندیشه‌های مختلف سعی میکنند با تصویرسازی‌هایی از وضعیت مطلوب، وضعیتی را بر اساس مفاهیم ارزشی ترسیم کنند که انگیزه حرکت به آن سمت میان مخاطبان ایجاد شود. بنابراین هر الگویی که مطرح میشود، ناظر به گذار از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب است. به همین جهت داشتن یک آرمان و مطلوب، امری ضروری برای الگو میباشد. (هادوی تهرانی، ۱۳۹۰: ۱۵) بر این اساس میتوان چنین نتیجه گرفت که در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت نیز دست یافتن به ایده‌آل‌ها و آرمان‌هایی مورد توجه است و در واقع این الگو، نرمافزار و منطق اداره جامعه است. (پیروزمند، ۱۳۹۰: ۱۳۴) این ایده‌آل‌ها و آرمان‌ها با توجه به سخنان مقام معظم رهبری در چهار عرصه ۱. عرصه تفکر، ۲. عرصه علم، ۳. عرصه معنویت و ۴. عرصه زندگی ظهور و بروز می‌نماید. (حصیرچی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۳)

۲. پیشرفت:

در این الگو برخلاف تمامی الگوهای توسعه، از پیشرفت (Progress) به جای توسعه (Development) استفاده شده است. پیشرفت به معنای رشد تدریجی سطح و کیفیت زندگی در عرصه مادی و معنوی انسانی است. بر این اساس، مراد از پیشرفت، تحول متکامل است؛ به طوری که استعدادهای فردی و جمعی پویا شود. لذا میتوان گفت پیشرفت عبارت است از حرکت اجتماعی از وضعیتی، با اراده و آگاهی مردم آن اجتماع به سوی حالت و وضعیتی بهتر که رسیدن به آن وضعیت از اهداف و آمال آن مردم است. (زیبایی، ۱۳۹۰: ۲۴۹) فرایند پیشرفت در اندیشه اسلامی، تحول اساسی و بنیادی در کیفیت و کمیت زندگی فردی و اجتماعی است که در این تعریف، جامعه به منظور تأمین نیازهای اساسی در همه امورات زندگی به گونهای هدفمند، جامع، فراگیر، متعادل، پایدار، مطابق اسلام در نظر گرفته میشود. لذا بر اساس آموزه‌های اسلامی، پیشرفت تنها جنبه‌های مادی را در بر نمیگیرد بلکه جنبه‌های معنوی رشد و تعالی

انسانی را نیز مورد اشاره قرار می‌دهد. به عبارت دیگر اصطلاح پیشرفت، سعادت بشری را هم در قسمت مادی و هم در بخش معنوی در بر دارد (امیدی، ۱۳۹۰: ۱۸۶)

۳. اسلامی بودن:

الگوی پیشرفت، ظرفی دارد و آن اسلامی و ایرانی بودن آن است. این ظرف اسلامی و ایرانی از هم جدا نیست؛ اسلام به ایرانی هویت بخشیده و ایرانی نیز موجبات گسترش اسلام را فراهم نموده است (حصیرچی و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۲) بر این اساس، مطابق اقتضای قید اسلامی بودن، لازم است مفاهیم، شاخص‌ها و اساساً هر چیزی که در معرفی پیشرفت دخیل است، ناظر به تعریفی اسلامی از پیشرفت باشد و بر مبانی نظری، فلسفی و انسانشناختی اسلام مبتنی شده باشد؛ چه آن‌که نمیتوان تعریفی از پیشرفت ارائه داد که در عین برخوردار نبودن از مبانی فلسفی اسلامی، پیشرفت اسلامی تلقی شود. (عرب، ۱۳۹۰: ۱۹۱) بنابراین دلیل مقدم بودن واژه اسلامی بر واژه ایرانی در این الگو نیز چنین قابل تبیین است. از این‌رو اولین نکته قابل توجه در تدوین و تبیین شاخص‌های الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، آن است که شاخص‌های ارائه شده باید اسلامی باشند؛ یعنی باید برخاسته از مفاهیم اسلامی باشند که این مفاهیم وابسته به شرایط، زمان و مکان نیستند. (هادوی تهرانی، ۱۳۹۰: ۹)

۳. ایرانی بودن:

ایرانی بودن الگو ناظر به این است که باید در زمینه پیشرفت، شرایط بومی را در نظر گرفت. همان‌طور که پیشتر نیز اشاره شد به دلیل تفاوت در شرایط تاریخی، طبیعی، جغرافیایی، مکانی و زمانی، جغرافیای سیاسی و شرایط انسانی و فرهنگی، کشور

نیازمند الگوی خاص خود می‌باشد. در عین حال، قید ایرانی بودن ناظر به این مهم نیز می‌باشد که طراحی الگو توسط متفکران ایرانی و با توجه به مصالح و منافع کشور انجام شود. (حصیرچی و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۴)

ب. عدالت و جایگاه آن در اسلام

بی شک بهترین راه برای مطالعه عدالت و شناخت دقیق جایگاه آن در اسلام، مراجعه به متون غنی دینی است. لذا در نخستین گام جهت شناخت جایگاه عدالت در اسلام، به بررسی این مفهوم در قرآن کریم و احادیث می‌پردازیم. ذکر ۲۸ بار کلمه عدل در ۲۴ آیه، ۲۵ بار کلمه قسط در ۲۲ آیه، ۵۷ بار کلمه حق در ۵۰ آیه و ۵۶ بار کلمه ظلم در ۵۰ آیه نشان از توجه خداوند نسبت به مسأله عدل، قسط، داد، حق‌گویی و طرفداری از حق و مبارزه با ظلم و ستم و بیدادگری دارد. (نعمت‌الهی، ۱۳۸۹) بر این اساس قرآن کریم صور و ابعاد عدل یعنی عدل تکوینی، عدل تشریحی، عدل اخلاقی، عدل اجتماعی و عدالت در حکم و قضاوت را مشخص نموده است. خداوند عادل است و عدالت را دوست دارد و نظام هستی را بر پایه عدالت بنا نهاده است. قرآن کریم در آیات گوناگون هر گونه ظلمی را از ساحت کبریایی نفی می‌کند؛ همچنان که در آیه ۴۰ از سوره نساء میفرماید:

«إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ...» «خداوند (حتی) به اندازه سنگینی ذره‌ای ستم نمی‌کند...».

خداوند متعال آدمیان را امر به تحقق و اجرای عدالت در رفتار، اعمال و روابط اجتماعی نموده است و آن را به‌عنوان یک امر و تکلیف الهی مورد تأکید قرار داده است. همچنان که در آیه ۲۹ از سوره اعراف میفرماید:

«قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَ...» «بگو: پروردگارم امر به عدالت کرده است و...».

بنابراین راه صحیح و راه خدا، راه عدل و احسان است و راه خلاف این مسیر، راه فحشا و منکر است. همچنان که در آیه ۹۰ از سوره نحل چنین آمده است:

«إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ»؛ «خداوند به عدل و احسان و بخشش به نزدیکان فرمان می‌دهد؛ و از فحشا و منکر و ستم، نهی می‌کند؛ خداوند به شما اندرز می‌دهد، شاید متذکر شوید».

۱۵

مطالعات الگوی پیرشرف اسلامی و ایرانی

سید علی اکبر افجه، محمود جعفرپور

نسبت‌شناسی «الگوی اسلامی - ایرانی پیرشرف» و «عدالت» با تأکید بر عدالت‌سازمانی

این موضوع در آیه ۸ از سوره مائده و ۲۵ از سوره حدید نیز قابل مشاهده است؛ آن‌جا که خداوند میفرماید:

«...اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ...» «...عدالت کنید که به پرهیزگاری نزدیکتر است» (مائده)

«قَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ...»، «ما رسولان خود را با دلایل روشن فرستادیم و با آن‌ها کتاب (آسمانی) و میزان (شناسایی حق از باطل و قوانین عادلانه) نازل کردیم تا مردم قیام به عدالت کنند...» (حدید: ۲۵)

به تعبیر استاد شهید مطهری (ره)، قرآن از توحید گرفته تا معاد و از نبوت و امامت و زعامت و از آرمان‌های فردی گرفته تا هدف‌های اجتماعی، همه بر محور عدل استوار است. جایگاه عدالت در مکتب اهل بیت (ع) نیز چنان مهم و والاست که همواره سرلوحه شعارها و تعالیم آن‌ها بوده است. در احادیث اهل بیت (ع)، عدالت مایه رشد، امنیت و آسایش جامعه و عامل شکوفایی فضایل اخلاقی و کرامت انسانی توصیف و معرفی شده است. امام علی (ع) که عدل را رستگاری و کرامت، برترین فضایل و

بالاترین موهبت الهی می‌دانند، در نهج‌البلاغه و در مورد فرجام عدالت‌ستیزی و عدالت‌گزیزی می‌فرماید:

«هر که عدالت برای او گران و غیر قابل تحمل باشد، بداند که ظلم بر او بسی سخت‌تر و ناخوشایندتر خواهد بود.» (خطبه ۱۶، ص ۵۷)

و در جای دیگری فرموده اند:

«تنها در پناه حکومت حاکم عادل می‌توان از روزگار خوب و سرشار از خوشی سخن گفت.» (مجلسی، ۱۴۰۴، ج ۷۵: ۱۰)

حضرت علی (ع) تعریفی اساسی و کلی از عدالت ارائه نموده‌اند و در بیانات متعدد خود، مصادیق و مفاهیم جزئی آن را ترسیم کرده‌اند. ایشان در جواب کسی که پرسید «عدالت» بهتر است یا «جود»، چنین فرمودند که «عدالت، هر چیزی را در جای خود می‌نهد و بخشش آن را از جای خویش بیرون مینهد. عدل مصلحت عام است و بخشندگی تنها شخص خاصی را در بر می‌گیرد. پس عدالت شریفتر و برتر است.» (علیپور، ۱۳۹۰)

امیرالمؤمنین علی (ع)، عدل را جوهره ایمان (شرح غررالحکم، ج ۲: ۳۰) و قویترین اساس و بنیان هستی و زندگی میدانند. (شرح غررالحکم: ۲۱۶). ایشان عدل را بهترین سیستم برای حاکمیت و فرمانروایی (همان، ج ۱، ص ۹۱ و ج ۲، ص ۴۲۰) و مفید به حال عموم مردم (نهج‌البلاغه، حکمت ۲۳۱) معرفی میکند و بالاترین موهبت و بهترین فضایل مینامد. از این‌رو عدالت اجتماعی در نهج‌البلاغه به صورت یک فلسفه و نظریه اجتماعی، سیاسی و اقتصادی مورد توجه قرار گرفته و به صورت یک ناموس بزرگ اسلامی جلوه میکند. بر این اساس، مفهوم عدالت اجتماعی از منظر حضرت علی (ع) را میتوان در سه بعد اصلی ۱. وحدت‌گرایی و آزادمنشی، ۲. حقوقی و سیاسی و ۳.

اقتصادی، مدیریت و سازمانی مورد مطالعه قرار داد. (مولانا، ۱۳۸۰) هر بعد نیز مشتمل بر شاخص‌هایی است که میتوان آن‌ها را به شرح زیر مورد بررسی قرار داد؛

الف. اصل وحدت‌گرایی و آزادمنشی که شامل پنج شاخص ۱. توحیدی و الهی، ۲. مساوات و برابری، ۳. وحدت و همبستگی، ۴. آزادی و ۵. جهانسازی اسلامی می باشد.

ب. اصل حقوقی و سیاسی که شامل پنج شاخص ۱. کرداری و رفتاری، ۲. حقوق مدنی، ۳. منافع عمومی، ۴. مسئولیت و پاسخگویی و ۵. رأی و مشورت میباشد.

ج. اصل اقتصادی، مدیریت و سازمانی که شامل پنج شاخص ۱. مدیریت و اقتدار، ۲. اصولی بودن، ۳. همه جانبه بودن، ۴. اقتصاد امتی و ملی و ۵. تقسیم ثروت میباشد.

در مطالعه و تحلیل خطبه‌ها، اوامر، نامه‌ها، حکم‌ها و موعظه‌های نهج‌البلاغه درمی‌یابیم که در شانزده مورد، عدالت اجتماعی به صورت کلی آن و در چارچوب اصل وحدت‌گرایی و آزادمنشی، در سی و چهار مورد به صورت اصل حقوقی و سیاسی و اداری و در بیست مورد نیز به صورت عدالت اقتصادی مطرح و مورد بحث قرار میگیرد. (مولانا، ۱۳۸۰)

معنا و مفهوم عدالت

عدالت در یک معنا به مفهوم مساوات و برابری است که این تفسیر، تفسیر دقیق و صحیحی از عدالت نیست. بلکه نتیجه آن خلاف حکمت و عدالت است. زیرا؛ اولاً تحقق این‌گونه عدالت عملاً امکانپذیر نیست و اگر ممکن هم باشد، عین بیعدالتی، ظلم و نادیده گرفتن قوانین و نظام خلقت است و بر خلاف منطق و عقل است. اگر به همه افراد بشر گفته شود که مثل هم فکر کنند؛ مثل هم بخورند و مثل هم کار کنند، این

خود ضد عدالت و تکامل و نادیده گرفتن استعدادها و علایق و واقعیات ذاتی و تکوینی است .

ثانیاً تفاوت‌های ذاتی و تکوینی افراد بشر را نادیده می‌گیرد و همیشه توزیع مساوی امکانات زندگی، عین حق و عدالت نیست. لذا عدالت به معنای مساوات نمی‌تواند باشد.

معنای دوم عدالت، اعطاء کل ذیحق حقه است؛ یعنی حق هر ذیحقی را به فراخور استعداد و نیاز وجودی‌اش باید به او داد. تعریف یاد شده در جمله‌ای کوتاه از حضرت علی(ع) نقل شده است که می‌فرماید: العدل یضع الامور مواضعها (نهج البلاغه، کلمات قصار، ص ۴۳۷). عدل قرار دادن امور در جای مناسب خود است. یعنی هرگاه چیزی را در همان جایگاه واقعی و شایسته آن قرار دهیم، به عدل رفتار کرده‌ایم. در مورد عدل الهی نیز همین معنا صادق است؛ یعنی خداوند هر چیزی را بر اساس حکمت خود، در جایگاه مناسب آن قرار داده است. عدل، رعایت حد وسط در امور و پرهیز از افراط و تفریط است. بنابراین طبق این تعریف، عدالت هم معنای مساوات را دارد و هم در برگیرنده ارزشهای متعالی و انسانی است و هم مطابق استعدادهای طبیعی و تفاوت‌های خلقت است. عادلانه بودن یک قانون نیز یعنی آن‌که تبعیض میان افراد قائل نشود و رعایت استحقاق‌ها را بکند.

معنای سوم عدالت، موازنه است؛ به این معنا که بین رعایت حقوق افراد از طرفی و حقوق اجتماع از سوی دیگر، توازن ایجاد شود و در هیچ شرایطی حقوق افراد نادیده گرفته نشود و حداقلی از حقوق برای همه شناخته شود. طبق این تعریف، عدالت هم معنای مساوات را دارد؛ هم مبتنی بر حکم عقل و فطرت است؛ هم در برگیرنده

ارزشهای متعالی و انسانی است و هم مطابق استعدادهای طبیعی و تفاوت‌های ذاتی خلقت است. (نکویی سامانی، ۱۳۸۸)

اقسام عدالت در اسلام

همان‌طور که پیشتر اشاره شد، عدالت در اسلام جایگاه، ارزش و اهمیت بسیاری دارد؛ به نحوی که می‌توان یکی از ویژگی‌ها و امتیازات مهم دین اسلام را اهمیت دادن به اصل عدالت در همه جنبه‌ها و شئون حیات بشری دانست. اصل عدالت در اسلام دارای چنان ارزش و اهمیتی است که هم در نظام اعتقادی اسلام به‌عنوان یکی از صفات حق تعالی شمرده می‌شود؛ هم در نظام خلقت و عالم تکوین این اصل ساری و جاری است و هم در عالم تشریح، رابطه انسان با جهان هستی و رابطه انسان با خداوند و رابطه او با هموعانش را ترسیم می‌کند. به طوری که عدالت عاملی مهم در تضمین سعادت، رشد و کمال افراد و جامعه است. اسلام محور همه فعالیت‌های فکری، اعتقادی، رفتاری، اقتصادی و سیاسی را در جهت عدالت سوق می‌دهد. از منظر تعالیم اسلام، عدالت ریشه در حکمت و غایت‌مندی آفرینش و صفات و افعال الهی دارد. انسانها در همه جا عدالت را دوست دارند و همیشه آن را بر بیعدالتی ترجیح می‌دهند و به خوبی به آن اعتراف دارند؛ هر چند که مردم در مصداق آن با هم اختلاف دارند ولیکن این اختلاف، ناشی از اختلاف در روش زندگی ایشان است. (علامه طباطبائی، ج ۱۲: ۳۵۵) دربارهٔ اقسام عدالت از نظر اسلام باید به این نکته اشاره نمود که عدالت از منظری کلان بر دو قسم تکوینی و تشریحی، قابل تقسیم است. در خصوص عدالت تکوینی باید به این مهم اشاره نمود که این نوع از عدالت ناظر به فرمایش مهم و کلیدی پیامبر اکرم (ص) میباشد که فرموده‌اند «همه چیز در عالم بر محور عدل است.» (غلامی، ۱۳۹۰)؛ عدلی که از حق و منبع آن که خالق هستی است ناشی شده است. بر این اساس، هیچ چیز غیر عادلانه یا ظالمانه‌ای در جریان خلقت موجودات و نیز تدابیر الهی از ازل تا ابد

نمی‌توان یافت. عدالت تشریحی نیز خود اقسامی دارد که از آن جمله می‌توان به بعد عدالت فردی و عدالت اجتماعی اشاره نمود. عدالت فردی را نیز به نوبه خود می‌توان به عدالت اخلاقی و فقهی و عدالت اجتماعی را نیز می‌توان به عدالت قضایی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی تقسیم نمود که این تقسیم‌بندی در شکل ۲ ارائه شده است.



در عین حال، عدالت تشریحی به دو معناست؛ اولاً تمامی احکام الهی که برای هدایت و رستگاری بشر وضع شده و از طریق پیامبران و امامان به انسانها ابلاغ شده است، ذاتاً عادلانه‌اند کما این‌که همه امور هستی بر محور عدالت پیش می‌رود. ثانیاً با وجود آن‌که همه احکام الهی به این معنا که در جهت نمایان شدن و اجرای حق وضع شده‌اند، به‌طور غیرمستقیم در صدد فراهم کردن زمینه تحقق عدالتند، لکن یکسری احکام مختص تحقق عدالت که امری اقامه‌شدنی است، وضع شده است.

همان‌طور که اشاره شد، عدالت تشریحی خود به دو قسم عمده فردی و اجتماعی تقسیم می‌شود. عدالت فردی نیز بر دو قسم می‌باشد: ۱. عدالت اخلاقی که عمدتاً ناظر به همان

معنای اعتدال و میانه‌روی و اجتناب از افراط و تفریط است و ۲. عدالت فقهی که ناظر بر احراز شرایطی است که از نظر فقهی فردی را به صفت عدالت متصف می‌کنند و این عادل بودن خود زمینه پذیرش شماری از مسئولیت‌های مهم را فراهم می‌کند.

قسم دوم عدالت تشریحی، عدالت اجتماعی است. عدالت اجتماعی ناظر بر مجموعه ارزشهای اخلاقی و احکام اسلامی است که موجبات تحقق عدالت در شئونات گوناگون جامعه از جمله اقتصاد، سیاست، فرهنگ و قضاوت را فراهم می‌کند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، تحقق عدالت تشریحی در بعد اجتماعی که انواعی چون اقتصاد، سیاست، فرهنگ و قضاوت را شامل می‌شود، بخش قابل‌توجهی از تحقق عدالت تشریحی را شامل می‌شود. لذا هر گونه کمک به تحقق این بعد از عدالت، منجر به تحقق عدالت تشریحی و در نهایت تحقق عدالت به معنای کامل آن خواهد شد. با توجه به این مهم، سازمان‌ها در کانون توجه قرار خواهند گرفت؛ چرا که تحقق عدالت تشریحی در بعد اجتماعی جز از طریق سازمان‌ها ممکن و میسر نخواهد بود. از سوی دیگر با توجه به مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمانها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به سازمانها شده است. بنابراین اجرای عدالت در جوامع تا حد بسیار زیادی منوط به وجود عدالت در سازمانها شده است.

حال که نقش و جایگاه عدالت در اسلام مورد بررسی قرار گرفته و اقسام آن مورد مطالعه قرار گرفت، این سؤال به ذهن متبادر می‌شود که چه نسبتی میان الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و عدالت وجود دارد؟

نسبت الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و عدالت

در پاسخ به این سؤال که آیا نسبتی میان عدالت و پیشرفت وجود دارد و آیا میتوان معتقد بود که عدالت و پیشرفت در جنبه‌های مادی و معنوی قابل جمع با یکدیگر

هستند یا خیر، میتوان به استدلالی دو سطحی روی آورد؛ از یک سو خداوند مطابق با آیه ۲۰ از سوره لقمان، همه چیز را تحت سلطه و تسخیر انسان قرار داده است و از سوی دیگر، انسان با توجه به ظرفیتهای و استعدادهای وجودی خود میتواند به اشکال گوناگون از این طبیعت استفاده نماید. بر این اساس، اگر میزان و نحوه استفاده از طبیعت مطابق با قدر، اندازه و حدی باشد که در واقع تعیین شده است، طبیعتاً باید گفت که انسان در عین برقراری رابطه عادلانه با طبیعت، خود را در مسیر پیشرفت قرار داده است. به عبارت دیگر هر اندازه که انسان بتواند نحوه و میزان بهره‌برداری از نعمت‌های طبیعی خلقت را به مبنای عدالت نزدیک کند، به همان میزان پیشرفت را در کنار عدالت قرار داده است. بر این اساس میتوان ادعا نمود که نه تنها میان عدالت و پیشرفت تنافی وجود ندارد بلکه نیل به عدالت در واقع خود ترجمانی دیگر از پیشرفت است و عدالت با نگاه کیفی به پیشرفت سازگاری دارد. (غرویان، ۱۳۹۰: ۲۱) به عبارت دیگر، رویکرد به پیشرفت بدون لحاظ عدالت میسر نمیشود و به دست نمی‌آید. چه بسا که بتوان فارغ از عدالت، به سطحی از رشد و ترقی دست یافت و لیکن نمیتوان عدالت را بدون آن که رشد و ترقی در جامعه حاصل شده باشد محقق نمود. لذا هر پیشرفتی به عدالت ختم نمیشود ولی هر عدالتی که در معنای واقعی کلمه محقق شود، به پیشرفت ختم خواهد شد. (طهماسبی نیک، ۱۳۹۰: ۷۳) از این‌رو عدالت اساساً شاخص و مقیاسی برای پیشرفت است و برای سنجش میزان پیشرفت و میزان سازگاری آن با ارزشهای دینی، میتوان از شاخص مهم و تعیین کننده‌های به نام عدالت استفاده نمود و در صورتی که این شرط برقرار باشد، میتوان حکم به صحیح بودن پیشرفت داد. (میراحمدی، ۱۳۹۰: ۲۷) بنابراین مفهوم عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، رویکرد همزمان به عدالت و پیشرفت است. از این‌رو، پیشرفت فرزند عدالت است و بدون عدالت، دستیابی به پیشرفت امری غیرممکن به نظر میرسد. (حسینی، ۱۳۹۰:

۲۵۷) لذا پیشرفتی مورد تأیید اندیشه اسلامی است که عادلانه باشد و با عدالت افزونتر شود؛ اما اگر پیشرفت در هر کدام از مراحل با عدالت ناسازگار باشد، فایده‌های به حال جامعه اسلامی نخواهد داشت. (زمانی، ۱۳۹۰: ۱۶۲) بنابراین رابطه و نسبت میان الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و عدالت را میتوان مانند آنچه که در شکل ۳ مشاهده میشود، تصور نمود.



عدالت سازمانی

همان‌طور که پیشتر اشاره شد، تحقق عدالت تشریحی در بعد اجتماعی که انواعی چون اقتصاد، سیاست، فرهنگ و قضاوت را شامل میشود، بخش قابل توجهی از تحقق عدالت تشریحی را شامل می‌شود. لذا هر گونه کمک به تحقق این بعد از عدالت، منجر به تحقق عدالت تشریحی و در نهایت تحقق عدالت به معنای کامل آن خواهد شد. با

توجه به این مهم، سازمان‌ها در کانون توجه قرار خواهند داشت؛ چرا که تحقق عدالت تشریحی در بعد اجتماعی جز از طریق سازمان‌ها ممکن و میسر نخواهد بود. از این رو تحقیقات عدالت سازمانی، بر امواج عمومی تحقیقات عدالت اجتماعی مبتنی است. (بروکنز و همکاران، ۱۳۸۲: ۱۲۸) از سوی دیگر با توجه به مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمانها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به سازمانها شده است. بنابراین اجرای عدالت در جوامع تا حد بسیار زیادی منوط به وجود عدالت در سازمانها شده است و با توجه به این مهم که پیشرفت جوامع تابع تعریف آنها از عدالت است، پیشرفت سازمانها به‌عنوان اجزایی از جامعه نیز تابع تعریف آنها از عدالت خواهد بود.

عدالت سازمانی از موضوعاتی است که در حوزه رفتار سازمانی طبقه‌بندی میشود اما در تمام شئون سازمان از جمله وظایف مدیر نمود و مصداق دارد. بر این اساس اگر «سازمان» به‌عنوان واحد مطالعه در نظر گرفته شود، چهار نوع عدالت ۱. توزیعی، ۲. رویهای، ۳. مراوده‌ای و ۴. اطلاعاتی قابل شناسایی می‌باشد که در شکل ۴ ارائه شده است.



۱. عدالت توزیعی (Distributive Justice)

این نوع عدالت، نخستین موج مربوط به مطالعات عدالت در سازمان‌ها بوده (بروکنر و همکاران، ۱۳۸۲: ۱۱۷) و بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداشها می‌باشد. به بیان دیگر حدی که افراد پاداشها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، عدالت توزیعی نامیده می‌شود. (رضائیان، ۱۳۸۴) که بر درجه انصاف ادراک شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان در مقایسه با عملکرد و داده‌های کارکنان اشاره دارد. (لمبرت، ۲۰۰۳) در واقع انصاف مشاهده شده در نتایج منابع یا تخصیص‌هایی که یک فرد از سازمان دریافت داشته است، به‌عنوان عدالت توزیعی تعریف می‌شود. (افجه، ۱۳۸۴: ۳۳۰)

واقعیت آن است که عدالت توزیعی در پاسخ به اجرای مساوات و برابری در سازمان‌ها پایه‌گذاری و متولد گردید. از این‌رو با گذشت اندک زمانی از کاربرد آن، نارضایتیهایی را به‌وجود آورد. پائین بودن میانگین نمره این نوع عدالت در پژوهش‌های عدالت سازمانی در بسیاری از سازمان‌ها، مؤید این نکته می‌باشد. بدین معنا که در پژوهش‌های عدالت سازمانی آن‌جا که وضعیت عدالت توزیعی سنجیده می‌شود، معمولاً نتایج رضایت‌بخش نمی‌باشد. پیشتر نیز به این مهم اشاره شد که برداشت مساوات و برابری از عدالت، تفسیر دقیق و صحیحی از عدالت نیست. بلکه نتیجه آن خلاف حکمت و عدالت است. چرا که اولاً تحقق این‌گونه عدالت عملاً امکان‌پذیر نیست و اگر ممکن هم باشد، عین بیعدالتی، ظلم و نادیده گرفتن قوانین و نظام خلقت است و بر خلاف منطق و عقل است. ثانیاً تفاوت‌های ذاتی و تکوینی افراد بشر را نادیده می‌گیرد؛ اما به‌عنوان ساده‌ترین برداشت و تفسیر از عدالت آن را می‌پذیریم .

۱. عدالت رویه ای (Procedural Justice)

موج دوم مطالعات مربوط به عدالت در سازمان‌ها، با عنوان عدالت رویه‌ای (روشی) شناخته می‌شود. تلاش‌هایی که تیاوت و واکر (۱۹۷۵) برای نخستین بار انجام دادند نشان داد که افراد تنها از نتایج و بازخوردهایی که دریافت می‌کنند، تحت تأثیر قرار نمی‌گیرند بلکه توجه به رعایت انصاف در آییننامه‌ها و روندهای برنامه‌ریزی و در اعمال یک تصمیم خاص هم بر افراد تأثیر می‌گذارد. (بروکنر و همکاران، ۱۳۸۲: ۱۱۷) این نوع عدالت با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمتشان و نه با توزیع واقعی درآمدها سروکار دارد و به‌عنوان انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آن‌ها، پیامدها تخصیص می‌یابند تعریف می‌شود. (مک دووال، ۲۰۰۴) بر این اساس برای آن‌که رویه‌ها عادلانه ادراک شوند، باید از شش ویژگی برخوردار باشد. (افجه، ۱۳۸۴: ۳۳۲)

۱. قانون ثبات: حالتی که تخصیص رویه‌ها باید برای همه در طی زمان هماهنگ، ثابت، استوار، پایدار و سازگار (Consistent) باشد؛

۲. قانون جلوگیری از تعصب و غرضورزی: (Bias Free) حالتی که باید از کسب منافع شخصی تصمیم‌گیران در طول فرایند تخصیص ممانعت به عمل آید.

۳. قانون درستی: (Accurate) اشاره به سودمندی اطلاعات مورد استفاده در فرایند تخصیص دارد.

۴. قانون توانایی اصلاح: به وجود فرصت‌هایی برای تغییر یک تصمیم ناعادلانه اشاره دارد.

۵. قانون نمایندگی: حالتی که نیازها، ارزش‌ها و چشماندازهای همه بخش‌ها باید توسط فرایند تخصیص در نظر گرفته شود.

۶. قانون اخلاقی (Prevailing): مطابق با این قانون، فرایند تخصیص باید با ارزش‌های اخلاقی و وجدانی سازگار باشد.

۳. عدالت مرادده ای (Informational Justice)

این نوع از عدالت در مراددهات میان افراد معنا مییابد و وجود عدالت را در تعاملات بین فردی مورد تأکید قرار می‌دهد و به کیفیت رفتار میان اشخاص که به وسیله هر فردی احساس میشود، باز می‌گردد. (افجه، ۱۳۸۴: ۳۳۲) این بعد عدالت سازمانی، از دو عامل مهم ترکیب شده است: (الف) این‌که آیا تصمیم‌گیران، دلایل تصمیمات خود را آشکار و مناسب توضیح میدهند و (ب) این‌که آیا کسانی که تصمیم را اعمال میکنند، با طرف‌های مقابلی که این تصمیم بر آنان تأثیر میگذارد، با عزت و احترام رفتار میکنند یا خیر. (بروکنر و همکاران، ۱۳۸۲: ۱۱۸)

بررسی متون مدیریتی رایج (غربی) در خصوص اجزای تشکیل دهنده عدالت مراددهای نشان می‌دهد که این بعد از عدالت، از دو جزء اصلی (۱) حساسیت میان فردی و (۲) توضیحات و گزارشهای اجتماعی تشکیل شده است که در ادامه به صورت مختصر تشریح می‌شود؛

- جزء اول: حساسیت میان فردی

اولین جزء شکل دهنده عدالت مراددهای، حساسیت میانفردی است. رفتار منصفانه و مناسب، باید مودبانه و محترمانه باشد. لذا جهت درک و فهم بهتر این جزء، ضرورت

مطالعه نحوه شکلگیری مراوده از یک سو و تحلیل مراوده‌های رفتار در محیط سازمانی از سوی دیگر اجتناب ناپذیر خواهد بود. واقعیت آن است که الگوهای رفتاری افراد، در اثر ترکیبات مختلفی از سه حالت من، شامل من والدینی (پرورشی و عیبجو)، من بزرگسالی و من کودکی (شاد و مخرب) شکل میگیرد. بر این اساس، دو نوع مراوده باز (مکمل) و بسته (مقاطع) قابل شناسایی می باشد. مراوده باز، مراوده ای است که به برقراری ارتباطات میان دو نفر ختم میشود. بنابراین در این نوع مراوده، پاسخ به هر کنش قابل پیش بینی است. ترکیبات زیادی از مراوده باز به شرح زیر وجود دارد؛ (۱) من بزرگسالی با من بزرگسالی، (۲) من کودکی با من کودکی، (۳) من والدینی با من کودکی، (۴) من والدینی با من والدینی. اما باید توجه نمود که تمام مراوده‌های باز نافع نیستند. آنچه باید در محیط سازمان جهت رسیدن به آن تلاش نمود «مراوده‌های باز مناسب» است که شامل چهار حالت میباشد؛ (۱) من کودکی شاد با من کودکی شاد، (۲) من والدینی ارشادی با من کودکی شاد، (۳) من بزرگسالی با من بزرگسالی و (۴) من والدینی ارشادی با من والدینی ارشادی.

مراوده بسته یا مقاطع نیز مراوده ای است که به بسته شدن ارتباطات حداقل به طور موقت ختم میشود و بر خلاف مراوده باز، پاسخ نامناسب، غیر قابل انتظار و یا خارج از مضمونی است که فرستنده پیام در ابتدا قصد آن را داشته است. مراوده بسته هنگامی صورت میگیرد که کنش به یک حالت من وارد شود ولیکن از حالت دیگری پاسخ داده شود؛ به طوری که گویی یک حالت دیگری از من مخاطب قرار داده شده باشد. بنابراین در یک مراوده سد شده، خطوط ارتباطی یکدیگر را قطع کرده و برقراری ارتباطات موثر را متوقف میکنند (رضایان، ۱۳۸۲).

-جزء دوم: توضیحات و گزارشهای اجتماعی

توضیحات به مخاطبان می گوید که چرا برخی اتفاقات ناگوار یا ناخوشایند در سازمان رخ داده است. در این بیان، فرض بر این است که افراد زمانی که به اندازه کافی با حقایق آشنا شوند، نسبت به زمان عدم بیان حقایق بسیار با گذشت تر خواهند بود. (Shapiro et al, 1994) ارائه توضیحات و گزارشهای اجتماعی در سازمان را به «شفاف سازی سازمانی» نیز می توان تعبیر نمود.

آنچه که تاکنون در خصوص عدالت مراوده‌های مورد بحث قرار گرفت، مبتنی بر ادبیات مدیریتی رایج (غربی) بوده است؛ حال آنکه به نظر میرسد «اسلام» به عنوان آخرین و کاملترین دین، دین محبت، دوستی و بخشایش است. از این رو به نظر میرسد تبیین عدالت مراوده‌های در چارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت از اهمیت بیشتری برخوردار خواهد بود. همان طور که پیش تر اشاره شد، این نوع عدالت بر اساس متون موجود غربی صرفاً از دو جزء اصلی (۱) حساسیت میانفردی و (۲) توضیحات و گزارشهای اجتماعی تشکیل شده است. حال آنکه جهت برقراری یک مراوده و تعامل سالم بر اساس متون اسلامی، به شاخص‌های جامعتری نیاز میباشد. به عبارت دیگر هر آنچه که به ایجاد و پایداری یک مراوده سالم منجر شود، می‌تواند به عنوان شاخصی برای استقرار عدالت مراوده‌های (تعاملی) محسوب شود؛ عکس این حالت نیز شاخصهایی هستند که یا مانع از ایجاد تعامل سالم میشوند و یا تعامل سالم را از تعادل خارج میکنند.

بر این اساس، شاخصهای مربوط به دسته اول را میتوان به شاخص‌های «حسن سلوک»، «ایجابی» و یا «معروفات رفتاری» تعبیر نمود (نقیپورفر و همکاران، ۱۳۸۹:۵۲). از جمله

شاخصه‌هایی که بر اساس متون دینی اسلامی به ایجاد و حفظ تعامل سالم میان افراد کمک میکند میتوان به شاخص‌هایی به شرح زیر اشاره نمود:

۱. صله رحم؛

۲. گشاده‌رویی؛

۳. شوخ‌طبعی؛

۴. حفظ حریم دیگران؛

۵. عفو و صفح؛

۶. وفای به عهد

بر اساس متون دینی اسلامی، علاوه بر شاخص‌های ایجابی، مواردی وجود دارند که یا مانع از ایجاد تعامل و مراوده سالم میشوند و یا تعامل سالم را از تعادل خارج میکنند. این دسته از شاخصها را میتوان به شاخصهای «سوء سلوک»، «سلبی» و یا «منکرات رفتاری» تعبیر نمود (نقیب‌ورفر و همکاران، ۱۳۸۹: ۵۶). از جمله شاخص‌هایی که بر اساس متون دینی اسلامی، ایجاد و حفظ تعامل سالم میان افراد را برهم میزند و مانع از شکل‌گیری مراوده سالم میشود، میتوان به شاخص‌هایی به شرح زیر اشاره نمود:

۱. غیبت؛

۲. دست‌اندازی به خلوت دیگران؛

۳. عیب‌جویی؛

۴. دروغ‌گویی؛

۳۰

مطالعات الگوی پیشرفت

اسلامی و ایرانی

سال اول - شماره اول - پاییز ۱۳۹۱

۵. سخن چینی؛

۶. تمسخر و استهزاء؛

۷. قضاوت‌های ناروا؛

۸. حسد؛

۹. اجبار؛

۱۰. غضب؛

۱۱. بی حرمتی

- عدالت اطلاعاتی:

محققان اخیراً از عدالت اطلاعاتی نیز به عنوان یکی از ابعاد مهم عدالت در سازمانها یاد میکنند که سایر ابعاد عدالت قادر به ارزیابی و بررسی آن نمیباشند. در سال ۲۰۰۱، کلکوئیت و همکارانش به بررسی رابطه میان چهار بعد عدالت مراددهای، عدالت اطلاعاتی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای پرداخته و پیامدهای کلیدی آنها برای سازمان همچون جابجایی، رضایتمندی، عملکرد و مانند آن را مورد مطالعه قرار دادند و این نتیجه را ارایه نمودند که مدل چهار بعدی عدالت، پیشبینی کننده بسیار خوبی است و جامعه‌تر از شکل سه بعدی آن میباشد. (Colquitt, 2001) بر این اساس، عدالت اطلاعاتی را میتوان به صورت اطلاعات و توضیحاتی که توسط تصمیمگیرندگان در خصوص چرایی استفاده از رویه‌های خاص و چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص ارائه میشود، تعریف نمود (قلیپور و همکاران؛ ۱۳۸۶). همچنین اینکه آیا اطلاعات، منطقی، صادقانه و به موقع میباشد یا خیر در تعریف عدالت اطلاعاتی مورد

توجه قرار میگیرد. به عبارت دیگر، در اختیار قرار دادن توضیحات و اطلاعاتی که به افراد به منظور کمک به آنها جهت تصمیم‌گیری ارائه میشود، عدالت اطلاعاتی اطلاق میشود. همچنین عدالت اطلاعاتی به اشتراک اطلاعات در بین افراد نیز مربوط میشود (Foster, 2008). شاخص‌های (۱) به موقع بودن اطلاعات، (۲) دقیق و (۳) صحیح بودن اطلاعات، (۴) کافی بودن اطلاعات و اینکه (۵) آیا اطلاعات در تصمیم‌گیری‌ها قابل استفاده و مهم می‌باشند یا خیر، در عدالت اطلاعاتی نقش دارد (Shapiro et al, 1994) در تحقیقات بایز و همکارانش نیز بر درستی اطلاعات جهت اتخاذ تصمیمات سازمانی در عدالت اطلاعاتی تاکید شده است. (Bies et al, 1986)

آنچه تاکنون در خصوص عدالت مورد مطالعه قرار گرفت، بررسی ابعاد عدالت در سازمان بوده است (سازمان به عنوان واحد مطالعه)؛ اما مدیران، وظایف و مسئولیتهایی را عهده‌دار هستند که ضرورت رعایت عدالت در آنها از اهمیت مضاعفی برخوردار است. لذا اگر «وظایف مدیر» به عنوان واحد مطالعه در نظر گرفته شود و برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت (رهبری) و کنترل را چهار وظیفه یک مدیر برشماریم (رابینز، ۱۳۸۸)، در این صورت عدالت در هر یک از این حوزه‌ها نقشی تعیین‌کننده ایفا میکند و چهار نوع عدالت به شرح (۱) عدالت در برنامه‌ریزی، (۲) عدالت در سازماندهی، (۳) عدالت در رهبری و (۴) عدالت در نظارت قابل شناسایی خواهد بود که در شکل ۵ ارائه شده است.



شکل ۵. عدالت در وظایف مدیر

- عدالت در برنامه ریزی:

ارتباط عدالت و برنامه‌ریزی را می‌توان در یک برنامه متعادل و معتدل دانست که با احتساب مصالح و مفاسد واقعی تنظیم می‌شود. چنین برنامه‌ای ضمن تسهیل در تحصیل اهداف سازمان و کمک به توسعه همه جانبه آن، موجب می‌شود که با استفاده از کمترین امکانات به بیشترین بهره‌وری دست یافت و در سریع‌ترین زمان به رشد همه جانبه رسید. البته عدالت درونی مدیر که او را فضیلت محور کرده و از رذایل دور می‌نماید و باعث دوری از گناه کبیره و عدم اصرار بر صغیره است و تبدیل به یک کنترل درونی برای اوست، باعث می‌شود تا جهت‌گیری برنامه‌هایش به گونه‌ای باشد

که کوچکترین تضييع حقی از کسی نشود و بیت‌المال حیف و میل نگردد. عدالت درونی کارشناسان و برنامه‌ریزان نیز موجب می‌شود که این افراد برنامه‌ها را شفاف، واقعی، قابل تحقق و به دور از آرزوگرایی و بلندپروازی طراحی کرده و با ارائه آمارهای کاذب و شعارهای بیمغز، فضا سازی مصنوعی ایجاد نمایند. لذا به طور کلی عدالت در دو گونه با برنامه‌ریزی می‌آمیزد: (۱) به شکل محتوایی که باید متعادل، معتدل، موزون و با رعایت مصالح و مفاسد باشد و (۲) به شکل بیرونی که باید با نگرش عادلانه و به دور از گناه، آرزو، هوس و فریب تنظیم گردد. از این رو برنامه متعادل و برنامه‌ریز عادل، تضمین کننده چشمانداز روشن برای سازمان بوده و نقص هر کدام با انحراف، اضمحلال و اتلاف مساوی است (قوامی، ۱۳۸۴)

- عدالت در سازماندهی:

عدالت در امر سازماندهی در معانی گوناگونی جلوه می‌کند. عدالت به معنای تناسب و توازن که در معنای وضع الشیء فی موضعه میگنجد و عدالت به معنای اعتدال که در معنای دادن حق هر ذیحق میگنجد، هر کدام به نوعی در سازماندهی دخیل می‌شوند. اگر سخن از مرحله تقسیم کار است، وضع الشیء فی موضعه است که بار کار را به دوش کسانی بگذاریم که از عهده آن برآیند و در نتیجه تقسیم کار، منطقی باشد. اگر از مرحله هماهنگی بحث می‌شود، همان رعایت توازن و تناسب مورد نظر است. اگر سخن از ارتباطات و سلسله مراتب است، عدالت به مفهوم موزون بودن، تعادل و تناسب خواهد بود (قوامی، ۱۳۸۴).

- عدالت در فرماندهی:

وقتی مدیران به کارکنان خود انگیزه میدهند؛ فعالیت‌هایشان را هدایت میکنند؛ موثرترین کانال‌های ارتباطی را انتخاب میکنند و تعارضات بین افراد را رفع میکنند، در واقع به فرماندهی مشغول هستند. تلاش در جهت تقویت و ارتقای معنویت کارکنان نیز از نقش‌های فرماندهی محسوب میشود. با توجه به تنوع، تعدد و اهمیت نقش‌های رهبر، رعایت عدالت از الزامات ایفای این نقش محسوب میشود. همچنان که حضرت علی(ع) در خطبه ۱۶۳ از نهج‌البلاغه در این خصوص چنین میفرماید:

«هترین بندگان نزد خداوند، پیشوای عادل است که هم خود هدایت شده باشد و هم مردمان را هدایت کند. پس سنتی را که معلوم است برپا کند و بدعتی را که مجهول است نابد گرداند و بدترین مردم نزد خدا، پیشوای ستمکاری است که هم خود گمراه است و هم مردمان را گمراه می‌کند. بنابراین او سنت‌های پذیرفته شده را می‌میراند و از بین می‌برد و بدعت‌های از بین رفته و ترک شده را زنده می‌کند».

با توجه به تاکید ویژه دین اسلام بر نقش بیدیل رهبر در یک جامعه اسلامی، به نظر میرسد این بعد از عدالت در وظایف مدیر، مهمترین بعد عدالت می باشد.

- عدالت در نظارت:

عدالت به معنای عدم تبعیض و رعایت تساوی، دوری از افراط و تفریط، عدم ارتکاب کبیره و عدم اصرار بر صغیره و همچنین به معنای دادن حق ذی حق، مفاهیمی هستند که در فرایند کنترل و نظارت نقش پیدا می‌کنند؛ به این معنا که کنترل کننده باید عادل باشد، اهل احقاق حق باشد، میان افراد و اعمال تبعیض قائل نشود و تعادل و میانه‌روی

را حفظ کند. در نظام عادلانه، ناظران فقط اعمال نظارت می‌کنند نه اعمال نظر و همین امر مایه انگیزش بالای نظارت شونده می‌شود که در نتیجه، به موقع از نتایج کار خود مطلع شده و به اصلاح برنامه خود می‌پردازند. همچنین اقتضای عدالت در نظارت این است که کنترل کننده به دور از حب و بغض، صرفاً فردی اصلاح گر بوده و نظارت شونده هم فردی مورد اصلاح خواهد بود. رعایت این نوع از عدالت در نظارت آثار مبارکی به همراه دارد. علاوه بر ارتقای انگیزش، کارها به موقع و واقعی اصلاح می‌شود، سازمان رو به رشد خواهد بود، هر لحظه از نواقص و تهدیدات آن کاسته می‌شود و نظارت از یک اصطلاح منفی به امری مشفقانه تبدیل می‌شود (قوامی، ۱۳۸۴).

حال پس از شناخت انواع و ابعاد مختلف عدالت (با توجه به دو رویکرد مورد مطالعه)، از مقایسه میان چهار بعد عدالت در سازمان (عدالت توزیعی، رویهای، مراودهای و اطلاعاتی) با وظایف چهار گانه مدیر، ۱۶ وضعیت از عدالت قابل تبیین است که در جدول ۱ ارایه شده است.

۳۶

مطالعات الگوی پیشرفت
اسلامی و ایرانی

سال اول ° شماره اول - پاییز ۱۳۹۱

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱. گونه های عدالت در سازمان

عدالت در نظارت	عدالت در فرماندهی	عدالت در سازماندهی	عدالت در برنامه ریزی	عدالت در وظایف مدیرعدالت سازمانی
عدالت توزیعی در نظارت	عدالت توزیعی در فرماندهی	عدالت توزیعی در سازماندهی	عدالت توزیعی در برنامه ریزی	عدالت توزیعی
عدالت رویهای در نظارت	عدالت رویهای در فرماندهی	عدالت رویهای در سازماندهی	عدالت رویهای در برنامه ریزی	عدالت رویهای
عدالت مراددهای در نظارت	عدالت مراددهای در فرماندهی	عدالت مراددهای در سازماندهی	عدالت مراددهای در برنامه ریزی	عدالت مراددهای
عدالت اطلاعاتی در نظارت	عدالت اطلاعاتی در فرماندهی	عدالت اطلاعاتی در سازماندهی	عدالت اطلاعاتی در برنامه ریزی	عدالت اطلاعاتی

۳۷
مطالعات الگوی پیشرفت
اسلامی و ایرانی

نسبت شناسی «الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت» و «عدالت» با تأکید بر عدالت سازمانی

سید علی اکبر افجه، محمود جعفرپور

با توجه به این مهم که مدیر، وظایف متنوع و با درجات اهمیت متفاوتی را عهده دار است، لذا در موقعیتهای مختلف، این ۱۶ وضعیت از ضریب اهمیتهای متفاوتی برخوردار خواهند بود. اما با بهره‌گیری از استدلالی سه سطحی میتوان به این نتیجه

رهنمون شد که نقش «عدالت مراودهای» از یک سو و «عدالت در فرماندهی» از سوی دیگر در نسبت‌شناسی عدالت سازمانی و الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، پر رنگتر و متمایزتر از سایر ابعاد می باشد؛

اولاً مهارت انسانی، مهمترین مهارت مورد نیاز یک مدیر می باشد و آنچه که در بطن مهارت انسانی قرار دارد، توانایی برقراری تعامل و مراوده سالم و سازنده است. از این رو میتوان گفت مدیری که به برقراری عدالت در مراودات و تعاملات سازمانی آراسته باشد، به بلوغ عدالت سازمانی دست یافته است. چرا که عدالت متناظر با مهارت انسانی، عدالت مراودهای است .

ثانیاً همان طور که پیشتر نیز اشاره شد، اسلام دین محبت و دوستی است و در تمام آموزه‌های آن، بر حسن رفتار تاکید شده است. از میان ابعاد مختلف عدالت نیز تنها عدالت مراودهای است که بر ایجاد تعامل سازنده و سالم میان افراد تاکید مینماید. لذا میتوان گفت که عدالت مراودهای (با شاخص‌های تعریف شده) در کانون عدالت سازمانی مورد نیاز چارچوب الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت قرار دارد.

ثالثاً غایت مدیر در یک جامعه (سازمان) اسلامی، دست یافتن به مقام فرماندهی و رهبری است و آنچه که رهبری را متمایز از مدیریت میکند، پاسخ به نیازهای ارضا نشده پیروان با تاکید بر نفوذ در آنها می باشد که این مهم نیز جز با تعامل سازنده حاصل نمی شود.

جمع بندی:

همان طور که در مقاله مورد اشاره قرار گرفت، دستیابی به الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت جز با بازخوانی نظریه‌های موجود و شکستن قالب‌ها در بستری از نوآوری و

آزاد اندیشی میسر و ممکن نیست. بر این اساس در مقاله حاضر پس از تبیین مفهوم الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، عدالت به عنوان یکی از کلیدی‌ترین ارکان الگو مورد مطالعه قرار گرفت و ضمن تعریف آن، اقسام آن در اسلام مورد بررسی قرار گرفت.

در نسبت‌شناسی و رابطه میان الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و عدالت نیز این نتیجه حاصل شد که نیل به عدالت در واقع خود ترجمانی دیگر از پیشرفت است و عدالت با نگاهی کیفی به پیشرفت سازگاری دارد و رویکرد به پیشرفت بدون لحاظ عدالت میسر نمیشود و به دست نیاید. لذا عدالت در کانون الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، جانمایی شد.

همچنین با توجه به این مهم که پیشرفت جوامع تابع تعریف آنها از عدالت است، پیشرفت سازمانها نیز به عنوان اجزایی از جامعه، تابع تعریفشان از عدالت خواهند بود. ضمن آنکه عدالت سازمانی، تحقق عدالت اجتماعی را که بخشی از عدالت تشریحی محسوب میشود، تسهیل و تسریع مینماید. بر این اساس و متناسب با چهار وظیفه مدیر در سازمان، چهار حوزه عدالت شامل عدالت در برنامه‌ریزی، عدالت در سازماندهی، عدالت در فرماندهی و عدالت در نظارت شناسایی شد. همچنین بر اساس طبقه‌بندی دیگری از عدالت در سازمانها، چهار نوع از عدالت شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای، اطلاعاتی و مراودهای شناسایی شد. در این طبقه‌بندی به این مهم اشاره شد که با توجه به تاکید اسلام بر تعاملات و مراودات میان افراد، عدالت مراودهای از اهمیت مضاعفی برخوردار می‌باشد و بر این اساس، شاخص‌های جدیدی با بهره‌گیری از متون اسلامی در دو دسته ایجابی و سلبی، استخراج و ارائه گردید. همچنین از تقاطع میان ابعاد عدالت سازمانی و عدالت در وظایف مدیر، ۱۶ وضعیت شناسایی شد. در پایان نیز با بهره‌گیری از استدلالی سه سطحی، این نتیجه حاصل شد که نقش «عدالت مراودهای»

از یک سو و «عدالت در فرماندهی» از سوی دیگر در نسبت شناسی الگوی اسلامی -
ایرانی پیشرفت و عدالت سازمانی، پر رنگتر و متمایزتر از سایر ابعاد می باشد .



۴۰
مطالعات الگوی پیشرفت
اسلامی و ایرانی

سال اول ° شماره اول - پاییز ۱۳۹۱

منابع

. قرآن کریم

. نهج البلاغه

. افجه، سید علی اکبر (۱۳۸۴)، مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی، انتشارات سمت، چاپ دوم، تهران .

. امیدی، مهدی (۱۳۹۰)، نسبت عدالت و پیشرفت با رویکرد به اندیشه اسلامی، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، انتشارات همشهری، تهران، صفحات ۱۸۴-۱۸۹.

. بروکنر، جوئل و سیگل، فیلیس (۱۳۸۲)، سیر تاریخی نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی، ترجمه محمد ازگلی، فصلنامه مصباح، شماره ۴۶، صفحات ۱۱۵-۱۳۴.

. پیروزمند، علیرضا (۱۳۹۰)، مراحل دستیابی و به کارگیری الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مجموعه مقالات نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی (الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت)، انتشارات پیام عدالت، چاپ اول، تهران، صفحات ۱۳۳-۱۳۸ .

. تولایی، محمد (۱۳۸۸)، لوح فشرده مجموعه مقالات همایش بسیج سازندگی و نقش آن در توسعه همه جانبه کشور، پژوهشکده مطالعات و تحقیقات بسیج، تهران.

حسینی، سیدعلی (۱۳۹۰)؛ *درآمدی بر رویکرد به عدالت و پیشرفت؛ خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت*؛ انتشارات همشهری، تهران، صص ۲۵۴-۲۵۹.

حصیرچی، امیر و عباس نیاوند (۱۳۹۰)؛ *تحلیل الگوی پیشرفت ایرانی- اسلامی از منظر مقام معظم رهبری* (رویکرد برنامه ریزی راهبردی در دهه چهارم انقلاب)، فصلنامه مطالعات بسیج، سال چهاردهم، شماره ۵۰، صفحات ۵۱-۸۲.

خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۹)، *مجموعه سخنان در نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی*، قابل دسترسی در:

<http://www.leader.ir/langs/fa/index.bayanat&id=7626> .a

خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۹)، *مجموعه سخنان در نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی*، قابل دسترسی در:

<http://www.leader.ir/langs/fa/7626> // .i

(۱۳۹۰)، تحلیل کلی سابقه مباحث رهبر معظم انقلاب اسلامی درباره پیشرفت اسلامی ایرانی، دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیتالله خامنه‌ای، قابل دسترسی در: <http://www.khamenei.ir>

رابینز، استیفن پی، دیسنزو، دیوید ای (۱۳۸۸)، *مبانی مدیریت*، ترجمه سید محمد اعرابی، محمدعلی حمیدرفیعی و بهروز اسراری ارشاد، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ هشتم، تهران.

رضائیان، علی (۱۳۸۲)؛ *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*؛ انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)؛ چاپ چهارم؛ تهران .

رضاییان، علی (۱۳۸۴)؛ *انتظار عدالت و عدالت در سازمان* (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، انتشارات سمت، تهران .

زیبایی، حسن (۱۳۹۰)؛ *مطالعه‌ای درباره نسبت ماهوی پیشرفت و عدالت؛ پیشرفت به مثابه عدالت، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت؛ انتشارات همشهری، تهران، صفحات ۲۴۵-۲۵۳.*

زمانی، محمدهاشم (۱۳۹۰)، *مبانی نظری و معرفتی عدالت و پیشرفت، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، انتشارات همشهری، تهران، صفحات ۱۵۳-۱۶۳.*

طهماسبی نیک، علی اشرف (۱۳۹۰)؛ *معنای عدالت در نگاه به پیشرفت، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت؛ انتشارات همشهری، تهران، صص ۶۹-۷۳.*

عرب، مهدی (۱۳۹۰)؛ *عدالت و پیشرفت در اندیشه اسلامی، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، انتشارات همشهری، تهران، صفحات ۱۹۰-۱۹۵.*

علیپور، ابراهیم (۱۳۹۰)؛ *فلسفه عدالت از نگاه امام علی (ع)، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت؛ انتشارات همشهری، تهران، صص ۷۴-۸۵.*

غروی‌ان، محسن (۱۳۹۰)، *عدالت، پیشرفت و فرهنگ دینی، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت؛ انتشارات همشهری، تهران، صص ۱۹-۲۳.*

غلامی، رضا (۱۳۹۰)؛ *نظریه اسلامی عدالت، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت؛ انتشارات همشهری، تهران، صص ۳۱-۴۹.*

قوامی، سید صمصام‌الدین (۱۳۸۴)؛ *نقش عدالت در مدیریت؛ فصلنامه پژوهش‌های اصولی؛ شماره ۳۵.*

میراحمدی، منصور (۱۳۹۰)؛ نسبت سنجی پیشرفت با رویکرد به عدالت؛
خردنامه عدالت در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت؛ انتشارات همشهری، تهران،
صص ۲۴-۲۹.

مصباحی مقدم، غلامرضا (۱۳۹۰)، گامی به سوی تدوین الگوی اسلامی ایرانی
پیشرفت، کتاب نخستین اندیشه‌های راهبردی الگوی اسلامی ایرانی
پیشرفت، انتشارات پیام عدالت، تهران، صفحات ۲۱۹-۲۲۴

مولانا، حمید (۱۳۸۰)؛ امام علی (ع) و ابعاد عدالت اجتماعی؛ کتاب نقد؛ مرکز
تحقیقات کامپیوتری و علوم اسلامی؛ شماره ۱۸؛ صفحات ۱۹۹ و ۲۰۰.

مهدوی کنی، محمدرضا (۱۳۸۸)؛ نقطه‌های آغاز در اخلاق عملی؛ انتشارات دفتر
نشر فرهنگ اسلامی، چاپ بیست و چهارم، تهران.

نعمت الهی، محمد هاشم (۱۳۸۹)؛ نیم‌نگاهی به عدالت خواهی در سیره الهی؛
سایت باشگاه اندیشه؛ به نقل از
<http://www.zerotime.ir/vdcjfaeizuqex.sfu.html>

نکویی سامانی، مهدی (۱۳۸۸)؛ عدالت از منظر اندیشه غربی و گفتمان قدسی
مهدوی (عج)؛ کمیته علمی همایش بین‌المللی دکتترین مهدویت؛

نقیپورفر، ولیا... و محمود جعفرپور (۱۳۸۹)؛ مطالعه تطبیقی شاخص‌های
تاثیرگذار بر تحقق عدالت مراودهای در سازمان؛ مقایسه دو دیدگاه مدیریت
اسلامی و مدیریت غربی؛ فصلنامه مدیریت اسلامی؛ سال هجدهم؛ شماره ۸۱؛ صص
۳۷-۸۴.

هادوی تهرانی، مهدی (۱۳۹۰)، کارآمدی و عدالت در نظام اسلامی، خردنامه
عدالت در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، انتشارات همشهری، تهران، صفحات ۹-
۱۷.

32. Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional Justice: Communication Criteria Of Fairness In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), Research On Negotiations In Organizations, Vol. 1, Pp. 43-55.

33. Colquitt, J.A(2001), On the Dimensionality of organizational Justice: A Construct Validation of a Measure , Journal of Applied Psychology, 86/3: 386-400.
34. Foster, Daniel Rex(2008); Individual Resistance, Organizational Justice And Employee Commitment To Planned Organizational Change, Proquest Information And Learning Company 300 North Zeeb Road, P.O. Box 1346 Ann Arbor, M148106-1346, Pp 3-30.
35. Foster, Daniel Rex(2008); Individual Resistance, Organizational Justice And Employee Commitment To Planned Organizational Change, Proquest Information And Learning Company 300 North Zeeb Road, P.O. Box 1346 Ann Arbor, M148106-1346, Pp 3-30.
36. Lambert, Eric.(2003), The Impact Of Organizational Justice On Correctional Staff Journal Of Criminal Justice, Vol.31, Issue.2, P.4-5
37. McDowall,A. & Fletcher, C,(2004), Employee Development: An Organizational Justice Perspective , Personnel Reveiw, Vol.33, No.1, Pp.829-830
38. Shapiro, D. L., And R. J. Bies,(1994), Threats, Bluffs, And Disclaimers In Negotiations , Organizational Behavior And Human Decision Processes, 60.P14