

## ادراک کارکنان نظامی از عدالت سازمانی

سیدمحمد میرسندسی\*

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۵/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۱۱

### چکیده

این نوشتار درصدد بررسی دیدگاه‌های پاسخ‌گویان در یک سازمان نظامی درباره‌ی عدالت و مقایسه‌ی ادراک آنها با نظریه‌های مورد اعتنا در این زمینه است. به این منظور، پس از بررسی و تعیین دیدگاه‌های مختلف راجع به عدالت و بیان سه دیدگاه کلی و متفاوت در این زمینه؛ یعنی، دیدگاه مبتنی بر اصل شایستگی، اصل نیاز و نظریه‌ی ترکیبی، در یک تحقیق تجربی به مقایسه‌ی این دیدگاه‌ها با نظر افراد، از طریق پرسش‌نامه و در بین کارکنان نظامی، به تعداد ۴۴۰ نفر اقدام شد. یافته‌های تحقیق، نشان می‌دهد که ادراک نظامیان از عدالت با توافق تقریباً هم‌وزن و هم‌سان با گویه‌های مربوط به اصل‌های «شایستگی» و «نیاز» (با نسبت ۴,۷۳ و ۴,۵۱ برابری موافقان به مخالفان)، بیشتر از آنکه تنها یک اصل را مبنای عدالت بدانند، با نظریه‌ی ترکیبی عدالت (ترکیب شایستگی و نیاز) هم‌خوانی دارد. این یافته، می‌تواند در راستای تقویت و گسترش «نظریه‌ی ترکیبی عدالت» ارزیابی و مورد توجه قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: ادراک عدالت؛ شایستگی؛ نیاز؛ نظریه‌ی ترکیبی عدالت.

## ۱. مقدمه

«نظریه‌ی عدالت» را باید به‌عنوان یکی از پردامنه‌ترین و درعین‌حال، چالش‌برانگیزترین مباحث حوزه‌ی علوم انسانی در گستره‌ی وسیعی از تاریخ تفکر به‌حساب آورد. اختلاف نظرهای جدی و فراهم نشدن توافق و هم‌گرایی فکری در این باره، از جمله موضوع‌هایی است که در تاریخچه‌ی این مفهوم می‌توان به‌روشنی ملاحظه کرد. افزون بر آن، عدالت در نگاه دینی هم جایگاه رفیع و قابل ملاحظه‌ای دارد و از ارزش‌های بنیادین ادیان الهی به‌حساب می‌آید، تا جایی که در دین اسلام از آن به‌عنوان یکی از اصول دین یاد می‌شود که البته نگاه مذهب به عدالت در جای خود به صورت جداگانه بایستی مورد تأمل و بررسی قرار گیرد<sup>(۱)</sup>.

بر این اساس، مفهوم و نظریه‌ی عدالت، به‌لحاظ معرفت‌انسانی، حداقل در دو سطح جای می‌گیرد، که بر پایه‌ی همین ویژگی، می‌توان آن را در دو سطح هم پژوهید.

در سطح نخست، می‌توان دیدگاه‌های نظری را جای داد که اندیشمندان و متفکران حوزه‌ی عدالت، در محورهایی از قبیل «پرسمان از چیستی»<sup>(۲)</sup>، «بررسی چگونگی تحقق»، «مدل‌های تجویزی گسترش» و در یک کلام، «برداشت و پنداره‌ی خود را از عدالت»<sup>۱</sup> در این چارچوب‌های فکری ابراز کرده‌اند، که در مواردی هم این کنکاش‌های نظری، در نهایت به راهنما و الگویی برای عمل در حوزه‌های اجرایی تبدیل شده است. نکته‌ی اخیر را به‌خصوص در دوره‌های اخیر زندگی بشر - که به کارگیری برنامه‌های اقتصادی اجتماعی توسعه<sup>۲</sup> و سیاست‌گذاری عمومی<sup>۳</sup> در دولت‌های مدرن رواج یافته است - به‌نحو آشکارتری می‌توان دید که در واقع، از این دیدگاه‌های نظری و برداشت از عدالت‌ها، به‌عنوان راهنمای برنامه‌ریزی استفاده می‌کنند.

در سطح دوم، این پدیده را در زندگی مردم عادی و طرز تلقی‌های آنها درباره‌ی عدالت می‌توان ملاحظه کرد. به‌طور خاص، ادراک مردم از عدالت از زمینه‌های مختلفی می‌تواند اثر بپذیرد. باورهای مذهبی، گسترش و برجسته شدن یک دیدگاه خاص نزد افکار عمومی جامعه و بازتاب و انعکاسی از روابط و مناسبات موجود در جامعه، یا در بخش‌هایی از جامعه نظیر سازمان‌های اداری، صنعتی و نظامی، را می‌توان به‌عنوان مهم‌ترین زمینه‌های شکل‌دهنده‌ی ادراک مردم از عدالت در نظر گرفت.

1. Perception of Justice  
2. Economic and Social Development plan  
3. Public Policy

در این میان، به لحاظ جامعه‌شناختی توجه به عامل اخیر، یعنی روابط و مناسبات اجتماعی، از اهمیت بیشتری برخوردار است و اهمیت آن را در رابطه با پدیده‌های کلان اجتماعی دیگر، از جمله انقلاب (اسکاچپول، ۱۳۸۸: ۴۶۹؛ کاپلان، ۱۳۷۵: ۵-۵۲؛ ارسطو، ۱۳۷۱)، نظم اجتماعی (ریترز، ۱۳۷۴: ۳-۵۰۱؛ میرسندسی، ۱۳۷۵ ب) و... می‌توان یافت. همچنین اگر بخواهیم در سطح تحلیل سازمانی متمرکز شویم، تأثیر آن را در عملکرد و کارایی سازمانی می‌توان جست‌وجو کرد (هگوت و مارکوفسکی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵: ۲۶۴).

از سوی دیگر، یک نظریه‌ی عدالت در شرایطی می‌تواند پذیرش و فراگیری اجتماعی پیدا کند و مورد اعتنای یک جامعه قرار گیرد که به نحو بارزی در هر دو سطح مورد اشاره، به‌خصوص در سطح متفکران، مورد حمایت و تأیید قرار گیرد. در این شرایط، می‌توان گفت که یک برداشت خاص از عدالت به گونه‌ای مورد توافق قرار گرفته است که زمینه‌ی وفاق اجتماعی نسبت به آن وجود دارد. به دیگر سخن، ماندگاری عدالت در یک جامعه<sup>(۳)</sup> از طریق این حمایت‌ها به دست می‌آید. به این ترتیب، زمانی که از یک نظریه‌ی خاص عدالت، به‌عنوان مبنای حرکت و برنامه‌ریزی و الگوی توزیع در جامعه صحبت می‌شود، می‌توان از طریق تأیید و پشتیبانی نظری متفکران یا تصدیق‌های تجربی مردم، به ارزیابی واقع‌بینانه از آن و درجه‌ی بالاتری از استحکام یک نظریه درباره‌ی عدالت و اعتبار آن دست یافت.

بر اساس این مقدمه‌ها، باید گفت که نگارنده در حوزه‌ی عدالت، به‌صورت فرایندپلکانی در مسیر دست‌یابی به نظریه‌ی عدالت متناسب برای جمهوری اسلامی ایران گام برمی‌دارد. این نظریه را، که براساس رویکرد آن به اصول مبنایی سازنده‌ی عدالت؛ یعنی، استحقاق و شایستگی، از یک سو و نیاز<sup>(۴)</sup> از سوی دیگر، می‌توان «نظریه‌ی ترکیبی عدالت» نامید. به‌طور معمول در نظریه‌های عدالت، تنها بر یکی از دو اصل یادشده تأکید شده است، در صورتی که نظریه‌های جدید عدالت می‌کوشند به ترکیب مناسبی از هر دو اصل دست یابند (برای نمونه نک: به: سن، ۱۳۹۰؛ راولز، ۱۳۸۳؛ باری، ۲۰۰۵؛ آرنسون، ۲۰۰۷).

بنابراین اگر بخواهیم، نظریه‌ی ترکیبی عدالت<sup>۲</sup> را به‌عنوان یک نظریه‌ی مبنای جمهوری اسلامی معرفی نماییم، جدای از ساختار نظریه‌ای آن - که در جای خود باید جداگانه به آن پرداخته شود - نیازمند حمایت‌های جدی در هر دو سطح نخبگان و عامه‌ی مردم خواهد بود.

1. Hegtveldt & Markovsky  
2. The Hybrid Theory of Justice

به تازگی در نوشته‌های پژوهشی دیگری کوشش برای فراهم آوردن حمایت‌های نظری از نظریه‌ی ترکیبی عدالت در اندیشه‌ی امام خمینی (ره) به‌عنوان بنیان‌گذار نظام جمهوری اسلامی (میرسندسی، ۱۳۹۲)، از یک سو و ادراک موافق مردمی (میرسندسی، ۱۳۸۹) از عدالت ترکیبی، از سوی دیگر، به عمل آمده است. در ادامه‌ی این مسیر، به‌طور مشخص، هدف این نوشتار، بررسی بخش دیگری از حمایت از نظریه‌ی ترکیبی عدالت در سطحی دیگر و در موقعیت بینابینی «دیدگاه تخصصی نخبه‌گرا» و «دیدگاه‌های غیرکارشناسی عامه‌گرا» و به‌دست آوردن تأیید تجربی برای آن است.

این موقعیت جدید را در سطح سازمانی - و به‌طور خاص و مطلوب در میان سازمان‌های نظامی - می‌توان جست‌وجو کرد. سازمان‌ها، به لحاظ اسناد<sup>۱</sup> روشن «برداشت از عدالت کارکنان» به «روابط و مناسبات عینی» می‌توانند تکمیل‌کننده‌ی اهدافی باشند که در عبارت‌های پیشین به آنها اشاره شد. از این نظر، توجه به «برداشت کارکنان نظامی از عدالت» می‌تواند آزمون مهمی برای میزان پشتیبانی از نظریه‌ی ترکیبی عدالت و تکمیل‌کننده‌ی حلقه‌ی طرح کلان نظریه‌ی ترکیبی از عدالت باشد.

## اهمیت موضوع

در خلال مطالب بند پیشین، به موارد مهمی از اهمیت موضوع هم اشاره شد، با این وجود، برای ارایه‌ی منظم‌تر آن نکته‌های اصلی دارای اهمیت به شرح زیر بازخوانی می‌گردد:

۱. باید تأکید ورزید که عدالت از بحث‌های پایه‌ای برای هر نظام سیاسی مستقر به‌شمار می‌رود. به عبارت بهتر، رمز ماندگاری یک نظام یا حتی در سطحی کوچک‌تر، اثربخشی اجتماعی یک سازمان را در توجه به این بحث می‌توان جست‌وجو کرد<sup>(۵)</sup>. هم‌چنان که از دیرباز تاکنون، اندیشمندان زیادی، از جمله ارسطو (۱۳۷۱)، ریشه‌ی بسیاری از ناآرامی‌ها و انقلاب‌ها را در طرز تلقی و برداشت از عدالت می‌دانند (۵-۲۰۴)، امروزه هم می‌توان درجه‌ی بالای اهمیت این موضوع را در مباحث بنیادین و سرنوشت یک جامعه تشخیص داد.
۲. علاوه بر این، مسأله‌ی خاص این تحقیق - که می‌تواند از مهم‌ترین مسأله‌ها در حوزه‌ی

1. Attribution

عدالت قلمداد شود و باید پاسخی تجربی به آن داده شود- این است که برداشت و تلقی مردم از عدالت را می‌توان به‌عنوان یک استناد<sup>۱</sup> برای پیشنهاد رد یا پذیرش اصل نظریه‌ی ترکیبی عدالت در نظر گرفت. به عبارت بهتر، برخی از دیدگاه‌های نظری، همواره در حوزه‌ی اندیشه، با انتقاد و چالش ایده‌ال‌گرایی روبه‌رو بوده‌اند؛ یعنی، عمل بر مبنای دیدگاه‌های ذهنی و ایده‌ال در مواردی حتی به فاجعه انجامیده است یا حداقل در عمل شکست خورده‌اند. جامعه‌ی اتوپیایی افلاطون در گذشته‌های دور و جامعه‌ی آرمانی رابرت اوون، سوسیالیست تخیلی، در قرن نوزدهم (نک به: هایلبرونر، ۱۳۷۰:۱۱۸) نمونه‌هایی از عمل براساس ذهن‌گرایی به حساب می‌آیند. بنابراین، اگر قرار بر حرکت یک جامعه بر مبنای نظریه‌ای از عدالت باشد که در نظر مورد تأیید مردم و نخبگان قرار داشته باشد، به‌طور منطقی می‌توان برای آن انتظار توفیق داشت. از این‌رو، سنجش دیدگاه مردم درباره‌ی عدالت و مقایسه‌ی آن با دیدگاه نظری، اطمینان قابل ملاحظه‌ای را درباره‌ی پی‌آمدهای آن به همراه خواهد داشت. به عبارت بهتر، توافق مردمی ضامن موفقیت یک طرح خواهد بود؛ حال اگر نظریه‌ی عدالت را یک طرح کلان و راهبردی برای نظام جمهوری اسلامی ایران در نظر بگیریم، بی‌تردید توافق اجتماعی با چگونگی آن راه‌گشای بسیاری از مشکلات خواهد بود.

۳. برداشت و تلقی از عدالت- در سازمان‌های نظامی- یک ویژگی منحصربه‌فرد دیگر هم دارد؛ این نوع از سازمان‌ها به لحاظ رعایت سلسله‌مراتب و عینی‌سازی آن در قالب نمادهای دقیق، از جمله در قالب نظام درجه‌بندی، به نحو مطلوب‌تری می‌توانند بازتاب‌دهنده‌ی شفاف‌تر این امر، نسبت به سازمان‌های دیگر باشند. به عبارت بهتر، در جایی که فاصله‌های سازمانی و موقعیت‌های شغلی به دقت تعریف شده و چگونگی طی کردن آن مشخص شده است و به ارزش‌یابی تفاوت‌ها، اعم از برخورداری از احترام و دریافت‌های مادی و... به نحو روشن‌تری پرداخته‌اند؛ انتظار می‌رود که برداشت افراد منطقی‌تر باشد، از این‌رو که نابرابری‌ها به‌صورت نهادینه و منطقی در معرض قضاوت افراد قرار گرفته است بهتر می‌توانند درباره‌ی رد یا تأیید آن به نحو معقولی ابراز نظر کنند و به قضاوت بپردازند.

به این منظور، با توجه به مسأله‌ی اصلی و کلان محقق در حوزه‌ی عدالت، پرسش اصلی در این نوشتار به‌طور مشخص و جزئی به این صورت است:

- ادراک افراد از عدالت، در سازمان‌های نظامی، دارای چه سمت و سویی است؟ و در

مجموع

- این برداشت از عدالت به سمت کدام‌یک از نظریه‌های سه‌گانه‌ی اصلی عدالت، یعنی

«عدالت بر مبنای استحقاق»، «عدالت بر مبنای نیاز»، یا «عدالت ترکیبی» گرایش دارد؟

## ادبیات موضوع

درباره‌ی مباحث عدالت، ادبیات قابل ملاحظه‌ای وجود دارد که هم بیان تمام آنها در این

نوشتار ضرورتی ندارد و هم این مباحث در نوشته‌های دیگر گفته شده‌اند.<sup>(۶)</sup> بنابراین، جدای از آن

مباحث، به تناسب این نوشتار، با توجه به آنکه سطح تحلیل، سازمان می‌باشد، برخی از پیشینه‌ی این

بحث در سطح سازمان معرفی می‌شود.

پیش از ورود به بحث، باید به این نکته‌ی مهم اشاره شود که مفهوم‌شناسی و «پرسش

از چیستی عدالت»، موضوعی است که به‌طور جدی و بایسته در سطح معرفت فلسفی مورد بحث

قرار می‌گیرد، و به لحاظ ماهیتی، از جمله اخلاقی بودن آن و وابستگی به ارزش‌های اساسی، مجال

مناسبی برای پی‌گیری آن در حوزه‌هایی مانند جامعه‌شناسی، مدیریت، و روان‌شناسی اجتماعی

نیست. برای مثال، پژوهشگر نمی‌تواند این پرسش را که «در سطح یک سازمان چه چیزی عدالت

است؟» مورد بررسی خویش قرار دهد؛ بلکه تنها می‌تواند با بهره‌برداری از معرفت عدالت

تولیدشده در سطح فلسفه‌ی سیاسی، ببیند «چه برداشتی از عدالت در مناسبات سازمانی حاکم

است»، یا اجرای یک برداشت از عدالت چه آثار و پی‌آمدهایی در سازمان برجای می‌گذارد و

نظیر آن.

بر این پایه، نحوه‌ی مواجهه با عدالت در عرصه‌های علوم انسانی - یعنی آن رشته‌هایی که

داعیه‌ی علمی بودن دارند - با چگونگی برخورد با عدالت در عرصه‌ی فلسفه و اخلاق متفاوت

است. این تفاوت را در ادبیات موضوع هم می‌توان ملاحظه کرد. همان‌گونه که در مقاله‌ی دیگری

اشاره کرده‌ام (میرسندسی، ۱۳۹۲) مواجهه‌ی جامعه‌شناختی با عدالت، مستلزم آن است که از این

مفهوم به‌عنوان متغیر مستقل (برای نمونه: ادراک کارکنان از عدالت، چه تأثیری در بهره‌وری

سازمانی دارد؟) یا به‌عنوان متغیر وابسته (برای مثال نظام درجه‌بندی سازمانی چه تأثیری بر برداشت

کارکنان از عدالت دارد؟) استفاده شود.

با این وجود، اشاره‌ای به سابقه‌ی تحقیقات عدالت در سازمان بی‌فایده نخواهد بود. مطابق بررسی بروکسر و سیگل (۱۳۸۲: ۱۱۷) سه‌گونه تحقیقات راجع به عدالت در سازمان‌ها قابل تشخیص و تمیز هستند. در یک دسته از آن‌ها، محور کار، بر پایه‌ی عدالت توزیعی<sup>۱</sup> است. در این گروه از تحقیقات به بررسی پدیده‌هایی مانند آثار روان‌شناختی چگونگی توزیع منابع کمیاب در سازمان بر افراد، مانند انگیزه‌ی کاری و رضایتمندی متمرکز شده‌اند. در گونه‌ای دیگر از این تحقیق‌ها، عدالت رویه‌ای مورد توجه قرار گرفته است که به‌طور عمده در مواردی همچون قانون‌های جاری، آیین‌نامه‌ها و چگونگی اجرای قانون می‌توان سراغ آن را گرفت (همان: ۱۱۷ و ۱۱۸؛ هگوت و مارکوفسکی، ۱۹۹۵: ۵۳۳). بنابراین، بیش‌تر جنبه‌ای از عدالت که با مباحث قضایی و حقوقی آمیخته است در این مفهوم پی گرفته می‌شود که از آن تحت نام عدالت جزایی<sup>۲</sup> هم یاد می‌شود (گراهام<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹: ۵۴).

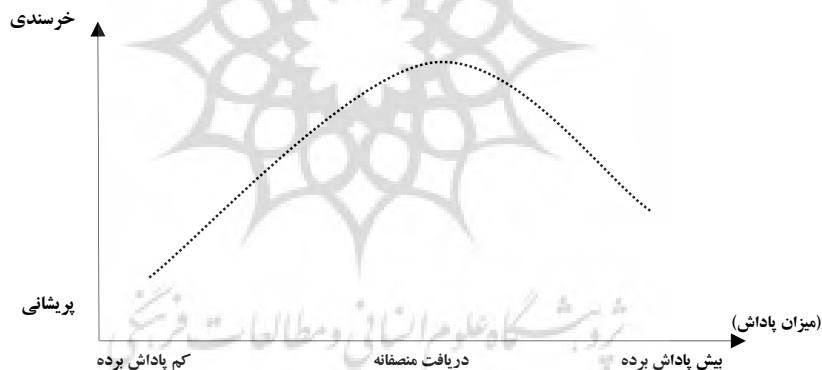
بروکسر و سیگل (۱۳۸۲)، سومین گروه از این مطالعات را شامل مواردی می‌دانند که به رابطه‌ی متقابل بین عدالت توزیعی و رویه‌ای در سازمان و آثار آن بر واکنش‌های افراد می‌پردازند (ص ۱۱۹) و همچنین این که پی‌آمدهای سازمانی آن شامل چه مواردی است.

گفتنی است که چارچوب نظری مورد استفاده در تحقیقات یادشده، به‌طور عمده بر پایه‌ی «نظریه‌ی مبادله»<sup>۴</sup> است و افرادی چون جورج هومنز، پیتربلا، استاکی آدامز، والسטר و دیگران، کسانی هستند که در این زمینه به‌صورت دنباله‌دار و پیوسته به تحقیق پرداخته‌اند. برای نمونه، هومنز (۱۹۷۴)، به پیروی از ارسطو، قاعده‌ی عدالت را بر پایه‌ی نظریه‌ی انصاف<sup>۵</sup> و تناسب دریافت‌ها و ستانده‌های فرد، در مقایسه با دیگران مطرح می‌سازد و مؤثر دانستن ویژگی‌های انتسابی، یعنی خصوصیتی که خود فرد هیچ نقشی در پیدایش آنها در خویش ندارد، مانند جنس یا رنگ پوست و...، در دریافت‌ها را عاملی در بروز بی‌عدالتی و تأکید بر ویژگی‌های اکتسابی، مانند مهارت و تخصص را، گام مهمی در گسترش عدالت می‌داند. وی همچنین به پی‌آمدهای دریافت‌های کمتر

1. Distributive Justice
2. Retributive Justice
3. Graham
4. Exchange Theory
5. Equity Theory

از انتظار همچون احساس بی‌عدالتی، احساس خشم و رفتارهای پرخاشگرانه اشاره می‌کند. علاوه بر وی و پیش از او، پیتر بلا (۱۹۶۴)، ارزیابی فرودستان را در جامعه یا در یک سازمان، از نحوه‌ی عمل مدیران در توزیع پاداش‌ها در عملکرد و کارآیی سازمان مؤثر دانسته است. همچنین در ادامه‌ی این دو، استاکی آدامز، در همین چارچوب، پیدایش، افزایش یا کاهش احساس عدالت را مورد توجه قرار داده و به احساس بی‌عدالتی ناشی از «بیش پاداش بردگی» یا «کم پاداش بردگی» اشاره می‌کند (هگوت و مارکوفسکی، ۱۹۹۵: ۲۶۹ و ۲۶۴). پی‌آمدهای این حالت‌های روان‌شناختی، تنش‌ها و پریشانی‌هایی است که احساس‌های نامطلوبی مانند نارضایتی را در فرد پدید می‌آورد. بنابر نظریه‌ی فستینگر، که آدامز در تحلیل این شرایط از آن سود می‌برد، افراد گرفتار در این وضعیت برای رهایی خویش تدابیر مختلفی به کار می‌برند که در جای خود باید بیشتر به جزئیات مباحث آن پرداخت<sup>(۷)</sup>؛ اما در هر صورت، جدای از دریافت منصفانه که خرسندی بیشینه را به دنبال دارد، مطابق نمودار (۱)، آدامز بر این باور است که در شرایط دیگر، دریافت‌ها اثر مطلوب بر افراد نمی‌گذارد<sup>(۸)</sup>.

(احساس روان‌شناختی افراد)



نمودار ۱. رابطه‌ی بین میزان دریافت افراد و احساس روان‌شناختی ناشی از آن<sup>۱</sup>

والستر و همکارانش، در مطالعه‌ی دیگر و در ادامه‌ی تلاش‌های چشم‌انداز مبادله، به مسأله‌ی

۱. (اقتباس از: E.Hatfield et.al. مندرج در: Blumberg et.al, 1983:404-5).



عدالت، ضمن گسترش صورت‌بندی آدامز، می‌کوشند قضایای صریحی برای «توسعه‌ی انصاف»، به‌عنوان یک اصل عادلانه، «ادراک از بی‌انصافی» و «واکنش‌های نسبت به بی‌عدالتی درک‌شده» ارائه نمایند. آن‌ها- در این زمینه- درصددند با استفاده از این اصل منفعت‌طلبانه که «افراد تلاش می‌کنند ستانده‌های‌شان را به بالاترین اندازه برسانند»، استدلال می‌کنند که در این حالت سازمان‌ها و گروه‌هایی که افراد را درون خویش جای می‌دهند، می‌کوشند با گسترش نظام توزیع عادلانه و وادارسازی اعضا به پیروی از نظام فوق از طریق «پاداش به کسانی که عادلانه رفتار می‌کنند» و «تنبیه کسانی که این گونه عمل نمی‌کنند» دست‌یابی به منافع بیشینه را سامان دهند (هگوت و مارکوفسکی، ۱۹۹۵: ۲۶۴).

به این ترتیب، والستر و همکارانش ضمن تأیید نظر آدامز درباره‌ی تدبیرهای شش‌گانه، سعی در تقویت و تصحیح قاعده‌ی انصاف درباره‌ی داده‌های منفی دارند که البته اصلاح مورد نظر آن‌ها، چندان تصدیق محققان دیگر را در پی نداشته است (بلومبرگ<sup>۱</sup>، ۱۹۸۳: ۴۰۱-۴۱۱). در مجموع، تحقیقات صورت‌پذیرفته مبتنی بر رویکرد مبادله که در استمرار نظریه‌های یادشده انجام شده است، مؤید نکاتی است که به اختصار به آنها اشاره می‌شود:

۱. بیش‌تر این تحقیقات، بیش از آن که به رابطه‌ی مبادله‌ی دوطرفه پردازند، صرفاً به تعیین یک‌سویه‌ی منابع در بین مجموعه‌ای از کنشگران مربوط می‌شود (مولم و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴: ۱۰۲).
  ۲. برخی از تحقیقات، قضیه‌ی آدامز و والستر و همکارانش را مبنی بر این که «بی‌انصافی پریشانی به‌وجود می‌آورد» مورد بررسی قرار داده‌اند؛ منتهی از تعریف عملیاتی «پریشانی» چشم‌پوشی کرده‌اند. ویژگی این مطالعات، کار در گروه‌های کوچک و شرایط شبه آزمایشگاهی است. اوسین و والستر، پریشانی را با استفاده از گزارش‌های اشخاص، احساسات و واکنش تماس برق با بدن<sup>۳</sup>، که شاخصی برای برانگیختگی روان‌شناختی است، اندازه گرفته‌اند. نتایج، بیانگر اظهار پریشانی بیش‌تر «آزمودنی‌های بیش‌پاداش برده» نسبت به «آزمودنی‌های منصفانه پاداش برده» است؛ اما به لحاظ آماری این تفاوت معنادار نیست (هگوت و مارکوفسکی، ۱۹۹۵: ۲۵۶).
- «ولویت‌های تخصیص»<sup>۴</sup> رویکرد عمده‌ی دیگری است که جامعه‌شناسان، به‌خصوص برخی از

1. Blumberg  
2. Molm & et.al  
3. GSR  
4. Allocation Preference

جامعه‌شناسان امریکایی، به آن علاقه نشان می‌دهند؛ زیرا در این رویکرد بهتر می‌توان گواه‌های تجربی برای فرضیه‌ها، در سطح کلان اجتماعی یا در سطح میانی، از جمله در سازمان‌ها، فراهم ساخت. در زمینه‌ی عدالت، این رویکرد در مقایسه با رهیافت کلان جامعه‌شناسی، به توسعه‌ی نظری و تحقیقاتی بیش‌تری دست یافته است. «درک مفهومی از عدالت»، به این معناست که افراد عدالت را براساس قواعد چندگانه‌ای که درباره‌ی انصاف و عدالت مطرح شده است - و ما هم در ادامه‌ی این نوشتار به آنها اشاره خواهیم کرد - چگونه و در چارچوب چه قاعده‌ای می‌فهمند.

پس باید یادآوری کرد که در این رویکرد جامعه‌شناختی، بسط نظری چندان‌ی درباره‌ی خود عدالت، اراییه‌ی یک مفهوم و نظریه‌ی جدید درباره‌ی عدالت ملاحظه نمی‌شود؛ بلکه با استفاده از دست‌آوردهای نظری در سطح فلسفه‌ی سیاسی اجتماعی - که در قالب اراییه‌ی قواعد عدالت مطرح می‌شود - بهره‌برداری می‌کند و در عین حال می‌کوشد آنها را از طریق کارهای تجربی با برداشت‌های مردم مقایسه نماید. برای نمونه، رابینسون و بل (۱۹۷۸a و ۱۹۷۸b) در تحقیقی با این رویکرد به مقایسه‌ی درک عدالت در بین مردم انگلیس و امریکا پرداختند و یافته‌های آنها مشخص می‌کند که طبقات پایین‌تر اجتماع، درک (یا انتظارات) مساوات‌طلبانه‌تری از عدالت دارند؛ در حالی که درک (و انتظارات) طبقات بالای اجتماع از عدالت، بیش‌تر به سمت نابرابری گرایش دارد. هم‌چنین نزدیکی به ایدئولوژی مسلط در امریکا، موجب تقویت گرایش به درک نابرابر از عدالت می‌شود.

بر همین اساس، در تحقیقی با این رویکرد در ایران، محقق کوشیده است درک مردم از عدالت را در عرصه‌های مختلف مورد بررسی قرار دهد. براساس نتایج تحقیق درک مردم (سرپرستان خانوار در مشهد) از عدالت در زمینه‌ی «برخورد قانون با مردم» گرایش به مساوات‌طلبی دارد؛ در حالی که در زمینه‌ی «توزیع منابع اقتصادی» این گرایش به سمت نابرابرنگاری تمایل دارد. علاوه بر این، بین متغیرهای بیان‌کننده‌ی جایگاه طبقاتی و این درک، رابطه‌ی معناداری مشاهده نشد (میرسندسی، ۱۳۷۵).

این رویکرد - همان‌طور که بیان شد - به‌صورت خاص در سطح سازمانی هم کاربرد دارد و می‌تواند زمینه‌ی بازسازی روابط درون‌سازمانی را در جهت گسترش عدالت فراهم آورد. یکی از آخرین تحقیق‌های نگارنده، که تنها برخی از نتایج آن را در این نوشتار ملاحظه خواهید کرد، نیز

بر پایه‌ی همین رویکرد، و در سطح یک سازمان نظامی صورت پذیرفته‌است؛ اما قبل از ورود مستقیم به تحقیق یادشده و رابطه‌ی آن با این نوشتار، بایستی درباره‌ی مفهوم‌شناسی عدالت، که براساس آن ادراک از عدالت هم معنا پیدا می‌کند، سخنی به میان آید که در ادامه و در قالب چارچوب مفهومی به آن می‌پردازیم.

### چارچوب مفهومی

عدالت و چگونگی فهم آن، مفهوم محوری در پرسش‌های تحقیق به نظر می‌رسد. بر این اساس، به‌طور ضمنی در مباحث پیشین، به سه دیدگاه درباره‌ی آن اشاره شد؛ حال می‌خواهیم این مفهوم و تعبیرها را به‌صورت روشن بازخوانی کنیم.

مراد از این پرسش‌ها را که «منظور از درک از عدالت چیست؟» و «چگونه سنجیده خواهد شد؟»، می‌توان در قالب یک چارچوب مفهومی، پی گرفت. به‌عبارت دیگر، رویکرد تبیینی که طی آن درصدد باشیم تبیین گره‌های درک نظامیان از عدالت را از طریق آن به‌دست آوریم، مورد نظر این نوشتار نیست؛ بلکه تبیین در این جا تنها به مقایسه‌ی نظر افراد در یک سازمان نظامی، با نظریه‌های موجود عدالت رهنمون می‌گردد. از این‌رو، چارچوب مفهومی همراهی ذهن خواننده را با ما و آن چه که می‌خواهیم انجام دهیم، ممکن خواهد ساخت.

مهم‌ترین مفهومی که در این زمینه باید به روشنی بیان شود «درک از عدالت» است. معنای ساده‌ی این مفهوم - با توجه به توضیحات ابتدایی این نوشتار - آن است که افراد عدالت را چگونه می‌فهمند و هنگامی که صحبت از عدالت می‌شود، از آن چه برداشتی دارند. در واقع، این امکان یا شقوق مختلف را باید با همان ویژگی که درباره‌ی مفهوم عدالت - به‌عنوان یک مفهوم انتزاعی - و اسم معنا وجود دارد، مربوط دانست. از این‌رو در انطباق آن با عالم واقع این تفاوت‌ها خود را نشان می‌دهد.

در حوزه‌ی عدالت توزیعی، دو مفهوم محوری «استحقاق» و «نیاز» را می‌توان مبنای برداشت‌های مختلف راجع به عدالت دانست. در حقیقت، در رابطه با چگونگی بهره‌مندی از منابع کمیاب، شامل ثروت، قدرت و حیثیت، می‌توان اصول مختلفی را حاکم بر این فرایند ذهنی از یکدیگر تشخیص داد که مهم‌ترین آنها عبارتند از:

- اصل شایستگی (قاعده‌ی انصاف<sup>۱</sup>): مدار اقدام و نقطه‌ی عزیمت کسانی است که عدالت را در معنای تصدیق و پذیرش نابرابری‌ها می‌دانند و- بر این اساس- توانایی و نتیجه‌ی کار افراد را ملاک قاعده‌ی توزیع قرار می‌دهند.
  - اصل نیاز (قاعده‌ی برابری<sup>۲</sup>): محور نگاه مساوات‌طلبانه و برابر انگار به عدالت است. بر این اساس، همانندی کمابیش نیازها در افراد، در این جا در کانون توجه قاعده‌ی توزیع قرار می‌گیرد و- از این رو- به ویژگی‌های متمایزکننده‌ای مانند توانایی، مهارت و خروجی کار افراد توجه چندانی نمی‌شود.
  - اصل ترکیبی: به‌رغم پذیرش سطوحی از نابرابری به‌عنوان عدالت، بی‌توجهی محض به نیازهای انسانی را ناعادلانه می‌انگارد و براین باور است که عدالت در صورت دست‌یابی به ترکیبی از هر دو اصل پیشین، به‌دست می‌آید.
- علاوه بر آن، در بسط مفهومی عدالت، می‌توان به اجزای مفهوم عدالت در حوزه‌های مختلف هم اشاره کرد: «عدالت توزیعی<sup>۳</sup>» و «عدالت جزایی<sup>۴</sup>» مهم‌ترین تجزیه‌ی معنایی را در مفهوم عدالت، از این حیث بیان می‌کنند- که پیش‌تر و در خلال مباحث سیگل و بروکنر در این زمینه صحبت شد.
- بر این پایه، منظور ما از درک عدالت، به‌طور مشخص تنها به بخشی از عدالت توزیعی؛ یعنی، ثروت به‌عنوان یکی از منابع کمیاب، محدود می‌شود، به این معنا که انتظار داریم پاسخ‌گویان دیدگاه و برداشت خود را درباره‌ی عدالت در چگونگی توزیع منابع اقتصادی و درآمدهای جامعه و به‌طور مشخص در سازمان نظامی خود بیان کنند، یا به بیان دیگر، قاعده‌ی عادلانه‌ی آن‌ها، چه شیوه‌ای از توزیع را برای ما بازگو می‌کند و در نهایت، برداشت کارکنان در این زمینه با دیدگاه‌های مطرح در فلسفه‌ی سیاسی- که در قالب سه اصل بیان شد- مورد مقایسه و تحلیل قرار می‌گیرد.

---

1. Equity Principle  
2. Equality Principle  
3. Distributive Justice  
4. Retributive Justice

## چگونگی انجام تحقیق

### ۱. ادراک مفهومی از عدالت توزیعی

همان گونه که در بخش قبلی توضیح داده شد، در این نوشتار درصدد آن هستیم که بینیم آزمودنی‌ها عدالت را چگونه می‌فهمند و در فهم خود از نحوه‌ی توزیع عادلانه‌ی امکانات تا چه اندازه به مساوات طلبی و برابری گرایش دارند و تا چه اندازه این توزیع‌ها را در شرایط نابرابر عادلانه می‌انگارند و این فهم به کدامیک از قاعده‌ها و اصول متفاوت عدالت نزدیک‌تر است. بدین ترتیب، برای تجزیه‌ی این مفهوم کلی، از گویه‌های زیر که به صورت جزئی‌تر و انضمامی به مصادیق عدالت اشاره کرده است، استفاده شد:

جدول ۱. گویه‌های مربوط به هر یک از دو اصل کلی عدالت توزیعی

گویه	قاعده / اصل عدالت
این که برخی به خاطر درجه‌ی خود از امکانات بیش‌تری برخوردار باشند، صحیح است.	شایستگی
عدالت حکم می‌کند که بین رتبه‌های بالا و پایین به لحاظ حقوق و مزایا تفاوت وجود داشته باشد.	
استفاده‌ی بیش‌تر برخی از اعضا از امکانات سازمان مغایر عدالت است.	نیاز
انصاف این است که به افراد عیالوار حقوق بیش‌تری پرداخت شود.	
نباید سابقه‌ی کار و تحصیلات را ملاک دریافت حقوق بیش‌تر قرار داد.	
اینکه برخی از اعضای سازمان وضعیت مالی و رفاهی بهتری نسبت به دیگران داشته باشند، پذیرفتنی نیست.	

این گویه‌ها در اصل بازگوکننده‌ی مفاهیم مورد اشاره در هر یک از دو اصل شایستگی و نیاز هستند. بنابراین، میزان موافقت/مخالفت با هر یک از گویه‌ها، در مجموع پاسخ‌گویان، نشان‌دهنده‌ی نسبت آنها با هر یک از اصول عدالت و بیانگر ادراک مفهومی عدالت پاسخ‌گویان خواهد بود.

## ۲. جامعه‌ی آماری

این تحقیق، در سطح اعضای رسمی یک سازمان نظامی مستقر در حوزه‌ی جغرافیایی تهران و به لحاظ پراکندگی نمونه‌ای در ۶ بخش از زیرمجموعه‌های متفاوت، به لحاظ مأموریتی و سازمانی آن انجام شده است.

## ۳-۵. نحوه‌ی نمونه‌گیری

نمونه‌ی مورد استفاده در این تحقیق با توجه به برآورد حجم نمونه برای تبیین یک ویژگی، که مورد تأیید آماردان‌ها و پژوهشگران نیز قرار دارد (از جمله ن.ک به: دواس، ۱۳۷۶: ۸۰؛ منصورفر، ۱۳۷۲) تعداد ۴۰۰ نفر است. این ویژگی اساسی که در عنوان تحقیق نیز آشکار است، «احساس عدالت کارکنان نظامی» می‌باشد و تعداد نمونه‌ی مزبور، برای سنجش ویژگی مزبور کفایت می‌کند.

توزیع نمونه‌ی فوق در بخش‌های مختلف جامعه‌ی آماری، و براساس حجم نمونه غیرمتناسب کارکنان در هر یک از بخش‌ها و تقریباً به غیر از یک مورد- مساوی است (جدول ۲):

جدول ۲. توزیع نمونه‌های تحقیق براساس بخش‌های اصلی سازمان نظامی در تهران

ردیف	بخش	تعداد نمونه
۱	۱	۷۰
۲	۲	۷۵
۳	۳	۷۰
۴	۴	۷۰
۵	۵	۷۵
۶	۶	۴۰
۷	جمع کل	۴۰۰

هم‌چنین، در این نمونه نسبت بین درجه‌های مختلف به‌صورت نسبتاً مساوی در نظر گرفته شده است و در هر مرکز تلاش شده است تا افراد نمونه از درجه‌های مختلف باشند. براین اساس،

در مجموع، در بخش‌های مختلف، نمونه‌گیری از اعضا با درجات متفاوت با الگوی تقسیم به شرح جدول (۳) عمل شده است.

گفتنی است که در عمل، برخی از این اعداد ناخواسته و براساس شرایط موجود تغییر کرده است که در نتایج تحقیق به آن اشاره خواهد شد.

**جدول ۳. توزیع نمونه براساس درجه‌ی پاسخ‌گویان**

ردیف	درجه	تعداد در نمونه
۱	۱۶ یا به بالاتر	۱۵۵
۲	۱۳-۱۵	۱۴۴
۳	۱۲ یا کمتر	۱۴۱
۴	جمع	۴۴۰

درباره‌ی نحوه‌ی مراجعه به آزمودنی‌ها نیز باید گفت که از روش تصادفی ساده استفاده شده است. به این ترتیب که پرسش‌گران در هر قسمت از بخش‌های مختلف، به تعدادی از درجات مختلف که به آنها از قبل گفته شده بود، به صورت تصادفی مراجعه و پرسش‌نامه‌ها را پرمی‌کردند.

### نتایج تحقیق

یافته‌های مندرج در جدول (۴) و نمودار (۲) را اگر مورد دقت قرار دهیم، در نگاه اول درخواهیم یافت که:

۱. بیشترین موافقت‌ها با گویه‌های ۳ و ۲ صورت پذیرفته است و در مقابل، بیشترین مخالفت با گویه‌ی پنجم ابراز شده است (بیشترین فاصله).

۲. کمترین فاصله بین میزان موافقت‌ها و مخالفت‌ها را درباره‌ی گویه‌های ۱ و ۶ می‌توان مشاهده کرد.

با توجه به این نتایج، درباره‌ی محتوا و مضمون گویه‌های ۳ و ۲ ملاحظه می‌شود که گویه‌ی ۳ بر برابری و عدم تفاوت در استفاده از امکانات سازمان-به‌عنوان عدالت- تأکید دارد. بنابراین، بیشترین موافقت پاسخ‌گویان را در ناعادلانه شمردن استفاده‌ی نابرابر از امکانات سازمان می‌توان

مشاهده کرد. این نوع نگاه به امکانات را می‌توان یک رویکرد مساوات‌طلب و برابرانگار، در بهره‌مندی از امکانات موجود به حساب آورد که تا حدودی آن را می‌توان به اصل نیاز- که به سمت برابری طلبی سوق می‌یابد- نسبت داد.

#### جدول ۴. نتایج مربوط به گویه‌های عدالت بر مبنای میزان موافقت/ مخالفت با آن

ردیف	گویه	میزان موافقت		نسبت (۱) به (۲)	تعداد پاسخ‌گویان
		(۱)*	(۲)**		
۱	این که برخی به خاطر درجه‌ی خود از امکانات بیش‌تری برخوردار باشند، صحیح است.	۲۸/۲	۳۸,۷	۰/۷۳	۳۹۰
۲	عدالت حکم می‌کند که بین رتبه‌های بالا و پایین به لحاظ حقوق و مزایا تفاوت وجود داشته باشد.	۵۸/۲	۱۲,۹	۴,۵۱	۳۸۸
۳	استفاده‌ی بیش‌تر برخی از اعضا از امکانات سازمان مغایر با عدالت است.	۶۱/۸	۱۳,۱	۴,۷۲	۳۷۴
۴	انصاف این است که به افراد عیالوار حقوق بیش‌تری پرداخت شود.	۵۱/۴	۱۸,۵	۲,۷۸	۳۸۹
۵	نباید سابقه‌ی کار و تحصیلات را ملاک دریافت حقوق بیش‌تری قرار داد.	۲۲/۱	۵۲,۲	۰/۴۲	۳۸۵
۶	این که بعضی از اعضای سازمان وضعیت مالی و رفاهی بهتری نسبت به دیگران داشته باشند، پذیرفتنی نیست.	۳۹/۷	۳۴,۳	۱,۱۶	۳۸۵

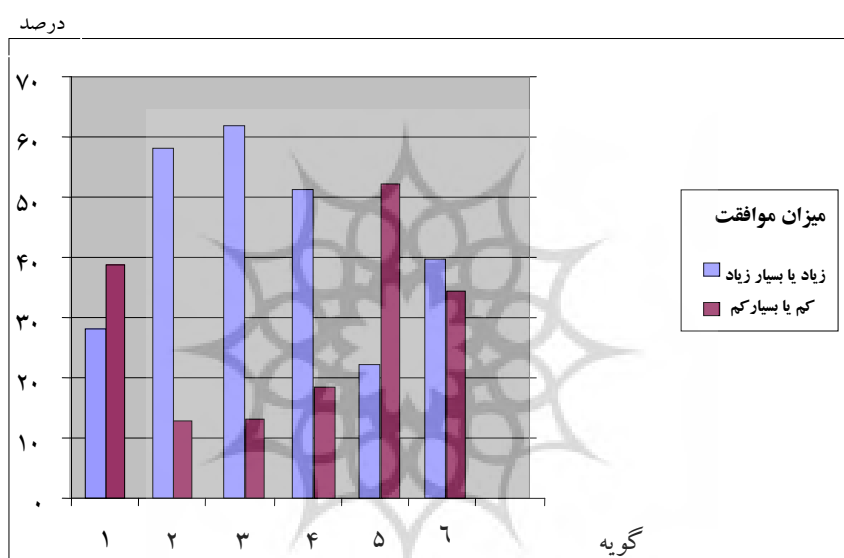
\* (۱): مجموع درصدهای بسیار زیاد و زیاد (موافقت)      \*\* (۲): مجموع درصدهای کم و بسیار کم (مخالفت)

از سوی دیگر، در گویه‌ی ۲، اصل بر تمایز و تفاوت بین کارکنان با مرتبه‌های شغلی متفاوت است. نسبت موافقان به مخالفان در این گویه ۴,۵۱ برابر و بسیار نزدیک به میزان گویه‌ی (۱) است؛ اما، معنای گویه در جهت مخالف و دربردارنده‌ی نابرابرانگاری به‌عنوان عدالت است و در واقع معنای آن به سمت اصل و قاعده‌ی شایستگی رهنمون می‌گردد که به‌طور طبیعی با معیار قلمداد شدن آن در توزیع عادلانه، افراد در موقعیت‌های نابرابر قرار می‌گیرند. نزدیکی فاصله‌ی بین موافقین و مخالفین در گویه‌های ۱ و ۶ را نیز در رابطه با دو گویه با دو



معنا می توان دید، گویه‌ای که تفاوت را امری عادلانه می‌انگارد و گویه‌ای که وضعیت‌های مالی متفاوت را نمی‌پذیرد.

همچنین، گویه‌های دیگری که معیار شایستگی (۵) و نیاز (۴) را مورد توجه قرار داده‌اند، تقریباً در یک شرایط قرار گرفته‌اند. موافقت قابل توجه با شرایطی که نیازمندان بیشتر دریافت کنند و مخالفت نسبتاً زیاد با شرایطی که تخصص و شایستگی در دریافت‌ها را نادیده بگیرد، حاکی از آن است که پاسخ‌گویان تقریباً به یک اندازه به هر دو گویه نظر دارند.



نمودار ۲. ادراک از عدالت پاسخ‌گویان در زمینه‌های مختلف

### تجزیه و تحلیل و جمع‌بندی

یافته‌های تحقیق، بیان‌گر آن است که پاسخ‌گویان به‌طور هم‌زمان نگرش‌های نسبتاً یکسانی نسبت به گویه‌هایی با معنای متفاوت ابراز می‌کنند. تأکید یک‌سویه بر یکی از این دو معنای متفاوت، می‌تواند به این نتیجه‌گیری منتهی شود که پاسخ‌گویان بر اصل نیاز یا اصل شایستگی تمایل دارند؛ ولی در یک دیدگاه وسیع‌تر چنین می‌توان استنباط کرد که از نظر پاسخ‌گویان

نمی‌توان با یک اصل به عدالت دست یافت؛ خواه شایستگی محض باشد یا نیاز خالص. در واقع، بر مبنای دیدگاه‌های مختلفی که بیان شد، نزد پاسخ‌گویان انتخاب تنها یکی از دو اصل محال است؛ یعنی افراد نمی‌توانند برای نشان دادن ادراک خویش از عدالت، تنها به یکی از این دو اصل تکیه کنند.

این یافته اگر چه ساده به نظر می‌رسد، اما به لحاظ معنایی و نظری بسیار مهم است؛ چرا که برابر تاریخ نظریه‌های عدالت، رسیدن به نقطه‌ای که نمی‌توان تنها برپایه‌ی یکی از اصول نیاز/ شایستگی نظریه‌ی عدالت را سامان داد، زمان زیاد و هزینه‌های فراوان برای سازمان‌ها و جوامع در پی داشته است. از این نظر، نقطه‌ی عزیمت به سمت نظریه‌های ترکیبی را می‌توان شاهد بود. در صورتی که در تحقیقات تجربی، از قبیل کاری که در این جا ارائه می‌شود، نظر پاسخ‌گویان به سمت یک نظریه‌ی ترکیبی گرایش دارد.

در حقیقت، این که بسیاری از گویه‌های با معانی متفاوت، تقریباً پاسخ‌های یکسانی را دریافت کرده‌اند (به‌خصوص گویه‌های ۲ و ۳) بیانگر آن است که مردم نمی‌توانند با تکیه بر اصل نیاز یا شایستگی به تمام ارزش‌های عدالت دست یابند. توجه به هر یک از این دو اصل، هم‌چنان بخشی از آرمان عدالت را نادیده می‌گیرد. بنابراین، به نظر می‌رسد باید به دنبال راه‌حلی برای ترکیب این دو اصل در عدالت بود، چیزی که در نظریه‌ی ترکیبی عدالت به آن توجه می‌شود.

همچنین، این یافته‌ی مهم تحقیق با یافته‌های دیگر محقق - در سطح مردم عادی - نیز قابل مقایسه است (میرسندسی، ۱۳۸۹). بنابراین، دومین استناد تجربی به این مطلب که نظریه‌ی ترکیبی از پشتوانه‌ی مردمی خوبی برخوردار است، از این یافته‌ها به دست می‌آید و علاوه بر آن که باید در برنامه‌ریزی‌های درون‌سازمانی بیشتر مورد توجه و تأکید قرار گیرد، در سطح فراسازمانی هم می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

افزون بر این، باید بر این نکته‌ی مهم تأکید شود که اگر به صورت شفاف بیان نشود، همچون گذشته در موارد زیادی منجر به شکل‌گیری طرز تلقی و ایستارهایی در سازمان و فراتر از آن، در نزد گروه‌هایی از جامعه می‌شود که بدون هیچ زحمت و تلاش می‌خواهند به دریافت‌های زیاد دست یابند. از این رو، یکی از کارهای مهم براساس یافته‌های این تحقیق، تشریح و تبیین درست نظریه‌ی ترکیبی در سطح سازمانی و برای کارمندان است. علاوه بر این، روشن ساختن نقش تلاش

و کوشش افراد در دریافت‌های آنان، از این رو اهمیت می‌یابد که به فراگیری برداشت مشترکی از عدالت منجر می‌شود. متأسفانه گاهی مشاهده می‌شود که برداشت‌های ناردست، در سطح سازمان منجر به طرز تلقی‌های ناروا نسبت به کسانی می‌گردد که دریافت‌های بیشتری دارند، بدون آن که به مقایسه بر اساس تخصص و شایستگی‌ها پردازند. افزایش توقعات و «نابرده رنج در پی گنج بودن» مهم‌ترین آفت و آسیب‌های این طرز تلقی است که با توجه جدی و فراگیر به نظریه‌ی ترکیبی عدالت، می‌تواند برطرف گردد.

در نهایت، از یافته‌ی فوق- در کنار یافته‌های دیگر- می‌توان برای نگارش «نظریه ترکیبی» در یک سطح تفصیلی و گسترده استفاده کرد. این کار؛ یعنی، نظریه‌پردازی درباره‌ی عدالت، پس از این و با تکیه بر یافته‌های این تحقیق میدانی و موارد مشابه دیگر می‌تواند با قوت نظری بیشتری برپایه مشاهدات تجربی صورت گیرد.

## یادداشت‌ها

۱. در این زمینه کار ارزشمند شهید مطهری (۱۳۶۸)، با عنوان عدل الهی نمونه‌ای از آثار قابل توجه در زمینه‌ی نگاه مذهب به عدالت به‌شمار می‌رود.
۲. اشاره به پرسش معروف افلاطون، «عدالت چیست؟»، در ابتدای کتاب جمهور افلاطون (۱۳۶۰).
۳. اشاره به جمله‌ی معروف امام علی (ع) درباره‌ی اهمیت عدالت: و ان افضل قره عین الولاة، استقامت العدل فی البلاد (نهج البلاغه: نامه‌ی ۵۳).
۴. در این که «شایستگی» و «نیاز» مفاهیم پایه و سازنده‌ی برداشت‌ها و نظریه‌های متفاوت عدالت هستند، کمتر جای بحث وجود دارد. از این رو که در بسیاری از نظریه‌پردازی‌های رایج در زمینه‌ی عدالت می‌توان خط سیر بحث را، بر پایه‌ی توجه به شایستگی، یا عنایت به نیاز دنبال کرد. به‌طور خلاصه، نظام‌های سوسیالیستی اصل «نیاز» را پایه‌ی بسط عدالت در جامعه برمی‌شمارند، در صورتی که نظام‌های لیبرالیستی «شایستگی» را مبنای عدالت‌گستری دیدگاه خویش در نظر می‌گیرند که در این نوشتار فرصتی برای طرح آنها نیست. برای اطلاع بیشتر در این زمینه ن. ک: به: راولز، ۱۳۸۳، ۳۵-۱۲۱ و ۲۱۹-۱۴۳؛ 1988, Campbell. همچنین به‌صورت جداگانه در جای دیگر این بحث را به تفصیل انجام داده‌ام. ن. ک: میرسنده‌ی، ۱۳۸۶ و ۱۳۹۲.
۵. در شرایط امروزی جامعه‌ی ما، شاید سخن از ماندگاری یک سازمان درست به نظر نرسد، ولی می‌توان

از اثربخشی اجتماعی آن سخن به میان آورد. به لحاظ نوع ارتباط سازمان‌ها با دولت و فضای غیررقابتی بسیاری از سازمان‌ها، تنها بخش‌هایی از جامعه‌اند که موظف به اجرا و پی‌گیری یک هدف باشند، منتهی، تأثیر برداشت از عدالت را می‌توان در دست‌یابی به اهداف و اثربخشی اجتماعی وظایف‌شان دنبال کرد. کمابیش سازمان‌هایی که برداشت از عدالت در آنها (انتظارات) متفاوت با آن چیزی باشد که در عمل با آن روبه‌رو هستند زمینه‌ی بروز بسیاری از پدیده‌ها مانند، کم‌کاری، بی‌تعهدی سازمانی و... می‌شود که برآیند سازمانی آن فقدان اثر یک سازمان در جامعه می‌باشد. بنابراین، در این شرایط، سازمان‌ها در ظاهر وجود دارند (ماندگاری دارند؛ اما اثربخشی خود را از دست داده‌اند.

۶. برای اطلاع بیش‌تر از ابعاد ادبیات عدالت در این زمینه، ن.ک به میرسنده‌ی، ۱۳۹۰.

۷. برای اطلاع در این زمینه ن.ک به میرسنده‌ی، ۱۳۹۰: فصل ۵.

۸. در همین جا این توضیح لازم به نظر می‌رسد که: احساس نامطلوب ناشی از بیش‌پاداش بردگی در افرادی که وجدان بیدار دارند، برانگیخته می‌شود، و در غیر این صورت با مکانیزم توجیه‌گری می‌کوشند به هماهنگی شناختی ناشی از این وضعیت دست یابند. از جمله با ذکر این عبارت: «من حقم بسیار بیشتر از این‌هاست»؛ «من از خودگذشتگی‌های زیادی کرده‌ام»؛ «روزی که من برای خدا کار می‌کردم این افراد کجا بودند؟»، و....

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## فهرست منابع

- نهج البلاغه‌ی امیرالمؤمنین امام علی علیه‌السلام  
ارسطو (۱۳۷۱). سیاست. ترجمه‌ی حمید عنایت، تهران: آموزش و انقلاب اسلامی.
- اسکاچپول، تدا (۱۳۸۸). **بینش و روش در جامعه‌شناسی تاریخی**. ترجمه‌ی سیده‌شام اقاچری، تهران: نشر مرکز.
- افلاطون (۱۳۶۰). **جمهور**. ترجمه‌ی فواد روحانی، تهران: ترجمه و نشر کتاب.
- بروکر، جونل و سیگل، فیلیس (۱۳۸۲). **سیر تاریخی نظریه‌ها و تحقیقات درباره‌ی عدالت سازمانی؛** ترجمه‌ی محمد ازگلی، مصباح، ش ۴۶، صص ۳۴-۱۱۵.
- راولز، جان (۱۳۸۳). **عدالت به مثابه انصاف**. ترجمه‌ی عرفان ثابتی. تهران: ققنوس.
- ریتزر، جورج (۱۳۷۴). **نظریه‌ی جامعه‌شناسی در دوران معاصر**. ترجمه‌ی محسن ثلاثی، تهران: علمی.
- سن، آمارتیا (۱۳۹۰). **اندیشه‌ی عدالت**. ترجمه‌ی وحید محمودی و هرمز همایون‌پور، تهران: کندوکاو، کتاب روشن.
- کاپلان، لورنس (۱۳۷۵). **مطالعه‌ی تطبیقی انقلاب‌ها از کرامول تا کاسترو**. ترجمه‌ی محمد عبداللهی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۸). **عدل الهی**. تهران: صدرا.
- میرسندسی، سیدمحمد (۱۳۹۰). **چشم‌انداز جامعه‌شناسی عدالت**. تهران: مؤسسه‌ی تحقیقات و توسعه‌ی علوم انسانی.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۹۲). **نظریه‌ی عدالت امام(ره) و هم‌گرایی در نظریه‌های عدالت**. **ارایه‌شده به فصلنامه‌ی متین (در مرحله‌ی داوری)**.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۹). **تحلیل «ادراک از عدالت» مردم در مشهد**. **فصلنامه‌ی مجله‌ی مطالعات اجتماعی ایران**، ش ۱۲، زمستان، صص ۵۱-۱۳۰.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۶). **نظریه‌های عدالت (در عرصه‌ی اقتصادی) از واگرایی تا هم‌گرایی**. **فصلنامه‌ی فرهنگ و اندیشه**، ش ۲۰-۲۱، زمستان ۱۳۸۵ و بهار ۱۳۸۶، صص ۱۶۱-۱۷۴.

۱. عنوان اصلی این نوشتار به زبان لاتین عبارت از فهم تعامل بین عدالت رویه‌ای و توزیعی

(Understanding the Interaction Between Procedural and Didtributive Justice)

است که توسط مترجم عنوان دیگری به شکل آنچه در بالا می‌بینید برای آن در نظر گرفته شده است.

\_\_\_\_\_ (الف). عوامل مؤثر بر درک مردم از عدالت و رابطه‌ی آن با برابری (نابرابری):

مطالعه موردی شهر مشهد. تهران: دانشگاه تربیت مدرس، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی.

\_\_\_\_\_ (ب). ارتباط ادراک از عدالت و نظم اجتماعی. در مجموعه مقالات همایش

توسعه و امنیت عمومی. تهران: وزارت کشور، اسفند، ج ۱، صص ۱۰۵-۱۲۹.

هایلبرونر، رابرت. ل. (۱۳۷۰). **بزرگان اقتصاد**. ترجمه‌ی احمد شهسا، تهران: انتشارات و آموزش انقلاب

اسلامی.

Arneson, Richard J. (2007). **Does Social Justice Matter? Brian Barry's Applied Political Philosophy**; Ethics 117 (April 2007): The University of Chicago.

Brian, Barry (2005). **Why Social Justice Matters?**, Cambridge, MA: Polity.

Blau, Peter (1964). **Exchange and Power in Social Life**. New York, Wiley.

Blumberg, H. H. et. al. (eds) (1983). **Small Groups and Social Interaction**. Vol. 2, JohnWilly & Sons Ltd.

Campbell, Tom D. (1988). **Justice**. Humanities Press International.

Graham, Gordon (1989). **Contemporary Social Philosophy**. Oxford, Blackwell.

Hegtvedt, Karen A. & Barry, Markovsky (1995). Justice and injustice, in Cook et.al. (1995), **Sociological Perspective on Social Psychology**; pp257-280.

Homans, G. C. (1974). **Social Behavior: Its Elementary Forms**; 2nd ed. New York: Harcourt, Brace, and World.

Molm, Lida et. al. (1994). **Imbalanced Structures, Unfair Strategies: Power and Justice in Exchange**, A.S.R. Vol, 59 (Feb.). pp: 98-121.

Robinson, Robert.V. & Wendell Bell (1978a). **Equality, Success and Social Justice in England and United States**. A.S.R.Vol. 43(Apr), 125-143.

\_\_\_\_\_ (1978b). An Index of Evaluated Equality: Measuring Concepts of Social Justice in England & U.S, in: Richard F. Thomason (Ed); **Comparative Studies in Sociology: an Annual Compilation of Research**; Vol. 1, Greenwich, Ct.JAI Press.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی