

مدل جامع عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی

سید علی اکبر افجه* - ولی الله تقی پورفر**

عادل آذر*** - محمود جعفرپور****

چکیده

عدالت نقش مهمی را در پویایی‌های روابط سازمانی از جمله روابط رهبر- پیرو، رفتار شهروندی و ... ایفا می‌کند و از این رو از موضوعات مورد توجه مدیران و کارکنان است. بر این اساس و با توجه به بافت فرهنگی اجتماعی سازمان‌های کشور، پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل جامع عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی انجام شده است. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش بر حسب نوع داده، کیفی؛ بر حسب نتیجه، بنیادی و بر حسب هدف، اکتشافی است. همچنین 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 میانی و ارزش‌های اسلامی بهره برده شد. جهت گردآوری داده‌ها نیز از تفسیرهای راهنما، نور و المیزان بهره برده شد و تمامی آیاتی که تفسیرشان در حوزه عدل، ظلم و واژه‌های مرتبط بود، مورد مطالعه و کدگذاری قرار گرفت. نتیجه بررسی داده‌ها نشان داد که مدل عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی، از ۳۵ مفهوم (شاخص) تشکیل شده است. به طوری که مفاهیم شناسایی شده، در سه مقوله (متغیر) عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی (مراوده‌ای) طبقه‌بندی شد.

واژگان کلیدی: عدالت اسلامی، عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی.

* استاد دانشگاه علامه طباطبائی

** استادیار دانشگاه قم

*** استاد دانشگاه تربیت مدرس

**** دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی گرایش رفتار سازمانی دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول)

Mahmoudjafarpoor@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۲۹

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۴

مقدمه

عدالت از نشانه‌های عقلانیت و سلامت فکری و اخلاقی یک جامعه و یکی از عوامل مهم رشد و توسعه معقول و همه‌جانبه و زمینه‌ساز همه فضیلت‌ها و کمالات و حافظ حقوق و کرامت انسانی است. اولین تعاریف درباره عدالت به سقراط، افلاطون و ارسطو منسوب است (مرامی، ۱۳۷۸:۱۵). مینا و زیربنای تمامی اصول و اندیشه‌های سیاسی اسلام نیز عدالت است (کاظمی، ۱۳۸۲:۵۱). لذا می‌توان گفت که عدالت و استقرار آن به عنوان یک نیاز برای جوامع انسانی مطرح بوده است که از این میان توزیع عادلانه ثروت، شاخصه مهم و تابلوی قسط و عدل در زمینه‌های دیگر اعتقادی، فرهنگی، اجتماعی و ... است (نقی‌پورفر، ۱۳۵:۱۳۸۱). همچنین از عدالت به عنوان یکی از پیش شرط‌های اساسی برای ارضای نیازها نام برده شده است (Taylor, 2003: 210). از این رو نظریه‌های مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری، تکامل یافت و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شد. بر این اساس با گذشت زمان و رشد سازمان‌ها و سیطره آن‌ها بر زندگی انسان‌ها و جامعه، اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌ها شد. از سوی دیگر اولین تحقیقات تجربی پیرامون عدالت در سازمان‌ها، به اوایل دهه ۱۹۶۰ و با کار آدامز^۱ بر روی تئوری برابری آغاز شد (حقیقی، ۱۳۸۸:۸۱). پس از سال ۱۹۹۰ نیز فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شد که ماحصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای در سازمان‌ها بود. در کشور ما نیز تحقیقات متعددی پیرامون عدالت سازمانی و سنجش میزان ادراک آن صورت گرفته است.

مساله مورد بحث در پژوهش حاضر از آنجا آغاز می‌شود که محققین کشور در تحقیقات انجام شده در حوزه عدالت سازمانی، صرفاً به کاربرد شاخص‌های رایج عدالت سازمانی پرداخته‌اند و در نتیجه، مدلی متناسب با شرایط و زمینه فرهنگی اجتماعی سازمان‌های کشور ارائه نکرده‌اند؛ در حالی که بهره‌گیری از شاخص‌های غیربومی که در سایر بسترها و فرهنگ‌ها ارائه شده است، همواره با آسیب‌هایی همراه است. چرا که باید توجه نمود زیرساخت‌های فرهنگی در هر جامعه‌ای در شکل‌گیری الگوی توسعه آن نقش دارند و لذا بدون در نظر گرفتن آن، عملاً امکان کاربرد نظریه‌های مدیریت در کشور دیگر ممکن نخواهد بود (نقی‌پورفر و همکاران، ۱۳۸۹:۴۰). از سوی دیگر در دین اسلام - به عنوان آخرین و کامل‌ترین دین خدا که دستورات زندگی را در قالب قرآن کریم به بشریت ارزانی نموده است - عدالت صرفاً یک مفهوم ذهنی نیست که تنها حاکی از میل باطنی بشر باشد؛ بلکه مفهومی دو وجهی است. یعنی

1. Adams, 1963

هم ذهنی است؛ چرا که انسان به سمت آن، میل و رغبت باطنی دارد و عقل کلی نیز می‌تواند آن را مورد چون و چرا و صدق و کذب قرار دهد و هم عینی است؛ چرا که مقوله‌ای است که در خارج از ذهن انسان بروز و ظهور دارد و به طریق اولی قابل بررسی، صدق و کذب است. از نظر اسلام، عدالت علاوه بر اینکه یک فضیلت اخلاقی است، یک قانون شرعی نیز می‌باشد که متناسب با مصالح کلان انسان و در پیوند با عدالت تکوینی از جانب شارع وضع شده است (غلامی، ۱۳۹۰: ۳۵). بر این اساس، قرآن کریم که کتاب هدایت و راهنمای همه انسان‌ها در طول تاریخ و داور نهایی در اندیشه دینی محسوب می‌شود، مهم‌ترین منبع برای شناسایی و استخراج شاخص‌های عدالت محسوب می‌شود.

با توجه به این مهم، مسأله پژوهش حاضر طراحی مدل جامع عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی با بهره‌گیری از تفسیرهای معتبر قرآنی است.

لذا سؤال اصلی که پژوهش به دنبال پاسخگویی به آن می‌باشد این است که:

مدل جامع عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی، مشتمل بر چه متغیرها و شاخص‌هایی است؟

مفهوم‌شناسی عدل در اسلام

عدل در نظام آفرینش، رمز پایداری آن و در نظام تشریح، سرلوحه دعوت همه انبیا است (قرآنی، ج ۴، ۱۳۸۳: ۵۷۰). از این رو عدالت در اسلام جایگاه، ارزش و اهمیت ویژه‌ای 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 به عنوان 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 هم‌نوعانش را ترسیم می‌کند. 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 ممکن است در مصداق‌های آن با هم اختلاف داشته باشند و لیکن این اختلاف، ناشی از اختلاف در روش زندگی ایشان است (طباطبائی، ج ۱۲، ۱۳۷۴: ۳۵۵). بر این اساس، عدل همواره از موضوعات مورد علاقه اندیشمندان مسلمان بوده است.

فراهدی در مورد واژه عدل چنین می‌نویسد که عدل به معنای سخن و حکمی است که مورد پسند مردم باشد. عدل نقیض جور و به معنای طریق و راه است (فراهدی، ۱۴۱۴: ۱۱۵۴).

رازی در تعریف و تشریح واژه عدل چنین می‌نویسد که عدل دو اصل صحیح دارد که آن دو در برابر یکدیگرند و همانند متضادین می‌باشند؛ یکی به معنای راست و استوار و دیگری به معنای کثری است و عدل بر اساس اصل اول به معنای راه راستی که پسندیده است می‌باشد و عدل به حکم کردن تساوی نیز اطلاق می‌شود (رازی، ۲۲۹: ۱۴۲۰ ق). طریحی نیز واژه عدل را بدین سان توضیح می‌دهد که عدل در لغت به معنای تساوی بین دو چیز و میانه‌روی در امور است و عادل، قرار دهنده هر چیز در محل خودش می‌باشد (طریحی، ج ۲، بی تا، ۱۱۷۶). همچنین راغب اصفهانی عدل را بر دو قسم می‌داند: (۱) عدل مطلق که عقل به پسندیده بودن آن حکم می‌کند و در هیچ زمانی منسوخ نشده و از بین نمی‌رود و هرگز در مورد آن حکم به ستم در حق دیگران نمی‌گردد؛ مانند نیکی کردن در حق کسی که به شما احسان کرده است و اذیت نکردن کسی که به شما آزاری نرسانده است. (۲) عدالتی که شرع آن را تبیین نموده که ممکن است در برهه‌ای از زمان منسوخ گردد؛ مانند قصاص و اصالت داشتن مال مرتد. لذا عدل عبارت است از مساوات در مکافات؛ پس اگر عملی خیر بود، جزاء آن نیز خوبی است و اگر عملی ناپسند بود، جزاء و مقابله به مثل آن با بدی خواهد بود (راغب اصفهانی، ۵۱۹: ۱۳۹۰).

علاوه بر عدل، واژه‌های دیگری نیز هم‌خانواده مفهوم عدل می‌باشند که در آیات قرآن مورد استفاده قرار گرفته‌اند. از جمله واژه‌های مترادف هم‌خانواده می‌توان به قسط، نصف، قصد و جود و از واژه‌های متضاد می‌توان به ظلم، جور و حیف اشاره نمود که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرند؛

– قسط

فراهیدی واژه قسط را بدین سان توضیح می‌دهد که قِسط یعنی حصّه‌ای که به شخص می‌رسد (فراهیدی، ۱۴۷۵: ۱۴۱۴ ق). رازی نیز معتقد است که قِسط به معنای عدل است (رازی، ۳۹۹: ۱۴۲۰ ق). راغب اصفهانی نیز واژه قِسط را به معنای نصیبی که عادلانه باشد مثل معنی کرده است (راغب اصفهانی، ۶۳۸: ۱۳۹۰؛ ۱۸۹: ۱۳۸۳).

در تبیین نسبت دو مفهوم قسط و عدل، تفاوت‌هایی مشاهده می‌شود که از آن جمله می‌توان به مواردی اشاره نمود: (۱) قسط، سهم، نصیب و قسمت بحق هر کس و هر چیز و عدالت، رساندن این سهم و نصیب به آنها می‌باشد. (۲) قسط به معنی رعایت حقوق و سهم و نصیب دیگران است و متضاد آن، جور است و عدل رعایت اعتدال و تعادل در تمامی امور به اقتضای احوال آنها است و متضاد آن، ظلم است. (۳) قسط در سهم و نصیب و قسمت و به عبارت امروزی در تخصیص منابع و فرصتها کاربرد دارد و عدل در تمامی امور و مسائل و مباحث اعم از مادی و غیرمادی

کاربرد دارد. لذا عدل اعم از قسط است. (۴) قسط، شروع و پایه گذاری فرایندی است که رسالت همه پیامبران بوده است و تکامل یافته این فرایند، به عدل منجر می شود. بنابراین عدل مرحله ای بالاتر از قسط است. (۵) قسط تساوی در حقوق است که بر اشتراکات انسانی و دینی استوار است؛ همچون حق حیات، حق ازدواج، حق مسکن، حق تامین مایحتاج زندگی، حق امنیت و حقوق دیگری که در این مقوله مطرح است. عدل مبتنی بر قسط، حقوق ویژه ای است که بر ویژگی های قابل قبول عرفی و شرعی استوار است؛ پدر و فرزند هر کدام علاوه بر حقوق یکسان (قسط)، حقوق ویژه ای در مقابل دیگری دارند. همچنین است زن و مرد، زن و شوهر، آمر و مامور، عالم و جاهل، مومن و کافر، معصوم و غیر معصوم، رئیس و مرئوس و ... سخن از عدل در زمینه فقدان قسط، جاهلان و گناه فریبکارانه و بی حرمتی به بندگان خدا است و سخن از قسط با نادیده گرفتن عدل، ظلم به استعدادها و قابلیت های انسانی - الهی بندگان خداست؛ در عین حال، عدل از پس قسط می آید و در زمینه آن قابل تحقق است (نقی پورفر، ۱۳۵: ۱۳۸۱).

- نصف

فراهیدی در مورد واژه نصف چنین می نویسد که معنی انصاف این است که به او حقی را که استحقاق آنرا دارد بدهی همانطور که حق خودت را می گیری (فراهیدی، ۱۸۰۰: ۱۴۱۴ق). از نظر رازی واژه نصف، دو اصل صحیح دارد؛ یکی دال بر دو نیم نمودن شیء و دیگری از جنس خدمت و بکار رفتن (رازی، ۵۶۰: ۱۴۲۰ق). طریحی نیز واژه نصف را به معنای یکی از دو قسمت شیء تعبیر و آن را اسمی از مصدر انصاف و به همین معنا می داند (طریحی، ج ۳، بی تا، ۱۷۹۳).

- قصد

فراهیدی درباره این واژه چنین می نویسد که قصد به معنای راه راست و استوار است. قصد در معیشت یعنی آنکه انسان نه دچار اسراف و ورزی و نه گرفتار بخل شود (فراهیدی، ۱۴۸۱: ۱۴۱۴ق). طریحی نیز معتقد است که قصد به معنای مشی اعتدال و حرکت معتدل می باشد و در امور به معنای مابین افراط و تفریط است (طریحی، ج ۳، بی تا، ۱۴۸۲). راغب اصفهانی نیز در مورد این واژه چنین معتقد است که بین عدل و قصد، عموم و خصوص من وجه است و وجه مشترک آنها همان معنای میانه روی و حالت بین افراط و تفریط است (راغب اصفهانی، ۴۴۹: ۱۴۱۸ق).

- جود

جود این است که انسان از حق مسلم خود صرف نظر کرده و به دیگری که ذیحق نیست بخشش کند. بنابراین جود، اشیاء را از موضع خود خارج می کند. در مقام مقایسه بین عدل و جود نیز

حضرت علی(ع) معتقد بودند که عدل بهتر از جود است؛ چرا که عدل هر چیزی را در جای خود قرار می‌دهد و هر حقی را به ذیحق واقعی خود می‌رساند اما جود، امور و جریانها را از محل و مدارش خارج می‌کند. لذا باید توجه داشت که از جنبه فردی و اخلاق شخصی، جود از عدل بالاتر است اما از جنبه زندگی اجتماعی و عمومی که افراد اجتماع را به صورت یک واحد در می‌آورد، عدل از جود بالاتر است. در واقع عدل در اجتماع به منزله پایه‌های ساختمان است و جود از نظر اجتماع به منزله رنگ آمیزی و نقاشی و زینت این ساختمان است (مطهری، ۱۵-۱۲: ۱۳۷۰).

علاوه بر عدل و واژه‌های هم‌خانواده آن، ضروری است که واژه‌های مخالف نیز از جمله ظلم، جور و حیف نیز مورد مطالعه قرار گیرند؛

- ظلم

الظلمة به تاریکی و فقدان نور معنا شده و عبارت است از قرار دادن شیء در غیر موضعی 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. لذا به گناه کبیره و صغیره و نیز به تجاوز نمودن انسان از حق خویش و به عمل شیطان هم ظلم اطلاق می‌شود (راغب اصفهانی، ۵۰۵: ۱۳۹۰؛ ۵۳۰: ۱۳۸۳).

- جور

به معنای ظلم و ستم است و جائز نیز در مورد انسانی بکار می‌رود که مردم را از پایبندی به دستورات شرع منع می‌کند (راغب اصفهانی، ۱۶۵: ۱۳۹۰).

- حیف

حیف، در لغت به معنی ایجاد انحراف در حکم و میل به یکی از دو طرف است (راغب اصفهانی، ۲۲۰: ۱۳۹۰). در تفسیر نور نیز واژه حیف به معنای خروج از اعتدال از روی ظلم و جور معنی شده است (قرائتی، ج ۶، ۲۰۲: ۱۳۸۳).

اصول عدالت در اندیشه و سیره پیامبر اسلام(ص) و حضرت علی(ع) هر چند در نگاه پیامبر(ص)، عدالت خود اصلی بنیادین است که سایر اصول و بنیان‌های زندگی انسان بر آن ابتناء می‌یابد اما در عرصه تحقق آن در جامعه، نیاز به اصول و پایه‌هایی

است که بر مبنای آنها بتوان شاخصهایی برای عدالت وضع کرد و راه‌های تحقق آن را شناخت و از آن دفاع کرد. بر این اساس، اصول عدالت در دیدگاه پیامبر (ص) بر مبنای استقراء 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 و (۴) اندیشه و اراده (انتخاب) قابل بررسی و مطالعه است (پاینده، ۵۹۰-۶۰۶:۱۳۷۷). با مطالعه اندیشه و سیره حضرت علی (ع) نیز در قالب حکمتها، نامه‌ها و خطبه‌های ایشان، می‌توان دریافت که عدالت در بینش ایشان به شش معنا: (۱) رعایت تناسب بین هر چیز؛ (۲) هر چیز را در جای خویش قرار دادن؛ (۳) فضیلتی فردی و اجتماعی؛ (۴) نفی هر گونه تبعیض و رعایت همه استحقاقها؛ (۵) تقوای الهی و (۶) عدالت به عنوان یک صفت الهی قابل استنباط است (فرزانه پور، ۱۶۱:۱۳۸۸). همچنین مولفه‌های عدالت از دیدگاه حضرت علی (ع) نیز مشتمل بر ۶ اصل می‌باشد که عبارتند از: (۱) اعتقاد به برابری انسانها در انسانیت (پایا، ۲۷۰:۱۳۸۸)؛ (۲) اعتقاد به برابری انسانها در برابر قانون؛ (۳) مساوات در بهره‌مندی از بیت‌المال (فرزانه پور، ۱۷۷:۱۳۸۸)؛ (۴) مساوات در رجوع به محکمه و رسیدگی عادلانه به دعاوی (علیخانی، ۵۶:۱۳۷۷)؛ (۵) تاکید بر مبارزه با ظالم و حمایت از مظلوم و (۶) عینی بودن عدالت (پایا، ۲۷۷:۱۳۸۸).

معنا و مفهوم عدالت از دیدگاه متفکران مسلمان

اهل سنت اکثراً برای عدالت، مفهوم ساده و راحتی را در نظر گرفته‌اند که گستره افراد عادل را از دیدگاه آنها بسیار وسیع می‌کند. علمای شیعه نیز در بحث عدالت به دو گروه تقسیم می‌شوند؛ گروه اول، عدالت را ملکه نفسانی می‌دانند که در درون فرد ایجاد می‌شود و انسان را از هر گونه خطا و اشتباهی منع می‌کند. گروه دوم، که تقریباً اکثریت علمای شیعه را در بر می‌گیرند، کسانی هستند که دایره عدالت را بسیار گسترده کرده و آن را عبارت از ترک معاصی و انجام واجبات دانسته‌اند و راه اثبات آن را نیز حسن ظاهر و عدم فسق فرد می‌دانند. شیخ طوسی، فارابی و شیخ انصاری از جمله این اندیشمندان محسوب می‌شوند. به طور کلی نظریه پردازان و متفکران مسلمان در حوزه عدالت را می‌توان به دو گروه متقدم و متاخر (جدید) تقسیم نمود؛

- نظریه پردازان متقدم:

در یک نگاه کلی، اغلب متفکران اسلامی به جوانب خاصی از عدالت از جمله "عدالت به عنوان فضیلت" و "عدالت توزیعی" توجه داشته‌اند اما در مورد ارائه یک فلسفه اجتماعی که امکان عملی ساختن عدالت در جامعه و نظام‌سازی را فراهم سازد و به تنظیم و تدوین نظریه

عدالت منتهی شود، کار برجسته‌ای صورت نگرفته است. از جمله این متفکران می‌توان به فارابی، خواجه نصیرالدین طوسی و ابن تیمیه اشاره نمود.

- ابونصر محمد فارابی (۲۵۷-۳۳۹ ه. ق.):

فارابی معتقد بود که مراد از عدالت آن نیست که شخص، تارک تمام معاصی باشد، بلکه از نظر وی معنای عدالت آن است که آدمی از موجبات فسق (که عبارت است از انجام کبائر و اصرار بر صغایر) و آنچه خلاف مروت و مردانگی است، پرهیز کند (ناظرزاده کرمانی، ۳۱۷-۳۱۴: ۱۳۷۶).

- خواجه نصیرالدین طوسی (۶۷۰-۶۵۵ ه. ق.):

از نظر طوسی، عدالت به منزله قلب اقتصاد است و سایر مسائل اقتصادی، اندام و اعضای فرعی اقتصاد می‌باشند. وی موارد عدالت (اقتصادی) را در سه بخش (۱) آنچه تعلق به قسمت اموال و کرامات دارد؛ (۲) آنچه تعلق به قسمت معاملات و معاوضات دارد و (۳) آنچه تعلق به آن قسمت از اموری دارد که تعدی را در آن مدخلی چون تادیبات و سیاست بود، مورد بررسی قرار داد.

- ابوعباس احمد ابن تیمیه (۷۲۸-۶۶۱ ه. ق.):

ابن تیمیه معتقد بود که در قرآن تاکید زیادی بر عدالت شده است و طبیعی است که بتوان این نگرش را در روابط بازار جاری ساخت. وی متذکر می‌شود که جبران برابر، به وسیله معادل قرار دادن انجام می‌پذیرد و این همان عدل است (عیوضلو، ۳۹: ۱۳۷۹).

- نظریه پردازان جدید:

از جمله نظریه پردازان جدید در حوزه عدالت که در این پژوهش آرای آنها مورد مطالعه قرار گرفته است می‌توان به سیدقطب، علامه طباطبایی و مرتضی مطهری اشاره نمود که دیدگاه‌هایشان همواره مورد توجه سایر محققین قرار گرفته است.

- سید قطب (۱۳۲۴-۱۳۸۷ ه. ق.):

وی معتقد بود که طبیعت عدالت اجتماعی در اسلام قابل درک نیست، مگر اینکه شناختی اجمالی از جهان‌بینی اسلامی در خصوص خداشناسی، وجود، زندگانی و انسان موجود باشد و عدالت اجتماعی فرعی از این جهان‌بینی است که همه تعالیم اسلام به آن بازگشت دارند. وی پایه‌های عدالت اجتماعی را بر اساس مبانی آزادی مطلق وجدان، مساوات کامل انسانی و تکامل اجتماعی پایدار شکل داد (عیوضلو، ۱۰: ۱۳۸۹).

- علامه طباطبائی:

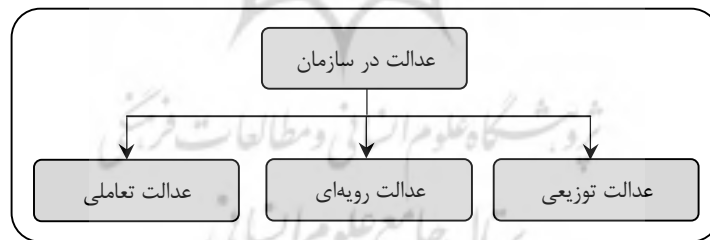
علامه طباطبائی درباره عدل بر این باور بود که حقیقت عدل، برقراری مساوات و موازنه میان امور است؛ به گونه‌ای که هر چیزی به سهمی که استحقاق آن را دارد برسد و همه امور در دست یافتن به جایگاهی که سزاوار آن هستند، مساوی گردند (حسینی، ۸۴: ۱۳۷۹).

- مرتضی مطهری (۱۳۲۴-۱۳۸۷ هـ):

مطهری نیز در کتاب عدل الهی چهار معنی بدین شرح برای عدل برمی شمرد: (۱) موزون بودن که نقطه مقابل عدل به این معنی، بی تناسبی است؛ (۲) تساوی و نفی هر گونه تبعیض؛ (۳) رعایت حقوق افراد و عطا کردن حق به هر ذی حق و (۴) رعایت استحقاقها در افاضه وجود و امتناع نکردن از افاضه و رحمت به آنچه امکان وجود یا کمال وجود دارد (مطهری، ۱۳۷۲: ۵۸).

عدالت سازمانی

نظریه‌های مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری، تکامل یافته و دامنه آن از نظریه‌های ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شد. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمانها چنان بر زندگی بشر سیطره افکندند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به سازمانها گردید. بنابراین با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمانها در زندگی اجتماعی انسانها، نقش عدالت در سازمانها بیش از پیش آشکار شد. در عصر حاضر، سازمانها در واقع آینه تمام نمای جامعه بوده و از این رو، تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه می‌باشد (Parker et al, 2005: 326). 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). ادبیات عدالت در سازمان شاهد سه موج عمده بود (بروکنر و همکاران؛ ۱۳۸۲: ۱۱۶) که در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. ابعاد عدالت در سازمان بر اساس ادبیات سازمانی موجود

- عدالت توزیعی^۲: این نوع عدالت، به انصاف ادراک شده از ستاده‌ها و پیامدهایی که افراد دریافت می‌دارند اشاره دارد (McDowal et all, 2004: 830) و پیش‌بینی می‌کند که افراد چگونه به تصمیمات درباره تخصیص منابع واکنش نشان می‌دهند. به بیانی دیگر، عدالت

1. Organizational Justice

2. Distributive Justice

توزیعی بر درجه انصاف ادراک شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان (Lambert, 2003:4) و عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره دارد (Moorman, 1991:845)؛ 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 می‌باشند (Ambrose, 2002:808). لذا به باور جانسون و همکاران، عدالت توزیعی، شخص مرجع است (Johnson et al, 2006:180).

– عدالت رویه‌ای^۱ (روشی): افراد درباره اینکه چگونه با آنها رفتار می‌شود حساسند و این برداشتها و شناختهای جمع شده از روشهای استفاده شده برای عدالت در سازمان و جامعه، سهم زیادی در شکل دادن روابط کارکنان با کارفرمایان دارد (افجه، ۱۳۸۴:۳۳۱). عدالت رویه‌ای به انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آنها، پیامدها تخصیص می‌یابند، تعریف می‌شود (Cohen-Charash et al, 2001:280) و در پی یافتن علل عادلانه یا ناعادلانه دانستن رویه‌ها و آثار ناشی از آن از سوی افراد است (Mc.Dowall, 2004:830). لذا به باور جانسون و همکارانش، عدالت رویه‌ای، سیستم مرجع (Johnson et al, 2006:180) و مبتنی بر احترام و ارزش گروهی است (Nadiri et al, 2010:35). لونتال^۲ شش ویژگی ثبات و پایداری، جلوگیری از تعصب و غرض‌ورزی، درستی، توانایی اصلاح، نمایندگی (جامعیت) و اخلاقی بودن را برای تحقق عدالت رویه‌ای معرفی کرده است (Charash et al, 2001:280). گرینبرگ علاوه بر موارد مذکور، به دو مورد مشارکت در تصمیم و مشخص بودن ساختار اخذ تصمیم نیز اشاره می‌کند (Greenberg, 1987:15).

– عدالت مراوده‌ای (تعاملی)^۳: اگرچه قضاوت افراد درباره عدالت بر اساس نتایجی که به دست می‌آورند یا رویه‌هایی که با آن برخورد دارند می‌باشد اما افراد عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود نیز استنباط می‌کنند (رضاییان، ۱۳۸۴:۵۹). از این رو، عدالت تعاملی نوع دیگری از عدالت است که از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه‌ای است و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد و به کیفیت رفتار میان اشخاص که به وسیله هر فردی احساس می‌شود، باز می‌گردد. عدالت مراوده‌ای در این نگاه، از دو جزء (۱) حساسیت میان شخصی^۴ و (۲) توضیحات و

1. Procedural Justice
2. Leventhal, 1980
3. Interactional Justice
4. Interpersonal Sensitivity

گزارشهای اجتماعی تشکیل شده است. حساسیت میان‌شخصی (بین فردی)، بدین معناست که رفتار منصفانه و مناسب، باید مؤدبانه و محترمانه باشد. دومین بعد عدالت مراوده‌ای، توضیحات و گزارشهای اجتماعی است. توضیحات به مخاطبان می‌گوید چرا برخی اتفاقات ناگوار یا ناخوشایند در سازمان رخ داده است. افراد زمانی که به اندازه کافی با حقایق آشنا شوند نسبت به زمان عدم بیان حقایق، بسیار با گذشت‌تر خواهند بود (افجه، ۳۳۳-۳۳۲:۱۳۸۴). در واقع با توجیه افراد به اندازه کافی، قدرت تحمل افراد از یک نتیجه غیرمنصفانه بیشتر می‌شود (Cropanzano et al, 1997:330).

در سالهای اخیر و پس از تبیین و فهم عدالت تعاملی (مراوده‌ای)، برخی از محققان دریافته‌اند که عدالت تعاملی (مراوده‌ای) به تنهایی قادر به سنجش دقیق ادراک از عدالت تعاملی نیست و لذا آن را به دو عامل عدالت بین فردی^۱ و عدالت اطلاعاتی تقسیم نمودند. بر این اساس، عدالت بین فردی به صورت برخوردهای محترمانه‌ای تعریف می‌شود که تصمیم‌گیرندگان با زیردستان دارند (Streicher et al, 2008:132). عدالت اطلاعاتی نیز کمیت و کیفیت اطلاعاتی را که در فرایند تصمیم‌گیری به افراد داده می‌شود، بر حسب دقت، صحت و منطقی بودن توضیحات منعکس می‌کند. لذا عدالت اطلاعاتی می‌تواند از طریق فراهم آوردن توضیحات و اطلاعات درست درباره رویه‌هایی که به نتایج مطلوب می‌انجامند، به دست آید (Streicher et al, 2008:132). همچنین عدالت اطلاعاتی به اشتراک اطلاعات در بین افراد (Foster, 2008:30) و عادلانه بودن سازوکارها و ساختارهای توزیع اطلاعات در سازمان مربوط می‌شود (Cloutier et al, 2008:715).

سوال پژوهش

پس از مطالعه و بررسی مبانی عدالت در اسلام از یک سو و ابعاد عدالت سازمانی از سوی دیگر، می‌توان به طرح سوال / فرضیه پژوهش^۲ پرداخت. در این پژوهش، پاسخ به یک سوال به شرح زیر مورد توجه بوده است:

- مدل جامع عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی، مشتمل بر چه متغیرها و شاخصهایی است؟

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق بر پیش فرضی کلیدی بنیان نهاده شده و آن اینکه قرآن کریم، کتاب هدایت و راهنمای همه انسانها در طول تاریخ است و اختصاص به عصری خاص و یا اقلیمی مخصوص و نژادی ویژه ندارد؛ زبان قرآن، زبانی جهانی و منطبق با فطرت انسانها و داور نهایی در اندیشه

1. Interpersonal Justice

۲. با توجه به اکتشافی بودن، پژوهش حاضر فرضیه نخواهد داشت.

دینی محسوب می‌شود. این موضوع در آیات ۳۱ سوره مدثر؛ ۵۲ سوره قلم و ۲۸ سوره سبا مورد اشاره قرار گرفته است.

با توجه به این پیش فرض، روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش بر حسب نوع داده‌های مورد استفاده، کیفی؛ بر حسب نتیجه، بنیادی و بر حسب هدف، پژوهشی اکتشافی محسوب می‌شود. در پژوهش حاضر با توجه به ضرورت استنباط از اصلی ترین 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 محسوب می‌شود (هومن، ۱۳۸۵:۱۴۷). بارکوس معتقد است که تحلیل محتوا به معنای تحلیل علمی پیامهای ارتباطی است. پسلی نیز بر این باور است که تحلیل محتوا مرحله‌ای از جمع‌آوری اطلاعات است که در آن محتوای ارتباطات از طریق به کارگیری عینی و منظم قواعد مقوله‌بندی، به اطلاعاتی که می‌توانند خلاصه و با هم مقایسه شوند، تغییر شکل می‌یابد (هولستی، ۱۳۸۰:۱۳).

لذا می‌توان گفت تحلیل محتوا به هر روش استنباطی اطلاق می‌گردد که به صورت منظم و عینی به منظور تعیین ویژگی‌های پیام‌ها به کار برده می‌شود. در این روش، پیام‌ها یا اطلاعات به صورت منظم کدگذاری و به نحوی طبقه‌بندی می‌شوند که پژوهشگر بتواند آنها را به صورت کمی تجزیه و تحلیل کند (دلاور، ۱۳۸۹:۲۷۵). در عین حال محقق جهت اجرای این پژوهش که از ماهیت کیفی برخوردار می‌باشد، از رویکرد تحلیل محتوا به روش استنباطی - اجتهادی بهره برده است؛ همان روشی که علامه طباطبائی (ره) نیز در تفسیر المیزان بکار برده است.

انتخاب نمونه تحقیق

با توجه به پیش فرض 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، سیاسی، فقهی، کلامی، تربیتی، ادبی، اجتماعی و ... به رشته تحریر درآورده‌اند. پس از بررسی ویژگی‌های برخی از تفاسیر مطرح شیعی و کسب نظر صاحب‌نظران و خبرگان، به منظور پاسخگویی به سوالات تحقیق، دو تفسیر نور (قرآنی، ۱۳۸۳) و تفسیر راهنما (هاشمی رفسنجانی، ۱۳۸۷) به عنوان منبع اصلی گردآوری داده‌ها انتخاب گردید. بر همین اساس ابتدا بر

اساس تفسیر راهنما^۱ که حاصل تلاش حجت‌الاسلام رفسنجانی و مجموعه‌ای از پژوهشگران می‌باشد، فهرست آیاتی که مرتبط با پژوهش حاضر می‌باشد، شناسایی و استخراج گردید. در ادامه نیز با استفاده از مجموعه^۲ ۱۲ جلدی تفسیر نور^۳ که حاصل تلاش حجت‌الاسلام قرائتی و مجموعه‌ای از پژوهشگران است، مضامین استخراج شده، تکمیل و بهبود یافت. همچنین به منظور اعتبارسنجی مفاهیم مستخرج از آیات، به تفسیر میزان اثر علامه طباطبایی مراجعه شد.

مراحل اجرای پژوهش، در ۱۰ گام به شرح زیر انجام گرفته است که در شکل ۲ ارائه شده است.

گام اول؛ مرور و تدبیر 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 طبقه‌بندی 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، تسهیل شد. ثانیاً در تفسیر راهنما، نمایه‌ها به دو شکل، هم در پایان هر آیه و هم در پایان هر جلد به منظور تسهیل دستیابی به معارف مرتبط و پژوهش موضوعی در قرآن ارائه شده است و این مهم، کار محقق را در حرکت در مسیر تحقیق هموار نمود. تعداد آیات مرتبط با موضوع پژوهش در این مرحله بالغ بر ۴۸۵ آیه از ۱۲۵ سوره قرآن بوده است. همان طور که در جدول ۱ آمده است، ۱۲۴ آیه از ۴۹ سوره قرآن کریم مرتبط با واژه عدل، مساوات، قسط، اعتدال، دادخواهی، مساوات و برابری؛ ۳۱۹ آیه از ۵۵ سوره قرآن کریم مرتبط با واژه ظلم و ۴۲ آیه از ۱۷ سوره قرآن کریم به صورت مشترک هم پیرامون عدل و هم پیرامون ظلم مورد مطالعه قرار گرفت. لازم به یادآوری است که در این مرحله آیاتی مورد مطالعه قرار گرفتند که (۱) در مورد رابطه رهبر با پیروان؛ (۲) رابطه زیردستان و پیروان با رهبر و یا (۳) رابطه انسان‌ها با یکدیگر بوده است.

۱. برخی از امتیازات تفسیر راهنما بدین شرح می‌باشد: (۱) بهره‌گیری از منابع معتبر و متعدد تفسیری در چارچوب اصول پذیرفته شده؛ (۲) تلاش در داشتن جامعیت نگاه نسبت به مسائل ادبی، اخلاقی، عرفانی، تربیتی، اجتماعی، طبیعی و فقهی و ...؛ (۳) مبتنی بودن بر هم‌اندیشی و هم‌فکری گروه‌های پژوهشی؛ (۴) بهره‌گیری از معیارهای قرآنی در فهم قرآن؛ (۴) توجه به روایات در تفسیر قرآن همراه با نگاه نقادانه نسبت به صحت و همخوانی آنها با متن قرآن و فرهنگ دینی؛ (۵) بهره‌گیری از نمایه‌ها به دو شکل - در پایان هر آیه و پایان هر جلد - به منظور تسهیل دستیابی به معارف مرتبط و پژوهش موضوعی در قرآن؛ (۶) بهره‌مندی از طبقه‌بندی موضوعی و (۷) معاصر بودن تفسیر.

۲. برخی از امتیازات تفسیر نور بدین شرح می‌باشد: (۱) احتراز از اصطلاحات فنی، ادبی، فقهی، کلامی و فلسفی که فهم آن مخصوص گروه خاصی است؛ (۲) احتراز از تفسیر به رأی؛ (۳) استفاده از متون معتبر شیعی و سنی از جمله استفاده از دوازده تفسیر فخر رازی، تفسیر فی ظلال، مراغی، قرطبی، مجمع البیان، نورالثقلین، صافی، میزان، نمونه، کشف، اطیب البیان فرقان؛ (۴) بهره‌مندی از ساختار ابتکاری و جالب توجه ارائه مطالب ذیل هر آیه شامل متن آیه، ترجمه، نکته‌ها، پیامها و پاورقی‌های آیه؛ (۵) در خصوص تفسیر هر آیه، بخشی با عنوان پیامها آمده است که مقصود اصلی مولف از این تفسیر همین بخش بوده تا نشان دهد قرآن کتاب زندگی بشر در همه عصرها و برای همه نسلها می‌باشد. ارائه نکات قابل برداشت از هر آیه در قالب این پیامها در تفسیر نور، زمینه استخراج مضامین مرتبط با مسأله تحقیق را فراهم ساخت؛ (۶) رویکرد عمومی این تفسیر، روش تفسیر قرآن به قرآن که از جمله معتبرترین روشهای تفسیری قرآن است، می‌باشد.

جدول ۱. آیات مورد مطالعه در پژوهش به تفکیک آیات مرتبط، متضاد و مشترک

تعداد آیه	تعداد سوره	آیات مورد مطالعه
۱۲۴	۴۹	آیات مرتبط با عدل، قسط، مساوات، برابری، اعتدال، دادخواهی
۳۱۹	۵۵	آیات مرتبط با ظلم
۴۲	۱۷	آیات مشترک در خصوص عدل و ظلم
۴۸۵	۱۲۱	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 و بر اساس آن، کدگذاری صورت پذیرفت. مجموع پیامهای مستخرج در این مرحله بالغ بر ۸۶۰ مورد گردید.

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

- گام چهارم؛ انطباق مجدد مفاهیم استخراج شده و پیامها: در این گام، مفاهیم شناسایی شده مجدداً توسط دو فرد کدگذار با پیامهای استخراج شده در مراحل قبلی، انطباق داده شد و اصلاحات لازم اعمال گردید.

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

- گام ششم؛ کدگذاری مفاهیم (پیامها) استخراج شده: در این گام، مفاهیم (شاخص^۱) استخراج شده از آیات، کدگذاری شدند. کدهای اختصاص داده شده به آیات، متناسب با نیاز، مشتمل بر سه نوع کدهای آیات مترادف، کدهای آیات متضاد و کدهای آیات مشترک بوده است. تعداد کل کدهای تعیین شده در این مرحله بالغ بر ۲۸۵۰ مورد گردید.

- 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 شده و بر این اساس، مقولهها (متغیرها^۲) شکل گرفت. مقولههای شکل گرفته در این مرحله، ۳ مقوله بوده است.

- گام هشتم؛ استخراج ابعاد: پس از اتمام شناسایی مقولهها (متغیرها)، مقولههای استخراج شده، همگونسازی شد. بدین معنی که مقولههای همگون (مشابه و نزدیک به هم)، با یکدیگر ترکیب شده و بر این اساس، ابعاد^۳ شکل گرفت.

1. Index
2. Variable
3. Dimension

- گام نهم؛ ارائه مدل مفهومی: مجموعه مولفه‌های استخراج شده شامل مفاهیم، مقوله‌ها و ارکان، در قالب یک مدل مفهومی برای عدالت سازمانی ارائه گردید.
- گام دهم؛ اعتبارسنجی مدل و فرایند اجرا بر اساس نظرات خبرگان حوزوی: در این گام، فرایند اجرا (گامهای ۹ گانه قبلی) و مدل مفهومی طراحی شده مشتمل بر ابعاد، مقوله‌ها و مفاهیم شناسایی شده در اختیار دو تن از خبرگان و صاحب نظران حوزوی مرتبط با موضوع قرار داده شد و نظرات ایشان، دریافت و اصلاحات لازم اعمال گردید. لازم به یادآوری است که جهت ارزیابی و داوری در موضوعات مورد بحث در حوزه مسائل دینی، نظر یک صاحب نظر دینی کافی است و لیکن جهت تاکید، دو فرد یا دو شاهد ارزش گزار انتخاب شدند.



شکل ۲. گامهای ده گانه اجرای پژوهش

تجزیه و تحلیل و پاسخ به سوال پژوهش

سوال ۱: مدل جامع عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی، مشتمل بر چه متغیرها و شاخصهایی است؟
 الف. همان طور که در بخش روش شناسی اشاره شد، ابتدا با استفاده از تفاسیر راهنما، نور و المیزان، مضامین آیات استخراج و بر اساس آن، مفاهیم (شاخصها) شناسایی و کدگذاری شدند. تعداد کل مفاهیم شناسایی شده، ۳۵ مفهوم بوده است. مفاهیم نیز پس از شناسایی و استخراج، همگون سازی شدند. بدین معنی که مفاهیم همگون (مشابه و نزدیک به هم)، با یکدیگر ترکیب شده و بر این اساس، ۳ مقوله (متغیر) به شرحی که در ادامه می آید، شکل گرفت:
 - مقوله «عدالت توزیعی»: اولین مقوله (متغیر) تبیین شده متناسب با مفاهیم استخراج شده، مقوله «عدالت توزیعی» می باشد که از ۱۴ مفهوم (شاخص) تشکیل شده است. مفاهیم تشکیل دهنده مقوله عدالت توزیعی و فراوانی هر یک در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. مفاهیم تشکیل دهنده مقوله «عدالت توزیعی»

عنوان مقوله (متغیر)	مفاهیم (شاخصها)	فراوانی
عدالت توزیعی	تناسب و سنخیت بازده های دریافتی و عمل انجام شده	۱۹۲
	موجه و معقول بودن بازده های دریافتی در مقابل عمل انجام شده	۱۳۳
	پاسخگویی هر فرد در ازای مسئولیت پذیرفته شده	۳۰
	تناسب و سنخیت کار واگذار شده و توان فرد	۲۹
	مراتبی بودن بازده های دریافتی	۲۲
	میزان بازده دریافتی در مقابل آورده	۱۸
	توجه به اعمال در کنار ثبات جهت تشویق و تنبیه	۸
	رعایت مساوات در توزیع امکانات	۸
	توزیع امکانات و پیامدها متناسب با نیازها و ظرفیتهای	۶
	تامین نیازهای اساسی برای همه افراد	۵
	تناسب و سنخیت کار واگذار شده و امکانات فرد	۴
	بسترسازی جهت خودیابی و تعالی انسانها	۴
	صرفه جویی و پرهیز از اسراف در توزیع	۴
	ایجاد فرصت برابر برای بروز تواناییها و شایستگیها	۱

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، مفاهیم طبقه بندی شده در مقوله عدالت توزیعی عبارتند از: (۱) تناسب و سنخیت بازده های دریافتی و عمل انجام شده؛ (۲) موجه و معقول بودن بازده های دریافتی در مقابل عمل انجام شده؛ (۳) میزان چیزهای داده شده در مقابل بازده های

دریافتی؛ (۴) ایجاد فرصت برابر برای بروز توانایی‌ها و شایستگی‌ها؛ (۵) توزیع امکانات و پیامدها متناسب با نیازها و ظرفیتها؛ (۶) تناسب و سنخیت کار واگذار شده و امکانات فرد؛ (۷) تناسب و سنخیت کار واگذار شده و توان فرد؛ (۸) رعایت مساوات در توزیع امکانات؛ (۹) مراتبی بودن بازده‌های دریافتی؛ (۱۰) تامین نیازهای اساسی برای همه افراد؛ (۱۱) پاسخگویی هر فرد در ازای مسئولیت پذیرفته شده؛ (۱۲) بسترسازی جهت خودیابی و تعالی انسانها؛ (۱۳) صرفه‌جویی و پرهیز از اسراف در توزیع و (۱۴) توجه به اعمال در کنار نیات جهت تشویق و تنبیه تشکیل شده است.

بر این اساس عدالت توزیعی به درجه انصاف ادراک شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامدها و ستانده‌های سازمان در مقایسه با عملکرد و آورده‌های افراد و عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که آنها دریافت می‌کنند اشاره دارد.

- مقوله «عدالت رویه‌ای»: دومین مقوله (متغیر) تبیین شده متناسب با مفاهیم استخراج شده، مقوله «عدالت رویه‌ای» می‌باشد که از ۱۶ مفهوم (شاخص) تشکیل شده است. مفاهیم تشکیل دهنده مقوله عدالت رویه‌ای و فراوانی هر یک در جدول ۳ ارائه شده است.

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مفاهیم طبقه‌بندی شده در مقوله عدالت رویه‌ای (روشی) عبارتند از:

(۱) کاربرد همسان و هماهنگ رویه‌ها برای افراد؛ (۲) امکان اصلاح در رویه‌ها؛ (۳) ثبات در رویه‌ها حتی در شرایط بحرانی؛ (۴) عاری بودن رویه‌ها از سوگیری و غرض‌ورزی؛ (۵) بسترسازی جهت تحقق رویه‌ها؛ (۶) توجه به تفاوت‌های فردی در وضع رویه‌ها؛ (۷) به موقع بودن اجرای رویه‌ها؛ (۸) توجه رویه‌ها به دغدغه همه افراد؛ (۹) امکان بیان نظرات و احساسات در جریان اجرای رویه‌ها؛ (۱۰) تناسب رویه‌ها با نیازهای افراد؛ (۱۱) فرجام‌خواهی بازده‌های حاصل از رویه‌ها؛ (۱۲) تمایز رویه‌های تشویق و تنبیه با یکدیگر؛ (۱۳) قاطعیت و وجود ضمانت‌های اجرایی جهت اجرای رویه‌ها؛ (۱۴) برخورداری رویه‌ها از پشتوانه فطری و منطقی؛ (۱۵) برابری همگان در برابر قانون (۱۶) ثبت دقیق اعمال و رفتار و وجود نظام ارزیابی عملکرد استاندارد.

بر این اساس عدالت رویه‌ای به صورت انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آنها پیامدها تخصیص می‌یابند، تعریف می‌شود.

جدول ۳. مفاهیم (شاخصها) تشکیل دهنده مقوله «عدالت رویه‌ای (روشی)»

عنوان مقوله (متغیر)	مفاهیم (شاخصها)	فراوانی
عدالت رویه‌ای (روشی)	کاربرد همسان و هماهنگ رویه‌ها برای افراد	۲۲۸
	ثبات در رویه‌ها حتی در شرایط بحرانی	۲۰۲
	عاری بودن رویه‌ها از سوگیری و غرض‌ورزی	۱۴۱
	برخورداری رویه‌ها از پشتوانه منطقی و فطری	۱۰۸
	ثبت دقیق اعمال و رفتار و وجود نظام ارزیابی عملکرد استاندارد	۷۷
	امکان اصلاح در رویه‌ها متناسب با اقتضانات	۴۱
	برابری همگان در برابر قانون	۳۴
	قاطعیت و وجود ضمانتهای اجرایی جهت اجرای رویه‌ها	۴۵
	تناسب رویه‌ها با نیازهای افراد	۱۹
	بسترسازی جهت تحقق رویه‌ها	۱۸
	فرجام‌خواهی بازده‌های حاصل از رویه‌ها	۱۸
	به موقع بودن اجرای رویه‌ها	۱۶
	تمایز رویه‌های تشویق و تنبیه با یکدیگر	۱۳
	توجه رویه‌ها به دغدغه همه افراد	۱۰
	امکان بیان نظرات و احساسات در جریان اجرای رویه‌ها	۶
توجه به تفاوت‌های فردی در وضع رویه‌ها	۵	

- مقوله «عدالت تعاملی (مراوده‌ای)»: سومین مقوله (متغیر) تبیین شده متناسب با مفاهیم استخراج شده، مقوله عدالت تعاملی (مراوده‌ای) است که از ۵ مفهوم (شاخص) تشکیل شده است.

مفاهیم تشکیل دهنده مقوله عدالت تعاملی و فراوانی هر یک که در جدول ۴ ارائه شده است عبارتند از: (۱) شفاف‌سازی و صراحت در تعاملات؛ (۲) تنظیم تعاملات متناسب با نیازهای افراد؛ (۳) تقدم تذکر بر تنبیه؛ (۴) وجود فرصت برای اصلاح رفتارها و (۵) توضیح و تشریح رویه‌ها و اتفاقات برای افراد. بر این اساس عدالت مراوده‌ای (تعاملی) به صورت کیفیت ارتباطات بین فردی، برخوردها و تعاملات افراد با یکدیگر در اجتماعات انسانی (از جمله گروه، سازمان و...) تعریف می‌شود.

جدول ۴. مقوله «عدالت تعاملی» و مفاهیم تشکیل دهنده آن

عنوان مقوله (متغیر)	مفاهیم (شاخصها)	فراوانی
عدالت تعاملی (مراوده‌ای)	شفاف‌سازی و صراحت در تعاملات	۵۱
	وجود فرصت برای اصلاح رفتارها	۴۶
	توضیح و تشریح رویه‌ها و اتفاقات برای افراد	۹۰
	تنظیم تعاملات متناسب با نیازهای افراد	۳۳
	تقدم تذکر بر تنبیه	۲۶

نتیجه‌گیری

در این پژوهش پس از مطالعه معنای عدل و واژه‌های هم‌خانواده با آن، مفهوم عدالت از دیدگاه متفکران مسلمان مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه نیز با بهره‌گیری از تحلیل محتوا به روش استنباطی - اجتهادی، مدل عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی تبیین شد. در این مدل شاخص‌های عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی که مشتمل بر ۳۵ شاخص بود، در ۳ مقوله (متغیر) جانمایی شد. مقایسه شاخص‌های احصاء شده در این پژوهش با رویکرد اسلامی و شاخص‌های موجود در حوزه عدالت سازمانی، تفاوت اساسی دو رویکرد را نشان می‌دهد؛

۱- شاخص‌های احصاء شده در این پژوهش، به دلیل مراجعه به تفسیرهای معتبر قرآنی، جامع و فراگیر می‌باشد. چرا که به طور قطع، قرآن کریم به عنوان کتاب هدایت و راهنمای انسان‌ها در طول تاریخ که اختصاص به عصری خاص و یا اقلیمی مخصوص و نژادی ویژه ندارد و از زبانی جهانی و منطبق با فطرت انسان‌ها برخوردار است، کامل‌ترین منبع برای احصاء دستورات زندگی از جمله زندگی سازمانی محسوب می‌شود. در مقابل، شاخص‌های موجود در ادبیات رایج عدالت سازمانی، به دلایلی از جمله استقرایی بودن و اتکای صرف به دانش بشری، از جامعیت لازم برخوردار نیستند و از این رو پیش‌بینی‌کننده مطلوبی برای عدالت سازمانی در جوامعی با فرهنگ اسلامی محسوب نمی‌شوند. به عنوان مثال مقایسه شاخص‌های عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی و شاخص‌های رایج (رویکرد غربی) نشان می‌دهد که در رویکرد رایج، عدالت توزیعی صرفاً مشتمل بر سه شاخص مساوات، نیاز و تناسب است که در آن «مساوات» به برابری، «نیاز» به پرداخت بیشتر به نیازمندترین و «تناسب» به توازن بین کار و میزان دریافتی (حقوق و پاداش) اشاره دارد (Skitka et al, 1992:491). حال آنکه در شاخص‌های

عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی، ۱۴ شاخص به شرح (۱) تناسب و سنخیت بازده‌های دریافتی و عمل انجام‌شده؛ (۲) موجّه و معقول بودن بازده‌های دریافتی در مقابل عمل انجام‌شده؛ (۳) میزان بازده‌های دریافتی در مقابل آورده؛ (۴) ایجاد فرصت برابر برای بروز توانایی‌ها و شایستگی‌ها؛ (۵) توزیع امکانات و پیامدها متناسب با نیازها و ظرفیت‌ها؛ (۶) تناسب و سنخیت کار واگذارشده و امکانات فرد؛ (۷) تناسب و سنخیت کار واگذارشده و توان فرد؛ (۸) رعایت مساوات در توزیع امکانات؛ (۹) مراتبی بودن بازده‌های دریافتی؛ (۱۰) تأمین نیازهای اساسی برای همه افراد؛ (۱۱) پاسخگویی هر فرد در ازای مسئولیت پذیرفته‌شده؛ (۱۲) بسترسازی جهت خود یابی و تعالی انسان‌ها؛ (۱۳) صرفه‌جویی و پرهیز از اسراف در توزیع و (۱۴) توجه به اعمال در کنار نیات جهت تشویق و تنبیه شناسایی شده است. شاخص‌های احصاء شده، نه تنها شاخص‌های رویکرد رایج را شامل می‌شود بلکه کاستی‌ها و نواقص آن‌ها را نیز به طور کامل مرتفع می‌کند و از این رو ارزیابی بسیار دقیق‌تری از عدالت به دست می‌دهد.

مشابه این مطلب، در خصوص عدالت رویه‌ای نیز مشاهده می‌شود. عدالت رویه‌ای در رویکرد رایج، ۶ شاخص ثابت و پایداری، جلوگیری از تعصب و غرض‌ورزی، درستی، توانایی اصلاح، نمایندگی (جامعیت) و اخلاقی بودن را شامل می‌شود (Charash et al, 2001: 280). حال آنکه در شاخص‌های احصاء شده، ۱۶ شاخص به شرح (۱) کاربرد همسان و هماهنگ رویه‌ها برای افراد؛ (۲) امکان اصلاح در رویه‌ها؛ (۳) ثبات در رویه‌ها حتی در شرایط بحرانی؛ (۴) عاری بودن رویه‌ها از سوگیری و غرض‌ورزی؛ (۵) بسترسازی جهت تحقق رویه‌ها؛ (۶) توجه به تفاوت‌های فردی در وضع رویه‌ها؛ (۷) به موقع بودن اجرای رویه‌ها؛ (۸) توجه رویه‌ها به دغدغه همه افراد؛ (۹) امکان بیان نظرات و احساسات در جریان اجرای رویه‌ها؛ (۱۰) تناسب رویه‌ها با نیازهای افراد؛ (۱۱) فرجام‌خواهی بازده‌های حاصل از رویه‌ها؛ (۱۲) تمایز رویه‌های تشویق و تنبیه با یکدیگر؛ (۱۳) قاطعیت و وجود ضمانت‌های اجرایی جهت اجرای رویه‌ها؛ (۱۴) برخورداری رویه‌ها از پشتوانه فطری و منطقی؛ (۱۵) برابری همگان در برابر قانون و (۱۶) ثبت دقیق اعمال و رفتار و وجود نظام ارزیابی عملکرد استاندارد، شناسایی و تبیین شده است. مقایسه و انطباق این دو دسته شاخص نشان می‌دهد که:

- سه شاخص «ثبات در رویه‌ها حتی در شرایط بحرانی»؛ «عاری بودن رویه‌ها از سوگیری و غرض‌ورزی» و «امکان اصلاح در رویه‌ها»، در شاخص‌های استخراج‌شده از قرآن کریم وجود دارد و از این رو مورد تأیید می‌باشد. همچنین با توجه به تعریف شاخص «جامعیت داشتن رویه‌ها» که یکی از شاخص‌های رویکرد رایج (غربی) است، می‌توان آن را با سه شاخص «تناسب رویه‌ها

با نیازهای افراد»، «توجه رویه‌ها به دغدغه همه افراد» و «توجه به تفاوت‌های فردی در وضع رویه‌ها» منطبق نمود. «اخلاقی بودن رویه‌ها» 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. جهت تبیین این مهم، توجه به دو نکته ضروری است: اولاً مطابق با متون موجود عدالت سازمانی، «اخلاقی بودن رویه» بدین صورت تعریف شده است که فرایند تخصیص باید با ارزش‌های اخلاقی و وجدانی سازگار باشد. یعنی سن، جنس و ملیت نباید تأثیری در رویه‌ها داشته باشد (Charash et al, 2001: 280). اگر اخلاقی بودن به این موضوع تعبیر شود، آنگاه سایر شاخص‌های احصاء شده در این بُعد از جمله «کاربرد همسان و هماهنگ رویه‌ها برای افراد»، «حق محور بودن رویه‌ها»، «برخورداری رویه‌ها از پشتوانه منطقی» و «برخورداری رویه‌ها از پشتوانه فطری»، کارکرد اخلاق را ایفا خواهند نمود و این شاخص را پوشش خواهند داد.

پیشنهادها

۱. «ایجاد فرصت برابر برای بروز توانایی‌ها و شایستگی‌ها» از جمله شاخص‌های عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی است که در این پژوهش به آن اشاره شد. بدین معنی که افراد در سازمان‌ها بتوانند توانایی‌های خود را به منصفه ظهور و به روز برسانند. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران در سازمان‌ها زمینه و بسترهای لازم برای بروز توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان را فراهم نمایند. علاوه بر این، «بسترسازی جهت خودیابی و تعالی انسان‌ها» نیز از دیگر شاخص‌های عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی است. بدین معنی که در یک سازمان اسلامی، باید بسترهای لازم جهت رسیدن انسان‌ها به کمال فراهم باشد. لذا پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها برای حرکت کارکنان خود در مسیر تعالی و خودیابی، برنامه جامعی را تدوین و به مرحله اجرا درآورند.
۲. یکی دیگر از شاخص‌های احصاء شده در عدالت توزیعی، «توجه به اعمال در کنار نیات جهت 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 تاکید است، نیت‌ها نیز باید مورد توجه قرار گیرند و چه بسا اهمیت و جایگاه نیت، بیش از عمل می‌باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمان‌ها و تشویق و تنبیه ایشان، نیت افراد نیز در کنار اعمال مورد توجه قرار گیرد.
۳. «تناسب و سنخیت کار واگذارشده و امکانات فرد» و همچنین «تناسب و سنخیت کار واگذارشده و توان جسمی و فکری فرد»، از دیگر شاخص‌هایی است که در این پژوهش شناسایی و

احصاء شد. بدین معنی که در سازمان باید بین کار واگذار شده به فرد از یک سو و امکانات و توان جسمی و فکری فرد از سوی دیگر، تناسب و سنخیت وجود داشته باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در واگذاری کار و مسئولیت به افراد، این سه موضوع مورد توجه قرار گیرد.

۴. بر اساس نتایج پژوهش، یک رویه 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 تاکید کرده است. لذا پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها در فرایندها و رویه‌های خود به ویژه رویه‌های استخدامی، تشویق و ...، این شاخص را مورد توجه قرار دهند.

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

۶. یکی دیگر از شاخص‌های احصاء شده در عدالت توزیعی، «امکان اصلاح در رویه‌ها» است. به عبارت دیگر باید امکان اصلاح در رویه‌ها و فرایندها متناسب با اقتضائات و یا در مواجهه 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 نمایند. علاوه بر این، تحقق پیشنهاد ذکر شده، زمینه را برای «بیان نظرات و احساسات در جریان اجرای رویه‌ها» که از دیگر شاخص‌های عدالت رویه‌ای است، فراهم نمایند.

۷. بر اساس نتایج پژوهش، یک رویه عادلانه باید با قاطعیت به اجرا درآید و ضمانت‌های اجرایی جهت اجرای آن وجود داشته باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود فرایندها و رویه‌های سازمانی، ضمن رعایت سایر ویژگی‌های ذکر شده، به موقع و با قاطعیت به اجرا درآید.

پیشنهاد برای تحقیقات آتی

۱. پژوهش انجام شده، گامی کوچک در راستای استخراج شاخص‌ها و مفاهیم مدیریت از متون دینی و در نتیجه تولید علوم انسانی اسلامی بوده است. لذا به محققین و اندیشمندان علاقه‌مند پیشنهاد می‌شود از منابع غنی دینی که مبتنی بر جهان‌بینی الهی هستند، جهت استخراج نظریه‌های مدیریت با رویکرد اسلامی بهره ببرند.

۲. در این پژوهش، شاخص‌های عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی احصاء شد؛ اما در سازمان و جامعه آماری خاصی مورد آزمون قرار نگرفت. لذا به سایر محققین پیشنهاد می‌شود این شاخص‌ها را در سازمان‌های مورد مطالعه، ارزیابی و آزمون نمایند.



منابع

- افجه، سید علی اکبر (۱۳۸۴)، مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ اول.
- بروکنر، جوئل و سی گل، فیلیپس (۱۳۸۲)، سیر تاریخی نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی، ترجمه محمد ازگلی، مصباح (علوم انسانی)، شماره ۴۶، صفحات ۱۱۵-۱۳۴.
- پاینده، ابوالقاسم (۱۳۷۷)، نهج الفصاحه، تهران: انتشارات جاویدان، چاپ سوم.
- پایا، علی (۱۳۸۸)، نگاهی تطبیقی به نظریه عدالت امام علی (ع)، مجموعه مقالات در آمدی بر نظریه سیاسی عدالت در اسلام، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ اول، صفحات ۲۶۹-۲۸۴.
- حسینی، سید علی (۱۳۷۹)، علی و عدالت اجتماعی، مجله آینه پژوهش، شماره ۶.
- حقیقی، محمدعلی؛ احمدی، ایمان و رامین مهر، حمید (۱۳۸۸)، بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، صفحات ۷۹-۱۰۱.
- دلاور، علی (۱۳۸۹)، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: انتشارات رشد، چاپ هشتم.
- رضائیان، علی (۱۳۸۴)؛ انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ اول.
- راغب اصفهانی، حسین (۱۳۹۰)، مفردات راغب، ترجمه حسین خداپرست، قم: دفتر نشر نوید اسلام، چاپ سوم.
- راغب اصفهانی، حسین (۱۳۸۳)، مفردات الفاظ قرآن، ترجمه سید غلامرضا خسروی حسینی، تهران: انتشارات مرتضوی، چاپ سوم، جلد دوم.
- راغب اصفهانی، حسین (۱۴۱۸ق)، معجم مفردات الفاظ القرآن، بیروت: دارالکتب العلمیه، چاپ اول.
- رازی، احمد بن فارس بن زکریا (۱۴۲۰ق)، معجم مقاییس اللغه، بیروت: دارالکتب العلمیه، جلد دوم، چاپ اول.
- سیدجوادی، سیدرضا (۱۳۸۷)، شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی، نشریه مدیریت بازرگانی، شماره ۱، صفحات ۵۵-۷۰.
- طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۷۴)، المیزان فی تفسیر القرآن، ترجمه محمدباقر موسوی همدانی، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، جلد ۱-۲۰، چاپ پنجم.
- طریحی، شیخ فخرالدین (بی تا)، مجمع البحرین، تهران: مرکز الطباعه و النشر فی موسسه البعثه، جلد دوم، چاپ اول.

- 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 کارآیی 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، سال دوم، شماره دوم، صفحات ۵-۲۶.
- غلامی، علی (۱۳۹۰)، نظریه عدالت اسلامی، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، تهران: انتشارات همشهری، صفحات ۳۱-۴۹.
- فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۴۱۴ق)، العین، قم: انتشارات اسوه، جلد دوم، چاپ اول.
- فرزانه پور، حسین (۱۳۸۸)، عدالت در سیره سیاسی امام علی (ع)، مجموعه مقالات در آمدی بر نظریه سیاسی عدالت در اسلام، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ اول، صفحات ۱۵۹-۱۸۹.
- قراحتی، محسن (۱۳۸۳)، تفسیر نور، تهران: انتشارات مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، چاپ یازدهم، جلد ۱-۱۲.
- کاظمی، بهرام (۱۳۸۲)، عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام، قم: انتشارات موسسه بوستان کتاب.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۲)، عدل الهی، تهران: انتشارات صدرا، چاپ هفتم.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۰)، بیست گفتار، تهران: انتشارات صدرا، چاپ هفتم.
- مرامی علیرضا (۱۳۷۸)، بررسی مقایسه‌ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب)، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی، تهران.
- 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.
- نادری، ناهید؛ هویدا، رضا؛ سیادت، علی و نادری، محمدرضا (۱۳۸۹)، رابطه عدالت سازمانی با مولفه‌های ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان، رویکردهای نوین آموزشی، سال پنجم، شماره ۲، (پیاپی ۱۲)، صفحات ۹۷-۱۱۲.
- نقی پورفر، ولی الله (۱۳۸۱)، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، چاپ چهاردهم.
- نقی پورفر، ولی الله و جعفر پور، 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)، سال هجدهم، شماره پیاپی ۸۱، صفحات ۳۷-۸۴.

هاشمی رفسنجانی، علی اکبر (۱۳۸۷)، تفسیر راهنما، قم: انتشارات بوستان.
 هومن، حیدرعلی (۱۳۸۵)، راهنمای عملی پژوهش کیفی، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین
 کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، چاپ اول، تهران.
 هولستی، آل. آر (۱۳۷۳)، تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی، ترجمه نادر سالارزاده
 امیری، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، چاپ اول.

Ambrose, M. L. (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 803–812.

Cloutier, Julie and Vilhuber, Lars. (2008), Procedural justice criteria in salary determination, *Managerial Psychology*, (23): PP:713-740.

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.

Cropanzano, R, & Greenberg, J, (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze, *International Review Of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 317-372.

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.

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.*

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*, 99,175-201.

Lambert, Eric. (2003), The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff, *Journal of Criminal Justice*, Vol. 31, Issue.2, P. 4-5.

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.