

مطالعه تطبیقی شاخصهای عدالت توزیعی و رویه‌ای در سازمان از دیدگاه مدیریت اسلامی و مدیریت غربی

سید علی اکبر افجه *

ولی الله نقی پورفر **

محمود جعفر پور ***

دریافت مقاله: ۹۲/۱۰/۹

پذیرش نهایی: ۹۳/۴/۱۱

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی و استخراج شاخصهای عدالت توزیعی و رویه‌ای در سازمان با رویکرد اسلامی و مقایسه آن با شاخصهای موجود (غربی) انجام شده است. بر این اساس، روش تحقیق مورد استفاده در پژوهش بر حسب نوع داده، کیفی، بر حسب نتیجه، کاربردی و بر حسب هدف، اکتشافی بوده است. هم چنین با توجه به ضرورت استنباط از اصلی‌ترین منبع اجتهاد دینی یعنی قرآن کریم از بین راهبردهای مختلف پژوهش کیفی از راهبرد «تحلیل محتوا با رویکرد استنباطی - اجتهادی» بهره برده شد. به منظور گردآوری داده‌ها نیز از تفسیرهای راهنما، نور و المیزان بهره برده شد و تمامی آیاتی مورد مطالعه و کدگذاری قرار گرفت که تفسیرشان در حوزه عدل، ظلم و واژه‌های مرتبط بود.

نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که عدالت توزیعی و رویه‌ای با رویکرد اسلامی به ترتیب از ۱۶ و ۱۸ مفهوم (شاخص) تشکیل شده است. هم چنین نتیجه مقایسه شاخصها نشان داد که شاخصهای استخراج شده در رویکرد اسلامی، چارچوب کاملتر و جامعتری را نسبت به رویکرد موجود (غربی) به منظور سنجش عدالت توزیعی و رویه‌ای در سازمانها در اختیار قرار می‌دهد.
کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، رویکرد استنباطی - اجتهادی.

* afjahi@atu.ac.ir

* استاد دانشگاه علامه طباطبایی

** v-naghipoor@qom.ac.ir@yahoo.com

** استادیار دانشگاه قم

*** نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت گرایش رفتار سازمانی دانشگاه علامه طباطبایی

Mahmoudjafarpoor@yahoo.com

مقدمه

عدالت از نشانه‌های عقلانیت و سلامت فکری و اخلاقی هر جامعه، از عوامل مهم رشد و توسعه معقول و همه‌جانبه، زمینه‌ساز همه فضیلت‌ها و کمالات و حافظ حقوق و کرامت انسانی و به‌عنوان یکی از پیش‌شرط‌های اساسی برای ارضای نیازها به شمار می‌رود (تیلور، ۲۰۰۳: ۲۱۰). اهمیت عدالت در دین مبین اسلام نیز تا جایی است که «عدل» یکی از اصول دین و مبنا و زیربنای تمامی اصول و اندیشه‌های سیاسی اسلام است (کاظمی، ۱۳۸۲: ۵۱). از سوی دیگر، نظریه‌های مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری، تکامل یافت و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به پژوهش‌های تجربی کشیده شد. بر این اساس با گذشت زمان و رشد سازمانها و سیطره آنها بر زندگی انسانها و جامعه، اجرای عدالت در جامعه تا حد زیادی به اجرای عدالت در سازمانها منوط شد. از این رو پس از سال ۱۹۹۰، فصل جدیدی از مطالعات تجربی درباره عدالت سازمانی آغاز شد که نتیجه آن شناخت سه نوع عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای در سازمانها بود. در کشور ما نیز پژوهش‌های متعددی درباره عدالت سازمانی و سنجش میزان ادراک آن صورت گرفته است. نکته حائز اهمیت این است که پژوهشگران در تحقیقات، صرفاً به کاربرد شاخصهای رایج عدالت سازمانی پرداخته‌اند درحالی‌که بهره‌گیری از شاخصهای غیربومی، که در سایر بسترها و فرهنگها ارائه شده، همواره با آسیبهایی همراه بوده است؛ چراکه باید توجه نمود زیرساختهای فرهنگی در هر جامعه‌ای در شکل‌گیری الگوی توسعه آن جامعه نقش دارد و لذا بدون در نظر گرفتن آن، عملاً امکان کاربرد نظریه‌های مدیریت در کشوری دیگر ممکن نخواهد بود (نقی‌پورفر و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۰).

از نظر اسلام، عدالت علاوه بر اینکه فضیلتی اخلاقی است، قانون شرعی نیز هست که متناسب با مصالح کلان انسان و در پیوند با عدالت تکوینی از جانب شارع وضع شده است؛ چراکه اخلاق به‌تنهایی و بدون کمک شرع قادر به تبیین و تحقق عدالت نیست. هم‌چنین عدالت در شریعت فقط به‌مثابه قانون نیست بلکه خود مقیاسی است که می‌توان اعتبار سایر قوانین شرعی را نیز با آن سنجید (غلامی، ۱۳۹۰: ۳۵). بر این اساس، قرآن کریم، که کتاب هدایت و راهنمای همه انسانها در طول تاریخ و داور نهایی در اندیشه دینی به شمار می‌رود، مهمترین منبع برای شناسایی و استخراج شاخصهای عدالت است. با توجه به این مهم، مسئله اصلی این پژوهش، شناسایی شاخصهای

تأثیرگذار بر تحقق عدالت توزیعی و رویه‌ای در سازمان با رویکرد اسلامی و مقایسه آن با شاخصهای رایج (غربی) است. از این رو پس از مفهوم‌شناسی عدل در اسلام و معنا و مفهوم عدالت از دیدگاه متفکران مسلمان، مفهوم عدالت سازمانی تبیین خواهد شد.

مفهوم‌شناسی عدل در اسلام

عدل در نظام آفرینش، رمز پایداری و در نظام تشریح، سرلوحه دعوت همه پیامبران بوده است (قرآنی، ج ۴، ۱۳۸۳: ۵۷۰). از این رو عدالت در اسلام جایگاه، ارزش و اهمیت ویژه‌ای دارد به گونه‌ای 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، چنان ارزش و اهمیتی دارد که هم در نظام اعتقادی اسلام به‌عنوان یکی از صفات حق تعالی شمرده می‌شود؛ هم در نظام آفرینش 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. اسلام محور همه فعالیت‌های فکری، اعتقادی، رفتاری، اقتصادی و سیاسی را در جهت عدالت سوق می‌دهد. از دید آموزه‌های اسلام، عدالت در حکمت و غایت‌مندی آفرینش و صفات و افعال الهی ریشه دارد. بررسی آیات قرآن کریم نشان می‌دهد که واژه عدل به‌صورت مجرد چهارده مرتبه در دوازده آیه و هفت سوره از قرآن به‌کاررفته است. مشتقات این مفهوم نیز شامل شش اصطلاح **فَعَدَلْكَ**: یک‌بار در آیه ۷ سوره انفطار؛ **لِأَعْدِلَ**: یک‌بار در آیه ۱۵ سوره شوری؛ **تَعْدِلُ**: یک‌بار در آیه ۷۹ سوره انعام؛ **تَعْدِلُوا**: چهار بار در آیات ۳، ۱۲۹ و ۱۳۵ سوره نساء و آیه ۸ سوره مائده؛ **يَعْدِلُونَ**: پنج بار در آیات ۱ و ۱۵۰ سوره انعام، آیات ۱۵۹ و ۱۸۱ سوره اعراف و آیه ۶۰ سوره نمل؛ **اعْدِلُوا**: دو بار در آیات ۸ سوره مائده و ۱۵۲ سوره انعام است (جمشیدی، ۱۳۸۰). برای کسب شناختی جامع در خصوص مفهوم عدالت در قرآن، ضروری است علاوه بر عدل، واژه‌های هم‌خانواده و متضاد مفهوم عدل نیز مورد مطالعه قرار گیرد؛ از جمله واژه‌های هم‌خانواده می‌توان به **قسط**، **نصف** و **قصد** و از جمله واژه‌های متضاد نیز می‌توان به **ظلم**، **جور** و **حیف** اشاره کرد که در جدول ۱ مورد اشاره قرار گرفته است.

جدول ۱: معانی واژگان مترادف و متضاد عدل از نظر متفکران مسلمان

واژه	متفکر	معنی
قسط	رازی	قسط به معنای عدل است (رازی، ۱۴۲۰ق: ۳۹۹).
	راغب اصفهانی	نصیبی که عادلانه باشد معنی کرده است (راغب اصفهانی، ۱۳۹۰: ۶۳۸؛ ۱۳۸۳: ۱۸۹).
نصف	رازی	واژه نصف، دو اصل دارد: یکی دال بر دو نیم نمودن شیء و دیگری از جنس خدمت و به کار رفتن (رازی، ۱۴۲۰ق: ۵۶۰).
	طریحی	واژه نصف به معنای یکی از دو قسمت شیء و اسمی از مصدر انصاف و به همین معنا می‌داند (طریحی، بی تا، ج ۳: ۱۷۹۳).
قصد	فراهیدی	قصد یعنی اینکه انسان دچار اسراف‌ورزی و بخل نشود (فراهیدی، ۱۴۱۴ق: ۱۴۸۱).
	طریحی	به معنای مشی اعتدال و حرکت معتدل، و در امور به معنای مابین افراط و تفریط است (طریحی، بی تا، ج ۳: ۱۴۸۲).
ظلم	راغب اصفهانی	قرار دادن شیء در غیرموضعی که برای آن در نظر گرفته شده است به اینکه چیزی از آن شیء کم یا زیاد گردد و یا از وقت خاص یا مکان آن عدول شود. ظلم در تجاوز از حق است (راغب اصفهانی، ۱۳۹۰: ۵۰۵؛ ۱۳۸۳: ۵۳۰).
خیف	راغب اصفهانی	ایجاد انحراف در حکم و میل به یکی از دو طرف است (راغب اصفهانی، ۱۳۹۰: ۲۲۰).

معنا و مفهوم عدالت از دیدگاه متفکران مسلمان

اصول عدالت در دیدگاه پیامبر(ص) بر مبنای استقرا و استنباط اندیشه، گفتار و سیره آن حضرت در چهار محور (۱) برابری همگانی انسانها (۲) آزادی و اختیار (۳) ایمان و باور راستین به عدالت (۴) اندیشه و اراده (انتخاب) قابل بررسی و مطالعه است (پاینده، ۱۳۷۷: ۵۹۰ تا ۶۰۶). با مطالعه اندیشه و سیره حضرت علی(ع) نیز در قالب حکمت‌ها، نامه‌ها و خطبه‌های ایشان، می‌توان دریافت که عوامل عدالت از دیدگاه ایشان شامل شش اصل: (۱) اعتقاد به برابری انسانها در انسانیت (پایا، ۱۳۸۸: ۲۷۰) (۲) اعتقاد به برابری انسانها در برابر قانون (۳) مساوات در بهره‌مندی از بیت‌المال (فرزانه‌پور، ۱۳۸۸: ۱۷۷) (۴) مساوات در رجوع به محکمه و رسیدگی عادلانه به دعاوی (علیخانی، ۱۳۷۷: ۵۶) (۵) تأکید بر مبارزه با ظالم و حمایت از مظلوم (۶) عینی بودن عدالت است (پایا، ۱۳۸۸: ۲۷۷). نظر سایر متفکران مسلمان در خصوص عدالت در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: نظر متفکران مسلمان در خصوص عدالت

متفکران مسلمان	تعریف عدالت و تبیین ابعاد آن
فراهیدی	عدل به معنای سخن و حکمی است که مورد پسند مردم، نقیض جور و به معنای طریق و راه است (فراهیدی، ۱۴۱۴ق: ۱۱۵۴).
طریحی	در لغت به معنای تساوی بین دو چیز و میانه‌روی در امور است و عادل، قرار دهنده هر چیز در محل خودش است (طریحی، بی‌تا، ج ۲: ۱۱۷۶).
رازی	عدل به معنای راه راستی است که پسندیده است و به حکم کردن تساوی نیز اطلاق می‌شود (رازی، ۱۴۲۰ق: ۲۲۹).
راغب اصفهانی	عدل مساوات در مکافات است؛ پس اگر عملی خیر بود، جزای آن نیز خوبی است و اگر عملی ناپسند بود، جزا و مقابله به مثل آن با بدی خواهد بود (راغب اصفهانی، ۱۳۹۰: ۵۱۹).
ابونصر محمد فارابی	معنای عدالت این است که آدمی از موجبات فسق و آنچه خلاف مروت و مردانگی است، پرهیز کند (ناظرزاده کرمانی، ۱۳۷۶: ۳۱۷-۳۱۴).
خواجه نصیرالدین طوسی	موارد عدالت اقتصادی در سه بخش قابل بحث است: (۱) اموال و کرامات (۲) معاملات و معاوضات (۳) آنچه تعلق به آن قسمت از اموری دارد که تعدی را در آن مدخلی چون تأدیبات و سیاسات است (عیوضلو، ۱۳۷۹: ۳۹).
ابوعباس احمد ابن تیمیه	جبران برابر به وسیله معادل قرار دادن انجام می‌پذیرد و این همان عدل است (عیوضلو، ۱۳۷۹: ۳۹).
سید قطب	پایه‌های عدالت اجتماعی بر اساس آزادی مطلق وجدان، مساوات کامل انسانی و تکامل اجتماعی پایدار است (عیوضلو، ۱۳۸۹: ۱۰).
علامه طباطبایی	حقیقت عدل، برقراری مساوات و موازنه میان امور است به گونه‌ای که هر چیزی به سهمی که استحقاق آن را دارد، برسد و همه امور در دست یافتن به جایگاهی که سزاوار آن هستند، مساوی گردند (حسینی، ۱۳۷۹: ۸۴).
شهید مطهری	چهار معنی یا کاربرد برای کلمه عدل قابل طرح است: موزون بودن، تساوی و نفی هر گونه تبعیض، رعایت حقوق افراد و دادن حق به صاحب حق، رعایت استحقاقها در افاضه وجود و رحمت به آنچه امکان وجود یا کمال وجود دارد (مطهری، ۱۳۶۸: ۷۸-۸۴).

عدالت سازمانی

در عصر حاضر، سازمانها در واقع آئینه تمام نمای جامعه هستند و از این رو، تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است (پارکر و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۲۶). به همین دلیل،

عدالت سازمانی^۱ به طور گسترده‌ای در رشته‌های مدیریت، روانشناسی و رفتار سازمانی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است (نادری و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۸). همان‌طور که پیشتر اشاره شد، ادبیات عدالت در سازمان شاهد سه موج عمده عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای (روشی) و عدالت مرادده‌ای بود (بروکنر و همکاران، ۱۳۸۲: ۱۱۶) که با توجه به تأکید این پژوهش بر دو بعد نخست، صرفاً این دو بعد مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

- عدالت توزیعی^۲

بررسیها نشان می‌دهد که تعداد قابل توجهی از پژوهشها در حوزه عدالت سازمانی بویژه تا پیش از سال ۱۹۷۵ بر توزیع پرداختها و یا پاداشهای مرتبط با کار متمرکز بوده است (رضائیان و میرزاده، ۱۳۸۹: ۹۶) که از نظریه برابری و مبادله اجتماعی آدامز منتج است. از این رو عدالت توزیعی اولین مفهومی بود که توسط روانشناسان اجتماعی مطالعه شد (سلیمی و پورعزت، ۱۳۸۹: ۱۳۴). بر اساس پژوهشهای آدامز، عدالت توزیعی، انصاف ادراک شده از نتایجی است که شخص از مبادله اجتماعی یا تعامل دریافت می‌دارد (نواکوفسکی و همکاران، ۲۰۰۵: ۵). در واقع، عدالت توزیعی به انصاف ادراک شده از ستاده‌ها و پیامدهایی اشاره دارد که افراد دریافت می‌کنند (مک‌دوال و همکاران، ۲۰۰۴: ۸۳۰) و پیش‌بینی می‌کند که افراد چگونه به تصمیمات درباره تخصیص منابع واکنش نشان می‌دهند (لمبرت، ۲۰۰۳: ۴؛ مورمن، ۱۹۹۱: ۸۴۵؛ سیدجوادین، ۱۳۸۷: ۵۲) و بر این نکته تأکید دارد که افراد خواستار رعایت عدالت در توزیع پیامدهای سازمان همچون پرداختها، چالشهای شغلی، امنیت شغلی، فضای کاری و حتی پیامدهای منفی چون اخراج و تنبیهات هستند (امبروس، ۲۰۰۲: ۸۰۸). از این رو به باور جانسون و همکاران، عدالت توزیعی، شخص مرجع است (جانسون و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۸۰). به‌طور کلی افراد منصفانه بودن نتایج را با توجه به استاندارد مرجع مورد ارزیابی قرار می‌دهند که در افراد همیشه بر یک مبنا نیست. عدالت توزیعی معادل اصل جبران خدمات کارکنان است که بیان می‌کند در ازای کار انجام شده، باید به همه کسانی که به‌طور مؤثر برای تحقق هدف کوشیده‌اند، پاداش منصفانه پرداخت، و مبلغ پرداختی باید تا حد امکان از نظر کارکنان و کارفرمایان منصفانه تلقی شود (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۶). با توجه به تعاریف، برخی از شاخصهایی که در حال حاضر در مطالعات عدالت توزیعی مورد توجه محققان

1 - Organizational Justice

2 - Distributive Justice

است عبارت است از: «مساوات»^۱ (بدین معنا که هر عضو گروه اجتماعی، نتیجه یکسانی را دریافت کند.) «نیاز»^۲ (بدین معنا که نیازمندترین فرد بیشترین میزان جبران را دریافت کند.) و «انصاف»^۳ (بدین معنا که جبران عادلانه مبتنی بر سهم یا آورده‌های هر یک از افراد صورت گیرد) (اسکیتکا و همکاران، ۱۹۹۲: ۴۹۱). فورسید علاوه بر این سه شاخص، «شاخصهای قدرت»^۴ (بدین معنا که کسانی که قدرت بیشتری دارند و بر سایر کارکنان کنترل دارند، باید بیش از کسانی که در موقعیت‌ها و سطوح پایین‌تر هستند، دریافت کنند.) و مسئولیت^۵ (بدین معنا که کسانی که کارایی و مسئولیت بیشتری دارند، باید بیشتر دریافت کنند.) را نیز از شاخصهای عدالت توزیعی برشمرده است (فورسید، ۲۰۰۶: ۸۳۳). کالکوئیت نیز در پژوهش خود، سنجه‌هایی را برای اندازه‌گیری عدالت توزیعی به شرح «تناسب و سنخیت بازده‌های دریافتی و عمل انجام‌شده» و «موجه و معقول بودن بازده‌های دریافتی در مقابل عمل انجام‌شده» برمی‌شمارد (کالکوئیت، ۲۰۰۱: ۳۹۰).

- عدالت رویه‌ای^۶ (روشی)

موج دوم پژوهشها در خصوص عدالت سازمانی به گونه‌ای از عدالت با عنوان عدالت رویه‌ای معطوف است (بروکنر و همکاران، ۱۳۸۲: ۱۱۵). عدالت رویه‌ای در پی اثبات عدم توانایی نظریه برابری و دیگر الگوهای عدالت توزیعی در شرح واکنش افراد به ادراکات آنها در زمینه عدم رعایت عدالت، مطرح شد به طوری که تمرکز پژوهشهای عدالت سازمانی در اواخر ۱۹۸۰ به سوی بحث عدالت رویه‌ای تغییر یافت. واژه «رویه»، آن گونه که در پژوهشها در زمینه عدالت به کار رفته است، برخی گامهای پی در پی برای هدایت رفتارها و قضاوتها در تخصیص منابع است. همین که افراد با این روشها سروکار پیدا می‌کنند درباره عادلانه بودن آنها به قضاوت می‌نشینند. از این رو عدالت رویه‌ای با برداشت افراد از عادلانه بودن روشهای جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمتشان و نه با توزیع واقعی درآمدها سروکار دارد و از این رو در بسیاری از موارد، به‌مثابه مهمترین تعیین‌کننده ادراک عدالت سازمانی مدنظر قرار می‌گیرد. بنابراین عدالت رویه‌ای به انصاف ادراک‌شده از روشها و فراگردهایی تعریف می‌شود که توسط آنها، پیامدها تخصیص

-
- 1 - Equality
 - 2 - Need
 - 3 - Equity
 - 4 - Power
 - 5 - Responsibility
 - 6 - Procedural Justice

می‌یابد (کوهن کاراش، ۲۰۰۱: ۲۸۳) و در پی یافتن علل عادلانه یا ناعادلانه دانستن روشها و آثار ناشی از آن از سوی افراد است (مک‌دوال، ۲۰۰۴: ۸۳۰)؛ لذا به باور جانسون و همکارانش، عدالت رویه‌ای سیستم مرجع^۱ (جانسون و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۸۰) و مبتنی بر احترام و ارزش گروهی است (ندیری و همکاران، ۲۰۱۰: ۳۵). پژوهشها نشان می‌دهد که روشهای استخدام، گزینش، پاداش دهی، ارزیابی عملکرد، حل و فصل تعارضات سازمانی، رعایت اصول اخلاقی و انساندوستانه در فرایندهای تصمیم‌گیری، رعایت ثبات و همسانی در تصمیم‌گیریها و چگونگی توزیع درآمدها میان افراد از جمله مهمترین خاستگاه‌های عدالت رویه‌ای در سازمان است (کروپاترانو و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۱؛ یاماگوچی، ۲۰۰۹: ۱۲). در واقع، روشهای منصفانه باعث می‌شود که افراد هنگام رویارویی با پیامدهای نامطلوب، احساس رضایت بیشتری کنند (امروز و همکاران، ۲۰۰۲: ۸۰۴). زمانی که افراد معتقد باشند روش تصمیم‌گیری در کاری ناعادلانه است، تعهد کمتری نسبت به کارفرمایان خود نشان می‌دهند؛ درصد تغییرات شغلی افزایش می‌یابد؛ عملکرد را کاهش می‌دهد و روحیه کمک و دستگیری از یکدیگر در محیط کار و زندگی محدود می‌شود (افجه، ۱۳۸۴: ۳۳۱). لونتال^۲، شش شاخص را برای تحقق عدالت رویه‌ای معرفی کرده است:

۱. قانون ثبات و پایداری؛ حالتی که تخصیص روشها باید برای همه در طی زمان هماهنگ، ثابت، استوار، پایدار و سازگار باشد.

۲. قانون جلوگیری از تعصب و غرض‌ورزی؛ یعنی هنگام طراحی و اجرای روشها نباید تعصب یا تمایل خاصی بروز کند.

۳. قانون درستی؛ بدین معنا که روش عادلانه باید بر اطلاعات درست مبتنی باشد.

۴. قانون توانایی اصلاح؛ بدین معنا که روش عادلانه باید اصلاح‌شدنی باشد.

۵. قانون نمایندگی (جامعیت)؛ بدین معنا که روش عادلانه باید بیانگر آرای تمام ذی‌نفعان

باشد.

۶. قانون اخلاقی بودن^۳؛ بدین معنا که روش باید با ارزشهای اخلاقی و وجدانی سازگار باشد؛

یعنی سن، جنس و ملیت نباید در طراحی روش تأثیری داشته باشد (کاراش و همکاران، ۲۰۰۱:

۲۸۰).

1 - System Referenced

2 - Leventhal, 1980

3 - Prevailing

گرینبرگ علاوه بر این موارد به دو مورد دیگر نیز اشاره می‌کند (گرینبرگ، ۱۹۸۷: ۱۵):
 ۷. مشارکت در تصمیم؛ بدین معنا که روشها هنگامی عادلانه است که به افراد فرصت دهد تا در تعیین عوامل تصمیم‌گیرنده مشارکت کنند.
 ۸. مشخص بودن ساختار تصمیم؛ یعنی روشها هنگامی عادلانه است که ساختار قدرت تصمیم‌گیری را مشخص کند.

سؤالات پژوهش

پس از مطالعه و بررسی مبانی عدالت در اسلام از یک سو و تبیین مفهوم عدالت توزیعی و رویه‌ای در سازمان از سوی دیگر، سؤالات/ فرضیه پژوهش^(۱) مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این پژوهش، پاسخ به شش سؤال مورد نظر بوده است:

- ۱: عدالت توزیعی با رویکرد رایج (غربی) شامل چه شاخصهایی است؟
- ۲: عدالت رویه‌ای با رویکرد رایج (غربی) شامل چه شاخصهایی است؟
- ۳: عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی شامل چه شاخصهایی است؟
- ۴: عدالت رویه‌ای با رویکرد اسلامی شامل چه شاخصهایی است؟
- ۵: وجوه اشتراک و افتراق عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی و رویکرد رایج (غربی) چیست؟
- ۶: وجوه اشتراک و افتراق عدالت رویه‌ای با رویکرد اسلامی و رویکرد رایج (غربی) چیست؟

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق بر پیش‌فرضی کلیدی بنیان نهاده شده و آن اینکه قرآن کریم، کتاب هدایت و راهنمای همه انسانها در طول تاریخ است و به عصری خاص و یا اقلیمی مخصوص و نژادی ویژه اختصاص ندارد. زبان قرآن، زبانی جهانی و منطبق با فطرت انسانها و داور نهایی در اندیشه دینی است. این موضوع در آیات ۳۱ سوره مدثر، ۵۲ سوره قلم و ۲۸ سوره سبا مورد اشاره قرار گرفته است. با توجه به این پیش‌فرض، روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش بر حسب نوع داده‌های مورد استفاده، کیفی بر حسب نتیجه، کاربردی و بر حسب هدف، پژوهشی اکتشافی است. در این پژوهش با توجه به ضرورت استنباط از اصلی‌ترین منبع اجتهاد دینی یعنی قرآن کریم از بین

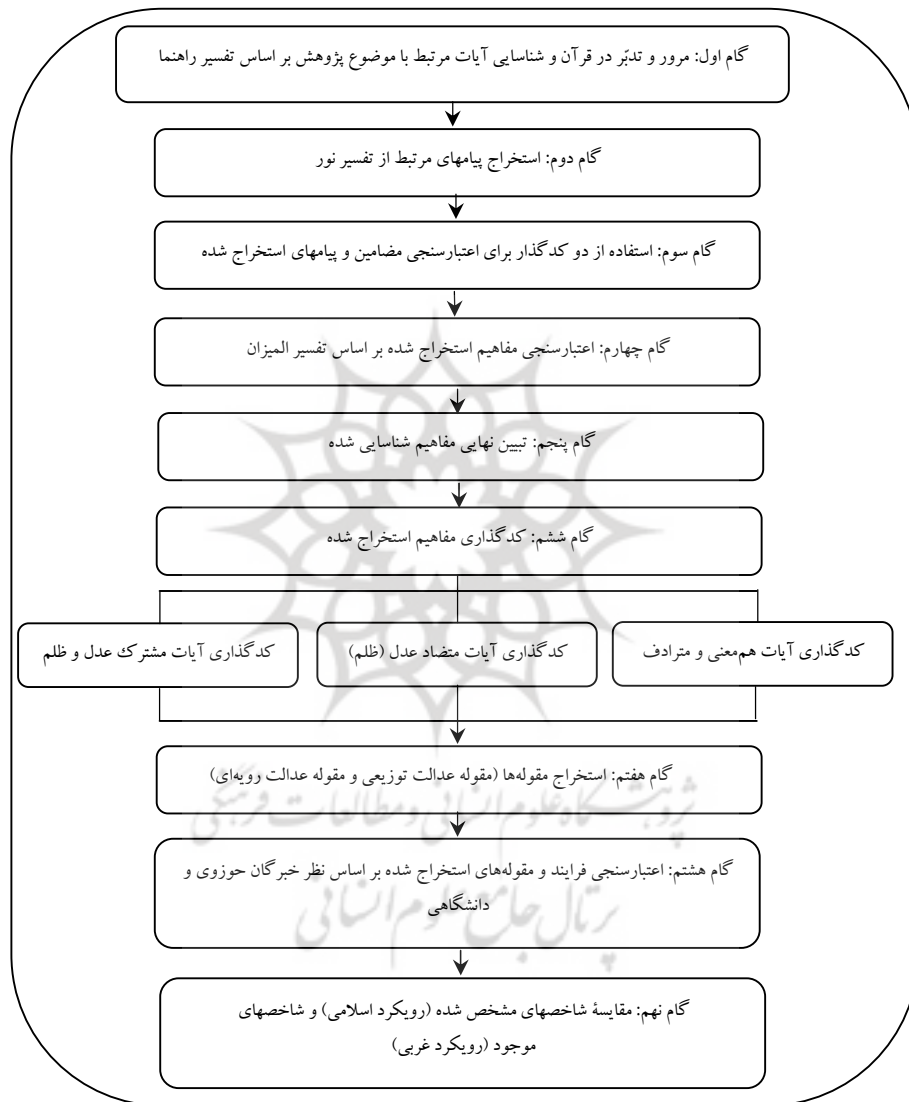
راهبردهای مختلف پژوهش کیفی از راهبرد «تحلیل محتوا مبتنی بر مبانی و ارزشهای اسلامی» بهره برده شد. تحلیل محتوا از جمله راهبردهای پژوهش کیفی به شمار می‌رود (هومن، ۱۳۸۵: ۱۴۷). پیسلی بر این باور است که تحلیل محتوا مرحله‌ای از جمع‌آوری اطلاعات است که در آن محتوای ارتباطات از طریق به‌کارگیری عینی و منتظم قواعد مقوله‌بندی به اطلاعاتی تعبیر شکل می‌یابد که می‌تواند خلاصه و با هم مقایسه شود (هولستی، ۱۳۸۰: ۱۳)؛ لذا می‌توان گفت تحلیل محتوا به هر روش استنباطی اطلاق می‌شود که به‌صورت منظم و عینی به‌منظور تعیین ویژگیهای پیامها به‌کاربرده می‌شود. در این روش، پیامها یا اطلاعات به‌صورت منظم کدگذاری، و به نحوی طبقه‌بندی می‌شود که پژوهشگر بتواند آنها را به‌صورت کمی تجزیه و تحلیل کند (دلاور، ۱۳۸۹: ۲۷۵). درعین حال محقق برای اجرای این پژوهش، که ماهیت کیفی دارد از رویکرد تحلیل محتوا به روش استنباطی - اجتهادی بهره برده است؛ همان روشی که علامه طباطبایی (ره) نیز در تفسیر المیزان به کار برده است.

- انتخاب نمونه تحقیق

با توجه به پیش‌فرض تحقیق مبنی بر حقانیت و جامعیت قرآن کریم و بیان آموزه‌های مورد نیاز برای زندگی دنیا و آخرت انسان در این کتاب آسمانی، پیشاپیش کفایت نظری نمونه‌گیری با بررسی آیات مورد اشاره در تفاسیر در حوزه عدل مفروض است. بررسیها نشان می‌دهد که متخصصان علوم انسانی در طول ۱۴ قرن گذشته تفاسیر متعددی را با رویکردهای مختلف روایی، فلسفی، تربیتی، ادبی، اجتماعی و ... به رشته تحریر درآورده‌اند. پس از بررسی ویژگیهای برخی از تفاسیر مطرح شیعی و کسب نظر صاحب‌نظران و خبرگان به‌منظور پاسخگویی به سؤالات تحقیق، دو تفسیر نور (قرائتی، ۱۳۸۳) و تفسیر راهنما به‌عنوان منبع اصلی گردآوری داده‌ها انتخاب شد. بر همین اساس ابتدا بر اساس تفسیر راهنما^(۲)، فهرست آیاتی که با پژوهش مرتبط است، شناسایی و استخراج شد (هاشمی رفسنجانی، ۱۳۸۰). در ادامه نیز با استفاده از مجموعه ۱۲ جلدی تفسیر نور^(۳)، مضامین استخراج‌شده، تکمیل و بهبود یافت. هم‌چنین به‌منظور اعتبارسنجی مفاهیم مستخرج از آیات به تفسیر المیزان مراجعه شد. بر این اساس، مراحل اجرای پژوهش در نه گام که در شکل ۱ ارائه شده به شرح زیر انجام گرفته است:

- گام اول. مرور و تدبّر در قرآن و شناسایی آیات مرتبط با موضوع پژوهش: در این گام از تفسیر راهنما استفاده شد. این کاربرد به دو دلیل اصلی صورت گرفت: اولاً تفسیر راهنما از طبقه

بندی موضوعی برخوردار است و از این رو دسترسی به آیاتی که در حوزه عدل قابل طبقه‌بندی است (از جمله واژه‌های مترادف و متضاد) در عین رعایت دقت، آسان شد.



شکل ۱: مراحل نه گانه اجرای پژوهش

ثانیاً در تفسیر راهنما، نمایه‌ها به دو شکل، هم در پایان هر آیه و هم در پایان هر جلد به منظور

دستیابی آسان به معارف مرتبط و پژوهش موضوعی در قرآن ارائه شده است و این مهم، کار محقق را در حرکت در مسیر تحقیق هموار کرد. تعداد آیات مرتبط با موضوع پژوهش در این مرحله بالغ بر ۶۲۸ آیه از ۱۴۸ سوره قرآن^(۴) بوده است. همان‌طور که در جدول ۳ آمده است، ۱۵۵ آیه از ۵۹ سوره قرآن کریم مرتبط با واژه عدل، مساوات، قسط، اعتدال، دادخواهی، مساوات و برابری؛ ۴۱۹ آیه از ۶۴ سوره قرآن کریم مرتبط با واژه ظلم، جور و ۵۴ آیه از ۲۵ سوره قرآن کریم به‌صورت مشترک هم درباره عدل و هم درباره ظلم مورد مطالعه قرار گرفت.

جدول ۳ - آیات مورد مطالعه در پژوهش به تفکیک آیات مرتبط، متضاد و مشترک

تعداد آیه	تعداد سوره	آیات مورد مطالعه
۱۵۵	۵۹	آیات مرتبط با عدل، قسط، مساوات، برابری، اعتدال، دادخواهی
۴۱۹	۶۴	آیات مرتبط با ظلم
۵۴	۲۵	آیات مشترک در خصوص عدل و ظلم
۶۲۸	۱۴۸	جمع

- گام دوم؛ استخراج مضامین و پیامهای مرتبط از تفسیر قرآن: در این گام با مراجعه به آیات شناسایی شده در گام نخست و مطالعه دقیق و تدبیر در تفسیر آنها بر اساس تفسیر نور، مضامین هر یک از آیات شناسایی شد و بر اساس آن، کدگذاری صورت پذیرفت. مجموع پیامهای مستخرج در این مرحله بالغ بر ۱۷۰۰ مورد گردید.

- گام سوم؛ استفاده از دو کدگذار برای اعتبارسنجی مضامین و پیامهای استخراج شده: در این گام از دو کدگذار مستقل به منظور اعتبارسنجی مضامین و پیامهای استخراج شده استفاده شد بدین صورت که به‌صورت تصادفی ساده و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، از بین ۶۲۸ آیه، ۲۳۸ آیه انتخاب، و به‌صورت مستقل در اختیار کدگذاران قرار داده شد. نظر اصلاحی کدگذاران پس از دریافت و جمع‌بندی در مضامین و پیامهای استخراج شده، اعمال شد.

- گام چهارم؛ اعتبارسنجی مفاهیم استخراج شده بر اساس تفسیر المیزان: در این گام با مراجعه به تفسیر المیزان (طباطبایی، ۱۳۷۴) و انطباق مفاهیم استخراج شده با این تفسیر در صورت نیاز اصلاحات لازم در مفاهیم شناسایی شده صورت گرفت.

- گام پنجم؛ تبیین نهایی مفاهیم (شاخصها) شناسایی شده: در این گام، پیامهای استخراج شده که مورد اعتبارسنجی بر اساس تفسیر المیزان قرار گرفت، نهایی شد و مفاهیم شکل گرفت.

- گام ششم؛ کدگذاری مفاهیم استخراج شده: در این گام، مفاهیم استخراج شده از آیات، کدگذاری شد. کدهای اختصاص داده شده به آیات، متناسب با نیاز شامل سه نوع کدهای آیات مترادف، کدهای آیات متضاد و کدهای آیات مشترک بوده است. نمونه‌ای از کدگذاری صورت گرفته در جدول ۴ ارائه شده است. برای مثال PS.2-124-1، نشان‌دهنده نکته اول استخراج شده از آیه یک‌صد و بیست و چهارم از سوره دوم قرآن است؛ آیه‌ای که بر اساس تفسیر راهنما در مورد عدل و یا واژگان مترادف با آن است. عبارت PS نیز مخفف دو واژه نکته^۱ و مترادف^۲ و به معنای نکته استخراج شده از آیه مترادف و هم‌معنی عدل می‌باشد. عبارت PA نیز مخفف دو واژه نکته و متضاد^۳ است.

جدول ۴ - نمونه‌ای از شناسایی آیه، مشخص کردن مفاهیم، کدگذاری و اعتبارسنجی بر اساس تفسیر المیزان

شماره سوره	شماره آیه	تفسیر راهنما	تفسیر نور	مضمون آیه	مفاهیم احصاء شده	کد باز	تطبیق با المیزان
۲	۱۴۱	ج ۱	ج ۱: ۲۱۶	هر کسی (امتی) تنها مسئول اعمال خویش است.	تناسب و سنخیت بازده‌های دریافتی و عمل انجام‌شده	PS. 2-141-1	ج ۱: ۴۷۵-۴۷۶
					کاربرد همسان و هماهنگ رویه‌ها برای افراد	PS. 2-141-2	
					موجه و معقول بودن بازده‌های دریافتی در مقابل عمل انجام‌شده	PS. 2-141-3	
					میزان آورده‌ها در مقابل بازده‌های دریافتی	PS. 2-141-4	
۲	۵۰	ج ۱	ج ۱: ۱۱۴ و ۱۱۵	انتقام از ستمگران در حضور ستمدیدگان، مرهمی برای آن‌هاست.	وجود ضمانت‌های اجرایی جهت اجرای رویه‌ها	PA. 2-50-1	ج ۱: ۲۸۶
				اجرای به‌موقع رویه‌ها	PA. 2-50-2		
				توجه رویه‌ها به دغدغه همه افراد	PA. 2-50-3		

- 1 - Point
2 - Synonym
3 - Antonym

- گام هفتم؛ استخراج مقوله‌ها: در این گام، مفاهیم یا شاخصهای شناسایی شده؛ همگون‌سازی شد؛ بدین معنی که مفاهیم همگون (مشابه و نزدیک به هم) با یکدیگر ترکیب شد و بر این اساس، مقوله‌ها (متغیرها^۱) شکل گرفت. دو متغیر عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با رویکرد اسلامی در این گام، تبیین شد.

- گام هشتم؛ اعتبارسنجی فرایند و مقوله‌های استخراج شده بر اساس نظر خبرگان حوزوی و دانشگاهی: در این گام، فرایند اجرا (گامهای هفتگانه قبلی) و مفاهیم استخراج شده در اختیار پنج تن از خبرگان و صاحب‌نظران حوزوی و پنج تن از استادان دانشگاه متخصص درباره موضوع قرار داده شد و نظر ایشان، دریافت، و اصلاحات لازم اعمال گردید.

- گام نهم؛ مقایسه شاخصهای مشخص شده و شاخصهای موجود: در این گام، شاخصهای تبیین شده با شاخصهای موجود (دیدگاه رایج)، مورد مقایسه قرار گرفت و وجوه اشتراک و افتراق آنها شناسایی شد.

تجزیه و تحلیل و پاسخ به سؤالات پژوهش

سؤال ۱: عدالت توزیعی با رویکرد رایج (غربی) شامل چه شاخصهایی است؟

مطالعه و مرور منابع نشان داد که عدالت توزیعی با رویکرد موجود (غربی) از شاخصهایی چون مساوات، نیاز، انصاف (اسکیتکا و همکاران، ۱۹۹۲: ۴۹۱)، قدرت و مسئولیت (فورسید، ۲۰۰۶: ۸۳۳)، تناسب و سنخیت بازده‌های دریافتی و عمل انجام شده و هم‌چنین موجه و معقول بودن بازده‌های دریافتی در مقابل عمل انجام شده (کالکوئیت، ۲۰۰۱: ۳۹۰) تشکیل شده است که در جدول ۵، فهرست شاخصها به همراه پژوهشگرانی ذکر شده است که آنها را مورد اشاره قرار داده‌اند.

جدول ۵ - شاخصهای عدالت توزیعی در رویکرد رایج (غربی)

شاخص	محققین
مساوات	اسکاتیکا و همکاران، ۱۹۹۲: ۴۹۱؛ فورسید، ۲۰۰۶: ۳۸۸؛ فاجس، ۲۰۱۱: ۵۵۵
نیاز	اسکاتیکا و همکاران، ۱۹۹۲: ۴۹۱؛ فورسید، ۲۰۰۶: ۳۸۸؛ فاجس، ۲۰۱۱: ۵۵۵
انصاف	اسکاتیکا و همکاران، ۱۹۹۲: ۴۹۱؛ فورسید، ۲۰۰۶: ۳۸۸؛ فاجس، ۲۰۱۱: ۵۵۵
تناسب و سنخیت بازده‌های دریافتی و عمل انجام شده	کالکوئیت، ۲۰۰۱: ۳۹۰؛ ارکوتلا، ۲۰۱۱: ۵۳۲
موجه و معقول بودن بازده‌های دریافتی در مقابل عمل انجام شده	کالکوئیت، ۲۰۰۱: ۳۹۰؛ لمبرت، ۲۰۰۳: ۴؛ ارکوتلا، ۲۰۱۱: ۵۳۲
قدرت و مسئولیت	فورسید، ۲۰۰۶: ۳۸۸؛ فاجس، ۲۰۱۱: ۵۵۵؛ آریف و همکاران، ۲۰۱۱: ۸۲

سؤال ۲: عدالت رویه‌ای با رویکرد رایج (غربی) شامل چه شاخصهایی است؟

مطالعه و مرور منابع نشان داد که عدالت رویه‌ای با رویکرد موجود (غربی) از شاخصهایی چون «ثبات و پایدار بودن روشها»، «خالی از تعصب و غرض‌ورزی بودن روشها»، «درست بودن روشها»، «توانایی اصلاح روشها»، «جامعیت داشتن روشها»، «اخلاقی بودن روشها»، «مشارکت در تصمیم‌گیری» و «مشخص بودن ساختار تصمیم» تشکیل شده است که در جدول ۶، فهرست شاخصها به همراه محققینی ذکر شده است که آنها را مورد اشاره قرار داده‌اند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۶ - شاخصهای عدالت رویه‌ای در رویکرد رایج (غربی)

شاخص	تحقیقات
ثبات و پایدار بودن روشها	کاراش و همکاران، ۲۰۰۱: ۲۸۰؛ گرینبرگ، ۱۹۸۷: ۱۵؛ کروپانزانو و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۱؛ یاماگوچی، ۲۰۰۹: ۱۲؛ فاجس، ۲۰۱۱: ۵۵۵
خلالی از تعصب و غرض‌ورزی بودن روشها	کاراش و همکاران، ۲۰۰۱: ۲۸۰؛ گرینبرگ، ۱۹۸۷: ۱۵؛ فاجس، ۲۰۱۱: ۵۵۵
درست بودن روشها	کاراش و همکاران، ۲۰۰۱: ۲۸۰؛ گرینبرگ، ۱۹۸۷: ۱۵؛ فاجس، ۲۰۱۱: ۵۵۵
توانایی اصلاح روشها	کاراش و همکاران، ۲۰۰۱: ۲۸۰؛ گرینبرگ، ۱۹۸۷: ۱۵؛ فاجس، ۲۰۱۱: ۵۵۵
جامعیت داشتن روشها	کاراش و همکاران، ۲۰۰۱: ۲۸۰؛ گرینبرگ، ۱۹۸۷: ۱۵؛ فاجس، ۲۰۱۱: ۵۵۵
اخلاقی بودن روشها	کاراش و همکاران، ۲۰۰۱: ۲۸۰؛ گرینبرگ، ۱۹۸۷: ۱۵؛ کروپانزانو و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۱؛ یاماگوچی، ۲۰۰۹: ۱۲
مشارکت در تصمیم	گرینبرگ، ۱۹۸۷: ۱۵؛ کروپانزانو و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۱؛ یاماگوچی، ۲۰۰۹: ۱۲؛ آریف و همکاران، ۲۰۱۱: ۸۲؛ ارکوتلا، ۲۰۱۱: ۵۳۲
مشخص بودن ساختار تصمیم	گرینبرگ، ۱۹۸۷: ۱۵؛ فاجس، ۲۰۱۱: ۵۵۵؛ آریف و همکاران، ۲۰۱۱: ۸۲

سؤال ۳: عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی شامل چه شاخصهایی است؟

نتیجه کدگذاری داده‌ها، استخراج مفاهیم و همگون‌سازی آنها نشان داد که مقوله عدالت توزیعی از ۱۶ مفهوم (شاخص) تشکیل شده است. مفاهیم طبقه‌بندی شده در مقوله عدالت توزیعی عبارت است از (۱) تناسب و سنخیت بازده‌های دریافتی و عمل انجام شده (۲) موجّه و معقول بودن بازده‌های دریافتی در مقابل عمل انجام شده (۳) میزان چیزهای داده شده در مقابل بازده‌های دریافتی (۴) ایجاد فرصت برابر برای بروز تواناییها و شایستگی‌ها (۵) توزیع امکانات و پیامدها متناسب با نیازها و ظرفیتهای (۶) تناسب و سنخیت کار واگذار شده و امکانات فرد (۷) تناسب و سنخیت کار واگذار شده و توان جسمی فرد (۸) تناسب و سنخیت کار واگذار شده و توان فکری فرد (۹) رعایت مساوات در توزیع امکانات (۱۰) مراتبی بودن بازده‌های دریافتی (۱۱) پاداش مضاعف در برابر عمل نیکو (۱۲) تأمین نیازهای اساسی برای همه افراد (۱۳) پاسخگویی هر فرد در ازای مسئولیت پذیرفته شده (۱۴) بسترسازی برای خودیابی و تعالی انسانها (۱۵) صرفه‌جویی و پرهیز از اسراف در توزیع (۱۶) توجه به اعمال در کنار نیت به منظور تشویق و تنبیه. مفاهیم تشکیل دهنده مقوله عدالت توزیعی در جدول ۷ مشاهده می‌شود.

جدول ۷ - مفاهیم تشکیل دهنده مقوله عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی

عنوان مقوله (متغیر)	مفاهیم (شاخصها)
عدالت توزیعی	تناسب و سنخیت بازده‌های دریافتی و عمل انجام شده
	موجه و معقول بودن بازده‌های دریافتی در مقابل عمل انجام شده
	پاسخگویی هر فرد در ازای مسئولیت پذیرفته شده
	مراتبی بودن بازده‌های دریافتی
	میزان چیزهای داده شده در مقابل بازده‌های دریافتی
	تناسب و سنخیت کار واگذار شده و توان جسمی فرد
	تناسب و سنخیت کار واگذار شده و توان فکری فرد
	پاداش مضاعف در برابر عمل نیکو
	توجه به اعمال در کنار نیات به منظور تشویق و تنبیه
	رعایت مساوات در توزیع امکانات
	توزیع امکانات و پیامدها متناسب با نیازها و ظرفیتها
	تأمین نیازهای اساسی برای همه افراد
	تناسب و سنخیت کار واگذار شده و امکانات فرد
	بسترسازی به منظور خودیابی و تعالی انسانها
	صرفه‌جویی و پرهیز از اسراف در توزیع
	ایجاد فرصت برابر برای بروز تواناییها و شایستگی‌ها

سؤال ۴: عدالت رویه‌ای با رویکرد اسلامی شامل چه شاخصهایی است؟

نتیجه کدگذاری داده‌ها، استخراج مفاهیم و همگون‌سازی آنها نشان داد که مقوله عدالت رویه‌ای (روشی) از ۱۸ مفهوم (شاخص) تشکیل شده که در جدول ۸ ارائه شده است. همان‌طور که در جدول ۸ ملاحظه می‌شود، مفاهیم طبقه‌بندی شده در مقوله عدالت رویه‌ای (روشی) عبارت است از: (۱) کاربرد همسان و هماهنگ روشها برای افراد (۲) امکان اصلاح در روشها متناسب با اقتضائات (۳) ثبات در روشها حتی در وضعیتهای بحرانی (۴) عاری بودن روشها از سوگیری و غرض‌ورزی (۵) بسترسازی به منظور تحقق روشها؛ (۶) توجه به تفاوت‌های فردی در وضع روشها؛ (۷) بموقع بودن اجرای روشها؛ (۸) توجه روشها به دغدغه همه افراد (۹) امکان بیان نظر و احساسات در جریان اجرای روشها؛ (۱۰) تناسب روشها با نیازهای افراد (۱۱) فرجام‌خواهی

(امکان پیگیری) بازده‌های حاصل از روشها؛ (۱۲) تمایز روشهای تشویق و تنبیه با یکدیگر (۱۳) وجود ضمانتهای اجرایی به منظور اجرای روشها؛ (۱۴) برخورداری روشها از پشتوانه فطری (۱۵) برخورداری روشها از پشتوانه منطقی (۱۶) قاطعیت در اجرای روشها؛ (۱۷) ثبت دقیق اعمال و رفتار و وجود نظام ارزیابی عملکرد استاندارد (۱۸) حق‌محور بودن روشها.

جدول ۸ - مفاهیم تشکیل‌دهنده مقوله عدالت رویه‌ای (روشی) با رویکرد اسلامی

عنوان مقوله (متغیر)	مفاهیم (شاخصها)
عدالت رویه‌ای (روشی)	کاربرد همسان و هماهنگ روشها برای افراد
	ثبات در روشها حتی در وضعیتهای بحرانی
	عاری بودن روشها از سوگیری و غرض‌ورزی
	ثبت دقیق اعمال و رفتار و وجود نظام ارزیابی عملکرد استاندارد
	برخورداری روشها از پشتوانه منطقی
	برخورداری روشها از پشتوانه فطری
	امکان اصلاح در روشها متناسب با اقتضانات
	وجود ضمانتهای اجرایی برای اجرای روشها
	تناسب روشها با نیازهای افراد
	بسترسازی برای تحقق روشها
	فرجام‌خواهی (امکان پیگیری) بازده‌های حاصل از روشها
	قاطعیت در اجرای روشها
	بموقع بودن اجرای روشها
	توجه روشها به دغدغه همه افراد
	امکان بیان نظر و احساسات در جریان اجرای روشها
	توجه به تفاوت‌های فردی در وضع روشها
	تمایز روشهای تشویق و تنبیه با یکدیگر
حق‌محور بودن روشها	

سؤال ۵: وجوه اشتراک و افتراق عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی و رویکرد رایج (غربی)

چیست؟

برای پاسخ به این سؤال، شاخصهای مشخص شده درباره عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی و شاخصهای رایج (رویکرد غربی) مورد مقایسه قرار گرفت. همان‌طور که پیشتر اشاره شد، شاخصهای عدالت توزیعی در حال حاضر شامل شاخصهایی چون «مساوات»، «نیاز»، «انصاف»، «قدرت و مسئولیت»، «سنخیت بازده‌های دریافتی و عمل انجام شده» و «موجّه و معقول بودن بازده-های دریافتی در مقابل عمل انجام شده» است که در سطر اول جدول ۹ ارائه شده است. در مقابل، شاخصهای مشخص شده در این پژوهش شامل ۱۶ شاخص است که پیشتر مورد اشاره قرار گرفت و در ستون ۱ جدول ۹ ارائه شده است. همان‌طور که در این جدول ملاحظه می‌شود از ۱۶ شاخص قرآن کریم در خصوص عدالت توزیعی در سازمان، شش شاخص آن در متون رایج عدالت توزیعی در سازمان (رویکرد غربی) موجود است و در حال حاضر توسط پژوهشگران استفاده می‌شود حال اینکه عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی علاوه بر این شش شاخص، ده شاخص دیگر را نیز شامل می‌شود. علامت (+) نشان‌دهنده انطباق دو نوع شاخص با یکدیگر است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۹ - مقایسه شاخصهای عدالت توزیعی در سازمان با رویکرد اسلامی و رویکرد رایج

شاخصهای عدالت توزیعی در رویکرد غربی	مساوات	نیاز	انصاف	قدرت و مسئولیت	دریافتی و سختی بازدههای در یافتی و عمل انجام شده	موجه و معقول بودن بازدههای دریافتی در مقابل عمل انجام شده
شاخصهای عدالت توزیعی در رویکرد اسلامی						
تناسب و سختی بازدههای دریافتی و عمل انجام شده					+	
موجه و معقول بودن بازدههای دریافتی در مقابل عمل انجام شده						+
پاسخگویی هر فرد در ازای مسئولیت پذیرفته شده						
مراتبی بودن بازدههای دریافتی				+		
میزان چیزهای داده شده در مقابل بازدههای دریافتی			+			
تناسب و سختی کار واگذار شده و توان جسمی فرد						
تناسب و سختی کار واگذار شده و توان فکری فرد						
تناسب و سختی کار واگذار شده و امکانات فرد						
پاداش مضاعف در برابر عمل نیکو						
توجه به اعمال در کنار نیت به منظور تشویق و تنبیه						
رعایت مساوات در توزیع امکانات	+					
توزیع امکانات و پیامدها متناسب با نیازها و ظرفیتهای						
تأمین نیازهای اساسی برای همه افراد		+				
بسترسازی به منظور خودیابی و تعالی انسانها						
صرفه جویی و پرهیز از اسراف در توزیع						
ایجاد فرصت برابر برای بروز تواناییها و شایستگیها						

سؤال ۶: وجوه اشتراک و افتراق عدالت رویه‌ای با رویکرد اسلامی و رویکرد رایج (غربی)

چیست؟

برای پاسخ به این سؤال، شاخصهای مشخص شده عدالت رویه‌ای با رویکرد اسلامی و شاخصهای رایج که پیشتر اشاره شد، مورد مقایسه قرار گرفت که این موضوع در جدول ۱۰ ارائه

شده است.

همان‌طور که در جدول ۱۰ ملاحظه می‌شود، سه شاخص «ثبات در روشها حتی در وضعیتهای بحرانی»، «عاری بودن روشها از سوگیری و غرض‌ورزی» و «امکان اصلاح در روشها متناسب با اقتضائات» در شاخصهای قرآن کریم وجود دارد که علامت (+) نشان‌دهنده انطباق دو نوع شاخص با یکدیگر است. هم‌چنین با توجه به تعریف شاخص «جامعیت داشتن روشها»، که یکی از شاخصهای رویکرد رایج (غربی) است، می‌توان آن را با سه شاخص «تناسب روشها با نیازهای افراد»، «توجه روشها به دغدغه همه افراد» و «توجه به تفاوت‌های فردی در وضع روشها» منطبق کرد. شاخص «مبتنی بودن روشها بر اطلاعات درست» نیز می‌تواند تلویحاً با شاخص «حق‌محور بودن روشها» انطباق داده شود؛ هر چند شاخص «حق‌محور بودن روشها»، بسیار جامع‌تر و کامل‌تر از شاخص «مبتنی بودن روشها بر اطلاعات درست» است. با توجه به عدم انطباق کامل این دو شاخص بر هم (رویکرد اسلامی و رویکرد غربی) از علامت ستاره (*) استفاده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱۰ - مقایسه شاخص‌های عدالت رویه‌ای در سازمان با رویکرد اسلامی و رویکرد رایج

مشخص بودن ساختار تصمیم	مشارکت در تصمیم	اخلاقی بودن روشها	جامعیت داشتن روشها	درست بودن روشها	توانایی اصلاح روشها	متعصبانه نبودن روشها	ثبات و پایداری روشها	شاخصهای عدالت رویه‌ای در رویکرد غربی	شاخصهای عدالت رویه‌ای در رویکرد اسلامی
								کاربرد همسان و هماهنگ روشها برای افراد	
							+	ثبات در روشها حتی در وضعیتهای بحرانی	
						+		عاری بودن روشها از سوگیری و غرض‌ورزی	
								توضیح کامل روشها برای افراد	
								ثبت دقیق اعمال و وجود نظام ارزیابی عملکرد استاندارد	
								برخورداری روشها از پشتوانه منطقی	
								برخورداری روشها از پشتوانه فطری	
					+			امکان اصلاح در روشها متناسب با اقتضائات	
								وجود ضمانتهای اجرایی برای اجرای روشها	
			+					تناسب روشها با نیازهای افراد	
								بسترسازی به منظور تحقق روشها	
								فرجام‌خواهی (پیگیری) بازده‌های حاصل از روشها	
								قاطعیت در اجرای روشها	
								به‌موقع بودن اجرای روشها	
			+					توجه روشها به دغدغه همه افراد	
*	*							امکان بیان نظر و احساسات در جریان اجرای روشها	
			+					توجه به تفاوت‌های فردی در وضع روشها	
								تمایز روشهای تشویق و تنبیه با یکدیگر	
								توجه به تفاوت‌های فردی در وضع روشها	
								تمایز روشهای تشویق و تنبیه با یکدیگر	
				*				حق‌محور بودن روشها	

شاخص «مشارکت در تصمیم‌گیری» و «مشخص بودن ساختار تصمیم» نیز تلویحاً با شاخص «امکان بیان نظر و احساسات در جریان اجرای روشها» انطباق داده شد؛ هر چند شاخص استخراج شده، بسیار جامع‌تر و کامل‌تر از دو شاخص اخیر است. با توجه به عدم انطباق کامل این دو شاخص بر هم (رویکرد اسلامی و رویکرد غربی) از علامت ستاره استفاده شده است. «اخلاقی بودن روشها» تنها شاخصی است که در ادبیات عدالت رویه‌ای رایج (غربی) وجود دارد و در شاخصهای عدالت رویه‌ای اسلامی به صورت مستقیم مورد اشاره قرار نگرفته است. به منظور تبیین این مهم، توجه به دو نکته ضروری است: اولاً مطابق با متون موجود عدالت سازمانی، «اخلاقی بودن روش» یعنی اینکه فرایند تخصیص باید با ارزشهای اخلاقی و وجدانی سازگار باشد؛ یعنی سن، جنس و ملیت نباید در تصمیم افراد تأثیری داشته باشد (کاراش و همکاران، ۲۰۰۱: ۲۸۰). اگر اخلاقی بودن به این موضوع تعبیر شود، سایر شاخصهای این بُعد از جمله «کاربرد همسان و هماهنگ روشها برای افراد»، «حق‌محور بودن روشها»، «برخوردار بودن روشها از پشتوانه منطقی» و «برخوردار بودن روشها از پشتوانه فطری»، کارکرد اخلاق را ایفا خواهد کرد و این شاخص را پوشش خواهد داد. ثانیاً اگر «اخلاق» و «اخلاقی بودن» به معنای واقعی کلمه یعنی حالتی نفسانی تعبیر شود که بدون نیاز به تفکر و تأمل، آدمی را به سمت انجام دادن کار خوب حرکت دهد (شریفی، ۱۳۸۶: ۲۶)، بُعد دیگری از عدالت سازمانی به نام «عدالت اخلاقی» به میان می‌آید که خود شامل شاخصهای مشخص و جداست (جعفرپور، ۱۳۹۲). با بررسی این بُعد از عدالت یعنی عدالت اخلاقی، که تبیین آن در این مجال نمی‌گنجد، مشخص خواهد شد که در دین مبین اسلام، اخلاق بر تمام شئون زندگی سالم از جمله زندگی سازمانی، سایه گسترده است.

نتایج

آنچه در این مقاله مورد مطالعه قرار گرفت، شناسایی و مشخص کردن شاخصهای تأثیرگذار بر تحقق عدالت توزیعی و رویه‌ای در سازمان با رویکرد اسلامی بوده است که به منظور تحقق این مهم از روش تحلیل محتوای استنباطی - اجتهادی بهره برده شد. در ادامه ابتدا مهمترین نتایج پژوهش و پس از آن، پیشنهادها مورد اشاره قرار می‌گیرد:

- مقایسه شاخصهای عدالت توزیعی و رویه‌ای در دو دیدگاه مدیریت اسلامی و مدیریت غربی
 بررسیها نشان داد که عدالت توزیعی با رویکرد موجود (غربی) از شش شاخص به شرح
 ۱- مساوات، ۲- نیاز، ۳- انصاف، ۴- قدرت و مسئولیت، ۵- تناسب و سنخیت بازده‌های دریافتی و
 عمل انجام شده و ۶- موجّه و معقول بودن بازده‌های دریافتی در مقابل عمل انجام شده تشکیل شده
 است که این شاخصها به دلایلی از جمله استقرایی بودن و اتکای صرف به دانش بشری، جامعیت
 ندارد. از سوی دیگر بر اساس نتایج پژوهش، که به روش تحلیل محتوای استنباطی - اجتهادی به
 دست آمد، عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی در سازمان زمانی برقرار است که: (۱) بین بازده‌های
 دریافتی و عمل انجام شده، تناسب و سنخیت باشد. (۲) بازده‌های دریافتی در مقابل عمل انجام
 شده، موجه و معقول باشد. (۳) بین چیزهای داده شده و بازده‌های دریافتی، هماهنگی باشد. (۴)
 فرصتی برابر برای بروز تواناییها و شایستگی‌های افراد در اختیارشان قرار داده شود. (۵) امکانات و
 پیامدها متناسب با نیازها و ظرفیتهای توزیع شود. (۶) بین کار واگذار شده و امکانات فرد، تناسب و
 سنخیت باشد. (۷) بین کار واگذار شده و توان جسمی فرد، تناسب و سنخیت باشد. (۸) بین کار
 واگذار شده و توان فکری فرد تناسب و سنخیت باشد. (۹) در توزیع امکانات، مساوات رعایت
 شود. (۱۰) بازده‌های دریافتی افراد از مراتب خاصی پیروی کند. (۱۱) در برابر عمل نیکو (مثبت)،
 پاداش مضاعف اعطا شود. (۱۲) نیازهای اساسی برای همه افراد تأمین شود. (۱۳) هر فرد در ازای
 مسئولیت پذیرفته شده، پاسخگو باشد. (۱۴) بسترها به منظور خودیابی و تعالی انسانها فراهم شود.
 (۱۵) صرفه‌جویی، و از اسراف در توزیع، پرهیز شود (۱۶) به منظور تشویق و تنبیه به نیات در کنار
 رفتار توجه شود. مقایسه این دو دسته شاخص نشان می‌دهد که دو شاخص مشخص شده «تناسب و
 سنخیت بازده‌های دریافتی و عمل انجام شده» و «موجّه و معقول بودن بازده‌های دریافتی در مقابل
 عمل انجام شده» با دو شاخص به همین نام از رویکرد غربی منطبق است. شاخص مشخص شده
 «مراتبی بودن بازده‌های دریافتی» نیز با شاخص «قدرت و مسئولیت» از رویکرد غربی منطبق است.
 همچنین شاخص مشخص شده «رعایت مساوات در توزیع امکانات» با شاخص «مساوات» و
 شاخص مشخص شده «تأمین نیازهای اساسی برای همه افراد» با شاخص «نیاز» از رویکرد غربی
 منطبق است. شاخص «میزان چیزهای داده شده در مقابل بازده‌های دریافتی» نیز با شاخص «انصاف»
 منطبق است؛ چراکه در انصاف، جبران عادلانه مبتنی بر سهم یا آورده‌های هر یک از افراد صورت
 می‌گیرد و شاخص مشخص شده با رویکرد اسلامی نیز همین موضوع را مورد اشاره قرار می‌دهد.

بر این اساس از ۱۶ شاخص مشخص شده در خصوص عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی، شش شاخص آن در متون رایج عدالت توزیعی (رویکرد غربی) موجود، و ده شاخص منحصراً در رویکرد اسلامی موجود است.

در خصوص عدالت رویه‌ای نیز بررسیها نشان داد که عدالت رویه‌ای با رویکرد موجود (غربی) از شش شاخص به شرح «ثبات و پایدار بودن روشها»، «خالی از تعصب و غرض‌ورزی بودن روشها»، «درست بودن روشها»، «توانایی اصلاح روشها»، «جامعیت داشتن روشها»، «اخلاقی بودن روشها»، «مشارکت در تصمیم‌گیری» و «مشخص بودن ساختار تصمیم» تشکیل شده است. از سوی دیگر بر اساس نتایج پژوهش، عدالت رویه‌ای با رویکرد اسلامی در سازمان زمانی برقرار است که:

- (۱) روشها برای همگان همسان و هماهنگ باشد (۲) اصلاح‌پذیر باشد و بتواند خود را اصلاح کند.
- (۳) در وضعیتهای مختلف از ثبات برخوردار باشد (۴) تفاوت‌های فردی را مورد ملاحظه قرار دهد.
- (۵) بموقع اجرا شود. (۶) از سوگیری و غرض‌ورزی به دور باشد. (۷) به منظور تحقق آن، بسترهای لازم فراهم شود (۸) به دغدغه همه افراد توجه شود. (۹) افراد بتوانند نظر و احساسات خود را در جریان اجرای روشها بیان کنند. (۱۰) روشها با نیازهای افراد متناسب باشد. (۱۱) امکان پیگیری نتایج اجرای روشها باشد. (۱۲) روشهای تشویق و تنبیه، یکسان نباشد (روشهای تشویق بیش از روشهای تنبیه مورد تأکید اسلام است). (۱۳) ضمانتهای اجرایی به منظور اجرای روشها باشد. (۱۴) روشها پشتوانه منطقی داشته باشد. (۱۵) روشها از پشتوانه فطری برخوردار باشد؛ (۱۶) در اجرای روشها قاطعیت باشد. (۱۷) اعمال و رفتار افراد به‌طور دقیق، ثبت و نظامی برای ارزیابی عملکرد باشد. (۱۸) روشها، حق‌محور باشد. مقایسه این دو دسته شاخص نشان می‌دهد که سه شاخص «ثبات در روشها حتی در وضعیتهای بحرانی»، «عاری بودن روشها از سوگیری و غرض‌ورزی» و «امکان اصلاح در روشها متناسب با اقتضائات» در شاخصهای قرآن کریم وجود دارد و انطباق بین دو نوع شاخص وجود دارد. هم‌چنین با توجه به تعریف شاخص «جامعیت داشتن روشها»، که یکی از شاخصهای رویکرد رایج (غربی) است، می‌توان آن را با سه شاخص «تناسب روشها با نیازهای افراد»، «توجه روشها به دغدغه همه افراد» و «توجه به تفاوت‌های فردی در وضع روشها» منطبق کرد. شاخص «مبتنی بودن روشها بر اطلاعات درست» نیز می‌تواند تلویحاً با شاخص «حق‌محور بودن روشها» انطباق داده شود؛ هرچند شاخص «حق‌محور بودن روشها»، بسیار جامع‌تر و کاملتر از شاخص «مبتنی بودن روشها بر اطلاعات درست» است. شاخص «مشارکت در تصمیم‌گیری» و

«مشخص بودن ساختار تصمیم» نیز تلویحاً با شاخص «امکان بیان نظر و احساسات در جریان اجرای روشها» انطباق داده شد؛ هرچند شاخص استخراج شده، بسیار جامعتر و کاملتر از دو شاخص اخیر است. بر این اساس از ۱۸ شاخص در خصوص عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی، هشت شاخص آن در متون رایج عدالت رویه‌ای (رویکرد غربی) موجود، و ده شاخص منحصرأ در رویکرد اسلامی موجود است.

پیشنهادها

با توجه به آنچه مورد اشاره قرار گرفت، پیشنهادهایی در دو بخش «کاربردی» و «به منظور پژوهشهای آینده» ارائه می‌شود:

- پیشنهادهای کاربردی

۱ - «ایجاد فرصت برابر برای بروز تواناییها و شایستگی‌ها» از جمله شاخصهای عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی است که در این پژوهش مشخص شد؛ بدین معنی که افراد در سازمانها بتوانند تواناییهای خود را به منصفه ظهور و بروز برسانند. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران در سازمانها زمینه و بسترهای لازم را برای بروز تواناییها و شایستگی‌های کارکنان فراهم کنند. علاوه بر این، «بسترسازی برای خودیابی و تعالی انسانها» از دیگر شاخصهای عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی است؛ بدین معنی که در سازمان اسلامی، باید بسترهای لازم به منظور رسیدن انسانها به کمال فراهم شود که در معنای کاملش خلیفه‌اللهی است. لذا پیشنهاد می‌شود سازمانها برای حرکت کارکنان خود در مسیر تعالی و خودیابی، برنامه جامعی را تدوین کنند و به مرحله اجرا درآورند.

۲ - یکی دیگر از شاخصها در عدالت توزیعی، «توجه به رفتار در کنار نیت به منظور تشویق و تنبیه» است؛ به عبارت دیگر ملاک تشویق و تنبیه افراد، نباید صرفاً عملکرد و رفتارها باشد؛ بلکه بر اساس آموزه‌های دینی که در این شاخص مورد تأکید است، نیتها نیز باید مورد توجه قرار گیرد و چه بسا اهمیت و جایگاه نیت، بیش از عمل است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمانها و تشویق و تنبیه ایشان، نیت افراد نیز در کنار رفتار مورد توجه قرار گیرد.

۳ - «تناسب و سنخیت کار واگذارشده و امکانات فرد» و هم چنین «تناسب و سنخیت کار واگذارشده و توان جسمی و فکری فرد»، از دیگر شاخصهای عدالت توزیعی است که در این

پژوهش شناسایی و مشخص شد؛ بدین معنی که در سازمان باید بین «کار واگذار شده به فرد» از یک سو و «امکانات»، «توان جسمی» و «توان فکری فرد» از سوی دیگر، تناسب و سنخیت باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در واگذاری کار و مسئولیت به افراد، این سه موضوع مورد توجه قرار گیرد. قاعدتاً «پاسخگویی» نیز در تناظر بین این سه عامل معنا پیدا خواهد کرد.

۴ - از دیگر شاخصها در مقوله عدالت توزیعی، «صرفه‌جویی و پرهیز از اسراف در توزیع» است. اسراف، زمینه‌ساز ظلم و ظلم نیز زمینه‌ساز کفر است. از این رو تحقق این شاخص، علاوه بر اینکه به تحقق عدالت توزیعی کمک می‌کند، می‌تواند از زمینه‌سازی کفر نیز جلوگیری کند. از این رو پیشنهاد می‌شود مفهوم و فلسفه صرفه‌جویی که به معنای صحیح مصرف کردن منابع است از طریق آموزش و فرهنگ‌سازی به مدیران و کارکنان منتقل شود.

۵ - بر اساس نتایج پژوهش، یک روش عادلانه باید از «سوگیری و غرض‌ورزی» نسبت به متغیرهای زمینه‌ای از جمله جنس، نژاد، قومیت و... عاری باشد؛ همان چیزی که دین اسلام نیز همیشه بر آن تأکید کرده است. لذا پیشنهاد می‌شود سازمانها در فرایندها و روشهای خود بویژه روشهای استخدامی، تشویق و... این شاخص را مورد توجه قرار دهند.

۶ - بر اساس نتایج پژوهش، یک روش عادلانه باید از «پشتوانه فطری و منطقی برخوردار باشد»؛ بدین معنی که روشها با فطرت انسان در تضاد و تعارض نباشد و از سوی دیگر بر منطق و استدلال عقلی مبتنی باشد؛ همان چیزی که رمز بقا و جاودانگی دین اسلام است. لذا پیشنهاد می‌شود سازمانها هنگام طراحی و تدوین روشها و فرایندهای سازمانی، این مهم را مورد توجه قرار دهند.

۷ - یکی دیگر از شاخصها در عدالت رویه‌ای، «امکان اصلاح در روشها» بوده است؛ به عبارت دیگر باید امکان اصلاح در روشها و فرایندها متناسب با اقتضائات و یا در رویارویی با بروز مشکلات وجود داشته باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود سازمانها با طراحی نظام دریافت بازخورد، زمینه را برای محقق نمودن این شاخص فراهم سازند. علاوه بر این، تحقق پیشنهاد ذکر شده زمینه را برای «بیان نظر و احساسات در جریان اجرای روشها» فراهم می‌نماید که از دیگر شاخصهای عدالت رویه‌ای است.

۸ - گاه چنین برداشت می‌شود که یکسان بودن روشهای تشویق و تنبیه با یکدیگر، عین عدالت است حال اینکه بر اساس نتایج پژوهش، تمایز بین روشهای تشویق و تنبیه با یکدیگر یکی از شاخصهای عدالت رویه‌ای است. در واقع منظور از این شاخص این است که نباید روشهای تشویق

و تنبیه، یکسان و شبیه به یکدیگر وضع شود؛ چراکه در دین اسلام با عمل نیک و عمل بد به صورت یکسان برخورد نمی‌شود. بر این اساس پیشنهاد می‌شود روشها و فرایندهای تشویق با این رویکرد تدوین شود و به اجرا درآید.

۹ - به‌طور منطقی انجام دادن هرگونه تنبیه یا تشویق به عملکرد افراد وابسته است و بدون در اختیار داشتن سوابق عملکردی فرد، اجرای این مهم ممکن نیست؛ از این رو ضروری است که عملکرد افراد به‌طور دقیق ثبت شود. این کار نیز بدون وجود نظام ارزیابی عملکرد استاندارد میسر نخواهد بود. بر این اساس و با توجه به اینکه این شاخص از شاخصهای تحقق عدالت رویه‌ای در سازمانها است پیشنهاد می‌شود سازمانها صرف‌نظر از نوع مأموریت، بزرگی و اهدافی که پیش‌رو دارند به طراحی نظام ارزیابی عملکرد بپردازند. این نظام می‌تواند از طریق شناسایی تواناییها و استعدادهای افراد، زمینه خودیابی و تعالی افراد سازمان را اعم از کارکنان و مدیران فراهم سازد.

پیشنهاد برای پژوهشهای آینده

در این پژوهش، شاخصهای عدالت توزیعی و رویه‌ای در سازمان با رویکرد اسلامی مشخص شد؛ اما در جامعه آماری مورد آزمون قرار نگرفت. لذا به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود شاخصها را در جوامع آماری و سازمانها به اجرا درآورند. قطعاً مقایسه نتایج می‌تواند به توسعه دانش رفتار سازمانی بومی در حوزه عدالت سازمانی کمک نماید.

محدودیت‌های پژوهش

پژوهشگران در اجرای پژوهش با دو محدودیت رو به رو بودند: اولین محدودیت، «روش تحقیق مورد استفاده در پژوهش» بوده است. اگرچه روش تحقیق مورد استفاده در پژوهش یعنی «تحلیل محتوا با رویکرد استنباطی - اجتهادی»، بدیع بود و به‌خودی‌خود محدودیت به شمار نمی‌رود لیکن به دلیل عدم جاری و ساری بودن این روش در مطالعات رایج دانشگاهی، دشواریهایی را در پیشبرد پژوهش موجب شد. دومین محدودیت پژوهش، «آزمون الگوی مفهومی طراحی شده» بوده است بدین معنی که شاخصهای استخراج شده در جامعه آماری سازمانی مورد آزمون قرار نگرفت که امید است سایر پژوهشگران به این مهم اهتمام بورزند.

یادداشتها

- ۱ - با توجه به اکتشافی بودن، این پژوهش فرضیه ندارد.
- ۲ - برخی از امتیازات تفسیر راهنما بدین شرح است: بهره‌گیری از منابع معتبر و متعدد تفسیری در چارچوب اصول پذیرفته شده، تلاش در داشتن جامعیت نگاه نسبت به مسائل ادبی، اخلاقی، عرفانی، تربیتی، اجتماعی، طبیعی و فقهی، مبتنی بودن بر هم‌اندیشی و هم‌فکری گروه‌های پژوهشی، بهره‌گیری از معیارهای قرآنی در فهم قرآن، توجه به روایات در تفسیر قرآن همراه با نگاه نقادانه نسبت به صحت و همخوانی آنها با متن قرآن و فرهنگ دینی، بهره‌گیری از نمایه‌ها به دو شکل هم در پایان هر آیه و هم پایان هر جلد به منظور دستیابی آسان به معارف مرتبط و پژوهش موضوعی در قرآن بهره‌مندی از طبقه‌بندی موضوعی و معاصر بودن تفسیر.
- ۳ - برخی از امتیازات تفسیر نور بدین شرح است: احتراز از اصطلاحات فنی، ادبی، فقهی، کلامی و فلسفی که فهم آن مخصوص گروه خاصی است. احتراز از تفسیر به رأی، استفاده از متون معتبر شیعی و سنی از جمله استفاده از دوازده تفسیر فخر رازی، تفسیر فی ظلال، مراغی، قرطبی، مجمع البیان، نورالثقلین، صافی، المیزان، نمونه، کشف، اطیب البیان فرقان، بهره‌مندی از ساختار ابتکاری و جالب توجه ارائه مطالب ذیل هر آیه شامل متن آیه، ترجمه، نکته‌ها، پیامها و پاورقیهای آیه، در خصوص تفسیر هر آیه، بخشی با عنوان پیامها آمده است که مقصود اصلی مؤلف از این تفسیر همین بخش بوده است تا نشان دهد قرآن کتاب زندگی بشر در همه عصرها و برای همه نسلها است. رویکرد عمومی این تفسیر، روش تفسیر قرآن به قرآن است که از جمله معتبرترین روشهای تفسیری قرآن است.
- ۴ - توجه به این نکته ضروری است که تعداد کل آیات قرآن کریم، ۱۱۴ سوره است. همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود در برخی از سوره‌های قرآن کریم، آیاتی در حوزه عدل، آیاتی در حوزه ظلم و آیاتی به صورت مشترک در هر دو حوزه وجود دارد. لذا در مجموع، تعداد کل سوره‌های مورد مطالعه به ۱۴۸ رسید.

منابع فارسی

- افجه، سید علی‌اکبر (۱۳۸۴). مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- بروکنر، جوئل؛ سی‌گل، فیلیپس (۱۳۸۲). سیر تاریخی نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی. ترجمه محمد ازگلی. مصباح (علوم انسانی). ش ۴۶: ۱۱۵ تا ۱۳۴.
- پایا، علی (۱۳۸۸). نگاهی تطبیقی به نظریه عدالت امام علی(ع). مجموعه مقالات درآمدی بر نظریه سیاسی عدالت در اسلام، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی: ۲۶۹ تا ۲۸۴.
- پاینده، ابوالقاسم (۱۳۷۷). نهج‌الفصاحه. چ سوم. تهران: انتشارات جاویدان.
- جعفرپور، محمود (۱۳۹۲). طراحی مدل جامع عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی. رساله دکتری رشته مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی (منتشر نشده).
- جمشیدی، محمدحسین (۱۳۸۰). نظریه عدالت از دیدگاه فارابی، امام خمینی و شهید صدر. تهران: انتشارات

پژوهشکده امام خمینی و انقلاب اسلامی.

- حسینی، سید علی (۱۳۷۹). علی و عدالت اجتماعی. مجله آینه پژوهش. ش ۶.
- دلاور، علی (۱۳۸۹). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. چ هشتم. تهران: انتشارات رشد.
- رازی، احمد بن فارس بن زکریا (۱۴۲۰ق). معجم مقاییس اللغة. ج دوم. بیروت: دارالکتب العلمیه.
- راغب اصفهانی، حسین (۱۳۸۳). مفردات الفاظ قرآن. ج سوم. ج دوم. ترجمه سیدغلامرضا خسروی حسینی. تهران: انتشارات مرتضوی.
- راغب اصفهانی، حسین (۱۳۹۰). مفردات راغب. ج سوم. ترجمه حسین خداپرست. قم: دفتر نشر نوید اسلام.
- رضائیان، علی؛ میرزاده، لیلا (۱۳۸۹). تاثیر برداشت کارکنان از عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. س پنجم. ش ۱ و ۲: ۹۴-۱۰۲.
- سلیمی، غلامرضا؛ پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۹). بررسی تاثیر رابطه بی عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری. اندیشه مدیریت راهبردی. س چهارم. ش اول: ۱۳۱ تا ۱۵۹.
- سیدجوادی، سیدرضا (۱۳۸۷). شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی. نشریه مدیریت بازرگانی. ش ۱: ۵۵ تا ۷۰.
- سیدنقوی، میرعلی؛ میری، محبوبه (۱۳۹۰). نقش رهبری تحول آفرین در توسعه سرمایه اجتماعی با تأکید بر عدالت سازمانی (مطالعه موردی: شرکت نفت و گاز پارس). فصلنامه مدیریت منابع انسانی صنعت نفت. س دوم. ش ۸: ۹ تا ۲۷.
- شریفی، احمدحسین (۱۳۸۶). آیین زندگی (اخلاق کاربردی). قم: دفتر نشر معارف. نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها.
- طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۷۴). المیزان فی تفسیر القرآن. چ پنجم. ترجمه محمدباقر موسوی همدانی. قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- طریحی، شیخ فخرالدین (بی تا). مجمع البحرین. ج دوم. تهران: مرکز الطباعه و النشر فی موسسه البعثة.
- علیخانی، علی اکبر (۱۳۷۷). توسعه سیاسی از دیدگاه امام علی (ع). رساله دکتری. منتشر نشده. پژوهشکده علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- عیوضلو، حسین (۱۳۷۹). بررسی و تحلیل امکان سازگاری معیارهای عدالت و کارایی در نظام اقتصادی اسلامی. پایان نامه کارشناسی ارشد. منتشر نشده. دانشگاه تربیت مدرس.
- عیوضلو، حسین (۱۳۸۹). مروری بر معیارهای عدالت اجتماعی و اقتصادی در تطبیق با چارچوب شریعت اسلام. دوفصلنامه مطالعات اقتصاد اسلامی. س دوم. ش دوم: ۵ تا ۲۶.
- غلامی، علی (۱۳۹۰). نظریه عدالت اسلامی، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت. تهران: انتشارات همشهری: ۳۱ تا ۴۹.
- فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۴۱۴ق). العین. ج دوم. قم: انتشارات اسوه.

فرزانه‌پور، حسین (۱۳۸۸). عدالت در سیره سیاسی امام علی(ع). مجموعه مقالات درآمدی بر نظریه سیاسی عدالت در اسلام. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی: ۱۵۹ تا ۱۸۹.

قرائی، محسن (۱۳۸۳). تفسیر نور. ج یازدهم. تهران: انتشارات مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.

کاظمی، بهرام (۱۳۸۲). عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام. قم: انتشارات مؤسسه بوستان کتاب.

مطهری، مرتضی (۱۳۶۸). مجموعه آثار. ج اول. تهران: انتشارات صدرا.

نادری، ناهید؛ هویدا، رضا؛ سیادت، علی؛ نادری، محمدرضا (۱۳۸۹). رابطه عدالت سازمانی با مولفه‌های ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان. رویکردهای نوین آموزشی. س پنجم. ش ۲. (پیاپی ۱۲): ۹۷ تا ۱۱۲.

ناظرزاده کرمانی، فرناز (۱۳۷۶). اصول و مبادی: فلسفه سیاسی فارابی (شرح نظریه مدینه فاضله با تطبیق بر آرای افلاطون و ارسطو). تهران: انتشارات دانشگاه الزهراء.

نقی‌پورفر، ولی‌الله؛ جعفرپور، محمود (۱۳۸۹). مطالعه تطبیقی شاخصهای تاثیرگذار بر تحقق عدالت مراددهای در سازمان، مقایسه دو دیدگاه مدیریت اسلامی و مدیریت غربی. مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین(ع) (مجله مدیریت اسلامی). س هجدهم. ش پیاپی ۸۱: ۳۷ تا ۸۴.

هاشمی رفسنجانی، علی‌اکبر (۱۳۸۰). تفسیر راهنما: روشی نو در ارائه مفاهیم و موضوعات قرآن. قم: بوستان کتاب قم.

هولستی، آل. آر (۱۳۸۰). تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی. ترجمه نادر سالارزاده امیری. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

هومن، حیدرعلی (۱۳۸۵). راهنمای عملی پژوهش کیفی. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).

منابع انگلیسی

- Ambrose, M. L. (2002). **Contemporary justice research: A new look at familiar questions.** Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89, 803-812.
- Arif, Hassan & Hashim, Junaidah (2011), **Role of organizational justice in determining work outcomes of national and expatriate academic staff in Malaysia,** International Journal of Commerce and Management, Vol. 21 No. 1, pp. 82-93.
- Charash, V. C., Spector, P. E. (2001). **"The Role of justice in organizations. A meta-analysis"**. Organizational Behavior and Human Decision Processes, vol.180, 278-290.
- Cohen-Charash, & Spector, P. E. (2001). **The Role of Justice in Organizations: A meta-Analysis.** Organizational Behavior and human decision processes, 86(2), pp.278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure". **Journal of Applied Psychology**, 86, 386-400.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., Gilliland, S. W. (2007), **The Management of Organizational Justice.** Academy of Management Perspectives, 21 (4) , 34-48.
- Erkutlu, Hakan (2011), **The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors,** Leadership &

- Organization Development Journal, Vol. 32 No. 6, pp. 532-554
- Forsyth, D. R. (2006), Conflict. In Forsyth, D. R. , Group Dynamics, 5th Ed. pp. 388 – 389, Belmont: CA, Wadsworth, Cengage Learning.
- Fuchs, Sebastian (2011), The impact of manager and top management identification on the relationship between perceived organizational justice and change-oriented behavior, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 32 No. 6, pp. 555-583.
- Greenberg, Jerald (1987), “A Taxonomy of Organizational Justice Theory”, Academy of Management Review, Vol.12, No.1, pp. 12-25.
- Johnson, R.E, Selenta, C, & Lord, R.G, (2006), When organizational justice and the self-concept meet: Consequences for the organization and its members, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Pp.175-201.
- Lambert, Eric. (2003), The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff, Journal of Criminal Justice, Vol.31, Issue.2, P.4-5.
- McDowall, A. & Fletcher, C,(2004), Employee Development: an Organizational Justice Perspective, Personnel Review, Vol.33, No.1, Pp.829-830.
- Moorman RH. (1991), Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? Journal of Applied Psychology, 76 (6): 845-55.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010), An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry, International Journal of Hospitality Management, 29, 33-41.
- Nowakowski Jaclyn M. and Conlon, Danald E. (2005), Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward, The International Journal of Conflict Management, No.1.
- Parker, D. J. & Kohlmeyer, J. M. (2005), Organizational justice and turnover in public accounting firms: A Research Note, Accounting, Organization and Society. 30, 357–367.
- Skitka, L. J. and P. E. Tetlock.(1992), Allocating Scarce Resources: A Contingency Model of Distributive justice, Journal of Experimental Social Psychology, No.28, P. 491.
- Taylor, A. G. W (2003), Justice as a Basic Human Need, New Ideas in Psychology, Vol. 21, pp: 209-219.
- Yamaguchi, I. (2009), Influences of organizational communication tactics on trust with procedural justice effects: A cross-cultural study between Japanese and American Workers, International Journal of Intercultural Relations, 33, 21-31.