

Pazuhesname-ye Alavi (Imam Ali's Studies),

Institute for Humanities and Cultural Studies (IHCS)

Biannual Journal, Vol. 13, No. 2, Autumn and Winter 2022-2023, 63-93

Supremes Perception of Justice: Neglected Construct in the Body of Organizational Justice Literature

**(A critique of the current attitude of justice in the organization,
based on the implications of Nahj al-Balaghah)**

Vahid Reza Halvaeiha^{*}, Saeed Sehat^{}**

Abstract

According to organizational justice literature review, up to now subordinates always consider as perceptual and Supremes as perceived. Nevertheless, isn't it possible that Supremes evaluate subordinates behaviors in terms of fairness?

One of the most important issues to introduce a new concept, is to prove that it matters. The target of this paper is to provide rational evidences based on commentary of statements of Imam Ali in Nahj al-Balaghah about Supremes justice perception, by implication-research study to extract Normative and behavioral implications of this concept. By defining justice as "to give a person his or her due" and accepting rights of Supremes, and then subordinates power and motivations for violating Supremes rights, thus Supremes justice perception matters too. Research findings show, by entering this concept to body of organizational justice literature a paradigmatic Revolution will occur. According to this new viewpoint justice is not a blessing giving to subordinates by Supremes. but justice surrounding all the active players in organization, and emerging by role-playing of all contributors in a social interaction and became a

* PhD graduate at the faculty of Business Administration, Allameh Tabataba'i University, Tehran, iran
(Corresponding author), halvaeiha@gmail.com

** Associate Professor at the faculty of Business Administration, Allameh Tabataba'i University, Tehran,
iran, Ssaeyd939@gmail.com

Date received: 2022/03/16, Date of acceptance: 2022/11/20



Copyright © 2010, IHCS (Institute for Humanities and Cultural Studies). This is an Open Access article. This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

dominate atmosphere in which neither Supremes could escape from their responsibility for that nor subordinates is considered so powerless that have no influence on that.

Keywords: Nahj al-Balaghah, Confrontation of rights, power, Supremes justice perception (upward justice).



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

ادراک عدالت در فرادست: سازه‌های مغفول در عدالت سازمانی (نقدی بر نگرش جاری عدالت در سازمان مبتنی بر دلالت‌های نهج‌البلاغه)

وحیدرضا حلوائیها*

سعید صحت**

چکیده

امام علی(ع) با تأکید بر دوسویه بودن حق در نهج‌البلاغه، امکان تزییع حق فرادست توسط زیردست و به تبع آن بی‌عدالتی نسبت به فرادست را وارد می‌دانند. مفهومی که در ادبیات عدالت سازمانی مغفول مانده است. بنابراین، هدف این پژوهش احصاء دلالت‌های ادراک - عدالت فرادستان در سازمان مبتنی بر راهبرد دلالت‌پژوهی از نهج‌البلاغه است. با تعریف عدالت به معنی دادن حق به صاحب حق، دلالت‌های احصاء شده مبین ذی‌حق بودن فرادستان و برخورداری زیردستان از قدرت و انگیزه نقض این حق است، که امام(ع) به ویژگی‌های ادراک‌کننده (فرادست)، ادراک‌شونده (زیردست) و زمینه‌های این ادراک اشاره کرده‌اند.

علاوه بر معرفی عدالت فرادست به‌عنوان سازه‌ای جدید، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، با ورود این سازه در مفهوم عدالت سازمانی، تحولی پارادایماتیک رخ می‌دهد. از این منظر، عدالت موهبتی نیست که توسط فرادستان به زیردستان اعطا و یا دریغ شود، بلکه عدالت مفهومی است محیط بر کنش‌گران سازمان. بر این اساس، ادراک عدالت، مفهومی ایستا، درخصوص یک رفتار یا واقعه نیست بلکه، ادراکی است تجمعی و پویا که در کنش‌های اجتماعی مشارکت‌کنندگان، متجلی شده و تبدیل به جو غالب می‌گردد، که نه فرادستان می‌توانند

* دانش‌آموخته دکتری دانشکده مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)،

halavaeiha@gmail.com

** دانشیار دانشکده مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. ssaeyd@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۹



از مسئولیت خود در قبال آن شانه خالی کنند و نه زیردستان آنقدر کوچک فرض می‌شوند که تاثیری در آن نداشته باشند.

کلیدواژه‌ها: نهج‌البلاغه، تقابل حقوق، قدرت، ادراک عدالت در فرادست

۱. مقدمه

عدالت یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم در زندگی اجتماعی بشر است و بحث‌های بسیاری پیرامون این موضوع در رشته‌ها و زمینه‌های مختلف علوم صورت پذیرفته است و همواره از آرمان‌های بشری بوده است (صرفی و پورکاویان، ۱۴۰۱). ریشه‌های این مفهوم را به صورت مکتوب و مستند می‌توان در اساطیر یونان باستان ردیابی کرد (دلویکو، ۱۳۹۵: ۲۴). در نگرش‌های الهی نظیر اسلام، قرآن مجید دلیل بعثت انبیاء را اقامه قسط و عدل می‌داند (الحدید/۲۵)، امام علی(ع) آنرا گشایش برای عموم دانسته (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۵) و رالز آنرا نخستین فضیلت نهادهای اجتماعی قلمداد می‌کند (رالز، ۱۳۹۳: ۴۳). ویژگی چندساحتی بودن این مفهوم، زمینه را برای تبادل نظر میان رشته‌های مختلف در این خصوص فراهم کرده است. در کل به عدالت از دو منظر ادراکی و رفتاری نگریسته شده است. نگرش رفتاری و هنجاری به میزان انطباق یک فعل با معیارهای از پیش تعیین شده دلالت دارد. منظور از جنبه ادراکی، برداشت فرد هدف عمل نسبت به عادلانه بودن یک رفتار است، که همین جنبه مورد نظر متخصص سازمان است (Goldman & Cropanzano, 2014: 1).

در حیطه سازمان پژوهش‌های عدالت در دو سطح فردی و گروهی به انجام رسیده است. با توجه به سیر تاریخی شکل‌گیری مفهوم عدالت سازمانی می‌توان گفت این مفهوم اول‌بار توسط گرینبرگ با معرفی عدالت توزیعی مطرح شد که بر مبنای نظریه برابری آدامز و تفکرات ارسطو بر انصاف در تخصیص نتایج متمرکز است (گراوند، ولوی و نظرزاده، ۱۴۰۱). مفهوم بعدی یعنی عدالت رویه‌ای که به روال تقسیم مزایا تاکید دارد نیز از نظرات رالز اخذ شد. در ادامه مفاهیم ارائه شده در سطح فردی می‌توان به عدالت مرادده‌ای با هدف لحاظ احترام در مرادوات و میزان در جریان قرارگرفتن افراد از فرآیندها اشاره کرد - که در برخی منابع به صورت واحد و در برخی منابع به دو جزء عدالت بین‌شخصی و عدالت اطلاعاتی تقسیم شده است (Colquitt, 2001) -، عدالت کلی (Overall justice)، برداشت کلی کارکنان از عدالت، و رای ابعاد سه و یا چهارگانه عدالت است و عدالت معطوف به نهاد (Multifoci Justice) که برداشت کارکنان را از انصاف در نهادهایی مانند، سرپرست، سازمان و نظایر آن، جدای از تخصیص‌ها، رفتارها و

فرآیندها بازنمایی می‌کند (Cropanzano & Molina, 2015: 379). مبحثی نیز با این مفهوم که چه چیز عدالت فرادست را بر می‌انگیزد؟ مطرح شده است، که هدف از آن شناخت ویژگی‌هایی از زیردست مانند کاریزما است که بر تصمیمات و رفتارهای مدیر از منظر عادلانه بودن تاثیرگذار است (Korsgaard, Roberson & Rymph, 1998: 732).

در سطح گروه که به ادراکات تسهیم‌شده بین افراد اشاره دارد دو سازه مطرح شده است. جو عدالت (Justice climate)، به معنی، همگرایی ادراکات افراد در خصوص عدالت نسبت به نهادی خارج از گروه، مانند سرپرست و عدالت همکار (Peer justice)، ادراک عدالت را در درون گروه و در خصوص افراد همسطح مورد بررسی قرار می‌دهد (Li & Cropanzano, 2009: 567). این دو سازه مفهوم ادارک عدالت در سازمان را و رای ادراکات فردی، تبیین می‌کنند (Nauman & Bennett, 2000).

اما به بیان اندیشمندان با وجود تلاش‌های بسیار صورت گرفته، کماکان فاصله تا وضع مطلوب بسیار است (Cropanzano & Greenberg, 1997: 317) و به زعم ما زوایای ناشناخته‌ای از مفهوم عدالت وجود دارد که کشف و شناخت آنها می‌تواند در رسیدن به وضع مطلوب موثر باشد.

بر خلاف بیان مسئله از دیدگاه مدیریتی که به یک مسئله موجود و یا عرصه نیازمند بهبود می‌پردازد، یکی از مواردی که از دیدگاه علمی انجام یک پژوهش را ضروری می‌سازد عدم وجود آگاهی در خصوص موضوع است. در چنین مواقعی بیان مسئله در واقع اثبات درستی ادعا و وارد بودن مفهوم است (سکاران، ۱۳۹۵: ۱۰۰).

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد آنچه تا کنون در مبحث عدالت سازمانی مورد توجه قرار گرفته ارزیابی زیردستان از میزان عادلانه بودن رفتار فرادستان بوده (Cropanzano, li & et al, 2011: 568) و نیز در ادامه تحقیقات بی‌شماری در خصوص تاثیر این ادراک بر سایر مولفه‌های رفتاری و خروجی‌های سازمانی صورت پذیرفته است (Colquitt, Conlon & et al, 2001). اما جایگاه رهبر در هر مجموعه به مانند محور آسیاب است (نهج البلاغه، خطبه ۳). به جهت اهمیت نقش فرادستان در اعطاء پاداش، تعیین وظایف، تقسیم کارها، توانمندسازی، ایجاد انگیزش و تعیین اهداف راهبردی (Dirks, 2000: 1005)، و نقش اصلی در اخلاقی بودن و اخلاقی رفتار کردن جامعه (رفعت، ۱۴۰۰) و اهمیت ادراک عدالت در تصمیمات و رفتار افراد، مسئله اینجاست چرا تا کنون در پژوهش‌های سازمانی، به عدالت از این منظر نگریسته نشده است؟ آیا نادیده گرفتن ادراک عدالت در فرادستان^۱ نمی‌تواند یکی از دلایل عدم دستیابی به وضع

مطلوب در خصوص عدالت باشد؟ آیا این امکان وجود ندارد که دلیل بخشی از رفتارهای رهبران و مدیران در سازمان‌ها ناشی از این امر باشد که آنها به‌درستی و یا بر اساس برداشتی غلط تصور کنند که زیردستان نسبت به آنها بی‌انصافی نموده و حقوق آنها را رعایت نکرده‌اند؟ فرادستی که به‌درستی و یا بر اثر سوء برداشت، احساس می‌کند از سوی زیردست مورد بی‌انصافی قرار گرفته، چگونه می‌تواند رفتاری منصفانه با زیردست داشته باشد؟ و به‌عنوان سلسله جنبان فرهنگ منشاء جو عدالت باشد؟ فاقد شیئی چگونه می‌تواند معطی آن باشد؟ به‌نظر می‌رسد از منظر ادراک‌کننده، از میان ادراک عدالت در زیردستان، همکاران همسطح و فرادستان، با توجه به موارد فوق، ادراک عدالت فرادست سهم بیشتری بر جو عدالت و به‌تبع آن تبیین چرایی خروجی‌های رفتاری و سازمانی داشته باشد که بر اهمیت پرداختن به آن می‌افزاید.

شیوه ما در رجوع به نهج‌البلاغه در مقایسه با روش‌های مرسوم که اکثراً تطبیقی است و یا به بازپردازی مفهومی موجود اهتمام داشته‌اند، استخراج نقص موجود بر اساس واکاوی ادبیات عدالت سازمانی و کشف پاسخی درخور از متن نهج‌البلاغه به این نقص است.

هدف از انجام این پژوهش احصاء دلالت‌های کلام امام(ع) در نهج‌البلاغه بر ضرورت مفهوم عدالت فرادست جهت معرفی این سازه و در ادامه احصاء دلالت‌های ادراکی این مفهوم با استفاده از شیوه دلالت‌پژوهی است. بنابراین ابتدا به تحلیل پیشینه ادبیات عدالت سازمانی به‌منظور نشان‌دادن نقص موجود و تبیین امکان و ضرورت این سازه می‌پردازیم. پس از بیان مناسبت روش، به‌منظور پرکردن خلاء مورد اشاره، با معرفی دلالت‌های رفتاری و ادراکی به تبیین یافته‌های پژوهش اشاره و نشان خواهیم داد که با ورود این سازه، الگوی عدالت سازمانی چگونه خواهد بود. پژوهش را با تشریح نتایج و اشاره به پژوهش‌هایی که به تکمیل سازه مورد پژوهش خواهد انجامید به پایان خواهیم رساند.

بر اساس اهداف ذکرشده سوالات پژوهش به‌قرار زیر است.

دلالت‌های رفتاری نهج‌البلاغه در خصوص سازه عدالت فرادست چیست؟

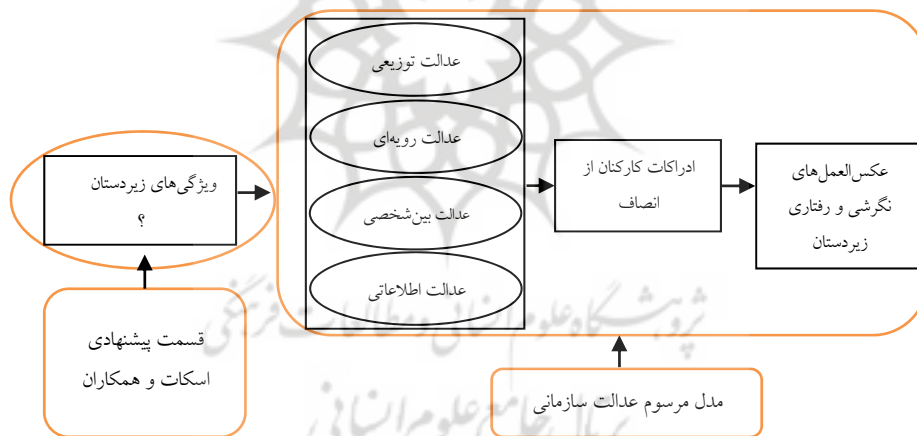
دلالت‌های ادراکی نهج‌البلاغه در خصوص ادراک عدالت فرادست چیست؟

با لحاظ این سازه الگوی عدالت سازمانی چه تغییری خواهد کرد و به چه شکل خواهد بود؟

۲. مبانی نظری^۲

عامل اصلی در توجیه یک پژوهش کیفی فقدان یا نقص نظریه در آن زمینه است (کرسول، ۱۳۹۴: ۶۳). در اینگونه موارد هدف از ارائه پیشینه، نشان دادن نقص موجود، مشخص کردن جایگاه پژوهش در میان مباحث مربوطه و چگونگی پر کردن این خلاء توسط پژوهش جاری است. بر اساس بررسی‌ها چه در داخل و چه خارج کشور پیشینه‌ای که مشخصا در این خصوص باشد یافت نشد. بنابراین به منظور فراهم کردن زمینه برای ورود به بدنه اصلی پژوهش به نقد نقاط عطف پیشینه عدالت سازمانی می‌پردازیم و این بخش بیشتر ناظر بر مبانی نظری است.

با توجه به مدل مرسوم عدالت سازمانی (شکل ۱)، و نیز اهمیت جنبه ادراکی از دید مدیریت سازمان، جهت رفتار و ادراک منظریست که می‌توان از آن دیدگاه به موضوع عدالت نگریست. چنانچه بیان شد، تا مطرح شدن بحث عدالت همکار در سال ۲۰۰۱، که رفتار و ادراک را میان دو همکار همسطح مطرح می‌نماید، همواره، جهت رفتار از سوی فرادستان به سمت فرودستان و جهت ادراک از سوی زیردستان نسبت به مافوق‌ها و رفتار آنها بوده است.



شکل (۱) چارچوب مرسوم عدالت سازمانی (Scott, Colquitt & Zapata-Phelan, 2007)

تحلیل پیشینه نشان می‌دهد، هرچند ماهیت عدالت توزیعی و رویه‌ای به‌گونه‌ای است که این دو بعد از ابعاد عدالت به‌شدت وابسته به قدرت رسمی نهفته در سلسله‌مراتب سازمانی است (Cropanzano & Ambrose, 2015: 22) در عدالت مراده‌ای به‌واسطه شخصی بودن و عدم رسمیت منابع قدرت مورد استفاده در این مفهوم (Robbins & Judge, 2009: 196)، این ابزار

قدرت، ارتباطی به جایگاه فرد در سلسله‌مراتب سازمانی ندارد و بر خلاف نگرش جاری می‌تواند مستمسک زبردستان برای نقض حق فرادستان قرار گیرد، مانند بدگویی و یا بی‌احترامی. تنها در مفهوم عدالت همکار است که ساختار ارتباطی بالا به پایین شکسته‌شده و به ارتباطات افقی و نیز قدرت غیررسمی در رابطه میان دو همکار همسطح توجه‌شده است (Cropanzano, li & et al, 2011: 568).

بنابراین اولین سوالی که پیش می‌آید این است که وقتی مفهوم عدالت در رابطه بالا به پایین و روابط همسطح مورد توجه قرار گرفته چرا در ارتباط پایین به بالا بررسی نگردد. به عبارتی جای ادراک‌کننده و ادراک‌شونده عوض شود.

ثانیا فرادستان هیچگاه به‌عنوان ذی‌حق در نظر گرفته نشده‌اند. حتی در مفهوم «عوامل فردی موثر بر رفتار منصفانه مدیر» (قسمت پیشنهاد شده توسط اسکات و همکاران در شکل ۱)، نه به موضوع حقوق فرادستان بلکه بر ویژگی‌های زیردست به‌عنوان نمونه کاریزما و تاثیر آن بر رفتار مدیر توجه‌شده است (Korsgaard, Roberson & et al, 1998).

از مجموع گزاره‌های بالا، منطقی نوعی از عدالت می‌تواند مطرح شود که نهاد آن به‌عنوان عامل، به ابزاری از قدرت دسترسی دارد، که از جنس قدرت غیررسمی است و اگرچه نه در تخصیص‌ها و رویه‌ها ولی در مراودات، می‌تواند ناقض حقوق افرادی گردد که از نظر سلسله‌مراتبی در سطحی بالاتر هستند.

در نظریه‌پردازی ابتکار عمل در دست کسی است که مسئله را به خوبی بشناسد (طباطبایی و فریدونی، ۱۳۹۶: ۱۰۰)، که چنانچه در بالا نشان‌داده شد، خود ادبیات عدالت سازمانی به روشنی بر این مسئله گواهی می‌دهد و دلالت‌های امکان و ضرورت وجودی این سازه در آن مشهود است.

از میان چهار تعریفی که استاد مطهری برای عدالت ارائه می‌نماید (رضائیان، ۱۳۸۹: ۳۷) دادن حق به صاحب حق تعریفی است که در ادبیات عدالت سازمانی نیز همین معنی منظور نظر است (Cropanzano & Ambrose, 2015: 101). در این تعریف از عدالت عنصر مرکزی حق است.

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 حق چیزی است به نفع فرد و بر عهده دیگران و تکلیف چیزی است بر عهده فرد و به نفع دیگران (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۷-۱۵). حق در این معنی به معنی حق داشتن است در برابر حق بودن.

این تعریف بر سه پایه استوار است. کسی که حق برای اوست، کسی که حق علیه اوست و چیزی که متعلق حق است (طالبی، حسینی نسب، ۸۸: ۱۵۷). وجود اختیار در من علیه الحق مفروض است.

اولین و مهمترین تقسیم حق، تقسیم آن به حق قانونی و اخلاقی است، که هر دو قسم مبتنی بر قانون است. حق اخلاقی مولود قانون اخلاقی و حق قانونی به وسیله قانون پشتیبانی می‌شود. مقصود از اخلاقی بودن یک قانون نداشتن ضمانت اجرائی بیرونی از راه وضع در یک نظام قانون‌گذاری و مقصود از ضمانت اجرائی بیرونی استفاده از قدرت قهریه برای الزام تادیه آن است. یکی از نتایج این تقسیم‌بندی آن است که حق قانونی همواره مبتنی بر رعایت حق اخلاقی است. چون حق با ضمانت اجرای بیرونی، زمانی عادلانه است که مبتنی بر توجه به حق اخلاقی باشد. حق اخلاقی قالباً فراگیر است، یعنی تمامی ابناء بشر را مگر در مواردی خاص شامل می‌شود. حق اخلاقی به‌طور مساوی میان انسان‌ها [از جمله فرادستان در مقابل زبردستان و بالعکس] توزیع شده است (طالبی، طالبی، ۱۳۹۳: ۸-۱۹).

از مهمترین مسائل در فلسفه حق، بحث تقابل حقوق است. اگرچه اشکالاتی به این تقابل از سوی اندیشمندان، مشخصاً غربی، وارد شده اما این اشکالات بیشتر با مفروض گرفتن شرایط خاصی بوده که بیشتر جنبه نظری دارد. به گفته نبویان (۱۳۸۶) مهمترین و محکم‌ترین این انتقادات توسط هوفلد و وایت ایراد شده است. اگر هوفلد ناقد این تقابل است، آن را در حقوق ادعائی^۳ که بیشتر حقوق شامل چنین جنبه‌ای می‌شوند، وارد می‌داند. انتقاد وایت به این تقابل نیز از جنبه مفهومی، خللی به تقابل آن در دنیای واقع، که دنیای مورد نظر اندیشمندان سازمان همین جهان است و نه جهان فرضی فلاسفه، وارد نمی‌آورد (نبویان، ۱۳۸۶).

به گفته جوادی آملی، وقتی گفته می‌شود احترام به دیگران نوعی تکلیف اخلاقی است [عدالت مراده‌ای]، این تکلیف به جهت حق شرافت و کرامتی است که افراد در جامعه دارند و از نظر تلازم، حقوق قانونی و اخلاقی تفاوتی با هم ندارند [به عبارتی به شرط وجود رابطه میان دو و یا چند نفر، در هر دو نوع حق قانونی و اخلاقی عنصر ادعایی مورد اشاره هوفلد مستتر است]. البته به گفته وی منظور از تقابل حق و تکلیف هم‌تراز بودن آنها نیست. حق امری است قائم بالذات، ولی تکلیف با اثبات حق و در مقابل آن معنی می‌یابد (جوادی آملی، ۱۳۸۴، ص. ۲۵۶).

اما از نظر امکان نقض حقوق نکته حائز اهمیت نیاز به وجود قدرت است. حقوق دانان درباره مفهوم حق بر این عقیده‌اند که واژه حق با عناصر قدرت و منفعت [انگیزه] آمیخته شده و

ملازم با آن است (جوادی آملی، ۱۳۸۴، ص. ۲۶). در واقع چنانچه به تعاریف عدالت چه در سازمان یا غیر آن رجوع شود، بر لزوم وجود قدرت اذعان شده است. به عنوان مثال تسلط بر منابع و توزیع آنها، جزء لاینفک تعریف عدالت توزیعی است (Croppanzano & Ambrose, 2015: 22). مسئله اصلی فلسفه سیاسی نیز تحدید قدرت برای برقراری عدالت است (بشیری، ۱۳۸۲: ۱۳).

قدرت عبارت است از توان بالقوه‌ای که یک فرد دارد تا بتواند بر رفتار فرد دیگر اثر بگذارد به گونه‌ای که وی را وادار کند تا کاری انجام دهد که اگر به واسطه اعمال این فشار نبود چنین نمی‌کرد (افجه، محمودزاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰). این تصور برای زیردست نسبت به فرادست دور از ذهن است.

شاید مهم‌ترین جنبه قدرت این باشد که یک تابع وابسته است. هر قدر فرد ب بیشتر به فرد الف وابسته باشد، الف از قدرت بیشتری برخوردار است (رایبیز، ۱۳۸۹، ج ۲: ۷۲۰). ای بسا فردی در رده‌های پایین سازمان به دلیل داشتن تخصص و یا اطلاعاتی خاص از قدرت ویژه‌ای برخوردار باشد (رایبیز، ۱۳۸۶، ص: ۲۱۸). بنابراین اگر زیردستان بتوانند منابعی را در اختیار بگیرند که اهمیت داشته، کمیاب و غیر قابل جایگزینی باشد می‌توانند وابستگی ایجاد کرده (صیادی و محمدی، ۱۳۸۸: ۴۸) و فارغ از سطح سازمانی صاحب قدرت شوند (رایبیز، ۱۳۸۹: ۷۳۰). اساساً به گفته هرسی و بلانچارد، در محیط سازمانی، قدرت شخصی از پایین به بالا است (دانائی فرد، مکی نیری، ۱۳۹۱: ۶۲).

منابع قدرت شخصی بر دو قسم، قدرت مبتنی بر تخصص و قدرت مبتنی بر مرجعیت، که جزء منابع قدرت غیررسمی هستند، دسته‌بندی می‌شوند (Robbins & Judge, 2009: 453). قدرت مبتنی بر تخصص که امروزه به صورت یکی از قدرتمندترین منابع اعمال نفوذ درآمده، تقریباً ارتباطی با سطح فرد در سلسله‌مراتب سازمانی ندارد (رایبیز، ۱۳۸۹، ج ۲: ۷۲۵). در خصوص قدرت مرجعیت، رهبر، پاسخگوی نیازهای روانی پیروان است (افجه، ۱۳۹۳: ۱۹۲) و از آنجا که نیاز، وابستگی ایجاد می‌کند و رهبر یا مرجع، که لزوماً مافوق نیست (رضائیان، ۱۳۹۵: ۴۲۳-۴۲۴)، منابعی در اختیار دارد که قادر به پاسخگویی این نیاز است، صاحب قدرت می‌شود.

اگرچه پژوهش‌هایی در خصوص تقابل حقوق به‌طور عام مانند مقاله نبویان (۱۳۸۶) با عنوان حق و تکلیف و تلازم آنها و نیز تقابل حقوق رهبر و پیرو به‌طور خاص مانند مقاله گل‌صنملو و موحدی‌محب (۱۳۹۰)، با عنوان حکومت و حقوق متقابل مردم و زمامداران در

نهج البلاغه و مقاله سهرابی (۱۳۹۶)، با عنوان تکالیف و حقوق متقابل دولت و ملت در پرتو سیره سیاسی امیر مومنان علی علیه السلام، صورت گرفته اما، آنها را نمی توان جزء پیشینه این پژوهش قلمداد کرد، چراکه این پژوهش ها همگی بر متعلق حق متمرکزند و به واسطه زمینه مطالعه و زاویه دید محقق در هیچیک از آنها به صاحب حق توجه نشده است و موضوع عدالت و ادراک آن مد نظر نبوده است. از آنجا که ادراک شکل دهنده رفتار و به تبع آن خروجی های سازمانی است آنچه برای متخصص سازمان اهمیت دارد ادراک است.

ادراک فرایندی است که به وسیله آن افراد پنداشت ها و برداشت هایی را که از محیط خود دارند تنظیم و تفسیر می کنند و به آن معنی می دهند (رایینز، ۱۳۸۹، ج ۱: ۲۰۱). ادراک دارای سه مولفه است، ادراک کننده، ادراک شونده و زمینه ادراک. مهمترین زمینه ادراک در مسائل اجتماعی، فرهنگ و سنت های حاکم بر آن اجتماع است (هایک، ۱۳۹۲، ج ۲، صص. ۴۶-۴۷) که حاصل تاثیر و تاثر میان اجزاء و ساختار آن جامعه به عنوان یک کل است.

این موضوع پذیرفته است که تاثیر میان افراد و فرهنگ عمومی خاصیتی رفت و برگشتی دارد. به عبارتی میان سطح خرد یا عامل و سطح کلان یا ساختار ارتباط نزدیکی وجود دارد. البته عامل را می توان به جمع های کنشگر و نیز طبقات اجتماعی که زیرمجموعه ساختار کلان تر هستند نیز تعمیم داد. ... به گفته گیدنز به هیچ وجه درست نیست که بگوییم ساختار کنش را تعیین می کند و برعکس (ریتزر، ۱۳۸۸: ۶۵۹ و ۶۵۷).

۳. روش شناسی پژوهش

این پژوهش، یک پژوهش بنیادی مبتنی بر شیوه کیفی دلالت پژوهی است که گردآوری اطلاعات در آن به صورت اسنادی بوده است. از منظر پارادایماتیک با توجه به نشانه ها می توان این شیوه را ذیل نگرش تفسیری و مشخصا هرمنوتیک نسبی گرا قرار داد. از آنجا که این شیوه بیشتر بر تفکرات و دانش تولید شده که بیشتر در متون متجلی می شود تکیه دارد، نسبتی ناگسستنی با هرمنوتیک می یابد. از میان انواع هرمنوتیک نیز هرمنوتیک نسبی گرا بیشتر مفسر محور است (حاجی اسماعیلی و بنائیان اصفهانی، ۱۳۹۴: ۳۳) که تاکید در دلالت پژوهی نیز بر مفسر و نیات او در مواجهه با متن است. در هرمنوتیک نسبی گرا متن، وقتی مورد توجه مفسر قرار می گیرد که پاسخگوی نیاز وی باشد (محققیان، ۱۳۹۷: ۴۷) که این امر در واقع هدف اصلی دلالت پژوهی است، فلذا می توان دلالت پژوهی را شیوه ای برای تفسیر متن مفسر محور و یا همان هرمنوتیک نسبی گرا قلمداد کرد.

دانائی فرد (۱۳۹۵) یازده مرحله را برای انجام دادن این نوع پژوهش ارائه کرده است.

۱.۳ تعیین مناسب بودن روش دلالت پژوهی

از آنجا که هدف، برکشیدن دلالت‌های سازه‌ای است که بررسی‌ها نشان از فقدان و نیز لزوم وجود آن از متنی دارد که مشخصاً در خصوص مدیریت سازمان نیست، بهترین شیوه دلالت پژوهی می‌باشد. چرا که اقتباس اندیشه‌های یک اندیشمند در حوزه دیگر، فلسفه وجودی دلالت پژوهی است، که مطالعات چندین ساله پژوهش‌گر در حوزه نهج‌البلاغه، فلسفه حق و عدالت، در کنار تمرکز بر موضوع عدالت در سازمان، هم علت غایی و هم علت فاعلی استفاده از این شیوه را موجه می‌سازد. اگرچه در مرحله اول طبق نظر مبدع روش دلالت پژوهی، پژوهشی داده‌بنیاد (متنی) (در قالب پایان‌نامه دکترا) صورت پذیرفت (دانائی فرد، ۱۳۹۵: ۵۵)، اما به نظر محقق شیوه داده بنیاد، ظرفیت کافی برای نشان‌دادن بنیان‌های منطقی این سازه را در قالب یک نظریه نداشته، به شیوه‌ای با عمق بیشتر مانند دلالت پژوهی نیاز است. در شیوه داده‌بنیاد چگونگی تبلور ایده اولیه به عنوان مهمترین عنصر یک پژوهش (پورعزت، ۱۳۹۳: ۹-۲۰) گنگ و رهاست و چندان مشخص نیست که منطق محقق برای انتخاب متن و کدگذاری چیست. در واقع سیالیت ذهن در بروز ایده اولیه در این شیوه، کم‌رنگ است که راهکارهای لحاظ شده در شیوه دلالت پژوهی بویژه، مرحله ساخت فرآیند موقتی و تعیین چارچوب مفهومی، این نقیصه را تا حدود زیادی مرتفع کرده است.

۲.۳ تعیین مآخذ احصاء دلالت‌ها برای پرداختن به مساله پژوهشی

در برخی از مکاتب فکری اندیشمندان، از جمله افلاطون و ماکیاویلی، اساساً مردم به عنوان زیردست را صاحب حق ندانسته و در رابطه دولت و ملت به واسطه نابالغ فرض کردن مردم و یا تصور فطری بودن شر برای انسان، دولت را حاکم مطلق دانسته و حتی برای مردم قائل نیستند و در نگرش‌های متاخر نیز بیشتر بر حقوق مردم تاکید می‌شود تا تکالیف آنها (سهرابی، ۱۳۹۶: ۱۷۸). اما در اسلام که وجه بارز آن میانه روی است (بقره ۱۴۳) برخلاف این نگرش‌ها، حقوقی، هم برای زیردستان و هم فرادستان قائل بوده، بر لزوم رعایت این حقوق توسط هر دو سوی رابطه تاکید شده است که در این پژوهش صرفاً بر حقوق رهبر تمرکز شده، چراکه در مطالعات سازمان، ادراک عدالت در این قشر نادیده گرفته شده است.

در میان متون اسلامی نیز تمرکز ما بر نهج البلاغه است زیرا، علاوه بر اعترافات و تأکيدات بسیار در طول تاریخ از زبان دانشمندان حتی غیر مسلمان از جمله جرج جرداق بر جامعیت و ارتفاع علمی و معرفتی امام(ع)، خاصه در زمینه عدالت، به دو نمونه از اشارات حضرت در خصوص دو بعد عدالت اشاره می‌نمائیم تا نشان دهیم بی‌توجهی به این منبع گرانقدر تا چه اندازه سبب خسران بوده است.

به‌زعم اندیشمندان عدالت رویه‌ای اول بار توسط رالز در دهه ۷۰ میلادی مطرح گردید. اما آیا اشاره حضرت به جهنمی بودن قاضی‌ای که بدون طی رویه، حتی رای صحیح صادر می‌کند (کلینی، ۱۳۶۹، ج ۷: ۴۰۷)، تأکید مشخص بر اهمیت رویه جدای از تخصیص‌ها نیست. و در موردی دیگر آیا تأکید حضرت به رعایت علی‌السویه احترام توسط قاضی (شوشتری، ۱۴۰۹ق: ۵۳۴ و ۵۳۵)، اشاره مستقیم به عدالت مراوده‌ای نیست که ایشان با ذکر نوع نگاه، به‌کار بردن القاب و نظایر آن حتی به مولفه‌های این بعد از ابعاد عدالت نیز اشاره کرده‌اند و این مفاهیم تا همین دهه‌های اخیر مکتوم مانده است. این مفهوم در بیان امام(ع) به‌دلیل شرایط خاص زمانی و ظلم‌هایی که از سوی زیردستان نسبت به آن حضرت در قامت یک فرادست روا داشته‌شده نمود بیشتری داشته و با شرح و بسط بیشتری عنوان‌شده است.

۳.۳ تعیین فرآیندی برای واکاوی موضوع منتخب

ابن میثم دلیل ایراد خطبه ۲۱۶ نهج البلاغه را بی‌انصافی‌ای می‌داند که از سوی زیردستان نسبت به امام(ع) روا داشته شده است، بنابراین با توجه به غنای فکری گوینده و نیز هدفمندی وی در ایراد خطبه، این خطبه به‌طور مشخص از دو شاخصه جامعیت و مانعیت که مورد توجه شیوه دلال‌پژوهی است برخوردار است. هر چند به این مفهوم در سایر بخش‌های نهج البلاغه اشاره شده، اما تقریباً تمام این اشارات و دلالت‌ها قرینه و مابه‌ازائی در خطبه ۲۱۶ دارد. بنابراین این خطبه به‌عنوان چارچوبی اولیه انتخاب شد تا ادامه فرآیند پژوهش بر این مبنا صورت پذیرد.

در این خطبه امام(ع) پس از بیان منطقی تقابل حقوق و نیز منشاء این تلازم که جعل رابطه ولایت از سوی خداوند است به دلایل این تلازم یعنی لزوم قدرت و انگیزه در نقض حق می‌پردازند. در ادامه بر تقابل حقوق بین رهبر و پیرو به‌عنوان بزرگترین حق الهی تأکید و به نتایج رعایت و یا عدم رعایت این حقوق پرداخته و با اشاره به فرهنگ و سنت‌ها به‌عنوان بستری برای این فعل انفعالات اجتماعی، راهکارهای رواج و پایبندی به این تقابل حقوق را بیان می‌نمایند. در انتهای خطبه، به ویژگی‌های شخصیتی‌ای در فرادست اشاره شده که بر

ادراکات صاحبان قدرت نسبت به رفتار زیردستان بسیار تاثیرگذار است و نیز ویژگی‌ها و رفتارهایی در زیردست به‌عنوان ادراک‌شونده (خطبه/۲۱۶).

۴.۳ تعیین چارچوب مفهومی موضوع دلالت پژوهی

با توجه به رویکردهای مختلف تعیین یا عدم تعیین چارچوب نظری، اعم از رویکرد نظام‌مند، برایشی، لنز نظری، رویکرد تقدم شناسایی سهم‌یاری‌ها و افکار بر چارچوب مفهومی و رویکرد تلفیقی (دانائی فرد، ۱۳۹۵: ۵۶) رویکرد مورد استفاده ما در این پژوهش با توجه به دو مرحله‌ای بودن هدف پژوهش تلفیقی است. ابتدا با هدف نشان‌دادن وارد بودن مفهوم عدالت از منظر فلسفی و رفتاری، به‌واسطه غنای تفکرات نظری وام‌دهنده از رویکرد تقدم شناسایی سهم‌یاری‌ها و افکار بر چارچوب مفهومی و در قسمت دوم به‌منظور تسهیل استخراج و دسته‌بندی سهم‌یاری‌های ادراکی از رویکرد نظام‌مند استفاده شد. بدین ترتیب که دلالت‌های ادراکی در غالب سه مولفه ادراک، یعنی، ادراک‌کننده، ادراک‌شونده و زمینه ادراک جایابی شد. پس رویکرد اولیه در احصاء سهم‌یاری‌های کلان یعنی، تفکیک سهم‌یاری‌ها به رفتاری و ادراکی، نظام‌مند است. در احصاء سهم‌یاری‌های رفتاری از رویکرد تقدم شناسایی سهم‌یاری‌ها و افکار بر چارچوب مفهومی و در استخراج دلالت‌های ادراکی نیز از رویکرد نظام‌مند استفاده شده است.

۵.۳ نمونه‌گیری نظری ابژه دلالت پژوهی

در این مرحله کل متن نهج‌البلاغه به‌عنوان مجموعه‌ای مدون از بیانات امام(ع) مورد توجه قرار گرفت و از آنجا که متن مشخص بوده آنچه باعث تکمیل و استخراج سهم‌یاری‌ها و دلالت‌ها بوده مطالعه چندین باره متن بوده است.

۶.۳ احصاء سهم‌یاری‌های دلالت پژوهی

خط به خط نهج‌البلاغه بارها مورد مطالعه قرار گرفت و ۱۳ مصاحبه نیز با اهل فن به منظور تسلط بیشتر بر مفاهیم مطرح‌شده در خطبه، انجام شد و بر اساس رویکرد مورد اشاره در تعیین چارچوب مفهومی، موضوع دلالت‌ها احصاء گردید.

۷.۳ اعتبار سنجی سهم‌یاری‌ها

علاوه بر عرضه موارد احصاء شده به مصاحبه شوندگان، دلالت‌های احصاء شده با دو شرح ابن میثم و ابن‌ابی‌الحدید تطبیق داده شد. ضمن اینکه تلاش گردید دلایل منطقی در این خصوص اقامه گردد. در ضمن از آنجا که فرآیند اولیه جهت واکاوی نیز از خود متن بوده، تاییدات صورت گرفته از خود متن به‌عنوان یکی از مهمترین شیوه‌های اعتبار بخشی به برداشت‌ها^۴ (محمدپور، ۱۳۸۹: ۲۹۵) مورد توجه پژوهش‌گر بوده است. چراکه یکی از راه‌های روایی پژوهش‌های تفسیری دور و بازگشت به خود متن است و از آنجا که چارچوب مفهومی اولیه از خود متن بوده، این امر خود باعث استحکام و افزایش روایی پژوهش بوده است.

۸.۳ متناسب‌سازی سهم‌یاری‌ها

از آنجا که این مفهوم در بیان امام(ع) به‌عنوان منبع قرض‌دهنده در خصوص رابطه مردم و رهبر در جامعه بوده است و با توجه به تفاوت شرایط زمانی و مکانی، این مرحله از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اگرچه برای انتقال مفاهیم مبانی و فلسفی که تعیین‌کننده رفتار صحیح هستند، مانند، لزوم وجود رابطه، تقابل حقوق و وجود انگیزه، به‌واسطه همراه بودن آن با نفس آدمی، تفاوتی میان محیط اجتماع و سازمان نیست، اما با عنایت به تفاوت مفهوم مالکیت در سازمان با اجتماع، برای انتقال مفاهیم و ابزار قدرت مورد استفاده توسط زیردستان لازم است این مفاهیم برای فضای سازمانی مناسب‌سازی گردد، که در مبنای نظری، مورد بحث قرار گرفت.

۹.۳ مشخص کردن دلالت‌های مورد نظر

با توجه به چارچوب مفهومی اولیه، دلالت‌ها احصاء و ایده اولیه تکامل یافته و با تکرار مطالعه، دلالت‌ها، استحکام و غنای بیشتری یافته و با تکمیل تدریجی دلالت‌ها، چارچوب نهایی شفاف‌تر و مدل نهایی پژوهش استخراج شد.

مرحله یازدهم در این شیوه ارائه گزارش پژوهش است.

۴. دلالت‌های رفتاری و ادراکی عدالت فرادست در نهج‌البلاغه

۱.۴ دلالت‌های رفتاری (هنجاری)

بر اساس تعریف عدالت در این پژوهش، چنانچه حقی برای فرادستان تصور شود آنگاه اولین گام را در بنای منطقی سازه ادراک عدالت در فرادستان برداشته‌ایم و در ادامه، در صورت وجود قدرت و انگیزه نقض این حق در زیردستان می‌توان گفت که مفهوم عدالت و ادراک آن در خصوص فرادستان نیز موضوعیت دارد. این دلالت‌ها به‌قرار زیرند.

دو سویگی حق و لزوم وجود رابطه

«همانا خدا بر شما برای من حقی قرار داد، چون حکمرانی شما را به عهده‌ام نهاد، و شما را نیز حق است بر من (خطبه/۲۱۶)». هرچند حقوق متقابل رهبر و پیرو، مفصلاً در خطبه ۲۱۶ و تا حدودی در خطبه ۳۴ به‌صورت متمرکز مورد اشاره قرار گرفته اما با بررسی سایر خطب، نامه‌ها و حکمت‌های نهج‌البلاغه می‌توان مضامینی را مشاهده نمود که به‌صورت مکنون به این مفهوم اشاره دارند. شکایت امام(ع) از عدم انجام وظایف و تکالیف کوفیان نسبت به خود، در واقع اشاره‌ایست ضمنی به این مفهوم (خطبه/۱۵۹، ۸۷ و ...).

در خطبه ۲۱۶ امام(ع) این حق برای خود را از آن جهت مثبت می‌داند که حق در کل مفهومی است دوسویه. چراکه کسی را حقی نیست جز که بر او نیز حقی است، و بر او حقی نیست جز آنکه او را حقی بر دیگری است، که به‌واسطه وجود رابطه ولایت امور از جانب خدا بر طرفین واجب می‌گردد (خطبه/۲۱۶). این رابطه در سازمان می‌تواند بر اساس اسناد سازمانی و قوانین بالادستی، مانند قانون کار باشد.

تناظر حقوق

«پس خدای سبحان برخی از حقهای خود را برای بعض مردمان واجب داشت، و آن حقها را برابر هم نهاد، و واجب شدن حقی را مقابل گزاردن حقی گذاشت (خطبه/۲۱۶)». طبق بیان امام(ع) هر حقی در برابر هر حقی قرار نمی‌گیرد. هوفلد نیز در تقسیم‌بندی خود حق ادعایی را در برابر حق آزادی و حق قدرت را در برابر حق مصونیت قرار می‌هد. هر چند این امر بدیهی به‌نظر می‌آید ولی با بررسی در محیط‌های واقعی سازمان‌ها چنین به‌نظر می‌رسد که توقعات، به‌خصوص از جانب فرادستان، به‌واسطه تکرار و نیز وجود برخی ابزارهای قدرت خاص در

اختیار آنها، تبدیل به تکالیف لایتغیر زیردستان شده است، که با استناد به این دقیقه عقلی می‌بایست اصلاح گردد.

قابلیت تفسیر و ابهام در حقوق

«پس حق فراختر چیزهاست که وصف آن گویند و مجال آن تنگ، اگر خواهند از یکدیگر انصاف جویند (خطبه ۲۱۶)». به بیان امام(ع) قابلیت تفسیر حق در کلام فراخ است، فلذا امکان تفسیر به رای و سفسطه در آن گسترده. اگرچه در مواقف عمل معنای آن مشخص و مسیر تنگ است. فلذا این قابلیت تفسیر، امکان و مجال را برای ابهام گشوده و دست مکلف را برای نقض حق باز خواهد کرد و مقدمه ورود ادراک به مفهوم عدالت را فراهم می‌کند. که با تحلیل ما در خصوص ویژگی‌های عدالت مرادده‌ای مانند شخصی و غیر رسمی بودن و ابهام موجود در سازمان غیر رسمی همخوانی دارد.

نقش قدرت و انگیزه در مفهوم عدالت

امام(ع) در فراز بعدی خطبه با استثناء کردن خداوند از این تلازم «به واسطه قدرت مطلق بر بندگان و جاری بودن عدالت در تمام متصرفاتش (خطبه ۲۱۶)»، به نوعی بر لزوم قدرت و انگیزه در نقض حق اشارت داده‌اند. به عبارتی چنانچه یک طرف بر طرف دیگر حقی داشته باشد اما در طرف مقابل قدرت و نیز انگیزه‌ای برای نقض آن وجود نداشته باشد، مسئله بررسی رفتار منصفانه متفی خواهد بود. ابن میثم اشاره می‌دارد: امام(ع) با دو دلیل، اولویت ذات خداوندی را برای این که تنها علت سودآوری حق متوجه او باشد اثبات می‌فرماید:

۱- خداوند توانایی کامل برای گرفتن حق خود دارد. ۲- هیچ شخصی را بر او حقی نیست، زیرا عدالتش در تمام متصرفاتش جاری است (بحرانی، ۱۳۷۵، ج ۴، ۷۹). چون این قدرت مطلق و عدم وجود انگیزه طبق بیان امام(ع) خَالِصاً لِلَّهِ است، بنابراین مخلوقات غیر خدا، هیچ یک بر دیگری قدرت مطلق نداشته و به واسطه وجود نفسانیات در تمام ابناء بشر این انگیزه نیز برای تعدی وجود دارد. در تایید این برداشت، در بخش دیگری از خطبه امام(ع) بر دسترسی حتی ضعیف‌ترین افراد به منابع قدرت تاکید کرده و بیان می‌دارند، هیچکس هرچند مردم او را خوار شمارند، و دیده‌ها وی را بی‌مقدار، خردتر از آن نیست که کسی را در انجام دادن حق یاری کند یا دیگری به یاری او برخیزد.

در خصوص انگیزه به‌بیان ابن میثم نتیجه منطقی جاری بودن عدالت خداوند در تمام متصرفاتش این است که انگیزه‌ای برای نقض حق بندگان ندارد. بر خلاف بندگان در ارتباط با یکدیگر که به‌واسطه انگیزه‌های نفسانی به عدالت رفتار کردن برای آنها دشوار است (بحرانی، ۱۳۷۵، ج ۴: ۷۸). ابن‌ابی‌الحدید نیز این تعلیل را وارد دانسته و به‌واسطه قدرت مطلق خداوند و نیز عدم انگیزه ستم، دروغ و خلف وعده، تنها کسی که انگیزه خالص دارد را از نقض حق مستثنی می‌داند (ابن‌ابی‌الحدید، ۱۳۹۲، ج ۱۱: ۸۷). امام(ع) در مواضع بسیاری انگیزه‌های نقض حق خود توسط زبردستان را هوای نفس و دنیاطلبی می‌داند (خطبه/۲۵، نامه/۵۳ و...). بنابراین، به‌منظور حداکثر کردن منافع و یا دستکم محدود کردن تأثیرات طرف مقابل این انگیزه در زبردستان نیز وجود دارد (Maner & Mead, 2010: 483).

برخلاف اشاره ضمنی و مستقیم امام(ع) در خصوص وجود قدرت حتی در ضعیف‌ترین افراد جامعه، دانائی فرد و مکی‌نیری (۱۳۹۱) اذعان می‌کنند، تا به امروز به فرآیندهای مهم نفوذ اجتماعی که اهدافی جانبی یا رو به بالا در سازمان‌ها دارند توجه چندانی نشده است (دانائی فرد و مکی‌نیری، ۱۳۹۱: ۵۲).

۲.۴ دلالت‌های ادراکی (توصیفی)

در این بخش با توجه به شفافیت عوامل ادراکی، یعنی، ادراک‌کننده، ادراک‌شونده و زمینه ادراک، دلالت‌های احصائی در قالب این مولفه‌ها قرار داده شد.

ادراک‌کننده

در خصوص برخی از دلالت‌های احصائی تفاوتی نمی‌کند که ادراک‌کننده زبردست باشد یا فرادست اما در مجموع این دلالت‌ها با توجه به فرادست به‌عنوان ادراک‌کننده و زبردست به‌عنوان ادراک‌شونده احصاء شده است. «زشت‌ترین خوی والیان این است که خواهند مردم آنان را دوستدار بزرگ منشی شمارند، و کارهایشان را به حساب کبر و خودخواهی بگذارند، و خوش ندارم که در خاطر شما بگذرد که من دوستدار ستوندم، و خواهان ستایش شنودن... و نخواهم مرا بزرگ انگارید، چه آن کس که شنیدن سخن حق بر او گران افتد و نمودن عدالت بر وی دشوار بود، کار به حق و عدالت کردن بر او دشوارتر است... که من نه برتر از آنم که خطا کنم، و نه در کار خویش از خطا ایمنم، مگر که خدا مرا در کار نفس کفایت کند که از من

بر آن توانا تر است (خطبه ۲۱۶)». امام (ع) در جای جای نهج البلاغه به جنبه‌هایی از شخصیت فرادست - که در این پژوهش به عنوان بخشی از ویژگی ادراک کننده است - و بر ادراک وی از عادلانه بودن رفتار زبردست تاثیر می‌گذارد اشاره کرده‌اند، از جمله دوست داشتن ستایش، خود برحق بینی و مانند آن.

ادراک شونده

«لیکن مرا به نیکی مستایید تا از عهده حقوقی که مانده است برآیم و واجبه‌ها که بر گردنم باقی است ادا نمایم. پس با من چنانکه با سرکشان گویند سخن مگویند و چونان که با تیزخویان کنند از من کناره مجویند، و با ظاهرآرایی آمیزش مدارید و شنیدن حق را بر من سنگین مپندارید، و نخواهم مرا بزرگ انگارید، ... (خطبه ۲۱۶)».

در بعد ادراکی و از منظر ادراک شونده (در اینجا رفتار و ویژگی‌های زبردست)، ویژگی‌هایی را می‌توان یافت که علاوه بر رفتارهای زبردستان - که به طور کلی امام (ع) در خطبه ۲۱۶ با دو عنوان یاری نمودن در حق و مشورت از آن یاد کرده و در خطبه ۳۴ به رئوس آن اشاره می‌نمایند، که عبارتند از: حقی که من به گردن شما دارم، باید که در بیعت وفادار باشید و در رویاروی و پشت سر نیکخواه من باشید و چون فرا می‌خوانمتان به من پاسخ دهید و چون فرمان می‌دهم فرمان برید (خطبه ۳۴) - بر ادراک و رفتار فرادستان نیز تاثیرگذار است. به عنوان مثال امام (ع) اشاره می‌دارند که مرا نستایید تا بتوانم از عهده وظایفی که نسبت به شما بر عهده دارم برآیم و یا دوری از ظاهرسازی و مانند آن. یعنی بخشی از ادراک، رفتار زبردست و حقوق فرادست است که زبردست مکلف به رعایت آن است. البته، شاخص‌های این حقوق در نهج البلاغه به صورت مضامینی مشهود و مکنون مطرح شده که پژوهش‌گر در پژوهشی با روش تحلیل مضمون بدان پرداخته است (حلوائیها، ۱۳۹۸).

زمینه ادراک

حضرت یکی از نتایج منفی عدم رعایت حقوق متقابل را رها کردن راه و مسیر گسترده سنت‌ها و عمل بر اساس هواهای نفس می‌دانند (خطبه ۲۱۶).

اگر سنت‌ها را باورها و رفتار جمعی بدانیم که از نسلی به نسلی منتقل می‌گردد (Thomas, 1997: 800)، هوی در مقابل آن قرار می‌گیرد که عمل بر اساس خواسته‌های فردی است.

بنابراین نتیجه چنین عملی از بین رفتن معیارهای جمعی برای قضاوت و رفتار خواهد بود که در نهایت منجر به از بین رفتن انسجام و وحدت کلمه خواهد شد، که امام(ع) در نامه ۵۳، اقامه سنت‌ها را موجب قوام و پیوستگی مردم می‌داند «وَإِقَامَهُ مَا اسْتَقَامَ بِهِ النَّاسُ قَبْلَكَ» و تبعات بعدی آن از جمله چشم طمع دشمنان به این جامعه و ... بنابراین میان فرهنگ و عدالت به معنی ادای حقوق، رابطه‌ای دوسویه وجود دارد بدین معنی که یکی از منابعی که معیارهای عدالت و زمینه ادراک عدالت را ایجاد می‌کند، فرهنگ و سنت‌ها است و از دیگر سو برپایی عدالت و رعایت حقوق موجب حفظ و تعالی سنت‌هاست. ابن میثم در تفسیر جمله «فَصَلِّحْ بِذَلِكَ أَلْرِّمَانَ» بیان می‌دارد: زمان، زمان صلاح می‌شود، نسبت دادن صلاح به زمان، از باب مجاز است زیرا صلاح در حقیقت به مردم زمان و نظم و هماهنگی کارهای دنیوی و اخروی آنان برمی‌گردد (بحرانی، ۱۳۷۵، ج ۴، ص. ۸۲)، در واقع امام نه تنها روابط دو جانبه را مد نظر قرار داده‌اند بلکه اشاره می‌دارند که کلا جو جامعه نیز در اثر رعایت و یا عدم رعایت این حقوق متقابل متاثر خواهد شد.

۵. یافته‌های پژوهش

با توجه به حصر عقلی حق، در تقسیم آن به قانونی و اخلاقی (طالبی و حسینی نسب، ۱۳۸۸: ۱۶۳) (بدین معنی که حقی وجود ندارد که نه اخلاقی و نه قانونی باشد) و تعلیل ارائه شده در خصوص تلازم و تقابل حق در هر دو قسم حق اخلاقی و قانونی و با عنایت به اینکه حق فرادست در مقابل فرودست جزء حقوق ادعائی است و نیز از منظر عملی (در مقابل منظر مفهومی)، قطعاً فرادستان را حقی است، که در صورت عدم تادیه آن توسط زیردستان بی‌عدالتی رخ داده است. بنابراین با توجه به دوسویگی حق، وجود رابطه تعریف شده میان فرادست و فرودست، و نیز وجود قدرت و انگیزه نقض این حق در زیردستان، ادراک عدالت در فرادستان نیز موضوعیت داشته که البته در ادبیات عدالت سازمانی مغفول مانده است. این ادراک در خصوص فرادستان، به واسطه برخی ویژگی‌های فردی (ادراک‌کننده)، ویژگی‌ها و رفتار زیردستان (ادراک‌شونده) و شرایط زمینه‌ای، شکل گرفته و تعدیل می‌شود.

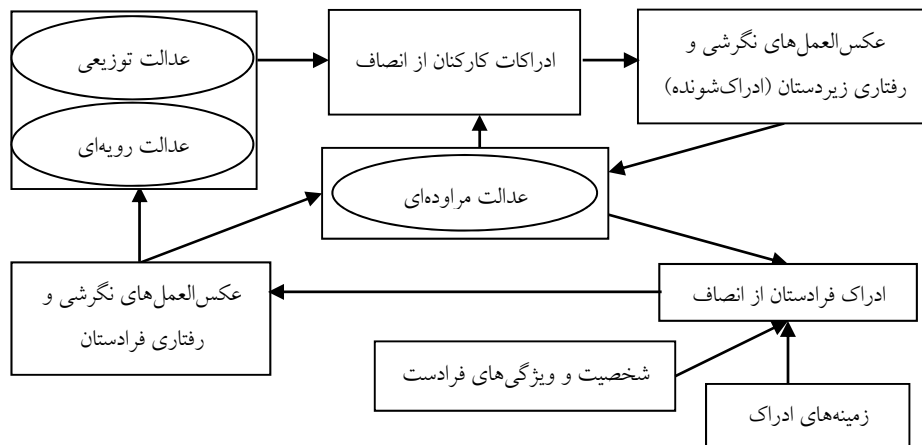
دلالت‌های رفتاری و ادراکی عدالت فرادست در نهج‌البلاغه، در پاسخ به دو پرسش اول پژوهش در جدول زیر خلاصه شده است.

جدول ۱ دلالت‌های اصلی رفتاری و ادراکی عدالت فرادست در نهج البلاغه

دلالات‌های خطبه با تمرکز بر ادراک عدالت فرادست	سهم‌یاری‌های تفصیلی	سهم‌یاری‌های سطح اول
خدای سبحان برخی از حقه‌های خود را برای بعض مردمان واجب داشت، و آن حقه‌ها را برابر هم نهاد، (هر حقی در برابر هر حقی قرار نمی‌گیرد)	تناظر حقوق	بعد هنجاری عدالت فرادست
کسی را حقی نیست جز که بر او حقی است، و بر او حقی نیست جز آنکه او را حقی بر دیگری است	دوسویگی حق	
پس حق فراختر چیزهاست که وصف آن گویند و مجال آن تنگ، اگر خواهند از یکدیگر انصاف جویند	قابلیت تفسیر حق	
اگر کسی را حقی بود که حقی بر او نبود، خدای سبحان است نه دیگری از آفریدگان که عدالت او نمایان است	لزوم انگیزه در نقض حق	
و اگر کسی را حقی بود که حقی بر او نبود، خدای سبحان است نه دیگری از آفریدگان، چه او را توانایی بر بندگان است	لزوم قدرت در نقض حق	
چون حکمرانی شما را به عهده ام نهاد	لزوم رابطه	
پس بر شماست یکدیگر را در این باره اندرز دادن، و حق همکاری را نیکو گزاردن	ادراک‌شونده	
و در برپا داشتن حق میان خود، یاری یکدیگر نمودن		
لیکن مرا به نیکی مستنید تا از عهده حقوقی که مانده است برآیم و واجبه‌ها که بر گردنم باقی است ادا نمایم.		
پس با من چنانکه با سرکشان گویند سخن مگویند		
چونان که با تیزخویان کنند از من کناره مجویند		
پس، از گفتن حق، یا رای زدن در عدالت باز مایستید		
وفاداری در بیعت، نیک‌خواهی در رویاروی و پشت سر، اجابت دعوت، فرمانبرداری (خطبه ۳۴)		
زشت‌ترین خوی والیان این است که خواهند مردم آنان را دوستدار بزرگ منشی شمارند،	ادراک‌کننده	
و کارهایشان را به حساب کبر و خودخواهی بگذارند،		
خوش ندارم که در خاطر شما بگذرد که من دوستدار ستودنم، و خواهان ستایش شنودن		
که من نه برتر از آنم که خطا کنم		
مگر که خدا مرا در کار نفس کفایت کند که از من بر آن تواناتر است		
جز این نیست که ما و شما بندگان و مملوک پروردگاریم و جز او پروردگاری نیست		
و هیچ کس هر چند قدر وی در حق بیشتر بود و فضیلت او در دین		

پیشتر، بی نیاز نیست		
و هیچکس هر چند مردم او را خوار شمارند، و دیده‌ها وی را بی مقدار، خردتر از آن نیست که کسی را در انجام دادن حق یاری کند یا دیگری به یاری او برخیزد.		
کسی که جلال خدا در دیده جان او بزرگ آید، و منزلتش در دل او سترگ، سزاست که به خاطر این بزرگی هر چه جز خداست نزد او خرد نماید،		
شنیدن حق را بر من سنگین میندازد		
نخواهم مرا بزرگ انگارید، چه آن کس که شنیدن سخن حق بر او گران افتد و نمودن عدالت بر وی دشوار بود، کار به حق و عدالت کردن بر او دشوارتر است		
پس کار زمانه آراسته گردد		
رعایت متقابل حقوق بین رعیت و والی موجب الفت بین آنهاست	عوامل زمینه‌ای و جنبه‌های اجتماعی ادراک عدالت	
رعایت متقابل حقوق موجب عزت یافتن قوانین می‌شود		
پس چون رعیت حق والی را بگزارد، و والی حق رعیت را به جای آرد، حق میان آنان بزرگ مقدار شود و راههای دین پدیدار، و نشانه‌های عدالت برجا و ... ، و چشم از دشمنان بسته.		
و اگر رعیت بر والی چیره شود و یا والی بر رعیت ستم کند، اختلاف کلمه پدیدار گردد، و نشانه‌های جور آشکار، و تبهکاری در دین بسیار. ... و تاوان فراوان بر گردن بندگان از پروردگار.		

در پاسخ به سوال سوم پژوهش، با پذیرش امکان ادراک عدالت فرادست و نیز عوامل ادراکی ذکر شده و با توجه به ابزار قدرت زیردست که چنانچه در مبانی نظری مطرح شد، از جنس قدرت غیررسمی است و از مجرای عدالت مرادده‌ای می‌گذرد، به‌زعم ما با ورود این سازه به ادبیات عدالت سازمانی الگوی عدالت سازمانی به شکل زیر خواهد بود.



شکل ۲ مدل پیشنهادی پژوهش

۶. بحث و نتیجه‌گیری

پذیرفتیم که فرادستان صاحب حقند و زیردستان قدرت و انگیزه نقض این حق را دارند. پس موضوع عدالت فرادست نیز امری وارد است. روشن بودن نوع رابطه و تعهد در سازمان، مقوم استدلال تقابل حقوق است. در خصوص انگیزه نیز به واسطه همراه بودن نفسانیات با انسان تفاوتی میان محیط اجتماع و سازمان نیست (با وجود خاص بودن برخی مصادیق)، و امام(ع) دلایل نقض حق خود را هوای نفس، سستی و مانند آن می‌داند. از نظر قدرت و ابزار آن در سازمان نیز بیان شد که زیردستان امکان استفاده از منابع قدرتی را که وابسته به سلسله‌مراتب سازمانی نیست، مانند قدرت تخصص و مرجعیت را دارند.

بر اساس مدل جدید رفتار زیردست به‌عنوان ادراک‌شونده با تاثیر سایر عوامل، ادراک فرادست را شکل می‌دهد. در ادامه، این ادراک شکل‌دهنده رفتار فرادست خواهد بود که با تاثیر سایر عوامل، ادراک زیردست را شکل می‌دهد، که در یک چرخه نامتناهی با خاصیت تجمعی و تزایدی چه در جهت مثبت (افزایش جو عدالت) و چه منفی (افزایش جو بی‌عدالتی)، زمینه ادراکات بعدی هر دو سوی رابطه را فراهم می‌کند. آنچه در مدل جدید مستتر است، عدالت دارای مفهومی چرخشی و بازتابنده است که در تعامل‌های کنشگران شکل گرفته و تعالی می‌یابد. منظور از این چرخه، خاصیت رفت و برگشتی میان فرادست و فرودست و در ادامه تاثیر بر جو جامعه است. اگرچه ویژگی چرخشی در ادبیات مدیریت و سازمان بی‌سابقه نیست و اندرسون و پیرسون آن را در مفهوم بدرفتاری سازمانی مورد کنکاش قرار داده‌اند (Anderson &

(Pearson, 1999)، ما در این پژوهش نشان دادیم که این ویژگی را می‌توان به مفهوم عمیق‌تر عدالت (بدرفتاری سازمانی در واقع زیرمجموعه‌ای از بی‌عدالتی مرادده‌ای است) بسط داد.^۵ باید توجه داشت که این چرخه از رفتار و ادراک بین فرادست و فرودست که در شکل ۲ قابل مشاهده است به تعداد زیردستان یک رهبر شکل گرفته که عنصر مشترک تمام آنها رهبر یک گروه می‌باشد. که خود نشان از اهمیت سازه ادراک عدالت فرادست و لزوم پرداختن به آن دارد. این نگرش ادراک عدالت را از برداشت در لحظه‌ای از زمان و در خصوص رفتار و یا واقعه‌ای خاص، به یک نگرش پویا و فرآیندی در گذر زمان تبدیل می‌کند. نکته‌ای که ممکن است به‌عنوان اشکال مطرح شود این است که، تکالیف زیردستان به‌عنوان حقوق فرادستان از پیش و طبق شرح شغل، مشخص و واضح است (سیدجوادین، ۱۳۸۸: ۱۳۲). در راستای مناسب‌سازی سهم‌یاری‌ها باید گفت، اولاً در محیط سازمان، تمرکز ما بیشتر بر سازمان غیررسمی است، که رفتارهای فراتقشی و تعهدات، کمتر مدون است و قابلیت تفسیر دارند، بنابراین زیردستان می‌توانند بدون تخطی از قوانین از انجام این تکالیف طفره برونند (قاسمی، ۱۳۹۳: ۶۹). ثانیاً مشخص بودن تکالیف به معنی عدم امکان نقض آنها نیست. تقریباً بیشتر نقض حق‌ها، نه به دلیل نبود قانون بلکه به دلیل تخطی از قانون صورت می‌پذیرد.

چنانچه در مدل قابل مشاهده است اگرچه براساس مبانی مطرح در ادبیات جاری عدالت سازمانی فرادست برای اعطاء و یا نقض حق زیردست این امکان را دارد که از کلیه شیوه‌های قدرت در قالب تمامی ابعاد عدالت سازمانی استفاده نماید، اما ابزار قدرت زیردست برای پاسخ به بی‌عدالتی ادراک شده از مجرای عدالت مرادده‌ای می‌گذرد. با توجه به اینکه حق اخلاقی، غیررسمی، محیط بر حق قانونی و فراگیر است و به‌طور مساوی میان انسان‌ها توزیع شده است، این مبانی مقوم برداشت ما در تطابق حق اخلاقی و عدالت مرادده‌ای، که زیربنای آن اخلاق است، به‌عنوان مجرای اعمال قدرت زیردستان و نقض حق فرادستان می‌باشد. علاوه بر تفاوت در ابزار قدرت مورد استفاده تفاوت‌های ماهوی دیگری نیز میان ادراک عدالت فرادست و فرودست وجود دارد، به‌عنوان مثال در حالی که تأثیرات منفی پست و جایگاه به‌عنوان یک عامل زمینه‌ای برای فرادست تأثیر به‌سزایی در شکل‌گیری ادراک وی دارد، این عامل در خصوص زیردست چندان مداخلت نخواهد داشت. در باب فرهنگ نیز اگرچه در نگرش جاری به آن به‌عنوان یکی از عوامل زمینه‌ای و موثر بر ادراک نگریده شده است اما چنین به‌نظر می‌رسد که نگرش‌های جدید جامعه‌شناسی که در مبانی نظری مطرح گردید با برداشت ما از نگرش امام(ع) در باب تأثیر متقابل میان رفتار و فرهنگ هم‌خوانی بیشتری دارد. یعنی از یک

سو فرهنگ به‌عنوان زمینه‌ای است که ادراک در بستر آن شکل می‌گیرد و از دیگر سو به‌فرموده امام(ع) رعایت حقوق متقابل سبب اعتلای سنت‌هاست.

در نظر گرفتن ظاهر زیردست و مانند آن (اگرچه می‌تواند بر رفتار و نگرش مدیر موثر باشد) که اسکات و همکاران به ابتدای مدل مرسوم عدالت سازمانی اضافه کرده‌اند نیز بسیار ساده‌انگارانه و سطحی است و در راستای نگرش جاری به زیردستان به‌عنوان عناصری منفعل و غیر کنشگر و فرادستان به‌عنوان فعال مایشاء می‌نگرد. در حالی که زاویه دید جدید به عدالت، علاوه بر منصفانه بودن نسبت به فرادستان، نسبت به زیردستان نیز عزتمندانه است، چراکه پذیرش تکلیف‌مندی، اذعان به بلوغ فرد است. در این نگرش فرادستان تصمیم‌گیری جدای از فعل و انفعالات مستتر در مفهوم عدالت نیستند که مبرا از ادراک و نقایص ادراکی، عدالت را اعطا و یا دریغ نمایند، بلکه کنشگرانی هستند که تاثیر گذاشته و تاثیر می‌پذیرند. بنابراین اولین و مهمترین نتیجه این پژوهش این است که هم فرادست و هم فرودست می‌توانند در جایگاه ادراک‌کننده قرار گیرند. اما از آنجا که در خصوص فرودست به‌عنوان ادراک‌کننده در ادبیات عدالت سازمانی به تفصیل پرداخته شده است، تمرکز ما صرفاً بر فرادست به‌عنوان ادراک‌کننده بوده است.

البته می‌توان ریشه‌های این نوع نگرش به عدالت را در مفهوم انتظار عدالت یافت. چراکه دستکم بخشی از ادراکات افراد در خصوص عادلانه (ناعادلانه) بودن یک رفتار، از تجربه گذشته آنان سرچشمه می‌گیرد. یعنی انتظار عدالت یا بی‌عدالتی سبب مشاهده عدالت یا بی‌عدالتی خواهد شد. به عبارتی اگر انسان انتظار بی‌عدالتی داشته باشد (به دلیل اینکه در گذشته با وی رفتار ناعادلانه صورت گرفته)، بی‌عدالتی خواهد دید، البته به گفته رضائیان در صورت وجود شواهد بدون ابهام در رد آن، این انتظار کارساز نخواهد بود (رضائیان، ۱۳۸۹: ۶۵-۶۹) که چنانچه در دلالت‌های رفتاری بیان شد ابهام و قابلیت تفسیر از زمینه‌های اصلی در ادراک عدالت است. البته مفهوم انتظار عدالت نیز تنها در خصوص پیش‌زمینه‌های ذهنی زیردستان از عدالت بحث می‌کند و نسبت به سوی دیگر رابطه، یعنی فرادستان، بی‌اعتنا است، که در مدل پیشنهادی این پژوهش، برخلاف مدل کلاسیک عدالت، در خاصیت چرخشی رفتار و ادراک بین فرادست و فرودست که حالت تجمعی دارد، کاملاً مشهود است.

شاید مهمترین چالش در خصوص ادراک عدالت، اطلاق و یا نسبی بودن عدالت است. چنانچه بیان شد از میان دو نگاه رفتاری و ادراکی، این نگرش ادراکی است که مد نظر متخصص سازمان است و نمی‌توان جنبه ادراکی بودن عدالت را نادیده گرفت. شواهد بسیاری

بیانگر این امر است که برداشت افراد در خصوص یک واقعه مشخص می‌تواند متفاوت باشد و از سوی دیگر قضاوت در خصوص عادلانه بودن یک واقعه بر اساس برداشت افراد، عملاً به نسبی‌گرایی خواهد انجامید که کلاً بررسی عدالت را بلاوجه خواهد کرد. اگرچه به تقابل حقوق، خاصه حقوق رهبر و پیرو به‌ویژه در حوزه‌هایی چون فلسفه سیاسی و حقوق پرداخته شده است که به نمونه‌ای از این پژوهش‌ها در قسمت پیشینه پژوهش و مبانی نظری اشاره شد، اما موضوع ادراک عدالت و مدیریت آن چیزی فراتر از شناسایی حقوق طرفین است. چگونگی خروج از این تناقض در کلام امام(ع) تبیین شده است. موضوعی که این پژوهش را کاملاً از پژوهش‌هایی که در باب تقابل حقوق صورت گرفته متمایز می‌سازد. اگرچه زیربنای عدالت در این پژوهش حق است اما، برابر گرفتن این دو مفهوم (حق و عدالت) تساهلی سهل‌انکارانه است. عدالت تجلی حق در تعامل است. آنچه موضوع ادراک را موجه می‌سازد، نه حق، که ابزار قدرت و انگیزه‌های نقض حق است. وقتی زیردستی برای احقاق حق خود به‌جای مذاکره دست به اعتصاب می‌زند و یا به مقام بالاتر رجوع می‌کند خواسته او ولو به حق می‌تواند به‌خاطر شیوه قدرت مورد استفاده موجب ادراک بی‌عدالتی را برای فرادست فراهم نماید. و یا انگیزه‌هایی که رفتار خاصی را شکل می‌دهند چه از منظر عامل و چه از منظر هدف عمل می‌تواند بر ادراک فرد تاثیرگذار باشد. به عبارت بهتر آنچه در مفهوم عدالت ثابت و مطلق است حق و آنچه سبب مداخلت ادراک می‌شود ابزار قدرت و انگیزه‌های عامل و تفسیر این انگیزه‌ها از جانب هدف عمل است. این تفکیک می‌تواند دستمایه خوبی برای تشریح چگونگی پذیرش همزمان نگرش ادراکی و باور به اطلاق حق در پژوهشی جداگانه باشد.

یکی از نقاط مبهم در این مدل، چگونگی تاثیرات خاصیت چرخشی بر جو جامعه است که به منظور تبیین چگونگی این فراگرد نیاز به پژوهشی جداگانه است.

به‌منظور تکمیل سازه مورد نظر لازم است شاخص‌هایی برای عملیاتی‌سازی این ادراک تعریف گردد. شناخت این شاخص‌ها ما را در برابر گستره وسیعی از پژوهش‌ها در این حوزه قرار خواهد داد تا بتوان به رابطه و تاثیر و تاثر این سازه بر سایر مولفه‌های سازمانی به‌عنوان مثال سبک رهبری و نظایر آن پرداخت.

پرداختن به مولفه‌های فرهنگ از جمله سطح پذیرش اختلاف قدرت بر ادراک عدالت فرادست و تبعات آن، زمینه‌ای است که می‌تواند ما را در درک بهتر این سازه در فرهنگ‌های مختلف یاری نماید.

پی‌نوشت‌ها

۱. با هدف معادل‌سازی لاتین این سازه برای نخستین بار در این مقاله واژه "Upward justice" را پیشنهاد می‌کنیم.
۲. این بخش حاصل تعامل چندین باره پژوهش‌گر (مفسر) و متن و تعدیل دائمی نظرات مفسر می‌باشد که حاصل آمیختگی تئوری‌های مختلف به‌عنوان افق مفسر با افق متن است. در پاره‌ای موارد که موضوع از حیطه تخصصی محقق خارج بوده، به‌عنوان مثال مبانی فلسفه حق، مصاحبه‌هایی با خبرگان صورت گرفته است. در ضمن این بخش نمایان‌گر فرآیند شکل‌گیری و بسط این مفهوم در ذهن محقق است، که مجال خوبی برای محک‌روایی مفهوم نیز به‌دست می‌دهد. منظور از استدلال‌های صورت گرفته در این بخش، نه اثبات بیان امام(ع) که تبیین آن است. خروج از مباحث درون‌گفتمانی و یافتن مبنایی مشترک برای گفتگو، سبب خواهد شد زمینه برای تبادل نظر باز شده و به تسهیم دانش بی‌انجامد. استناد به بیان شخصی به صرف عصمت و تقدس وی، اگرچه برای پیروان آن دین و مرام یقین‌آور است اما برای افرادی که خارج از آن گفتمان هستند قانع‌کننده نخواهد بود.
۳. هوفلد حق را به چهار دسته حق ادعائی (که آن را حق در معنی اتم آن می‌داند و تنها در این دسته از حقوق است که حق و تکلیف را متقابل می‌داند. وی حقوق فرادست و فرودست را در ذیل همین دسته قرار می‌دهد.)، حق آزادی، حق قدرت و حق مصونیت تقسیم می‌نماید. این تقسیم‌بندی هوفلد را معروف‌ترین و مقبول‌ترین دسته‌بندی حق در بین فلاسفه حق می‌دانند.
۴. دور هرمنوتیکی
۵. در واقع چگونگی اشاعه جو عدالت در جامعه و نیز حالت تزیادی بین فرادست و فرودست در مدل نهایی قابل نمایش نیست. این مفهوم در پایان‌نامه نویسنده مسئول و مقاله مستخرج از آن که در دست داوری می‌باشد مورد تدقیق قرار گرفته است و به چگونگی شکل‌گیری این مفهوم میان فرادست و فرودست و تسری آن به ناظران و جامعه پرداخته شده است.

کتاب‌نامه

قرآن مجید

نهج‌البلاغه

ابن ابی‌احدید، عبدالحمید بن هبه الله. (۱۳۹۲). شرح نهج‌البلاغه ابن ابی‌الحدید معتزلی، ج ۱، ترجمه غلامرضا لایقی. تهران: کتاب‌نیستان.

افجه، سیدعلی اکبر، محمودزاده، ابراهیم، صالحی صدقیانی، جمشید، ادبی فیروزجایی، محسن. (۱۳۹۴). الگوی هماهنگی گونه‌های قدرت با گونه‌های تغییر و اثر این هماهنگی با عملکرد شرکت‌ها،

فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). سال بیست و سوم، شماره ۷۷، بهار و تابستان ۹۴، ص ۱۸۷-۲۱۹.

افجه‌ای، سیدعلی اکبر. (۱۳۹۳). مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت.

اکبری، یونس، طالب، مهدی، ایمانی جاجرمی، حسین. (۱۳۹۷). هرمنوتیک حدس و گمانی به‌مثابه روش پژوهش در علوم اجتماعی، فصلنامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره هفتم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۷، ص ۵۷۹-۵۹۸.

بحرانی، کمال‌الدین میثم. (۱۳۷۵). شرح نهج‌البلاغه ابن میثم، ج ۴، ترجمه حبیب‌اله روحانی و سید محمد صادق عارف، مشهد: بنیاد پژوهشهای اسلامی آستان قدس رضوی.

بشیریه، حسین. (۱۳۸۲). دیباچه‌ای بر فلسفه عدالت، فصلنامه ناقد شماره ۱، صص ۱۱-۵۶.
پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۳). درآمدی بر روش پژوهش علمی (فراگرد تدوین رساله پژوهشی و دفاع از آن)، تهران: انتشارات میدانچی.

جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۸۴). حق و تکلیف در اسلام، تهران: انتشارات اسراء.

حاجی اسماعیلی، محمدرضا، بنائیان اصفهانی، علی. (۱۳۹۴). بررسی عینی‌گرایی و نسبی‌گرایی در هرمنوتیک نصر حامد ابوزید و تأثیر آن بر بعضی برداشت‌های تفسیری وی از قرآن، فصلنامه اندیشه دینی دانشگاه شیراز، دوره ۱۵، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴، پیاپی ۵۴، صص ۲۹-۴۶.

حلوائیها، وحیدرضا. (۱۳۹۸). الگوی ادراک فرادستان از عدالت و عدالت‌به‌عنوان مفهومی چرخشی و بازتابنده در پیکره اجتماعی سازمان، پایان‌نامه دکتر. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.

حلوائیها، وحیدرضا. (۱۳۹۸). تبیین مولفه‌های ادراک عدالت در فرادست از دیدگاه امام علی علیه‌السلام، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۷، شماره ۴، صص ۱۳۰-۱۰۵.

دانائی‌فرد، حسن. (۱۳۹۵). مطالعات دلالت‌پژوهی در علوم اجتماعی و انسانی: بنیان‌ها، تعاریف، اهمیت، رویکردها و مراحل اجراء، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، سال ۲۲، شماره ۸۶، صص ۳۹-۷۱.

دانائی‌فرد، حسن، مکی‌نیری، پریسا. (۱۳۹۱). فهم نظریه فرآیند مدیریت فرادستان در سازمان: پژوهشی کیفی در راهبردهای نفوذ به بالا، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۲، پاییز ۱۳۹۱، صص ۵۱-۶۹.

دلوکویو، ژرژویو. (۱۳۹۵). بررسی تاریخی-فلسفی عدالت، ترجمه مصطفی بونسی، تهران: نشر پرسش.
رایبیز، استیفن پی. (۱۳۸۶). تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانیف حسن دانائی‌فرد. تهران انتشارات صفار.

ادراک عدالت در فرادست ... (وحیدرضا حلوائیها و سعید صحت) ۹۱

رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۹). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها، ج ۲، ترجمه علی پارسائیان و سعیدمحمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رالز، جان. (۱۳۹۳). نظریه‌ای در باب عدالت، ترجمه مرتضی نوری. تهران: انتشارات نشر مرکز.

رضاییان، علی. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، تهران: انتشارات علم و ادب.

رضاییان، علی. (۱۳۸۹). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران: انتشارات سمت.

رفعت، محسن. (۱۴۰۰). رفتارشناسی تحلیلی از رهبری اخلاق مدارانه امام علی (ع) در جنگ جمل مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه. پژوهش‌نامه علوی 2021.6852/doi: 10.30465/alavi.2021.6852, 109-141. J2(23).

ریتزر، جورج. (۱۳۸۸). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی. تهران: انتشارات علمی.

سکاران، اوما. (۱۳۹۵). روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران: مرکز آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری.

سهرابی، حیدر. (۱۳۹۶). تکالیف و حقوق متقابل دولت و ملت در پرتو سیره سیاسی امیر مومنان علی (ع)، فصلنامه مدیریت اسلامی. سال ۵۲، شماره ۱، ص ۱۷۵-۱۹۷.

سیدجوادین، سیدرضا. (۱۳۸۸). مبانی مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

سیدطباطبائی، سیدمهدی، فریدونی، سینا. (۱۳۹۶). «الگوی استخراج نظام مسائل آموزش و پرورش کشور مبتنی بر بیانات حضرت امام خامنه‌ای حفظه‌الله تعالی»، فصلنامه پژوهش در تعلیم و تربیت اسلامی، سال ۲۵، دوره جدید، شماره ۳۴، ص ۱۳۱-۹۵.

شوشتری، قاضی نور الله. (۱۴۰۹ق). احقاق الحق و ازهاق الباطل، ج ۱، قم: مکتبه آیت الله المرعشی.

صرفی، زهرا، پورکاوین، زینب. (۱۴۰۱). عدالت فردی در نامه‌های امیرالمؤمنین امام علی علیه‌السلام به کارگزاران در نهج البلاغه. پژوهش‌نامه علوی 2022.794/doi: 10.30465/alavi.2022.794, 31-58. J3(25).

صیادی، سعید، محمدی، محمد. (۱۳۸۸). «رویکرد نظری استراتژی منابع انسانی»، فصلنامه مدیریت، سال ششم، شماره ۱۳، بهار ۱۳۸۸، ص ۴۶-۵۵.

طالبی، محمدحسین، حسینی‌نسب، سیدمصطفی. (۱۳۸۸). «تبیین حق از نگاه هوفلد (قسمت نخست)»، فصلنامه حکومت اسلامی، سال چهاردهم، شماره اول، ص ۱۵۵-۱۸۸.

طالبی، محمدحسین، طالبی، علی. (۱۳۹۳). «انواع حق در دانش فلسفه حق»، فصلنامه دانشگاه قم، سال شانزدهم، شماره اول، شماره پیاپی ۶۱، ص ۷-۳۲.

فون هایک، فردریش اگوست. (۱۳۹۲). قانون، قانون‌گذاری و آزادی، ج ۲، ترجمه مهشید معیری و موسی غنی‌نژاد. تهران: انتشارات دنیای اقتصاد.

- قاسمی، احمدرضا. (۱۳۹۳). «بررسی نقش میانجی رفتارهای شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی (بررسی یکی از فروشگاه‌های زنجیره‌ای شهر تهران)»، *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۲، شماره ۱. بهار ۱۳۹۳، صص ۶۳-۸۲.
- کرسول، جان دلیو (۱۳۹۴)، طرح پژوهش: (رویکردهای کمی، کیفی و شیوه ترکیبی)، ترجمه حسن دانائی فرد و علی صالحی، تهران: انتشارات کتاب مهربان نشر.
- کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۳۶۹). *اصول کافی*، ج ۷، بیروت: انتشارات دارالتعارف للمطبوعات.
- گراوند، مجتبی، ولوی، علی محمد، نظرزاده، زهرا. (۱۴۰۱). تحلیل گفتمان انتقادی عدالت توزیعی در سیره علوی(ع) با تکیه بر نامه ۵۳ نهج البلاغه. پژوهش‌نامه علوی. doi: 10.30465/alavi.2022.7964. 13(25), 293-320.
- محققیان، زهرا. (۱۳۹۷). «مشابهات لفظی قرآن کریم براساس رویکرد تاریخ ادبی هرمنوتیک»، *فصلنامه پژوهش‌های ادبی قرآنی*، سال ششم، شماره اول، صص ۴۳-۷۱.
- محمدپور، احمد. (۱۳۸۹). *روش در روش (دریاره ساخت معرفت در علوم انسانی)*، تهران: انتشارات جامعه شناسان.
- نبویان، سید محمود. (۱۳۸۶). «حق و تکلیف و تلازم آنها»، *فصلنامه معرفت فلسفی*. سال پنج، شماره دوم، زمستان ۱۳۸۶، صص ۲۱۷-۲۵۳.

- Andersson, L., & Pearson, C. (1999). "Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace". *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). "Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research". *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Cropanzano, R., Ambrose, M., (2015). *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*. New York, NY 10016.
- Cropanzano, R., Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 12, 317-372.
- Cropanzano, R., Li, A., Benson, L., (2011). "Peer justice and teamwork processes". *Group and Organization Management* 36 (5), 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.
- Dirks, K., (2000). "Trust in Leadership and Team Performance: Evidence From NCAA Basketball". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 6, 1004-1012

- Goldman, Barry, Cropanzano, Russell, (2014). "'Justice' and 'fairness' are not the same thing". *Journal of Organizational Behavior*, wileyonlinelibrary.com, DOI: 10.1002/job.1956.
- 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, 731-744.
- Li, A., Cropanzano, R., (2009). "Fairness at the group level: interunit and intraunit justice climate". *Journal of Management* 35 (3), 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, 482-497.
- Naumann, S.E., Bennett, N., 2000. A case for procedural justice climate: development and test of a multilevel model. *Academy of Management Journal* 43 (5), 881-889.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior (13th ed.)*. Boston: Pearson.
- 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, 1597-1609.
- Thomas A. Green (1997). *Folklore: an encyclopedia of beliefs, customs, tales, music, and art*. ISBN 978-0-87436-986-1. Retrieved 5 February 2011.