

مفهوم پردازي ادراك عدالت فرادست

مبتي بر اندیشه‌های امام علی (ع) در نهج البلاغه¹

دکتر سعید صحت،² دکتر وحید خاشعی،³ دکتر حامد دهقانان،⁴ وحیدرضا حلوائیها⁵

چکیده

آنچه تاکنون درباره عدالت سازمانی مطرح شده، بررسی رفتار از سوی فرادستان و ادراک از سوی زیردستان بوده است؛ اما براساس بیان امام علی (ع) F7 G حق، مفهومی دوسویه است و رعایت نشدن حقوق فرادستان توسط زیردستان می‌تواند منجر به شکل‌گیری احساس بی‌عدالتی در فرادستان شده و این ادراک با توجه به تأثیرگذاری بیشتر فرادستان بر فرایندها و تأثیرات رفتاری آنها بر جو سازمانی، پیامدهایی را به دنبال خواهد داشت. در این پژوهش برآنیم با تمرکز بر نهج البلاغه و با استفاده از شیوه پژوهش داده‌بنیاد (متنی) و مدل پارادایمی اشتروس - کوربین، نظریه‌ای را درباره ادراک عدالت فرادستان بسط دهیم. بدین منظور، 1232 کده دست‌آمده پس از چندین بار بازنگری به 242 کد تلخیص و در 37 مفهوم دسته‌بندی شد. در نهایت این 37 مفهوم در قالب عوامل علی، زمینه‌ای، تعدیل‌گر، محوری، راهکارها و پیامدها، جایی و ارتباطات آنها مشخص شد. یافته‌ها بیانگر آن است که علاوه بر آنکه عدالت فرادست بعد تازه‌ای در عدالت سازمانی است، با ورود این سازه تغییری پارادایماتیک در نگرش به عدالت رخ خواهد داد و نگاه جاری را از حالت خطی و مقطعی به نگاهی فرایندی و پویا تبدیل می‌کند. این نگاه نسبت به فرادست منصفانه و نسبت به زیردست عزتمندانه است.

واژگان کلیدی: نهج البلاغه، عدالت سازمانی، حق، تکلیف، عدالت فرادست.

1. این مقاله برگرفته شده از رساله دکتری نویسنده چهارم است.

2. دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) / ssaeyd939@gmail.com

3. دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی / khashei@atu.ac.ir

4. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی / dehghanan@atu.ac.ir

5. دانشجوی دکتری دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی / halvaeiha@gmail.com

۱. مقدمه و بیان مسئله

به مفهوم عدالت از دو منظر ادراکی و رفتاری نگریسته شده است. منظور از نگرش رفتاری و هنجاری آن است که یک فعل تا چه اندازه با معیارهای رفتار عادلانه تطابق دارد و منظور از جنبه ادراکی، برداشت فرد هدف عمل نسبت به عادلانه بودن یک رفتار است که به دلیل تأثیرات محیطی و نیز شخصیت فرد می‌تواند در موضوعی خاص بین افراد، متفاوت باشد. آنچه از دید متخصص سازمان اهمیت دارد ادراک صورت گرفته است (Goldman & Cropanzano, 2014: 1)، زیرا آنچه خروجی‌های سازمانی را می‌سازد رفتار کنشگران و آنچه رفتار ایشان را شکل می‌دهد، ادراک آنهاست. از ابتدای طرح این مفهوم در سازمان بر پایه نظریه برابری و با تمرکز بر تقسیم مزایا یا همان عدالت توزیعی، پژوهش‌های عدالت سازمانی در دو سطح فردی و گروهی به انجام رسیده است (Cropanzano & Molina, 2015: 379).

در سطح فردی می‌توان به ابعاد عدالت اشاره کرد (Colquitt, 2001: 386). نخست عدالت توزیعی به معنی انصاف در تخصیص‌ها (Ghosh & et.al, 2017: 130)، عدالت رویه‌ای، بدین مضمون که روال تقسیم این تخصیص‌ها چگونه است (Dijke & et.al, 2015: 15)، عدالت مرادده‌ای یا همان میزان احترام در مراددهات (Jung & Seock, 2017: 24) عدالت اطلاعاتی که اشاره دارد به میزان جریان قرارگرفتن زیردستان از چگونگی فرایندها و تخصیص‌ها (Rodell & et.al, 2017: 16)، عدالت کلی، دال بر برداشت کلی کارکنان از عدالت، و رای ابعاد سه و یا چهارگانه عدالت (Ambrose & Schminke, 2009: 491) و عدالت معطوف به نهاد که منظور، برداشت کارکنان است از انصاف در نهادهایی مانند سرپرست، سازمان و نظایر آن، جدای از تخصیص‌ها، رفتارها و فرایندها (Rupp & et.al, 2014: 161). مبحثی نیز با این مفهوم که چه چیز عدالت فرادست را برمی‌انگیزد، مطرح شده است که به ویژگی‌های شخصی زیردست مانند کاریزما اشاره دارد و رفتار مدیر را از منظر عادلانه بودن تحت تأثیر قرار می‌دهد (Korsgaard & et.al, 1998: 732).

مباحث مطرح شده در سطح گروه عبارتند از: جو عدالت که منظور از آن همگرایی ادراک‌های افراد نسبت به نهادی خارج از گروه مانند سرپرست است (Li & Cropanzano, 2009: 567) و عدالت همکار، به مفهوم ادراک عدالت نسبت به نهادی در درون گروه و هم‌سطح با فرد ادراک‌کننده (Cropanzano, Molina, 2015: 383).

کروپانزانو و همکاران (2011) در بررسی مفهومی با عنوان عدالت همکار که به بررسی رفتار عادلانه بین همکاران هم‌سطح می‌پردازد، اشاره می‌کنند آنچه تاکنون در پژوهش‌های این حوزه مورد سنجش قرار گرفته ارزیابی زیردستان از عادلانه‌بودن رفتار فرادستان است (Cropanzano & et.al, 2011: 568).

با وجود پذیرش اهمیت ویژه نقش فرادستان در سازمان (Dirks, 2000: 1005) و اهمیت ادراک عدالت در تصمیم‌ها و رفتار افراد، پرسش اینجاست که چرا تاکنون به عدالت از این منظر نگریسته نشده است؟ آیا در روابط درون‌سازمانی حقی برای فرادستان متصور نیست؟ آیا این امکان وجود ندارد که فرادستان نیز در مقام ادراک‌کننده، رفتار زیردستان را از منظر عادلانه‌بودن مورد قضاوت قرار دهند؟ آیا نادیده‌گرفتن ادراک عدالت در فرادستان نمی‌تواند یکی از دلایل دست‌نیافتن به وضع مطلوب درباره عدالت باشد؟ آیا این امکان وجود ندارد که دلیل بخشی از رفتارهای رهبران و مدیران در سازمان‌ها ناشی از این امر باشد که آن‌ها - به‌درست یا براساس برداشتی غلط - تصور کنند زیردستان نسبت به آن‌ها بی‌انصافی کرده و حقوق‌شان را رعایت نکرده‌اند؟ وقتی زیردستی به هر دلیل - مثل ناآگاهی از معذوریت‌های مدیر یا بدگویی - نسبت به دلسوزی‌های مدیر قدرناشناسی می‌کند، آیا چنین مدیری می‌تواند در تعامل‌های بعدی کماکان رفتاری منصفانه با زیردست‌اش داشته باشد؟ در ادامه با توجه به تفاوت افراد در ادراک عدالت کدام ویژگی‌های شخصیتی بر این ادراک تأثیرگذار است؟ پس از ادراک عدالت کدام ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند در کنترل رفتار مدیر در پاسخ به بی‌عدالتی ادراک‌شده مؤثر باشد؟ با توجه به تفاوت در ادراک و واکنش براساس ویژگی‌های شخصیتی در مدیران، آیا این احساس نمی‌تواند حس انتقام و مقابله‌به‌مثل را در آن‌ها برانگیزد و با توجه به گستره تأثیراتش، این احساس در جای‌جای سازمان تسری یافته و به‌سرعت تبدیل به جو غالب در سازمان شود؟ چگونه می‌توان این ادراک را مدیریت کرد؟

به‌هرروی نادیده‌گرفتن حقوق این بخش از کنشگران سازمانی براساس تعریفی که عدالت را به معنی تعادل و توازن میان اجزای یک کل در نظر می‌گیرد، در کنار تضییع حق، نقض مکرر عدالت است. در ادامه، پیامدهایی بر بی‌عدالتی مترتب است که بیان آن برای نشان‌دادن وجود مسئله و اهمیت و ضرورت پرداختن به آن در سازمان، تکرار مکررات است. به نظر می‌رسد از منظر ادراک‌کننده، از میان ادراک عدالت در زیردستان، همکاران هم‌سطح و فرادستان، با توجه به تأثیرگذاری بیشتر این افراد بر فرایندهای سازمانی، ادراک عدالت فرادست سهم بیشتری بر جو عدالت و در پی آن تبیین چرایی خروجی‌های رفتاری و سازمانی داشته باشد.

در نگرش‌های مادی نسبت به حقوق مردم و حاکمان، همواره راه افراط و تفریط پیموده شده است. در برخی نگرش‌ها به‌ویژه نگرش‌های متأخر، مسئله تکلیف برای مردم کمرنگ شده و بیشتر به حقوق آنان توجه شده است و در برخی دیگر مانند نگاه افلاطون به این رابطه، به دلیل نابالغ و محجور فرض کردن مردم اساساً حقی برای آن‌ها قائل نبوده و حق، متعلق به حاکمان در نظر گرفته شده است (سهرابی، 1396: 178).

هرچند در آیات قرآن و تعدادی از روایات می‌توان مفهوم دوسویه بودن حق رهبر و پیرو و ادراک عدالت در فرادست را به شکل پوشیده مشاهده کرد، اما به دلیل شرایط خاص دوران حکومت امام علی (ع) این مفهوم در بیانات ایشان بسیار پُررنگ‌تر و عمیق‌تر مطرح شده است. مثال اعلامی این مفهوم را می‌توان در بیان امام به‌ویژه در خطبه‌های 34 و 216 نهج‌البلاغه یافت. در خطبه 34 پس از شکایت از کوفیان به دلیل رعایت نکردن حقوق خود، سرفصل‌های این حقوق متقابل را برشمرده‌اند. در خطبه 216 در عین کوتاهی، علاوه بر طرح مفهوم از جنبه عقلی و فلسفی به بزرگ‌ترین مصداق این حقوق متقابل یعنی حق متقابل رهبر و پیرو اشاره می‌کنند و به علل این تقابل پرداخته و نتایج رعایت یا رعایت نکردن آن را بیان کرده‌اند و در پایان نیز راهکارهایی برای اعتلای این مفهوم در جامعه ارائه می‌دهند (خطبه 216).

متأسفانه برخورد ما با کلام امام (ع) F7 G خاصه کتاب شریف نهج‌البلاغه، برخوردی منفعلانه و یا متعصبانه بوده است. از یک سو نگرشی با نفی دانش تولیدشده روز دنیا، مانع بهره‌گیری از این دانش شده است؛ حال آنکه بخش عمده‌ای از این دانش انباشته - برای مثال درباره عدالت سازمانی که در مجامع علمی ما نیز پذیرفته شده است - از منظر کاربردی تخالفی با مبانی فکری ما ندارد. از دیگر سو نگرشی نیز با نفی امکان تولید علم، مبتنی بر داشته‌های دینی و بومی، مانع بهره‌گیری از این منابع ارزشمند می‌شود. شیوه ما راهکاری میانه است؛ یعنی مبنا قراردادن نهج‌البلاغه برای توسعه همان چیزی که در مجامع دانشگاهی از آن با نام دانش عدالت سازمانی یاد می‌شود.

در بیشتر پژوهش‌های صورت‌گرفته بر مبنای نهج‌البلاغه، یا به بازپردازی مفهومی موجود براساس این اثر پرداخته شده یا مطالعاتی است تطبیقی برای نشان دادن تشابه نظریه‌ای مطرح مانند عدالت مرادده‌ای با بیانات امام (ع) F7 G؛ حال آنکه شیوه ما استخراج نقص موجود در بدنه ادبیات عدالت سازمانی و یافتن پاسخی در خور برای این نقص براساس بیانات امام (ع) F7 G در نهج‌البلاغه است. بر این اساس،

ابتدا با توجه به نقص اشاره‌شده در پیشینه پژوهش به بررسی نزدیک‌ترین مفهوم به موضوع مورد مطالعه یعنی حقوق متقابل رهبر و پیرو پرداخته و با اشاره‌ای گذرا به مفهوم حق نشان خواهیم داد مفهوم ادراک عدالت در فرادست نیز امری وارد است. سپس به شیوه پژوهش اشاره کرده و به تبیین مفهوم مورد نظر با تجزیه و تحلیل بیانات امام F7 G با استفاده از شیوه داده‌بنیاد متنی می‌پردازیم. در نهایت نیز یافته‌ها، نتایج و پیشنهادهای خود را مطرح خواهیم کرد.

2. اهداف و پرسش‌های پژوهش

هدف از این پژوهش، پرورش مفهومی است با عنوان ادراک عدالت در فرادست، شناخت مؤلفه‌های آن و تبیین الگویی برای این مفهوم در سازمان؛ از این رو پرسش اصلی پژوهش این است که الگوی ادراک عدالت فرادستان در سازمان چگونه است؟ و در ادامه، عوامل علی، محوری، زمینه‌ای، تعدیل‌گر، نتایج و راهکارهای مدیریت این سازه چیست؟ و با ورود این سازه چه تغییری در نگرش به عدالت سازمانی رخ خواهد داد؟ به منظور محدود کردن بحث و روشن‌تر شدن هدف پژوهش، گفتنی است مسئله این نیست که فرادستان در ایجاد جو عدالت یا بی‌عدالتی در سازمان تأثیرگذارند که این امری بدیهی است اما به‌عنوان پیش‌درآمد بحث، همین نکته بدیهی بسیار حائز اهمیت است که چرا تاکنون با وجود اشراف و اذعان به این نقش پُر اهمیت، مسئله ادراک عدالت در خود این افراد - که اهمیت و گستردگی تأثیر آن‌ها پذیرفته است - نادیده گرفته می‌شود؛ بنابراین هدف از این پژوهش تبیین الگویی برای ادراک عدالت فرادست در سازمان است؛ به گونه‌ای که عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، محوری، نتایج و راهکارهای آن مشخص شود. نتایج این پژوهش می‌تواند با پرتوافکنی بر این بخش تاریک و دیده‌نشده عدالت، هم زمینه را برای ورود محققان به ساحتی جدید بگشاید و هم به کارگزاران حیطه مدیریت و سازمان در بهبود شرایط سازمان‌ها از طریق ارتقای مفهوم عدالت یاری‌رسان باشد.

3. پیشینه پژوهش

یکی از دلایل اصلی انجام پژوهش‌های کیفی آن است که یا پیشینه‌ای درباره موضوع وجود ندارد و یا پیشینه آن مبهم است؛ بنابراین به‌واسطه اکتشافی بودن این پژوهش‌ها، استفاده از پیشینه در پژوهش‌های کیفی به شکل قابل ملاحظه‌ای متفاوت است و سهم اندکی در جهت‌دهی پژوهش ایفا می‌کند (کرسول، 1394: 63). هرچند در پژوهش‌های حوزه سازمان و مدیریت، به حقوق فرادست و در پی آن ادراک عدالت در

این بازیگران مهم عرصه سازمان بی‌توجهی شده است، اما نظریه‌پردازان مدیریت و سازمان، مبنای بیشتر نظریه‌های خود را از حوزه‌هایی مانند فلسفه به امانت گرفته‌اند. از جمله عدالت توزیعی را از ارسطو و عدالت رویه‌ای را از رالز (Cropanzano & Molina, 2015: 379). با توجه به اینکه مبنای ترین عنصر در تعریف پذیرفته‌شده ما از عدالت در این پژوهش حق است، نزدیک‌ترین مطالعات به پژوهش مورد نظر ما، پژوهش‌هایی است که درباره حقوق متقابل مردم و حاکمان و بیشتر در حوزه‌های حقوق و سیاست و با تمرکز بر فلسفه حق، انجام شده باشد.¹

درباره حقوق متقابل به‌طورعام و حقوق رهبر و پیرو به‌طورخاص، مبتنی بر منابع گفته‌شده مقاله‌ها و کتاب‌های بسیاری نگاشته شده است. برای نمونه می‌توان به کتاب «حق و تکلیف در اسلام» نوشته جوادی‌آملی (1384) اشاره کرد که به‌طورعام به تقابل حق و تکلیف پرداخته است؛ یا مقاله نبویان (1386) با عنوان «حق و تکلیف و تلازم آن‌ها» که علاوه بر پرداختن به این مفهوم، به انتقادهایی که توسط اندیشمندان غربی به این تلازم وارد شده نیز پاسخ گفته است.

پژوهش‌هایی نیز به‌طور مشخص درباره تقابل حقوق حاکم و مردم انجام گرفته است. از جمله مقاله احسانی و انصاری (1396) با عنوان حقوق متقابل حاکم و مردم در حکومت اسلامی (از منظر نهج‌البلاغه) که با شیوه تحلیلی - توصیفی به این مفهوم پرداخته شده و پس از اشاره به ویژگی‌های حاکم و نیز حقوق مردم، حقوق حاکم را در چهار دسته جای داده است: اطاعت از دستورات، وفای به عهد و پیمان، خیرخواهی نسبت به حاکم و حمایت از حاکم. گل‌صنم‌لو و موحدی‌محب (1390) در مقاله‌ای توصیفی - تحلیلی با عنوان «حکومت و حقوق متقابل مردم و زمامداران در نهج‌البلاغه» پس از اشاره به حقوق مردم در محورهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و تربیتی در قسمت کوتاهی از مقاله، حقوق رهبر را به چهار دسته تقسیم می‌کنند: وفاداری به بیعت، حق اطاعت، حق بسیج عمومی در دفاع از اسلام، حق سازمان‌دهی و بازرسی. سهرابی (1396) نیز در مقاله‌ای کیفی با روش الگوسازی ساختاری - تفسیری و تحلیل محتوا با عنوان تکالیف و حقوق متقابل دولت و ملت در پرتو سیره سیاسی امیرمؤمنان علی (ع) به شناسایی نه مفهوم برتر حقوق متقابل رهبر و پیرو پرداخته و حقوق رهبر را به سه دسته وفاداری، خیرخواهی و اطاعت مردم نسبت به حاکم تقسیم کرده است.

1. با توجه به تعدد پژوهش‌های عدالت مبتنی بر نهج‌البلاغه چه از حیث حوزه‌های مختلف و چه کثرت در هر حوزه، با تحلیل فوق مبتنی بر تعریف عدالت در این پژوهش، بر این مطالعات متمرکز می‌شویم.

چنانچه بیان شد، در پژوهش‌های سازمان که از دید صاحب حق به موضوع نگریسته شده است، همواره کسی که حق با اوست زیردستان در نظر گرفته شده‌اند و حال آنکه در سازه پیشنهادی پژوهش، مهم‌ترین تغییر عوض شدن جای «من له الحق» و «من علیه الحق» و در پی آن ادراک‌کننده و ادراک‌شونده است. در پژوهش‌هایی که در زمینه حقوق متقابل رهبر و پیرو صورت گرفته است نیز با وجود ذی‌حق دانستن رهبر از آنجاکه اغلب پژوهش‌ها در حوزه‌هایی مانند حقوق و سیاست بوده است، بیشتر جنبه هنجاری مدنظر قرار گرفته و از منظر متعلق حق، به موضوع نگریسته شده است؛ یعنی با این دید که سرفصل‌های حقوق هر کدام از طرف‌ها چیست؟

از منظری دیگر، در این پژوهش‌ها درست به همین دلیل، به علل این تقابل حقوق (قدرت و انگیزه) که سبب موضوعیت یافتن ادراک می‌شود، توجه چندانی نشده است؛ بنابراین در پژوهش‌های مرتبط با حقوق متقابل رهبر و پیرو، نسبت به انگیزه‌ها، شخصیت رهبر، ویژگی‌های مؤثر بر ادراک و رفتار و زمینه‌ها بی‌توجهی شده است. به طور خلاصه هر چند ادراک عدالت در فرادست نیز امری وارد است، هیچ‌گاه نه در مطالعات مربوط به حقوق متقابل رهبر و پیرو و نه در مطالعات سازمانی که همواره زیردست در جایگاه ادراک‌کننده بوده است، به موضوع ادراک عدالت در فرادست پرداخته نشده است؛ سازه‌ای که در این پژوهش به دنبال مفهوم‌پردازی و شناخت مؤلفه‌های آن براساس آموزه‌های نهج‌البلاغه هستیم.

4. مبانی نظری

نکته بااهمیت در پژوهش‌های حیطة سازمان این است که هیچ‌گاه فرادستان در جایگاه ذی‌حق در نظر گرفته نشده‌اند. حتی در مفهوم «عوامل فردی مؤثر بر رفتار منصفانه مدیر»، نه به موضوع حقوق فرادستان بلکه بر ویژگی‌های زیردست به‌عنوان نمونه کاریزما و تأثیر آن بر رفتار مدیر توجه شده است (Korsgaard, Rymph & et.al, 1998). این امر می‌تواند از دور از ذهن بودن قدرت زیردست نسبت به فرادست (دانائی فرد و مکی‌نیری، 1391: 52) نشئت گرفته باشد.

از آنجاکه نقض حق به‌عنوان بی‌عدالتی نیازمند قدرت است، در عدالت توزیعی و رویه‌ای، با توجه به ماهیت این دو بُعد، ابزار قدرت مورد استفاده به‌شدت وابسته به سلسله‌مراتب رسمی سازمانی است (Cropanzano, Ambrose, 2015: 22)؛ بنابراین نمی‌توانند مورد استفاده زیردستان برای نقض حق

فراستان قرار گیرند. اما تحلیل عدالت مرادهای نشان می‌دهد به واسطه عدم رسمیت و نیز شخصی بودن این بُعد از ابعاد عدالت (Robbins & Judge, 2009: 196)، ابزار قدرت نهفته در آن این محدودیت را نداشته و می‌تواند دستاویز افراد در هر جایگاهی از سلسله‌مراتب سازمانی برای نقض حق افراد دیگر شود. در عدالت اطلاعاتی نیز که بخشی از عدالت مرادهای است، زیردستان این قدرت را دارند که در امر جریان اطلاعات اختلال ایجاد کنند، دست به فریبکاری بزنند، اطلاعات غلط بدهند یا دست‌کم اطلاعات درست ارائه ندهند (دانائی فرد و مکی‌نیری، 1391: 54) و از آنجاکه فریب‌کاری یکی از مؤلفه‌های نقض عدالت مرادهای است، حقوق فراستان را نقض کنند.

در سازه عدالت همکار، تابوی ارتباط بالا به پایین در مفهوم عدالت شکسته شده است و ارتباطات هم‌سطح میان دو همکار هم‌رده و نیز ابزار قدرت غیررسمی در نقض حق مورد توجه قرار گرفته است؛ بنابراین نخستین پرسشی که می‌تواند مطرح شود این است که چرا این ارتباط در رابطه پایین به بالا مطرح نشود؛ یعنی زیردست به‌عنوان ادراک‌شونده و فرادست به‌عنوان ادراک‌کننده در نظر گرفته شود.

مجموع گزاره‌های بالا به نهادی به‌عنوان عامل اشاره دارد که دسترسی به ابزار قدرتی داشته که از جنس غیررسمی است و می‌تواند به‌ویژه در تعامل‌ها، ناقض حقوق افرادی شود که از نظر سلسله‌مراتب در جایگاه بالاتری هستند؛ بنابراین نقض حق فرادست و بی‌عدالتی نسبت به آن‌ها نیز امری ممکن است.

به دلایل زیر، تعریف ما از عدالت در این پژوهش، دادن حق به صاحب حق است. به زعم اندیشمندان، هر تعریفی از عدالت از منظر اجتماعی در واقع تفسیری است از چگونگی تخصیص حقوق و تکالیف (رالز، 1393: 50؛ سندل، 1397: 19). از سوی دیگر، تعریف مورد پذیرش در ادبیات سازمانی از عدالت، همین تعریف است (Cropanzano & Ambrose, 2015: 93). مهم‌تر از همه از آنجاکه ابن‌میشم دلیل ایراد خطبه 216 را بی‌انصافی‌ای می‌داند که در حق امام روا داشته شده (حرانی، 1375، ج 4: 178)، مبنای استدلالی امام F7 G در این خطبه برای اثبات بی‌انصافی‌ای که نسبت به ایشان صورت گرفته است، دایر بر همین معنی است؛ بنابراین با توجه به مرکزیت حق در این تعریف، به‌اختصار به بیان نکاتی درباره حق در پرورش سازه ادراک عدالت در فراستان می‌پردازیم.

هرچند معانی مختلفی برای حق آورده‌اند، اما از منظر اجتماعی [که بحث ما نیز در همین ساحت است]، حق امری است اعتباری که برای کسی علیه دیگری وضع می‌شود. در این معنی حق در برابر تکلیف است و از این منظر چیزی است نفع فرد، بر عهده دیگران و تکلیف چیزی است که بر عهده

فرد و به نفع دیگران است. در این معنا حق به معنی حق داشتن است در برابر حق به معنی حق بودن (جوادی آملی، 1384: 15-7). در این تعریف، سه عنصر وجود دارد. کسی که حق برای اوست، کسی که حق علیه اوست و چیزی که متعلق به حق است (طالبی، حسینی نسب، 1388: 157).

نخستین و مهم‌ترین تقسیم حق، تقسیم آن به قانونی و اخلاقی است که از منظر تلازم با تکلیف، تفاوتی میان‌شان وجود ندارد (جوادی آملی، 1384: 256). با توجه به حصر عقلی در تقسیم حق به حقوقی و اخلاقی، یعنی اینکه نمی‌توان حقی را یافت که نه قانونی و نه اخلاقی باشد (طالبی و حسینی نسب، 1388: 163) و به واسطه روشن‌بودن رابطه و تعهد میان فرادست و فرودست و از منظر عملی، بی‌شک فرادستان نیز از حقوقی برخوردارند که در صورت عدم تأدیه آن توسط زیردستان، بی‌عدالتی رخ داده است؛ موضوعی که در پژوهش‌های حیطه سازمان نادیده گرفته شده است. حق قانونی زمانی عادلانه است که مبتنی بر توجه به حق اخلاقی باشد. حق اخلاقی فراگیر است یعنی تمامی ابنای بشر را مگر در مواردی خاص شامل می‌شود. حق اخلاقی به طور مساوی میان انسان‌ها توزیع شده است (طالبی، طالبی، 1393: 19-8). این امر بیانگر تحلیل ما درباره عدالت مرادده‌ای به‌عنوان مجرای برای زیردستان در نقض حق فرادستان است که طبق تعریف، زیربنای آن اخلاق و احترام به دیگران است.

5. روش‌شناسی پژوهش

یکی از مهم‌ترین مسائل در یک پژوهش، انطباق میان شیوه پژوهش و موضوع مورد مطالعه است. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد با وجود وارد بودن مسئله و اهمیت موضوع، تاکنون به این موضوع پرداخته نشده و وضعی نظری در این زمینه وجود دارد؛ بنابراین یکی از بهترین شیوه‌های پژوهش، روش داده‌بنیاد است (دانائی فرد و امامی، 1386: 77).

این پژوهش، کیفی و از نوع اکتشافی و بنیادی است و روش جمع‌آوری اطلاعات در آن اسنادی است. شیوه مورد استفاده نیز روش داده‌بنیاد متنی است. در روش داده‌بنیاد پدیده مورد مطالعه می‌تواند مسئله‌ای در عالم واقع یا حتی متن باشد. درباره متون با طرح مسئله‌ای، پژوهشگر به مطالعه متن پرداخته و داده‌های مرتبط با مسئله را از متن استخراج و آن‌ها را کدگذاری و طبقه‌بندی کرده و نظریه خود را ارائه می‌دهد (دانائی فرد و مونی، 1387: 6). در واقع مفاهیم به جای استخراج از بستر جامعه، از طریق داده‌های حاصل از متن به دست می‌آیند (دانائی فرد، زنگویی نژاد، 1390: 246). هرچند در شیوه

داده‌بنیاد متنی، مصاحبه نقش مرکزی ندارد ولی برای انتخاب نزدیک‌ترین متون از نظر معنایی به مفهوم مورد نظر و همگرایی در پژوهش و نیز جلوگیری از نادیده‌گرفتن متنی مرتبط در نهج البلاغه، ده مصاحبه با خبرگان فن به انجام رسید که هر مصاحبه هدایت‌گر ما به متن بعدی به‌ویژه کتب تفسیری مناسب در این زمینه بوده است.

درباره تشریح چگونگی کدگذاری و دسته‌بندی کدهای استخراج‌شده، تمام تلاش صورت گرفت تا منطقی دسته‌بندی و ارتباط میان کدها از متونی که مورد بررسی قرار گرفته‌اند (با تمرکز بر نهج البلاغه به‌ویژه خطبه 34، 216 و نامه 53) استخراج شود. به منظور روایی کدگذاری، مبنای تطبیق، خطبه 216 و نیز ارائه شرح مفصلی از مقوله‌ها در بخش یافته‌هاست (عابدی‌جعفری و همکاران، 1390: 191). در مرحله کدگذاری باز، 1232 کد استخراج شد که پس از چندین بار کدگذاری و تلخیص، 242 کد برشماری‌شده در قالب 37 مفهوم دسته‌بندی شدند. شیوه کار مبتنی بر مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین بود و این 37 مفهوم در شش مقوله و طبقه کلی یعنی عوامل علی، تعدیل‌گر، زمینه‌ای، مقوله محوری، راهکارها و نتایج در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی قرار داده شدند. به دلیل محدودیت فضا از آوردن تمامی جدول‌های کدگذاری خودداری شده و تنها برای نمونه به شرح خلاصه جداول کدگذاری (جدول شماره 1) و کدگذاری مربوط به مقوله علی (جدول شماره 2) بسنده شده است.¹

6. نمونه آماری

هرچند در سایر متون اسلامی از جمله قرآن مجید، نهج‌الفصاحه و مانند آن می‌توان اشاره‌هایی به موضوع مورد مطالعه یافت، اما به واسطه شرایط خاصی که امام علی (ع) F7 G در آن قرار داشته‌اند و ظلم‌هایی که در حق حضرت در قامت یک فرادست روا داشته شده است، این مفهوم در بیان ایشان با وضوح و عمق بیشتری نمود دارد تا جایی که دو خطبه از خطبه‌های نهج‌البلاغه (خطبه‌های 34 و 216) به طور مشخص به این مفهوم اختصاص دارد؛ بنابراین متن نهج‌البلاغه که مجموعه‌ای مدوّن از بیانات امام F7 G است، به منظور بسط مفهوم مورد نظر انتخاب شد.

1. محققان گرامی که علاقه‌مند به مطالعه عمیق‌تر این مفهوم هستند، می‌توانند برای مشاهده جداول کامل و نیز استدلال‌های مفصل‌تر به پایان‌نامه دکتری نویسنده چهارم با عنوان «ادراک عدالت در فرادستان و عدالت به عنوان مفهومی چرخشی و بازتابنده در پیکره اجتماعی سازمان»، مراجعه کنند.

جدول شماره ۱. خلاصه جداول کدگذاری به همراه مهم‌ترین منابع

مقوله محوری					
خطبه 216: خاصیت چرخشی (شرح ابن میثم بر خطبه 216)					
دراک عدالت در فرادست	رفتار و ویژگی‌های فرادست	لراک عدالت در زیردست	رفتار و ویژگی‌های زیردست		
خطبه 216	خطبه 216	خطبه 216	خطبه 216، نامه 34، نامه 53		
مقوله علی					
تقابل حقوق					
نسبی بودن قدرت	انگیزه نقض حق	آزادی و تکلیف‌مندی زیردست	تفسیرپذیر بودن حق	وجود رابطه و تعهد	
خطبه 216	خطبه 216، نامه 53	خطبه 216	خطبه 216	خطبه 216، نامه 53	
مقوله زمینه‌ای					
تأثیرات منفی قدرت	ارتباط	جو عدالت	فرهنگ	ساختار سازمان	غیررسمی بودن ابزار قدرت زیردست
نامه 53، خطبه 216	نامه 53، خطبه 216	خطبه 216	نامه 53، خطبه 216	نامه 53	خطبه 180، 29، 39
راهکارها					
فردی			سازمانی		
شناخت حقوق، تهذیب نفس و شفاف‌سازی			گزینش، شفاف‌سازی (حقوق، رفتارها و انتظاراتها)، اصلاح ساختار، آموزش، گزینش، جانشین‌پروری، تنبیه، حمایت، نظارت، ایجاد جو تعاون		
خطبه 216، نامه 53			نامه 53، خطبه 216		
ثمرات					
تألیف قلوب، تبلور نشانه‌های عدالت، اتحاد، خاصیت چرخشی، جو عدالت، اعتلای قانون، اعتلای فرهنگ، شایسته‌سالاری، شفافیت، تقویت سرمایه اجتماعی، انسانی‌تر شدن فضای سازمان					
خطبه 216					
تعدیل‌گر					
ارزش‌ها و باورها	عواطف	انگیزه‌ها و اهداف	ویژگی‌های شخصیت		
نامه 53، خطبه 216، نامه 5	نامه 53	نامه 53، خطبه 216	مؤثر بر ادراک	مؤثر بر رفتار	
		نامه 53، خطبه 216			

مفهوم‌پردازی ادراک عدالت فرادست مبتنی بر اندیشه‌های امام علی F7 G در نهج البلاغه

جدول شماره 2. نمونه‌ای از کدگذاری مقوله‌ها

نسبی بودن قدرت	نسبی بودن قدرت تکلیف‌مندی زبردست	نسبی بودن قدرت	نسبی بودن قدرت	مقوله محوری	مقوله علی
اگر کسی را حقی بود که حقی بر او نبود، خدای سبحان است نه دیگری از آفریدگان، چه او را توانایی بر بندگان است (خطبه 216)					
اگر بنا باشد حق به سود کسی اجرا شود و زیانی نداشته باشد، این مخصوص خدای سبحان است نه دیگر آفریده‌ها؛ به خاطر قدرت الهی بر بندگان، و عدالت او بر تمام موجوداتی که فرمانش بر آن‌ها جاری است (خطبه 216)	خدا انگیزه نقض حق ندارد	انگیزه نقض حق			
من در آن، حجت خود را بر تو استوار داشتم تا چون نفس تو خواهد در پی هوای خود رود، تو را بهانه‌ای نبود (نامه 53)	هوای نفس		انگیزه نقض حق		
تا دست به مالی که در اختیار دارند نگشایند، و حجتی بود بر آنان اگر فرمانت را نپذیرفتند، یا در امانت خیانت ورزیدند (نامه 53)	مال دوستی				
بپرهیز از آنکه چیزی را به خود مخصوص داری که بهره همه مردم در آن یکسان است (نامه 53)	ویژه‌خواهی	هوای نفس			
داد خدا و مردم و خویشاوندان نزدیکت را از خود بده، و آن‌کس را که از رعیت خویش دوست می‌داری (نامه 53)	دل بستگی نسبی				
اگر قدرتی که از آن برخوردار، نخوتی در تو پدید آرد و خود را بزرگ بشماری (نامه 53)	حب پست				
پس حق فراخ‌تر چیزهاست که وصف آن گویند و مجال آن تنگ، اگر خواهند از یکدیگر انصاف جویند (خطبه 216)		ابهام و قابلیت تفسیر حقوق			
اما بعد، همانا خدا بر شما برای من حقی قرار داد، چون حکمرانی شما را به عهده‌ام نهاد، و شما را نیز حق است بر من، همانند حق من که شما راست بر گردن (خطبه 216)		وجود رابطه و تعهد			

7. یافته‌های پژوهش

7-1. عوامل علی، محوری، زمینه‌ای، تعدیل‌گر، نتایج و راهکارهای مدیریت ادراک عدالت

فرداست چیست؟

7-1-1. عوامل علی

دلایل وارد بودن مفهوم عدالت فرادست با توجه به تعریف پذیرفته‌شده ما از عدالت، تلازم حقوق است. اما زیربنای این تلازم به بیان امام F7 G، وجود رابطه و تعهد است که ایشان این رابطه را درباره‌ی والی و رعیت جعل ولایت امور از سوی خدا می‌داند (خطبه 216) و این رابطه در سازمان می‌تواند براساس اسناد سازمانی و قوانین بالادستی مثل قانون کار باشد. از سوی دیگر دلیل این تقابل در وجود انگیزه (ابن ابی‌الحدید، 1392، ج 11: 87) و نیز نبود قدرت مطلق در غیر خدا نسبت به یکدیگر است (بحرانی، 1375، ج 4: 78). بدون وجود رابطه و تعهد، مفهوم تقابل حقوق منتفی است و بدون وجود قدرت و انگیزه نقض حق، مفهوم تلازم حقوق به مفهوم ادراک عدالت منتج نخواهد شد، چراکه بی‌عدالتی در واقع نقض حق است و نقض حق مستلزم قدرت و نیز انگیزه.

7-1-2. مقوله محوری

هرچند هدف اصلی این پژوهش معرفی و بررسی ادراک عدالت در فرادستان است ولی به‌جرئت می‌توان گفت مقوله محوری به‌واقع خاصیت چرخشی نهفته در این مفهوم است. در واقع یکی از خاصیت‌های اصلی پژوهش‌های کیفی، اکتشافی بودن و نبود امکان پیش‌بینی دقیق نتایج پژوهش است که نشان از اصالت پژوهش دارد. البته مقوله‌ها با در نظر گرفتن فرادست به‌عنوان ادراک‌کننده و زیردست به‌عنوان ادراک‌شونده، در نظر گرفته شده‌اند.

رفتار زیردست با تأثیر عوامل زمینه‌ای و شخصیت مدیر، ادراک عدالت در مدیر را شکل داده و زمینه رفتار مدیر را فراهم می‌کند. در ادامه رفتار مدیر با در نظر گرفتن عوامل زمینه‌ای و شخصیت زیردست، ادراک وی را شکل داده و این چرخه تا بی‌نهایت ادامه خواهد داشت. از آنجاکه این مقوله، با نتایج در ارتباط مستقیم است باید گفت اگرچه درباره‌ی سایر عوامل تا حدودی قادر به تفکیک مسائل براساس ادراک عدالت در فرادستان بوده‌ایم، ولی تفکیک نتایج براساس ادراک عدالت در فرادستان یا زیردستان غیرممکن است. به عبارت بهتر، این نتایج که هدف از مدیریت سازمان هستند، خروجی یک

تعامل و کنش و واکنش بین زیردست و مافوق است (خطبه 216)؛ از این رو عامل و مقوله محوری که ایجادکننده این نتایج است، خاصیت چرخشی موجود در عدالت است و نه ادراک عدالت در هریک از این کنشگران که چنانچه بیان شد این تقابل حقوق، برون‌داد منطقی چهار عامل علی‌نسی بودن قدرت (تکلیف‌مندی و آزادی و اختیار زیردستان)، وجود انگیزه‌های نقض حق در کنشگران درگیر در سازمان، وجود رابطه و قابلیت تفسیر موجود در حقوق است که برخلاف نگرش جاری، هر دو سوی رابطه را هم در جایگاه ادراک‌کننده و هم ادراک‌شونده می‌نشانند.

3-1-7. عوامل تعدیل‌گر و زمینه‌ای

در رابطه با ادراک عدالت در فرادستان، دو دسته ویژگی را می‌توان از هم جدا کرد: ویژگی‌های مؤثر بر ادراک و ویژگی‌های مؤثر بر رفتار. ویژگی‌های مؤثر بر ادراک آن دسته از ویژگی‌ها مانند خودبزرگ‌بینی و علاقه به شنیدن تملق است که باعث خودبرحق‌بینی شده و زمینه‌ساز ادراک بیشتر بی‌عدالتی در مورد رفتارهایی می‌شود که دیگران در شرایط عادی آن رفتارها را ناعادلانه ادراک نمی‌کنند (نامه 53، خطبه 216). در سوی دیگر، ویژگی‌های مؤثر بر رفتار آن دسته از ویژگی‌ها هستند که پس از ادراک بی‌عدالتی، نقش تعدیل‌گر را بر رفتار مدیر اعمال می‌کنند. مانند جرم‌پوشی، تسامح و تساهل و عذرپذیری که سبب می‌شود مدیرانی که دارای این صفات هستند، پس از ادراک بی‌عدالتی نسبت به مدیرانی که از این صفات بی‌بهره هستند رفتار متعادل‌تر و منصفانه‌تری با زیردستان داشته باشند و در واقع واکنش آن‌ها ناشی از تعقل و دوراندیشی‌شان باشد و نه مقابله به مثلی غیرارادی. چنانچه حضرت به مالک اشتر در تعجیل در عقاب هشدار می‌دهند و راهکارهای مهار نفس در آن مسئله را از جمله ترس از عقوبت خدا می‌دانند (نامه 53). تغییر نگرش نسبت به انسان و پُست و مقام نیز از عواملی است که هم بر ادراک تأثیرگذار است و هم بر رفتار. از نگاه امام 7 G، هیچ‌کس آن قدر کوچک نیست که در یاری‌رسانی به حق به‌عنوان یک تکلیف، ناتوان باشد (خطبه 216) و نیز افراد به واسطه سرشت انسانی صاحب حق و محترم‌اند (نامه 53). این نگاه در ادراک، و نیز رفتار پس از ادراک تأثیرگذار است. از این منظر، قدرت طعمه یا پاداش به واسطه خدمت و خوش‌خدمتی نیست (نامه 5، 53)، بلکه پست و مقام بار مسئولیت و وسیله آزمونی است که به واسطه توانایی‌های داده‌شده از سوی خدا، بر دوش فرد گذاشته می‌شود. این نوع نگرش علاوه بر آنکه بر ادراک مؤثر است، سرکشی نفس را نیز مهار می‌کند (نامه 53).

7-1-4. عوامل زمینه‌ای

هر عاملی که در یک پیوستار با تأثیر بر ادراک، سبب تقویت یا تضعیف عوامل علی شود، می‌تواند به‌عنوان عاملی زمینه‌ای مطرح شود؛ از جمله فرهنگ‌های مختلف که یکی از عوامل زمینه‌ساز در این مقوله است. امام F7 G در عهدنامه مالک یکی از مبانی تشخیص رفتار صحیح را آداب و رسوم و فرهنگ‌های نیکوی هر قوم می‌داند (نامه 53) که می‌تواند زمینه‌ساز ادراک شود. ساختار سازمانی و نیز شبکه‌ها و مسیرهای ارتباطی از دیگر زمینه‌ها در فرایند چرخشی یادشده در مقوله محوری است که می‌تواند با تأثیر گذاشتن بر شفاف‌سازی، موجب کاهش یا افزایش سوءبرداشت‌ها شود و از این طریق بر ادراک عدالت تأثیرگذار باشد.

آنچه می‌تواند دستاویز زیردستان برای نقض حق فرادستان قرار گیرد، بی‌حرمتی، بدگویی و مانند آن است که همگی جزء عدالت مراوده‌ای هستند. از سویی دست‌کاری در اطلاعات که عاملی تعیین‌کننده در فرایند تصمیم‌گیری است، از طریق نظر مشورتی (حکمت 321) از دیگر ابزارهای قدرت زیردستان برای نقض حق فرادست است که می‌تواند زیرمجموعه عدالت اطلاعاتی قرار گیرد. عامل علی مرتبط با این امر (ابزار اعمال قدرت) نسبی بودن قدرت (آزادی و تکلیف‌مندی زیردست) و قابلیت تفسیر و ابهام نهفته در حقوق است.

چنانچه فرض را بر سلامت نفس هر دو گروه قرار دهیم سوءبرداشت و درک نکردن شرایط یکدیگر می‌تواند زمینه اصلی ادراک بی‌عدالتی و بروز رفتارهایی باشد که ممکن است از سوی هریک از آنها ناعادلانه انگاشته شود. این عامل بیشتر با عامل علی ابهام‌گره خورده است و برای حل آن نیاز به شفاف‌سازی از طریق بازکردن مجاری ارتباطی، کاهش سلسله‌مراتب، افزایش شناخت و آگاهی، مشورت، لحاظ کردن فرهنگ طرفین و نظایر آن است که اشاره‌های مستقیم و ضمنی آن‌ها را می‌توان در نامه 53، خطبه 216 و قسمت‌های دیگر نهج‌البلاغه یافت و ارتباط منطقی آن به راهکارها مشخص است. برای مثال، امام F7 G به راه‌های ارتباطی و نیز چگونگی این ارتباط اشاره کرده‌اند و درباره شفاف‌سازی وقایع و تصمیمات و نیز شناخت فرهنگ از طریق مشورت با اهل علم تذکر داده‌اند (نامه 53).

7-1-5. عوامل تعدیل‌گر

این عوامل بیشتر بر تعدیل رفتار فرادست پس از ادراک عدالت یا بی‌عدالتی تأثیرگذارند. ارزش‌ها، باورها و انگیزه‌ها و اهداف چه از جنس الهی و چه مادی در اثر تهذیب نفس و تکرار تبدیل به یقین شده و پس

از تبدیل شدن به بخشی از شخصیت فرد تا حدود زیادی به صورت ناخودآگاه و غیرارادی بر رفتار اثر می‌گذارند (رایینز، 1389، ج 1: 288-289). البته این باورها و ارزش‌ها و اهداف و انگیزه‌ها با مهار تأثیرات منفی قدرت سبب کاهش ادراک بی‌عدالتی نیز خواهند شد. به بیان امام F7 G خودبزرگ‌بینی یکی از زمینه‌های عمده خودبرحق‌بینی است که زمینه ادراک بی‌جهت بی‌عدالتی را فراهم می‌آورد؛ حال آنکه نگاه کردن به عظمت خداوند، خودبزرگ‌بینی را مهار می‌کند؛ ضمن اینکه ترس از قدرت و عظمت خدا و عقاب او و نیز امید به بخشایش خدا سبب کنترل رفتار و بخشش زبردست می‌شود (نامه 53). این باور به عظمت خدا با کنترل خودبزرگ‌بینی مانع از ادراک بی‌عدالتی نیز خواهد شد.

کنترل‌های بیرونی با مهار رفتار فرادستان نقش تعدیل‌گر را در واکنش فرادستان به ادراک بی‌عدالتی خواهند داشت. به عبارت بهتر، این‌گونه نیست که فرادست حتی بدون کنترل‌های درونی، به محض ادراک بی‌عدالتی، در برخورد با زبردست کاملاً آزاد باشد، بلکه به بیان امام F7 G این کنترل‌ها می‌تواند از طریق ناظران نامحسوس (نامه 53)، مجازات (نامه 20) و نظایر آن باشد. این عوامل به شدت با تأثیر بر انگیزه‌ها و کنترل افراد در استفاده از قدرت، ارتباط دارد.

8. راهکارها

راهکارهای مدیریت این ادراک را می‌توان به دو بخش کنترل بیرونی و درونی تقسیم کرد. اما مقدم بر آن، شناخت و تعیین معیارهای مؤثر در این ادراک و نیز رفتارهای مبتنی بر آن است. منابع این معیارها طبق متن، فرهنگ و سنت‌های حاکم، قوانین و مقررات، سنت پیغمبر، کتاب خدا و نیز تعهدات فیما بین افراد خواهد بود (نامه 53). کل نامه 53 در واقع یک معاهده است.

پس از دستیابی به این شناخت و تعیین معیارهای رفتاری و ادراکی، راهکارها از منظر سازمانی و آموزش مدیران در جهت کسب ویژگی‌های مثبت براساس این معیارها و حذف رذایل است. همچنین چگونگی واکنش مدیران به رفتار زبردستان، برای ایجاد کنترل درونی رفتار مدیر است. وضع قوانین و مقررات به منظور کنترل رفتار مدیر و در نظر گرفتن تنبیه برای رفتارهای خلاف این معیارها، گزینش، ارتقا و جانشین‌پروری براساس این معیارها، شفاف‌سازی با استفاده از راه‌های ارتباطی و ساختاری (نامه 53) و ایجاد جوّ تعاون و همکاری، از دیگر اقدامات سازمانی در جهت مدیریت این مفهوم است.

زبردستان نیز باید در چگونگی برخورد با مدیر هوشیار باشند و آموزش ببینند. بازبودن مسیرهای

ارتباطی برای تشریح چرایی و چگونگی رفتارها و انگیزه‌ها و استفاده از این مجاری برای بیان نظرات تا مانع از ایجاد کدورت و ابهام شود، نیز بسیار اهمیت دارد. این امر هم بر عهده زبردست است و هم مدیر و سازمان است تا از طریق بازگذاشتن مجاری ارتباط صحیح، مانع سرخوردگی و رفتارهای نامتعارف در زیردستان و راه‌افتادن چرخه بی‌عدالتی بین مدیر و زبردست شود (نامه 53).

از منظر فردی پس از شناخت و تعیین معیارهای مربوط مانند الزام به محبت به زبردست، تغافل، دوری از خودبزرگ‌بینی و نظایر آن، می‌توان به تهذیب نفس اشاره کرد؛ چراکه برخورد آبی و دفعی با رفتار زبردست و کنترل واکنش در لحظه عمل امکان‌پذیر نخواهد بود. این امر ریشه در باورها و ارزش‌های فرد دارد که در متن و براساس فرموده‌های امام F7 G چگونگی ارتباط آن‌ها با تهذیب نفس کاملاً تشریح شده است. برای مثال، «گذشت» که جز با مهار خشم و به‌تعویق‌انداختن قهر حاصل نمی‌شود، نتیجه ترس از خدا و انتقام او، امید به بخشیده‌شدن توسط خدا و نیز امید به بهبود شرایط سازمان و درامان‌بودن از خشم زبردست است که سبب‌ساز آرامش مدیر می‌شود (نامه 53). هدف از شفاف‌سازی و خودگشودگی ارائه چرایی رفتار به زبردست و بازخور به مدیر برای شناخت بهتر خود است. از عوامل رفع سوءبرداشت و یکی دیگر از راهکارهای این امر در خاصیت چرخشی و بهبود جو عدالت است (خطبه 216) که طبق بیان امام F7 G با مشورت‌پذیری، انتقادپذیری و گشودن مسیرهای ارتباطی میسر می‌شود (نامه 53، خطبه 216).

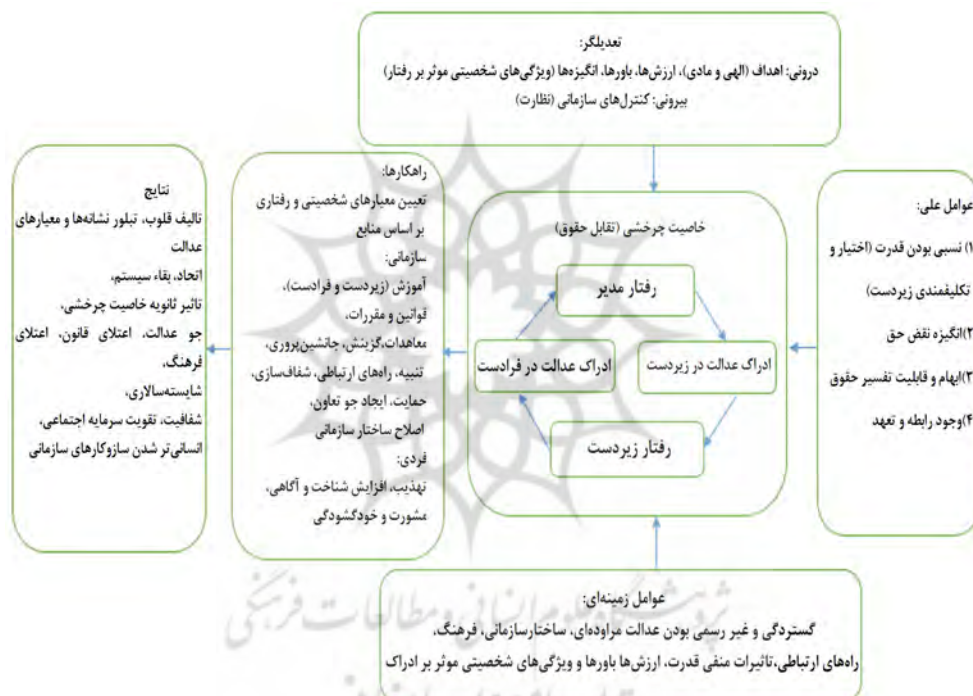
9. نتایج

امکان انتساب نتایج تنها به ادراک عدالت در فرادستان که موضوع اصلی پژوهش ماست، تقریباً غیرممکن است. در واقع این نتایج چه مثبت و چه منفی نتیجه خاصیت چرخشی و رعایت متقابل حقوق است. این نتایج عبارتند از: تألیف قلوب، تبلور نشانه‌ها و معیارهای عدالت، اتحاد، بقای سیستم، اعتلای قانون، اعتلای فرهنگ مثبت، شایسته‌سالاری، شفافیت، تقویت سرمایه اجتماعی، انسانی‌ترشدن سازوکارهای سازمانی، و تأثیر ثانویه خاصیت چرخشی جو عدالت (خاصیت چرخشی به دو گونه است، هم رابطه رفت‌وبرگشتی در رابطه مدیر و زبردست که تشدیدشونده است و نیز تأثیر این روابط و تقابل حقوق بر شخص ثالث و در ادامه جو جامعه به‌عنوان تأثیر ثانویه این خاصیت (خطبه 216)). حضرت علی F7 G یکی از نتایج رعایت‌نشدن حقوق را عمل براساس هواها یعنی میل شخصی یا

همان معیارهای فردی می‌دانند (خطبه 216) که نتیجه آن طرد معیارهای جمعی و سنت‌های مورد پذیرش عموم خواهد بود و در نقطه مقابل، عمل به آن‌ها با تعالی سنت‌ها به افزایش سرمایه اجتماعی منجر خواهد شد. به عبارتی علاوه بر اینکه سنت‌ها یکی از منابع برای تعریف حقوق هستند، رعایت حقوق سبب تقویت سنت‌ها به عنوان معیارهای قابل قبول برای جمع می‌شود.

الگوی ادراک عدالت فرادستان در سازمان در پاسخ به پرسش اصلی پژوهش، به شکل زیر خواهد بود.

نمودار شماره 1. مدل نهایی پژوهش



حال پرسش اینجاست که ادراک عدالت فرادستان در سازمان، چه تغییری در نگرش به عدالت سازمانی رخ خواهد داد؟ کوتاه می‌توان گفت برخلاف نگرش موجود، چنین نیست که ادراک عدالت واقعه‌ای خطی از رفتار فرادست و ادراک زیردست در لحظه‌ای از زمان یا درباره یک رفتار یا واقعه‌ای مشخص باشد، بلکه فرایند و چرخه‌ای است تزایدی (چه در جهت منفی و چه مثبت) از ادراک و رفتار بین فرادست و زیردست که حالتی تجمعی و در گذر زمان داشته است که علاوه بر دو سوی رابطه بر ناظران نیز تأثیر گذاشته و در ادامه جو سازمان را نیز متأثر می‌سازد. این نگاه نسبت به فرادست، منصفانه و نسبت به زیردست عزتمندانه است.

10. نتیجه‌گیری

نتیجه اصلی این پژوهش ارائه و تئوریزه کردن مفهومی نوین در عدالت سازمانی مبتنی بر نهج البلاغه، با عنوان ادراک عدالت در فرادست است که براساس پیشینه پژوهش به نظر می‌رسد از نگاه اندیشمندان این حوزه دور مانده است. در واقع همان‌طور که درباره سایر کنشگران فعال در سازمان یعنی زیردستان و همکاران هم‌سطح، بحث رفتار عادلانه موضوعیت دارد، این امر در رابطه با فرادستان نیز به واسطه دوجانبه بودن حقوق و امکان نقض این حق (یعنی وجود انگیزه و قدرت در نقض حق) صادق است و بررسی آن در مفهومی مجزا به جهت وجود دلایل، زمینه‌ها، تفاوت در ابزارهای قدرت مورد استفاده، نمودها و شیوه‌های مدیریت می‌تواند به درک بهتر ما از پویایی‌های رفتاری موجود در سازمان به‌ویژه درباره مفهوم عدالت و مدیریت آن کمک کند.

از آنجاکه تمرکز ما صرفاً بر ادراک عدالت در فرادست بود، به عوامل زمینه‌ای و تعدیل‌گر و نیز راهکارهای مدیریت آن براساس متن پرداخته شد که نتایج آن ناشی از خاصیت چرخشی است و براساس عامل قابل تفکیک نیست. تنها می‌توان گفت با توجه به اندک بودن تعداد فرادستان نسبت به زیردستان و نیز به بیان امام F7 G محور بودن آن‌ها (خطبه 3) و سهم ادراکی و رفتاری فرادستان در این نتایج، امکان مداخله در این چرخه و مدیریت آن در جهت مثبت از طریق مدیریت ادراک در فرادست، سریع‌تر، گسترده‌تر و شدنی‌تر است.

زیردستان نیز باید آگاه باشند مدیر انسانی مانند همه انسان‌ها و دارای احساس است که رفتارشان تحت تأثیر ادراکات اوست؛ از این رو شکل‌گیری ادراک بی‌عدالتی در مدیران عواقبی خواهد داشت که دامن زیردست را گرفته و به فرموده امام سجاده F7 G در واقع مشارکت خود زیردست در ظلمی است که فرادست به وی روا می‌دارد (صحیفه سجاده: 341).

شناخت این بعد می‌تواند با پرتوافکنی بر زوایای پنهان روحی، دلایل برخی رفتارهای حتی ناخودآگاه مدیران را بر ایشان روشن کند تا با استفاده از راهکارهای توصیه‌شده، به مدیریت این صفات بپردازند. برای نمونه مدیر باید بداند برخورد نکردن با چاپلوسی زیردستان، به‌واقع تشویق آن‌ها بر مداومت در این کار است و این کار می‌تواند زیردستان را از صداقت و انتقاد سازنده بازداشته و به تدریج ناخودآگاه مدیر را به خودبزرگ‌بینی، خودشیفتگی و در نهایت خودبرحق‌بینی سوق دهد (خطبه 216) که خود این امر زمینه‌ساز ادراک بی‌عدالتی و بی‌انصافی بیشتر در مدیر خواهد بود.

در نهایت، هرچند از بعد رفتاری این مفهوم تکلیفی است بر دوش زیردستان و شاید چنین به نظر بیاید که باری است اضافه بر گرده آنها اما اگر تکلیف را بهترین گذرگاه برای رسیدن به حق بدانیم (جوادی آملی، 1384: 159) آنگاه این مفهوم منشأ اصلی و گام بزرگی در تلطیف فضای سازمانها و تکریم زیردستان به عنوان انسانهایی رشدیافته، آزاد و صاحب اختیار خواهد بود. از سویی علاوه بر منصفانه بودن این نگرش نسبت به فرادستان، از منظر ادراکی و با توجه به خاصیت بازتابشی این مفهوم، پذیرش مسئولیت تأثیرگذاری فرادستان در ایجاد جو عدالت یا بی عدالتی به مثابه یکی از نقش آفرینان و کنشگران در این جو است و نه سلاطینی که بر کناری ایستاده و خود مبرای از ادراک و نقایصی هستند که می تواند اشتباه باشد و باید اصلاح و مدیریت شود.

11. پیشنهادهای کاربردی و پژوهش های تکمیلی

آنچه در این بخش به صورت خلاصه پیشنهادهای کاربردی مطرح می شود در واقع چکیده چیزی است که در مدل پارادایمی اشتروس و کوربین و در قسمت راهکارها عنوان شده است.

نخستین پیشنهاد که اولین نتیجه این پژوهش است، حساس شدن سازمانها نسبت به ادراک عدالت در فرادستان و اهمیت این ادراک است. در ادامه پیشنهاد می شود سازمانها معیارهای شخصیتی و رفتاری را که بر این ادراک مؤثر است، تهیه کنند تا بتوانند براساس آن:

1. به هنگام گزینش یا ارتقای مدیران، افرادی را برگزینند که دارای این ویژگی های مثبت هستند و یا ویژگی های منفی در وجود آنها کمتر است؛ چراکه افراد براساس بعضی صفات و ویژگی ها در حساسیت نسبت به عدالت متفاوت اند (Cropanzano & Ambrose, 2015: 93)؛

2. پس از شناخت این صفات و ویژگی ها با آموزش می توان رفتار مثبت مؤثر بر ادراک را تقویت و رفتار منفی را کنترل کرد؛

3. درباره سایر زیرسیستم های منابع انسانی مانند پاداش نیز باید با در نظر گرفتن این صفات و رفتارها در جهت تقویت یا خاموش سازی آنها برنامه ریزی کرد؛

4. یکی از مهم ترین دلایل ادراک بی عدالتی چه در فرودستان و چه در فرادستان، سوء برداشت هاست که راهکار آن تبیین چرایی رفتار است. این شفاف سازی نیاز به آموزش فنونی مثل خوب گوش کردن به افراد دارد و نیز فراهم کردن مسیرهای ارتباطی صحیح به منظور بیان انتقادات و بیان

چرایی رفتارها. به‌هرحال وجود روابط باز، ارتباطات بی‌تکلف و دوستانه همراه با رعایت ادب و احترام می‌تواند از سوءبرداشت‌ها بکاهد و زمینه‌های ادراک بی‌عدالتی را کاهش دهد؛

5. یکی دیگر از فرایندهایی که در آن لحاظ این ویژگی‌ها ضروری است، جانشین‌پروری است؛

6. حمایت از فرادستان به قسمی که خود را در قبال تصمیمات گرفته‌شده تنها نیابند (نامه 53) هم در مرحله ادراک، از شکل‌گیری ادراک بی‌عدالتی در آن‌ها خواهد کاست و هم در فاز رفتاری، آنان را در برابر رفتارهای زیردستان صبورتر کرده و اقدامات افراطی در قبال زیردستان را کاهش خواهد داد. نباید از نظر دور داشت مجاری اعمال غرض‌ها و انگیزه‌ها برخلاف سازمان رسمی، در سازمان غیررسمی و از طریق ابزارهای عدالت مرادده‌ای، چه برای زیردست و چه فرادست، همواره وجود دارد؛

7. یکی دیگر از راه‌هایی که می‌توان از آن طریق شفافیت را در سازمان افزایش داد، اصلاح ساختار سازمانی است. هرچه ساختار سازمان روابط را بیشتر تقویت کند به احتمال زیاد شفافیت بیشتر شده و سوءبرداشت‌ها کمتر خواهد شد. از سویی برخی ساختارها به منظور تشریک‌مساعی که مورد تأکید امام F7 G برای رعایت حقوق متقابل و تعالی عدالت در خطبه 216 است، مناسب‌تر هستند؛

8. از منظر فردی نیز مدیران باید بدانند برخی صفات سبب افزایش ادراک بی‌عدالتی می‌شود و نیز پس از ادراک بی‌عدالتی، واکنش تقریباً ناخودآگاه است؛ از این رو با پرورش نفس باید به قسمی صفات خاص از جمله سعه‌صدر را در خود تقویت کنند که بتوانند واکنش‌های معقول‌تری بروز دهند؛

9. خودگشودگی و افشا به منظور شناخت بیشتر دیگران از رفتار حرفه‌ای مدیر، سبب خواهد شد با کاهش منطقه خصوصی روابط صمیمی‌تر شده و امکان برداشت غلط از رفتار مدیر کاهش یابد. از سویی کاهش ناحیه کور و ناشناخته و دریافت بازخور نیز چنانچه بیان شد، سبب شناخت بیشتر مدیر از خود خواهد شد که این امور شفافیت را افزایش داده و از سوءبرداشت‌ها می‌کاهد.

نخستین پیشنهاد در راستای انجام تحقیقات تکمیلی درباره این مفهوم، بر شناخت شاخص‌ها و مؤلفه‌های ادراک عدالت در فرادستان به منظور عملیاتی‌سازی آن متمرکز است. پژوهش دیگر می‌تواند بر این موضوع متمرکز باشد که چه ویژگی‌های روانشناختی‌ای در افراد بر ادراک عدالت در آنان مؤثر است. همچنین یکی دیگر از موارد قابل پژوهش، تحلیل چگونگی تأثیر ثانویه خاصیت چرخشی گفته‌شده در خطبه 216 و تشریح چگونگی تأثیر رعایت حقوق متقابل رهبر و پیرو بر جو جامعه است. براساس شاخص‌های ارائه‌شده درباره ادراک عدالت، وقتی ادراک عدالت فرادستان نسبت به

زیردستان بالاست، هم باید ادراک عدالت در زیردستان بالا باشد و هم اینکه جو عدالت مثبت باشد و در انتها، خروجی‌های ناشی از رعایت متقابل حقوق محقق شود که هر سه این امور برای سنجش صحت‌شان می‌توانند جزء تحقیقات آتی باشند.

رابطه رعایت متقابل حقوق و خروجی‌ها به دو شکل می‌تواند بررسی شود:

نخست اینکه باید دید آیا وقتی ادراک عدالت در دو گروه (فرداستان و فرودستان) بالاست، سطح خروجی‌های ادعایی این پژوهش مانند انسانی‌تر شدن فضای سازمان، افزایش سرمایه اجتماعی و مانند آن نیز متناسب با سطح ادراک عدالت سنجیده شده در رابطه با این دو گروه است. شاید نیاز باشد این مؤلفه‌ها از نو و براساس منطق حاکم بر نهج‌البلاغه تعریف شوند. برای مثال، از دید امام علی (ع) F7 G منظور از انسانی‌تر شدن فضا چیست و یا سرمایه اجتماعی چه تعریفی دارد. این بازتعریف مفاهیم مبتنی بر نگرش زیربنایی موجود در نهج‌البلاغه و متون مشابه، به صورت هدفمند و حول موضوعی که صرفاً انتزاعی و نظری نبوده و امکان عملیاتی شدن نیز دارد (مانند مفهوم ارائه شده در این پژوهش)، می‌تواند در نهایت منجر به تولید دانشی سودمند و قابل اجرا شود و ما را به آرمان پی‌ریزی علم بر پایه نگرش الهی نزدیک‌تر کند.

البته منظور ما اثبات صحت بیان امام F7 G نیست؛ منظور از آزمون این موارد در دنیای واقع اصلاح برداشت و تفسیر خود از بیان ایشان است. در حالت دوم، می‌توان بررسی کرد سازمانی که در آن ادراک عدالت در دو گروه فرادست و فرودست بالاست، از نظر واقعی چه ویژگی‌هایی دارد و در مقابل، تفاوت آن با سازمانی که این ادراک در آن در سطح پایینی است، چگونه است.

علاوه بر موارد گفته شده، با معرفی مفهوم تازه‌ای مانند عدالت رویه‌ای، عدالت همکار و رفتار شهروندی، باب جدیدی از پژوهش‌ها گشوده می‌شود که برخی از آن‌ها با جزء‌تر شدن در مؤلفه‌های مفهوم ارائه شده، به شناخت بهتر این امر کمک می‌کند؛ برخی به شناخت بهتر مفهوم در بستر زمان، مکان و فرهنگ مشخص اهتمام ورزیده و در برخی با نقش واسط، میانجی یا مداخله‌گر عوامل مختلف، ارتباط مفهوم نوین در قالب متغیر مستقل یا وابسته یا واسط با سایر سازه‌ها و مفاهیم موجود، مورد سنجش قرار می‌گیرد که گستره وسیعی از پژوهش‌ها را در این زمینه در بر خواهد گرفت.

فهرست منابع

قرآن مجید.

نهج البلاغه (1381)، ترجمه محمد دشتی، قم: خوشرو.

صحیفه کامل سجادیه. (1395)، ترجمه حسین انصاریان، قم: محمدامین.

پورعزت، علی اصغر؛ احسانی مقدم، ندا؛ یزدانی، حمیدرضا؛ فائز، کوکب (1392)، «تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمان: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات»،

نشریه مدیریت دانشگاه تهران، دوره 5، شماره 1، صص 65-88.

دانائی فرد، حسن؛ زنگویی نژاد، ابوذر (1390)، «تئوری شایسته‌سالاری مدیریتی بر مبنای استراتژی تئوری داده‌بنیاد: برداشتی از نهج البلاغه»، دوماهنامه دانشگاه شاهد، سال هجدهم، دوره جدید، شماره 1-47، صص 243-264.

دانائی فرد، حسن؛ مکی‌نیری، پریسا (1391)، «فهم نظریه فرایند مدیریت فرادستان در سازمان: پژوهشی کیفی در راهبردهای نفوذ به بالا»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره 2، پاییز 1391، صص 51-69.

دانائی فرد، حسن؛ مؤمنی، نونا (1387)، «تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع)»، فصلنامه مطالعات انقلاب اسلامی، سال چهارم، شماره 14، پاییز 1387، صص 75-110.

دانائی فرد، حسن؛ امامی، سید مجتبی (1386)، «استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد»، اندیشه مدیریت، سال اول، شماره دوم، صص 69-97.

سهرابی، حیدر (1396)، «تکالیف و حقوق متقابل دولت و ملت در پرتو سیره سیاسی امیرمؤمنان علی (ع)»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال 52، شماره 1، صص 175-197.

طالبی، محمدحسین؛ حسینی‌نسب، سید مصطفی، (1388)، «تبیین حق از نگاه هوفلد (قسمت نخست)»، فصلنامه حکومت اسلامی، سال چهاردهم، شماره اول، صص 155-188.

طالبی، محمدحسین؛ طالبی، علی (1393)، «انواع حق در دانش فلسفه حق»، فصلنامه دانشگاه قم، سال شانزدهم، شماره اول، شماره پیاپی 61، صص 7-32.

عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد (1390)، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، اندیشه مدیریت

راهبردی، سال پنجم، شماره دوم، پاییز و زمستان 1390، شماره 10، صص 151-198.

مفهوم‌پردازی ادراک عدالت فرادست مبتنی بر اندیشه‌های امام علی (ع) در نهج البلاغه

- إربلی، علی بن عیسی (1381 هـ.ق)، کشف الغمة فی معرفة الأئمة، ج 2، تبریز: انتشارات مکتبه بنی هاشمی.
- استوارت، گرگ؛ ال، براون؛ کنت جی (1392)، «مدیریت منابع انسانی؛ پیوند استراتژی و عمل»، ترجمه محمد اعرابی و مرجانه فیضی، تهران: مهکامه.
- بحرانی، کمال‌الدین میثم (1375)، شرح نهج البلاغه ابن میثم، ج 4، ترجمه حبیب‌اله روحانی و سید محمدصادق عارف، مشهد: بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.
- جوادی‌آملی، عبدالله (1393)، حق و تکلیف در اسلام، تهران: اسراء.
- رالز، جان (1393)، نظریه‌ای در باب عدالت، ترجمه مرتضی نوری، تهران: مرکز.
- سلیمی، غلامرضا (1393)، بازپردازی مفهوم عدالت سازمانی براساس رویکرد حق‌مدار، گروه مدیریت دولتی، پژوهشکده علوم اجتماعی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- سندل، مایکل (1397)، عدالت: کار درست کدام است؟، ترجمه حسن افشار، چاپ چهارم، تهران: نشر مرکز.
- کرسول، جان دلیو (1394)، طرح پژوهش: (رویکردهای کمی، کیفی و شیوه ترکیبی)، ترجمه حسن دانائی‌فرد و علی صالحی، تهران: انتشارات کتاب مهربان.

- Ambrose, M.L., Schminke, M., (2009), "The role of overall justice judgments in organizational justice research: a test of mediation", *Journal of Applied Psychology*, 94 (2), pp. 491-500.
- Andersson, L., & Pearson, C. (1999), "Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace", *Academy of Management Review*, 24, pp. 452-471.
- Blau, G., Andersson, L., (2005), "Testing a measure of instigated workplace incivility", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, pp. 595-614.
- Colquitt, J.A., (2001), "On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), pp. 386-400.
- Costabile, k., (2016), "Narrative Construction, Social Perceptions, and the Situation Model", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42 (5), pp. 589-602.
- Cropanzano, R., Li, A., Benson, L., (2011), "Peer justice and teamwork processes", *Group and Organization Management* 36 (5), pp. 567-576.
- Cropanzano, R., Molina, A., (2015), "Organizational Justice. In: James D. Wright (editor-in-chief)", *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd Edition, Vol. 17, Oxford: Elsevier, pp. 379-384.
- Dijke, M., Wildschut, T., Leunissen, J., Sedikides, C., (2015), "Nostalgia buffers the negative impact of low procedural justice on cooperation", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 127, pp. 15-29.
- Dirks, K., (2000), "Trust in Leadership and Team Performance: Evidence From NCAA Basketball", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 6, pp. 1004-1012.
- Ghosh, D., Sekiguchi, T., Gurnathan, L., (2017), "Organizational embeddedness as a mediator

- between justice and in-role performance”, *Journal of Business Research*, 75, pp. 130-137.
- Goldman, Barry., Cropanzano, Russell., (2014), “Justice and fairness are not the same thing”, *Journal of Organizational Behavior*, (wileyonlinelibrary.com) DOI: 10.1002/job.1956.
- Harold, C., Holtz, B., (2015), “The effects of passive leadership on workplace incivility”, *Journal of Organizational Behavior*, 36, pp. 16-38.
- Jung, N., Seock, Y., (2017), “Effect of service recovery on customers’ perceived justice, satisfaction, and word-of-mouth intentions on online shopping websites”, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 37, pp. 23-30.
- Korsgaard, M. A. Roberson, L. Rymph, R. D. (1998), “What Motivates Fairness? The Role of Subordinate Assertive Behavior on Managers’ Interactional Fairness”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, No. 5, pp. 731-744.
- Li, A., Cropanzano, R., (2009), “Fairness at the group level: interunit and intraunit justice climate”, *Journal of Management*, 35 (3), pp. 564-599.
- Maner, J., Mead, N., (2010), “The Essential Tension between Leadership and Power: When Leaders Sacrifice Group Goals for the Sake of Self-Interest”, *Journal of Personality and Social Psychology American Psychological Association*, Vol. 99, No. 3, pp. 482-497.
- Rodell, J., Colquitt, J. A., Baer, M., (2017), “Is adhering to justice rules enough? The role of charismatic qualities in perceptions of supervisors’ overall fairness”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 140, pp. 14-28.
- Rupp, Deborah E., Cropanzano, Russell, (2002), “The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, pp. 925-946.
- Salancik, G.R., Pfeffer, J., (1978), “A social information processing approach to job attitudes and task design”, *Administrative Science Quarterly*, 23 (2), pp. 224-253.
- Schneider, B., Goldstein, H., Smith, D.B., (1995), “The ASA framework: an update”, *Personnel Psychology*, 48, pp. 747-773.
- Scott, B., Colquitt, A., Zapata-Phelan, C., (2007), “Justice as a Dependent Variable: Subordinate Charisma as a Predictor of Interpersonal and Informational Justice Perceptions”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 6, pp. 1597-1609.
- Serfass, D., Sherman, R., (2013), “Personality and perceptions of situations from the Thematic Apperception Test”, *Journal of Research in Personality*, 47, pp. 708-718.
- Waggoner, A., Smith, E., Collins, E., (2009), “Person perception by active versus passive perceivers”, *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, pp. 1028-1031.
- Yukl, Gary, Tracey, J. Bruce, (1992), “Consequences of Influence Tactics Used With Subordinates, Peers, and the Boss”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 4, pp. 525-535.
- Cropanzano, R., Ambrose, M., (2015), *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*, New York, NY 10016.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009), *Organizational behavior* (13th Ed.), Boston: Pearson.

ریکویزی

رسد

پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

میتال جامع علوم انسانی

ایر