

تبیین عدالت به عنوان مفهومی چرخشی و بازتابنده در پیکره اجتماعی سازمان
(مبنتی بر خطبه ۲۱۶ نهج البلاغه)

وحیدرضا حلوائیها*

تاریخ دریافت: ۹۹/۹/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۹/۷

چکیده

عدالت مفهومی است تعاملی. اما نگاه رایج در ادبیات عدالت سازمانی، نگرشی تک‌بعدی است، که زیردستان همواره در جایگاه ادراک‌کننده و فرادستان در جایگاه عامل بوده‌اند. طبق بیان امام علی (علیه السلام) در نهج البلاغه امکان نقض حق فرادستان توسط زیردستان و در نتیجه ادراک بی‌عدالتی در آنها نیز وجود دارد. تلاش داریم در پژوهشی کیفی، با استفاده از تحلیل منطقی، متکی بر مبانی هرمنوتیک نسبی‌گرا، به تبیین این ادراک و خاصیت چرخشی نهفته در مفهوم عدالت، که در خطبه ۲۱۶ بدان اشاره شده بپردازیم. با انتخاب خطبه، به عنوان متن و امتزاج آن با تئوری‌های مدیریتی به عنوان افق مفسر، به تفسیر متن همت گماشته شد. با بازگشت دائم به متن اصلی و تطبیق برداشت‌ها با دو شرح ابن میثم و ابن ابی‌الحدید تلاش شد از تفسیر به رای جلوگیری و روایی افزایش یابد.

یافته‌ها نشان می‌دهد، ادراک عدالت فرادستان سازه‌ای است که تاکنون در ادبیات عدالت سازمانی مغفول مانده، علاوه بر آن، ادراک عدالت، مفهومی است چرخشی، از ادراک و رفتار بین زیردستان و فرادستان، که با تأثیری که بر ناظرین دارد جو سازمان را نیز متأثر می‌سازد و آغازگر این جو در درون سازمان‌ها فرادستان و ادراکات آنهاست، بنابراین بهترین نقطه مداخله برای مدیریت این چرخه (بر خلاف گرایش جاری که بر مدیریت رفتار فرادستان و ادراک زیردستان متمرکز بوده) ادراکات فرادستان در این خصوص است، که با لحاظ کردن معیارهایی در مرحله، گزینش، آموزش، ارتقاء مدیران و نیز

halvaeiha@gmail.com

*. دکترای دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری (نویسنده مسئول)

کنترل‌های سازمانی می‌توان این چرخه را در جهت مثبت و ارتقاء مفهوم عدالت در سازمان مدیریت کرد.

واژگان کلیدی

نهج البلاغه، عدالت سازمانی، ادراک عدالت در فرادستان، خاصیت چرخشی، جو عدالت، هرمنوتیک نسبی‌گرا.

۱. مقدمه

یکی از مهمترین عوامل موثر در اداره سازمان که نقش بسزایی در انگیزش افراد دارد، عدالت است. از نقطه نظر مذهب به موضوع عدالت، عدالت همسنگ با معاد، نبوت و امامت و در ذیل توحید یکی از اصول مذهب است و اگر آن را در مفهوم توازن و تناسب در نظر آوریم (مطهری، ۱۳۷۵: ۵۴) در واقع موجودیت و قوام عالم بر آن استوار است. از منظر اجتماعی عدالت نخستین فضیلت نهادهای اجتماعی است (رالز، ۱۳۹۳: ۴۳)، در رابطه با سازمان اگر مؤلفه‌های موثر بر خروجی‌های سازمانی و رفتاری را به چند مفهوم فرو بکاهیم قطعاً یکی از مهمترین آنها عدالت خواهد بود (رایینز^۱ و جاج^۲، ۲۰۰۹: ۲۰۰). هر چند عدالت مفهومی است که پژوهش‌های زیادی در مورد آن صورت پذیرفته و از بدو مطرح شدن آن در حوزه مباحث سازمانی ابعاد مختلفی از آن مکشوف شده است، اما با توجه به اذعان خبرگان در تازگی و موضوعیت داشتن آن (کروپانزانو^۳ و گرینبرگ، ۱۹۹۷: ۳۱۷) به نظر می‌رسد هنوز هم نکات و ظرائف بکر و دست نخورده‌ای وجود دارد که شناخت آنها می‌تواند در مدیریت بهتر این مفهوم کمک نماید و بر این باوریم که کلام امام(ع)، به عنوان سمبل و تجسم عدالت، منبعی زاینده برای جستجوی این نکات خواهد بود. حلوائیها (۱۳۹۸) در تز دکترای خود مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه با شیوه داده بنیاد، نگرشی جدید به عدالت سازمانی را با معرفی مفهومی تحت عنوان ادراک عدالت فرادست، برای نخستین بار بسط داد. یکی از مهمترین ویژگی‌های مطرح شده در این نگرش، خاصیت چرخشی نهفته در ادراک عدالت است که در این پژوهش در پی تبیین آن بر پایه آموزه‌های دینی به‌ویژه بیانات امام علیه السلام در نهج البلاغه هستیم.



۱. Robbins

۲. judge

۳. Greenberg

۱. بیان مسئله

اگر عدالت را به معنی دادن حق به صاحب حق تعریف نماییم (رضائیان، ۱۳۸۹: ۳۷)، و آن را بویژه از منظر عملی تعیین ملاک برای داوری درباره اعمال متقابل آدمیان بدانیم (بشیریه، ۱۳۸۲: ۱۲)، آنگاه، آیا نادیده گرفتن ادراک عدالت در فرادستان و نگاه یک‌جانبه به حقوق زیردستان به معنی زیر سوال بردن عدالت در معنای گسترده آن نیست؟ آیا چنین نگاهی که به یک سوی رابطه بی توجه است، یک تعادل شکننده و زودگذر را باعث نمی‌شود، و در نهایت همین تعادل شکننده موجب از بین رفتن کلیت عدالت در سازمان نخواهد شد؟ از این منظر نادیده گرفتن ادراک عدالت در فرادستان به معنی برهم خوردن تعادل و ناقض عدالت است (مطهری، ۱۳۷: ۵۴). بر هم خوردن و از بین رفتن عدالت تبعاتی دارد که ذکر آن به کرات در سایر پژوهش‌ها صورت گرفته و بیان آنها تنها تکرار مکررات است. بنابراین، اگر در خصوص ادراک عدالت در زیردستان (کروپانزانو و گرینبرگ، ۱۹۹۷: ۳۱۹) و همکاران هم‌سطح (لی^۱ و کروپانزانو، ۲۰۰۹، ۵۶۷) به تفکیک، سخن به میان می‌آید (کروپانزانو و مولینا^۲، ۲۰۱۵: ۳۷۹-۳۸۳)، - که به دلیل تفاوت در دلایل، زمینه‌ها، شیوه‌های اعمال قدرت، تفاوت در مدیریت این ادراکات و ابزارهای کنترلی آن ناچار به این تفکیک هستیم- نادیده گرفتن ادراک عدالت در فرادستان به عنوان یکی از اصلی‌ترین بازیگران سازمان، تصویری از عدالت ارائه می‌دهد که ناقص، گمراه‌کننده و دارای اعوجاج است و با تعریف کلان عدالت به معنی توازن در تعارض خواهد بود. مسئله اصلی این پژوهش و یکی از قطعات گم‌شده‌ای که باعث گردیده به زعم اندیشمندان این حوزه، موضوع عدالت کماکان جزء مسائل جاری سازمان‌ها باشد، همین نادیده گرفتن ادراک عدالت در فرادستان است.

بنابراین، اگر طبق بیان امام علی^{علیه السلام} عدالت را در یک چرخه دائمی در کنش و واکنش میان فرادست و فرودست بدانیم (خطبه/۲۱۶) آنگاه:

مفهوم عدالت در سازمان که تا کنون به صورت خطی لحاظ گردیده، چگونه خواهد بود؟
جو سازمان چه تاثیری از رعایت یا عدم رعایت این حقوق متقابل خواهد پذیرفت و این تاثیر به چه شکل رخ خواهد داد؟

بهترین نقطه مداخله به منظور مدیریت ادراک عدالت در سازمان در کجای این چرخه خواهد بود؟

Li ۱.

Molina ۲.

به منظور تبیین شفاف‌تر مسئله پژوهش باید گفت مسأله این نیست که فرادستان در ایجاد جو عدالت یا بی‌عدالتی در سازمان تاثیرگذار هستند، که این امری بدیهی است اما به عنوان پیش درآمد بحث، همین نکته بدیهی، بسیار حائز اهمیت است، که چرا تا کنون با وجود اشراف به این نقش پر اهمیت، موضوع ادراک عدالت در خود این افراد - که اهمیت و گستردگی تاثیر آنها پذیرفته است - نادیده انگاشته شده.

۲. ضرورت و اهمیت پژوهش

از آنجا که فرادستان جزء تاثیر گذارترین افراد در سازمان هستند، و به بیان امام (علیه السلام) به مانند ریسمانی محکم است که مهره‌ها را متحد ساخته به هم پیوند می‌دهد (خطبه ۱۴۶) و باتوجه بر تاثیر هر گونه ادراک در آنها، که مقدمه رفتارشان خواهد بود (رابینز و جاج، ۲۰۰۹: ۱۳۹) تاثیرشان بر مجموعه بسیار بیشتر از هر کنشگر دیگری خواهد بود، لذا، آگاهی، حساسیت و کسب شناخت نسبت به این ادراک و چگونگی شکل‌گیری آن، و میزان تاثیر آن بر فرآیند ادراک عدالت در سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود. از سویی نادیده گرفتن تاثیر عوامل اجتماعی در شناخت مفهوم عدالت و نگرش سطحی به ادراک عدالت، به عنوان برون‌داد یک رفتار و یا واقعه مجزا، سبب درکی ناصحیح از این مفهوم خواهد شد که تاثیر منفی بر مدیریت این مفهوم خواهد داشت.

۳. روش پژوهش

شیوه به کار رفته در این پژوهش، کیفی تک‌روشی است. جمع‌آوری داده‌ها اسنادی و تحلیل داده‌ها بر اساس هرمنوتیک متن و استدلال استقهامی است.

هرمنوتیک دانشی است که نظریه‌های مربوط به فهم [هر چیز به ویژه متن] را مورد بررسی قرار می‌دهد (واعظی، ۱۳۹۳: ۳۰) و در یک دسته‌بندی هرمنوتیک را به دو نوع هرمنوتیک عینی‌گرا (مقدم) و نسبی‌گرا (معاصر) تقسیم کرده‌اند (حاجی اسماعیلی و بنائیان اصفهانی، ۱۳۹۴: ۳۰-۳۳). در این پژوهش تاکید ما بر شیوه نسبی‌گرا و مشخصا هرمنوتیک گادامر است.

از نظر گادامر انتظار ما از روش نه اثبات واقعیت یا حقیقت، که رساندن متعاطیان حقیقت به یک نقطه قابل توافق و اشتراک است (مسعودی، ۱۳۸۶: ۵۴).^۱

۱. تاکنون بیشتر پژوهش‌های تفسیری در کشور مبتنی بر فلسفه هرمنوتیک شلایرماخر و دیلتای بوده است (اکبری، طالب و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۸۱)، که تشابه زیادی نیز با شیوه تفسیر دانشمندان اسلامی دارد (واعظی، ۱۳۸۸: ۱۲۰) هرچند که در پژوهش‌های صورت گرفته در علوم اجتماعی این روش هنوز مغفول مانده است (اکبری، طالب حسینی ایمانی، ۱۳۹۷: ۵۹۶).

روش اصلی اعتبار سنجی هفت کانون کوال برای داوری پژوهش‌های هرمنوتیک می‌باشد. ذیلاً به هفت کانون کوال برای داوری پژوهش‌های هرمنوتیک به ویژه هرمنوتیک معاصر و نسبی‌گرا (اکبری، طالب حسینی ایمانی، ۱۳۹۷: ۵۹۲) اشاره می‌گردد که هدایت‌گر ما در تفسیر بوده‌اند:

۱. رفت و برگشت میان کل و جزء. ۲. رسیدن به انسجام درونی فارغ از تناقض منطقی. ۳. آزمون تفسیر با کلیت متن و سایر تفاسیر. ۴. خود مختاری متن یعنی تفسیر متن بر اساس قالب مرجع. ۵. حساس بودن نسبت به بستر اجتماعی متفاوتی که ممکن است معانی در آن وارد شوند. ۶. شناخت پیش فرض‌ها در حد امکان و استفاده از آنها برای فهم بهتر متن. ۷. وجود نوآوری و خلاقیت (محمدپور، ۱۳۸۹: ۲۹۵).

چنانچه هدف، پی بردن به مقصود مولف باشد، آنگاه هرمنوتیک عینی‌گرا مرجح است (دانانی فرد، امرالهی بیوکی، ۱۳۹۷: ۵۱) و چنانچه هدف ارائه مفهومی نو باشد که مسئله‌ای در زمان و مکان حال را مبتنی بر متن گره‌گشایی کند، آنگاه، هرمنوتیک نسبی‌گرا که بیشتر مفسر محور است و شرایط زمانی و مکانی مفسر را لحاظ می‌کند و نو به نو شدن را در ذات خود دارد (حاجی اسماعیلی و بنائیان اصفهانی، ۱۳۹۴: ۳۳) برتری خواهد داشت.

یکی از ویژگی‌های علوم اجتماعی که چند سالی است مسئله تولید علم بومی را نیز برجسته نموده وابستگی آن به شرایط زمان و مکان است (محمدپور، ۱۳۹۷: ۲۸) از منظر هرمنوتیک معاصر دلیل رجوع به متن و تاویل آن، حل معضل و مسئله‌ای با نوآوری در تفسیر است (اکبری، طالب و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۹۵). بنابراین، استفاده از این شیوه در پژوهش‌های حوزه‌های کاربردی نظیر مدیریت موجه‌تر می‌نماید (دانانی فرد و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۵). پافشاری در استفاده از شیوه تفسیر مرسوم، انفعال را به همراه خواهد داشت که هرگز منتهی به نوآوری نخواهد شد (پورعزت، ۱۳۹۳: ۲۳) و باعث شده پس از نشر نظریه‌های نوین در غرب، سیل پژوهش‌های تطبیقی‌ای راه بیفتد که در پی کشف تشابهات این نظریه با متونی مانند نهج‌البلاغه باشد. بنابراین در این پژوهش ایده اولیه و جانمایه پژوهش، که یک پژوهش را برجسته می‌سازد (پورعزت، ۱۳۹۳: ۹-۲۰)، از خطبه ۲۱۶ نهج‌البلاغه اخذ گردیده ولی تاویلاً، بیشتر مفسر محور و مبتنی بر افق دید مفسر بوده است. مفسران اسلامی نیز بر این نوع استفاده از براهین قطعی علمی که صحت آنها در عالم واقع به اثبات رسیده صحه گذاشته‌اند (جوادی آملی، ۱۳۸۱: ۵۸).

هرمنوتیک گادامر، یکی از انواع معاصر و نسبی‌گرای هرمنوتیک است (دانانی فرد و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۵) در هرمنوتیک گادامر اگر متن، پاسخگوی افق انتظارات مخاطب شد، آنگاه مورد توجه قرار می‌گیرد. از این منظر اثر یا متن یک پاسخ به پرسش مخاطب است (محققیان، ۱۳۹۷: ۴۷). بر اساس این فلسفه مفروضات ما ضرورتاً مانع فهم نیستند؛ بلکه پیش شرطها و راهنمای آن هستند (حاجی اسماعیلی و بنائیان اصفهانی، ۱۳۹۴: ۳۸). البته روش‌شناسی وسیله‌ای است برای قضاوت درست و تضمین‌کننده این امر که قضاوت‌ها یا نتایج پژوهش تنها ذهنیت فردی محقق نیستند (اکبری، طالب حسینی ایمانی، ۱۳۹۷: ۵۸۳) بنابراین، باید برخی توافقات و اصول و قواعد کلی در مورد کدگذاری و رمزگشایی متون وجود داشته باشد تا از آن طریق افراد بتوانند نمادها را ایجاد و تفسیر کنند. این قواعد برای ایجاد تفسیرهای یکسان از متن ایجاد نشده‌اند، بلکه به عنوان راه‌کاری برای جلوگیری از سوء تفسیر در نظر گرفته می‌شوند (دانانی فرد و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۶).

یک اصل را نیز باید به عنوان زیربنای اصول فوق بدان‌ها افزود. استدلال استفهامی (محمدپور، ۱۳۹۷: ۷۴) یا بدهت عقلی (مسعودی، ۱۳۸۶: ۵۱) که یکی از پایدارترین و قدیمی‌ترین شیوه‌ها در کلیه مکاتب علمی است (سلیمی، ۱۳۹۳، ص. ۷۹). از منظر اسلام نیز یکی از منابع عقل است و دیگری وحی و ابزار کشف و استخراج، استنباط (لطفی، نقی‌زاده، و رحیم‌نیا، ۱۳۹۶: ۱۳).

در این پژوهش بدواً افق دید مفسر به عنوان دانش آموخته رشته مدیریت مشخص گردید. سپس با طرح پرسش‌های مشخص بوجود آمده برای مفسر در محیط واقعی و نیز مطالعه پیشینه پژوهش و آگاهی از متن نهج البلاغه، متون مرتبط شناسایی و به تفسیر آنها همت گمارده شد. پس از استخراج معانی، فحوای مورد نظر برای تفسیر، با دو تفسیر معروف از نهج البلاغه یعنی شرح ابن ابی‌الحدید و شرح ابن میثم تطبیق داده شد و برای تایید برداشت صورت گرفته به بخش‌های دیگر نهج البلاغه از جمله سایر بخش‌های همین خطبه، خطبه ۳۴ و نامه ۵۳ رجوع گردید. در نهایت این بخش تشکیل‌دهنده تفسیر، یعنی، افق متن، با مباحث مطرح در پژوهش‌های مدیریت به عنوان افق مفسر به منظور تشریح متن تلفیق شد. البته هدف از بیان و کار بست تئوری‌های نوین به عنوان افق دید مفسر، اول اشاره به کاستی‌های موجود است و به تبع آن چگونگی رفع این نقایص و دوم ایضاح در تشریح و نه اثبات بیانات امام علیه السلام.

۴. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

به مفهوم عدالت در کل از دو منظر توصیفی و ادراکی نگریسته شده است (سلیمی، ۱۳۹۳: ۳۵). از منظر ادراکی (که توجه خاص اندیشمندان حوزه سازمان نیز بر همین جنبه متمرکز است). پژوهش‌ها در زمینه عدالت سازمانی در دو سطح فردی و گروهی توسعه یافته است (کروپانزانو و مولینا، ۲۰۱۵: ۳۷۹). در سطح فردی می‌توان به ابعاد عدالت اشاره کرد، که عبارتند از: عدالت توزیعی، به معنی انصاف در تخصیص‌ها (گاش^۱، سکی‌گاجی^۲ و همکاران، ۲۰۱۷: ۱۳۰)، عدالت رویه‌ای، بدین مضمون که روال تقسیم این تخصیص‌ها چگونه است (جک^۳، ویلدسکات^۴ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۵)، عدالت مراوده‌ای،

۱. Ghosh

۲. Sekiguchi

۳. Dijke

۴. Wildschut

که به میزان احترام در مراودات اشاره دارد (جانگ^۱ و اسکات^۲، ۲۰۱۷: ۲۴)، عدالت اطلاعاتی، که مرتبط است با میزان در جریان قرار گرفتن از چگونگی فرایندها و تخصیصها (رادل^۳، کلکوئیت^۴ و همکاران، ۲۰۱۷: ۱۶)، عدالت کلی، دال بر برداشت کلی کارکنان از عدالت، ورای ابعاد سه و یا چهارگانه عدالت (امبروز^۵ و شمیک^۶، ۲۰۰۹: ۴۹۱) و عدالت معطوف به نهاد، که منظور برداشت کارکنان از انصاف در نهادهایی مانند، سرپرست، سازمان و نظایر آن، جدای از تخصیصها و فرایندها است (راپ، شاو و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۶۱).

در سطح گروهی نیز سرفصل‌هایی مبتنی بر تئوری پردازش اجتماعی (SIP) (سالز نیک^۷ و ففر^۸، ۱۹۸۷: ۲۲۴-۲۵۳) و مدل جذب، گزینش و پالایش (ASA) (اشناید^۹ و همکاران، ۱۹۹۵: ۷۴۷-۷۷۳) مطرح گردیده است. از جمله؛ جو عدالت، که منظور از آن همگرایی ادراکات افراد نسبت به نهادی خارج از گروه، مانند سرپرست است (لی و کروپانزانو، ۲۰۰۹: ۵۶۷) و عدالت همکار، به مفهوم ادراک عدالت نسبت به نهادی در درون گروه و همسطح با فرد ادراک کننده (کروپانزانو و مولینا، ۲۰۱۵: ۳۸۳). مبحثی نیز با این مفهوم که چه چیز عدالت فرادست را بر می‌انگیزد؟ توسط کروسگارد و همکارانش در سال ۱۹۹۸ پی‌ریزی گردید، که اشاره دارد به ویژگی‌های شخصی زیردست که باعث می‌شود رفتار مدیر را از منظر عادلانه بودن تحت تاثیر قرار دهد (کروسگارد^{۱۰}، ریمف^{۱۱} و همکاران، ۱۹۹۸: ۷۳۲).

بر اساس پیشینه ذکر شده، مدل مرسوم در عدالت سازمانی تاکنون بدین شکل بوده که زیردستان رفتار فرادستان را از منظر ابعاد چهارگانه عدالت چگونه ارزیابی می‌کنند و این ارزیابی چه تاثیری بر رفتار

۱. Jung

۲. Seock

۳. Rodell

۴. Colquitt

۵. Ambrose

۶. Schminke

۷. Salancik

۸. Pfeffer

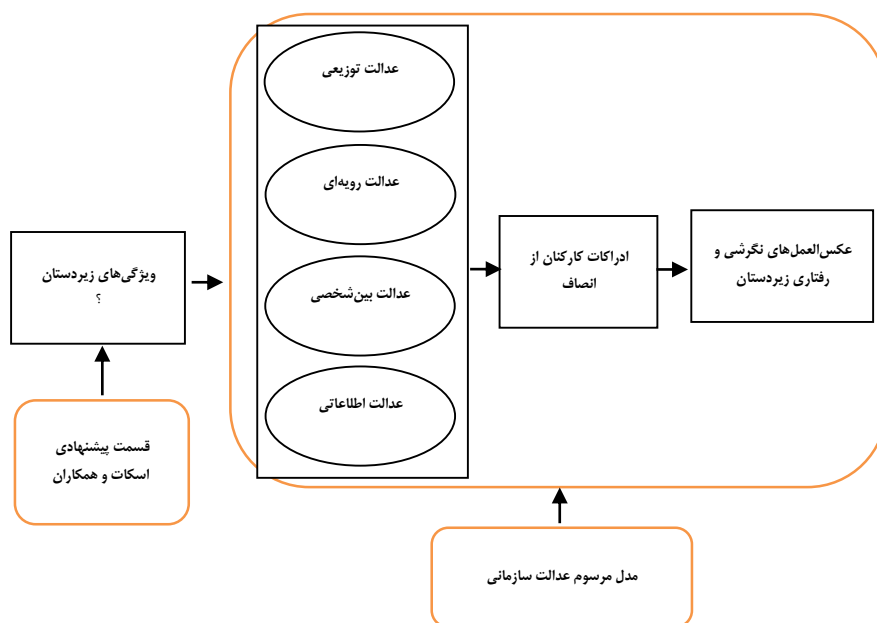
۹. Schneider

۱۰. Korsgaard

۱۱. Rymph



آنها دارد. اسکات و همکاران بر اساس گفته‌های کورسگارد و همکاران بخشی را تحت عنوان «ویژگی‌های زیردست که بر رفتار عادلانه مدیر تاثیر می‌گذارد» به ابتدای این مدل افزودند (شکل ۱).



شکل ۱ چارچوب کلی ادراک عدالت سازمانی (اسکات، کلکوئیت و زاپاتا فلین^۱، ۲۰۰۷)

نگاهی اجمالی به نقاط عطف پژوهش‌های صورت گرفته و از منظر جایگاه ادراک کننده و ادراک شونده، یا عامل و هدف عمل، همواره فرادستان در جایگاه عامل و زیردستان به عنوان هدف عمل بوده‌اند (کروپانزانو، لی و بنسون، ۲۰۱۱: ۵۶۸) و تاثیر رفتار زیردست بر چگونگی رفتار مدیر نادیده انگاشته شده (کورسگارد، ریمف و همکاران، ۱۹۹۸: ۷۳۲)، تنها در بحث عدالت همکار این ساختار شکسته شده و عدالت در میان همکاران همسطح مورد بررسی قرار گرفته است (کروپانزانو، لی و همکاران، ۲۰۱۱: ۵۶۸)، شاید به دلیل لزوم قدرت در تقض حق (بشیریه، ۱۳۸۲: ۱۳) و دور از ذهن بودن قدرت زیردستان نسبت به فرادستان (دانائی فرد و مکی‌نیری، ۱۳۹۱: ۶۷) تا کنون هیچ‌گاه آنها در جایگاه عامل و مکلف نسبت به فرادستان در نظر گرفته نشده‌اند.

۱. Zapata-Phelan

۵. بحث

برخلاف این نگرش یک سوبیه مطالعاتی به صورت پراکنده در خصوص الگوهای چرخشی برای تشریح چندین پدیده مهم سازمانی از جمله رابطه اثربخشی و عملکرد مورد استفاده قرار گرفته‌اند - که نگاهی تعاملی به تبادلات انسانی درون سازمان دارند-. الگوی چرخشی بدین شکل تعریف می‌شود: جریان چرخشی متناوب کاهشی و یا افزایشی در سازمان‌ها که توسط انسان ایجاد شده و دلیل آن عدم درک کافی از موقعیت خود و یا ناتوانی یا بی‌میلی نسبت به اصلاح خود می‌باشد.

اشاره شد که عدالت مفهومی است تعاملی (بشپریه، ۱۳۸۲: ۱۲). یک رویداد تعاملی دست‌کم دو نفر را شامل می‌شود، و چندین مؤلفه دارد: ۱. یک یا چند عامل، ۲. یک یا چند فرد به عنوان هدف عمل، ۳. مشاهده‌گر و ۴. زمینه عمل (اندرسون^۱ و پیرسون^۲، ۱۹۹۹: ۴۵۷).

تا کنون کانون توجه در موضوع عدالت سازمانی و مشخصاً عدالت مراوده‌ای ناظر بر اعمالی بوده است که از سوی سرپرست یا مافوق نسبت به زیردست صورت گرفته (اسکات^۳، کلکوئیت^۴ و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۵۹۷). "حال آنکه زیردستان نیز با ابزار قدرتی که در اختیار دارند می‌توانند دست به اعمالی بزنند که باعث نقض حقوق فرادستان شود." در خصوص ابزار قدرت زیردست برای نقض حق فرادست به دلیل غیر رسمی بودن این ابزار و نیز با توجه به اینکه رفتارهای بین شخصی نیز بواسطه ماهیت آن بیشتر شخصی است (رایبیز و جاج، ۲۰۰۹: ۱۹۶) ابزار زیردستان برای نقض حق فرادستان ابزار قدرت غیر رسمی است و ذیل مفهوم عدالت مراوده‌ای قرار می‌گیرد، اما زمانی که به هر دلیل ادراک بی‌عدالتی در مافوق شکل گرفت، با توجه به در اختیار داشتن قدرت رسمی و غیر رسمی توسط مدیر، آنگاه عدالت توزیعی و روبه‌ای که نیازمند تخصیص دهنده و تصمیم‌گیرنده هستند (کروپانزانو و امبروز^۵، ۲۰۱۵: ۲۲) نیز مدخلیت پیدا خواهند کرد. مدیر می‌تواند در ازاء بی‌عدالتی‌ای که نسبت به وی صورت گرفته یا احساس می‌کند صورت گرفته، از ابزاری مانند ارزیابی عملکرد و به تبع آن توزیع منابع و دریافتی‌ها جهت پاسخ به بی‌عدالتی ادراک شده نسبت به خود استفاده نماید. از آنجا که وجود برخی آیت‌های کیفی در

Anderson ۱.

Pearson ۲.

Scott ۳.

Colquitt ۴.

Ambrose ۵.



ارزیابی افراد اجتناب ناپذیر است، سنجش این خصایص نیز، بیشتر جنبه ارزشی و قضاوتی خواهد داشت تا علمی و عینی. لذا ارزیابی عملکرد می‌تواند به مستمسکی برای تسویه حساب‌های شخصی تبدیل گردد (سعادت، ۱۳۸۹: ۲۱۷). این پاسخ می‌تواند حس انتقام و مقابله به مثل را در زبردست تقویت و وضع را در خصوص رفتاری که زبردست نسبت به مدیر داشته مانند بدگویی (رایینز و جاج: ۲۰۰۹، ۱۹۶) و ... بدتر کرده و این عمل و عکس‌العمل به عنوان یک چرخه تزییدی منفی در سیستم ادامه یابد. اندرسون و پیرسون در خصوص این اثر (البته نه در خصوص رابطه فرادست-فرو دست) بیان می‌دارند، وقتی هنجارهای مرتبط با رفتار، ملاحظه و ادب محقق نشود، ادراکات بی‌انصافی مرتبط با رفتار بین شخصی رخ خواهد داد. ادراکات بی‌عدالتی مرادده‌ای در نقطه مقابل باعث ایجاد احساسات منفی شده و تمایل به مقابله به مثل با رفتار غیر منصفانه صورت گرفته را تحریک می‌کند (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹: ۴۶۱). اما نتایج این تبادلات می‌تواند در یک فرآیند اجتماعی چند لایه به دیگران نیز تسری یافته و کلا جو جامعه را متاثر سازد.

جو عدالت، که می‌توان آن را ادراکات تسهیم شده در سطح تیم، دپارتمان و یا کل سازمان تعریف کرد، تحت تاثیر معانی مشترک منتج شده از تبادلات اجتماعی، یا به عبارتی انباشت تجربیات و در میان گذاشتن آنها در گروه است (کلکوئیت، نوئه^۱ و همکاران، ۲۰۰۲: ۸۶) و چنانچه اشاره شد این اعمال رویدادهایی اجتماعی هستند که علاوه بر افرادی به عنوان عامل و افرادی به عنوان هدف عمل، افرادی که در حال مشاهده عمل هستند را نیز درگیر می‌نماید (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹: ۴۶۵) و بر شاهدانی که مستقیماً درگیر این بده بستان نیستند نیز تاثیر می‌گذارد (هرولد^۲ و هولتز^۳، ۱۹۹۹: ۴۶۵). بلاو و اندرسون هم اشاره می‌دارند که در اینجا می‌تواند تاثیر ثانویه‌ای، علاوه بر کنش و واکنش بین طرفین مخاصمه وجود داشته باشد، به عنوان مثال، اگر یک عمل ناپسند بین شخص A و B صورت پذیرد این امر می‌تواند موجب رفتار ناپسند بین شخص C و D گردد (بلاو^۴ و اندرسون، ۲۰۰۵: ۵۹۶).

Noe ۱.

Harold ۲.

Holtz ۳.

Blau ۴.

در این فرآیند ادراکی، مؤلفه‌های ادراک از جمله ادراک کننده (شخصیت) و زمینه‌های ادراک (فرهنگ و مانند)، در کنار ادراک شونده (رفتار و ویژگی‌های عامل) شکل دهنده ادراکات افراد خواهد بود (رایبیز و جاج: ۲۰۰۹، ۱۳۹).

۵/۱. خاصیت چرخشی عدالت بین فرادست و فرودست

«پس حال رعیت نیکو نگردد جز آنگاه که والیان نیکو رفتار باشند، و والیان نیکو رفتار نگردند، جز آنگاه که رعیت درستکار باشند. پس چون رعیت حق والی را بگذارد، و والی حق رعیت را به جای آرد، حق میان آنان بزرگ مقدار شود» (خطبه/۲۱۶). ابن میثم در تفسیر خود درباره این فراز از خطبه ۲۱۶ چنین بیان می‌دارد: «خیر و صلاح رعیت وابسته به خیر و صلاح فرمانرواست، صلاح حال فرمانروایان هم وابسته به صلاح حال مردم و پیروی آنها از زمامدارشان است» (بحرانی، ۱۳۷۵، ج ۴: ۸۴). نیکورفتاری فرادست و در مقابل درستکاری رعیت و پیروی از زمامدار یک مفهوم دو سویه و چرخشی بین طرفین است، که طبق مطلع خطبه و مطالبی که در ادامه همین فراز آمده و نیز سرفصل‌های حقوق متقابل فرادست و فرودست که در خطبه ۳۴ و بسیاری از خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های نهج‌البلاغه بدان اشاره شده، ادای حق طرفین است که بر ذمه طرف مقابل است. بنابراین چنین نیست که طرفی تنها صاحب حق باشد و طرف دیگر صاحب تکلیف هر یک از طرف‌ها حقوقی دارد، که طرف دیگر مکلف به ادای آن است و در صورت عدم تادیه این حق نسبت به صاحب حق ظلم روا داشته شده است. ادراک‌شونده که در اینجا رفتار طرف مقابل است متأثر از زمینه‌ها و شخصیت ادارک کننده، ادراکات ادراک کننده را شکل می‌دهد. بنابراین با توجه به بیان امام علیه السلام بر خلاف مدل رایج (شکل ۱) که چگونگی شکل‌گیری ادراکات عدالت در سازمان را به صورت خطی نشان می‌دهد، شکل‌گیری این ادراکات به صورت چرخه‌ای رفت و برگشتی از ادراک و رفتار بین دو سوی رابطه خواهد بود.

۵/۲. ویژگی بازتابنده و تاثیر ثانویه خاصیت چرخشی عدالت در ساختار اجتماعی سازمان

ابن میثم در تفسیر جمله «فَصَلِّحْ بِذَلِكَ الزَّمَانُ» بیان می‌دارد: «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 بر می‌گردد» (بحرانی، ۱۳۷۵، ج ۴: ۸۲). در واقع امام علیه السلام نه تنها روابط دو جانبه فرادست و فرودست را مد نظر قرار داده‌اند بلکه اشاره می‌دارند که کلا جو جامعه نیز در قالب سنت‌ها از این اعمال متقابل متأثر خواهد شد (خطبه ۲۱۶). چگونگی این تاثیر را می‌توان بر اساس مفاهیم مطرح در مدیریت نوین، چنانچه در مبانی نظری تشریح شد مشاهده کرد.



امام علیه السلام به رواج تبه‌کاری، فرونهادن شدن حق و انجام باطل و... به واسطه عدم رعایت حقوق متقابل از سوی زبردست و فرادست در جامعه اشاره کرده‌اند (خطبه/۲۱۶)، که تجلی و تاثیر ثانویه این روابط دوسویه بین فرادست و فرودست در جامعه است.

۵/۳. بهترین نقطه مداخله در چرخه عدالت

در شناخت و باز آفرینی هر مفهوم در ساحت مدیریت سازمان، هدف اصلی، ایجاد درک جامع‌تر به منظور مدیریت بهتر آن مفهوم است تا در نهایت اهداف سازمانی به شیوه‌ای اقتصادی‌تر و انسانی‌تر محقق گردد. این امر مستلزم مداخله اداره‌کنندگان سازمان در مواضع صحیح است تا با صرف کمترین توان بیشترین عایدی حاصل شود.

ابن ابی‌الحدید در تفسیر خود از خطبه و در بخش آثاری که درباره اصلاح حکومت وارد آمده است چنین بیان می‌دارد، «جایگاه پادشاه نسبت به رعیت مانند جایگاه روح است به جسم، و جایگاه رعیت نسبت به او، جایگاه جسم است به روح، پس روح با درد هریک از اعضاء بدن متالم می‌شود، در حالی که هر یک از اعضاء به درد دیگری به درد نمی‌آید، و تباهی روح، تباهی جمله بدن است، در حالی که گاهی بخشی از بدن تباه می‌شود ولی سایر اعضاء بدن جز آن سلامتند.» (ابن ابی‌الحدید، ۱۳۹۲، ج. ۱۱: ۹۰). طبق برداشت ما از کلام امام علیه السلام تمرکز ما بیشتر بر ادراک عدالت در این عامل یعنی فرادست است. چراکه کنترل ادراک و رفتار زبردستان، چه واقعا غیر منصفانه باشد و چه نباشد، بسیار دشوار است. چنانچه حضرت علیه السلام در نامه به مالک می‌فرماید: خواه نا خواه از آنها خطاهایی به عمد و یا غیر عمد سر خواهد زد و دچار لغزش‌هایی می‌شوند. امام علیه السلام با این جمله احتمال خطا برای مردم را اجتناب ناپذیر دانسته و با توجه به مدل ارائه شده از ادراک عدالت، راه شکستن این چرخه را در بخشش و گذشت از سوی فرمانروا می‌بیند، و به همین سبب مالک را به نادیده گرفتن این خطاها توصیه می‌کند (نامه ۵۳). چراکه این خطاهای سر زده به عنوان نقض حق فرادست - ابن میثم در شرح نامه ۵۳ منظور امام علیه السلام از علت‌هایی که بر آنان (رعایا) عارض می‌شود را سرپیچی از اوامری می‌داند (بحرانی، ۱۳۷۵، ج ۵: ۲۳۸-۲۳۹) که در خطبه ۳۴ به عنوان یکی از حقوق رهبر و در خطبه ۲۱۶ به تقابل و الزام عقلی بر رعایت آنها توسط زبردست اشاره شده است - چنانچه با پاسخ متقابل فرادست همراه شود به چرخه اشاره شده عدالت خواهد انجامید.

با توجه به تعداد بسیار بیشتر زبردستان، کنترل رفتار و ادراک زبردستان به منظور غلبه بر چرخه منفی عدالت و هدایت این چرخه در جهت مثبت، نیازمند صرف زمان و انرژی بسیار زیادی است. حتی در



صورت کنترل رفتار زبردستان بر اساس معیارهای عدالت باز هم مبتنی بر فرآیند ادراک، مدیر ممکن است رفتاری که کاملاً اخلاقی و منصفانه است، تحت شرایطی خاص، و یا به واسطه برخی خصوصیات اخلاقی، ناعادلانه تشخیص دهد.^۱ این مفهوم در مدل فرآیندی عدالت (شکل ۲) که در این پژوهش پیشنهاد شده است، به وضوح نمایان است. در واقع این چرخه به تعداد کارکنان تحت کنترل یک مدیر در سازمان تکرار می‌شود و عنصری که در تمام این چرخه‌ها مشترک است و اگر اصلاح شود به یکباره کلیه چرخه‌ها در جهت مثبت اصلاح خواهند شد مدیر است. به بیان دیگر تأثیر بر روح مجموعه (بخوانید مدیر) به منزله تأثیر بر کلیه قسمت‌های بدن (بخوانید کارکنان) است در حالی که در خصوص جسم لزوماً اصلاح بخشی از بدن (یک کارمند) در سایر قسمت‌ها (کارمندان) موثر نخواهد بود.

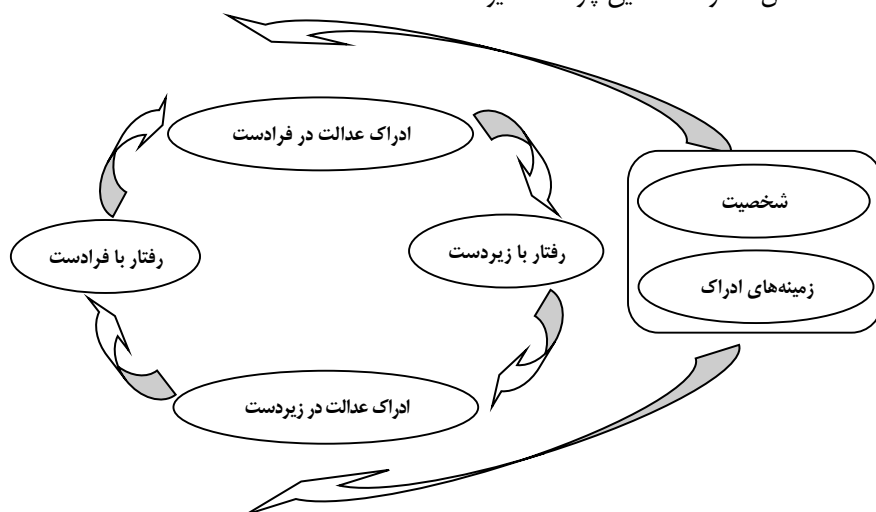
از آنجا که جو سازمان تجلی‌گاه فرهنگ سازمانی است (بابایی‌زکیلی و مومنی، ۱۳۸۵: ۳۵) و نیز بنیان‌گذاران فرهنگ و تحکیم‌کنندگان آن رهبران سازمان هستند (شاین، ۱۳۸۸: ۱۲۳)، چه می‌شود اگر یک رهبر و یا دست‌کم مقام بالادستی به درستی و بر اساس رفتاری ناصواب از سوی زبردست و یا به غلط و بر اساس برداشتها و ادراکات شخصی احساس بی‌عدالتی نماید؟ چراکه فرادستی که به هر دلیل احساس بی‌عدالتی می‌کند به عنوان روحی که جو حاکم بر سازمان، بازتابشی از ویژگی‌های این روح است، بر اساس قاعده فلسفی‌ای که فاقد شیء نمی‌تواند معطی شیء باشد (جوادی‌آملی، ۱۳۹۳: ۲۱۱)، نمی‌تواند منشأ عدالت در سازمان قرار گیرد. امام علی (علیه‌السلام) می‌فرماید: شباهت مردم به رهبرانشان، از تأثیر پذیری آنها از پدران و مادرانشان بیشتر است (حرانی، ۱۴۲۳ه.ق: ۲۰۸) و نیز دین مردم بر طبق دین رهبران و حاکمان آنان است (اربلی، ۱۳۸۱ه.ق، ج ۲: ۲۱). به بیان پیامبر ﷺ: هر گاه دانشمندان و حاکمان فاسد شوند همه ملت فاسد و اگر صالح شوند در همه اثر گذاشته و همه صالح می‌شوند (مجلسی، ۱۴۰۳ه.ق، ج ۲: ۴۹). فلذا نه تنها منشأ جو بی‌عدالتی در سازمان فرادستانند بلکه سهم آنها در ایجاد و دامن زدن به این جو و یا جلوگیری از ایجاد و بهبود آن نیز بیشتر خواهد بود و احساس بی‌عدالتی در آنها و عدم آگاهی و به تبع آن عدم مدیریت آن می‌تواند مسبب این امر باشد. این نقش

۱. موضوع مهم در اینجا تفاوت‌های فردی در ادراک عدالت است. در واقع شخصیت فرد در ادراک رفتار طرف مقابل، مقدم بر عکس‌العمل وی در خصوص آن رفتار است. به دلایل مختلف، حساسیت افراد در خصوص ادراک عدالت بویژه عدالت مرادده‌ای یکسان نیست (کروپانزانو و امروز، ۲۰۱۵: ۹۳). مواجهه با رفتار ناشایست و ادراک آن می‌تواند عواقب مختلفی داشته باشد. ممکن است باعث انتقام توسط شخص مقابل و یا [بر اساس شخصیت طرف مقابل و یا میزان اهمیت موضوع برای وی] منتج به ترک مخاصمه گردد (بلاو و اندرسون، ۲۰۰۵: ۵۹۶).

(آغازگر بودن) برای فرادستان در سایر مؤلفه‌های اجتماعی مانند اعتماد نیز صادق است (گیلسپی^۱ و مان^۲، ۲۰۰۴: ۵۸۸).

۶. یافته‌ها

۶/۱. مفهوم عدالت در سازمان که تا کنون به صورت خطی لحاظ گردیده، چگونه خواهد بود؟ با توجه به پرسش اول پژوهش مدل پیشنهادی ما برای عدالت به شکل زیر خواهد بود. البته این مدل نافی مدل کلاسیک ادراک عدالت نیست و مدل ارائه شده در شکل (۱) را باید درون دایره ادراک عدالت در زیردست قرار داد و توجه داشت که این چرخه به تعداد کارکنان زیر نظر مدیر در سازمان ایجاد خواهد شد که فصل مشترک همه این چرخه‌ها مدیر است.



شکل ۲ خاصیت چرخشی ادراک عدالت بین فرادست و فرودست

۶/۲. جو سازمان چه تاثیری از رعایت یا عدم رعایت این حقوق متقابل خواهد پذیرفت و این تاثیر به چه شکل رخ خواهد داد؟

در پاسخ به پرسش دوم باید گفت، این شیوه نگرش به عدالت با نگاه فرآیندی و پیوسته، در مقابل نگاه خطی و منفصل مرسوم و با لحاظ لایه‌های اجتماعی و تعاملات موجود در ساختار اجتماعی سازمان، تاثیر پذیری جو سازمان از تعاملات فیما بین مدیر و زیردست را یکی از نتایج رفتار و ادراک متقابل آنها می‌داند. این نگاه با پرتو افکنی بر برخی از جنبه‌های مغفول عدالت سازمانی ما را به درک بهتری از

۱. Gillespie

۲. Mann

پویایی‌های نهفته در مفهوم عدالت رساننده و دلیل برخی از سوء برداشتها و تفاوتها در ادراکات افراد را به ما نشان می‌دهد.

۶/۳. بهترین نقطه مداخله به منظور مدیریت ادراک عدالت در سازمان در کجای این چرخه خواهد بود؟

استدلال‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که بر خلاف شیوه رایج به دلیل کمتر بودن تعداد فرادستان و نیز گستردگی روابط آنها و در مرکز قرار گرفتن آنها در چرخه‌های عدالت و تاثیرگذاری بیشتر آنها بر فرآیندهای سازمانی، کنترل ادراک و رفتار آنها، در مقام مقایسه با مدیریت رفتار و ادراک زیردستان، به نتایج عمیق‌تر، سریع‌تر و گسترده‌تری خواهد انجامید. یا دستکم می‌توان گفت که مدیریت این ادراک مقدم بر مدیریت ادراک و رفتار کارکنان است.

۷. نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش، فرادستان نیز به مانند همه کنشگران عرصه سازمان دارای حقوقی هستند که در صورت عدم تادیه، نسبت به آنها بی‌عدالتی رخ داده و به مانند همه انسان‌ها دارای احساس بوده و می‌توانند نسبت به رفتار زیردستان موضع‌گیری کرده و رفتار آنها را عادلانه و یا غیر عادلانه ببینند، که البته این ادراک علاوه بر رفتار زیردستان از زمینه ادراک و شخصیت آنها نیز تاثیر می‌پذیرد. به تبع این ادراک، عکس‌العمل آنها، موضوع ادراک زیردستان قرار گرفته و یک چرخه از عمل و عکس‌العمل بین فرادست و زیردست شکل خواهد گرفت و از آنجا که این تعاملات بر شاهدان آن نیز تاثیرگذار است، به سرعت در سازمان تسری یافته و جو سازمانی را متاثر سازد.

با توجه به آنچه بیان شد در نگرش مطرح شده در این پژوهش عدالت برداشتی از یک رفتار یا واقعه در لحظه‌ای مشخص نیست، بلکه عدالت چرخه‌ای است از رفتار و ادراک بین فرادست و فرودست که در تعاملات اجتماعی سازمانی شکل می‌گیرد، تعالی می‌یابد و تعریف و باز تعریف می‌شود. به واقع احساس مثبت نسبت به یک فرد که می‌تواند ناشی از برداشت تجمعی ناشی از رفتارهای پیشین باشد و نیز تحت تاثیر جو کلی حاکم بر سازمان تعدیل می‌شود، بر ادراک هر یک از طرفین نسبت به طرف مقابل موثر است. بنابراین، عدالت عطیه‌ای نیست که توسط فرادستان به کارکنان اعطا گردد و ایشان هدایت‌گرانی مبرا و خارج از سیستم نیستند که از بالا بر فرآیندها اشراف داشته و آنرا هدایت می‌نمایند، بلکه بازیگرانی خواهند بود که خود جزئی از مجموعه و فرآیندها هستند و در فعل و انفعالات آن شریکند و از آن تاثیر پذیرفته و بر آن تاثیر می‌گذارند اما با نقشی پر رنگ‌تر. تصویر ارائه شده از عدالت در این نگرش نه یک

تصویر ناقص و نه یک قاب ساکن از یک برداشت در خصوص رفتاری خاص است، بلکه، تصویری است جامع و پیوسته، که همه طرف‌های درگیر را در نظر می‌گیرد و به عدالت به عنوان یک فرآیند در کنش‌های اجتماعی که در گذر زمان شکل گرفته و متجلی می‌شود نگاه می‌کند.

با توجه به آغازگر بودن فرادستان در پی‌ریزی و تداوم فرهنگ، میزان ارتباطات آنها در سازمان و تسلط آنها بر منابع و نیز الگو بودن و تاثیر آنها به عنوان مثال در فرآیند اجتماعی‌سازی، به جرات می‌توان گفت سلسله جنبان جو عدالت در سازمان فرادستان و ادراکات آنان است و نیز به واسطه همین گستردگی تاثیر و البته اندک بودن تعداد آنها، بهترین نقطه مداخله برای مدیریت چرخه‌های عدالت در سازمان، فرادستان و ادراکات آنان می‌باشد.

این نگرش با پذیرش تکلیف‌مندی زبردستان، نسبت به آنها عزتمندانه است چراکه پذیرش تکلیف، اقرار به بلوغ فرد است (جوادی آملی، ۱۳۸۴، ص. ۴۲) و با لحاظ حقوق فرادستان نسبت به آنها منصفانه است. و سهم و مسئولیت رفتاری و ادراکی هر دوی آنها را در شکل‌گیری جو عدالت در سازمان به رسمیت می‌شناسد.

به طور خلاصه مهمترین نتیجه این پژوهش برای سازمان‌ها، زبردستان و فرادستان آگاهی و حساسیت نسبت موضوع است. چنانچه بیان شد، دلیل اصلی ایجاد خاصیت چرخشی و اشاعه رفتارهای ناپسند و نیز مفهوم ارائه شده در این پژوهش یعنی «خاصیت چرخشی ادراک عدالت» عدم آگاهی است، امام علیه السلام هم در جای جای نهج البلاغه، عدم درک صحیح شرایط را در کنار مواردی مانند، نابخردی و بی تفاوتی، دلیل رفتار و نافرمانی کوفیان می‌داند (خطبه ۳۴).

در نتیجه سازمان‌ها باید با تعریف معیارهای مشخص از این حیث در مرحله انتخاب، گزینش، آموزش و ارتقاء، افرادی را برای پست‌های مدیریتی انتخاب نمایند که از نظر حساسیت در ادراک عدالت، دارای ویژگی‌های مثبت باشند و ثنیا با ویژگی‌های مثبت رفتاری در صورت ادراک بی‌عدالتی دست به اقدامات افراطی تلافی جویانه نزنند. زبردستان نیز باید بدانند فرادستان انسانند و دارای عواطف، بنابراین رفتار آنها در فرآیند ادراک می‌تواند با تاثیر بر ادراک فرادستان مسبب رفتارهای ایشان گردد که در ادامه می‌تواند خود زبردست را تحت تاثیر قرار دهد که به فرموده امام سجاد علیه السلام نقض حق فرادست مشارکت با وی در ظلم به خویش است (صحیفه سجادیه، ۱۳۹۵: ۳۴۱). فرادستان نیز با آگاهی از این تاثیرات به دلایل برخی رفتارهای ناخودآگاه خود پی خواهند برد و می‌توانند با تهذیب نفس کنترل بیشتری بر ادراک و رفتار خود داشته باشند (رضاییان، ۱۳۸۹: ۳۸).

طبق مدل عمومی لینهام، نظریه‌پردازی دارای پنج مرحله شکل‌گیری مفهوم، عملیاتی‌سازی، کاربرد، تایید یا رد و توسعه مستمر است (محمدی‌استانی و شعبانی، ۱۳۹۶: ۱۹). اما لزومی ندارد که هر پنج مرحله در یک پژوهش صورت پذیرد. ممکن است نظریه‌پرداز وقتی گزاره‌های حکمی را احصاء کند نظریه خود را منتشر نماید و آزمون آن در دنیای واقعی را به پژوهش‌های دیگر موکول نماید (دانائی‌فرد، ۱۳۹۲: ۱۸۳). بنابراین پس از معرفی مفهوم خاصیت چرخشی عدالت، انجام پژوهشی که در آن مؤلفه‌هایی برای سنجش میزان عدالت ادراک شده توسط فرادستان نسبت به رفتار زیردستان تعریف گردد به منظور تکمیل سازه مورد نظر و عملیاتی‌سازی آن ضروری به نظر می‌رسد. در ضمن شناخت عوامل علی، زمینه‌ای و نیز شناخت راهکارهایی برای مدیریت این ادراک در سازمان‌ها مستلزم انجام یک پژوهش زمینه‌یابی خواهد بود. نتایج حاصل از این پژوهش و نیز پژوهش‌های پیشنهادی فوق می‌تواند در پژوهش‌های مربوط به رهبری تبیین‌کننده بخشی از دلایل رفتار رهبران، چرایی انتخاب سبک خاص رهبری و یا تغییرات رفتار آنها باشد که باب جدیدی بر روی تعداد بیشماری از پژوهش‌ها در این حوزه را به عنوان متغیر مستقل، وابسته و یا تعدیل‌گر می‌گشاید.

یکی از دشواری‌های این پژوهش چنانچه در بخش شیوه پژوهش هم به آن اشاره شد کمبود نمونه مشابه است که با این شیوه به انجام رسیده باشد. مسئله دیگر دشواری رعایت قالب پذیرفته در ارائه مقالات در تفکیک بخش مبانی نظری از مباحث و استدلال‌ات اصلی است. چراکه آمیختگی مبانی نظری به عنوان افق مفسر با متن، جزء ذاتی این شیوه پژوهش است.

منابع

- . نهج البلاغه، ۱۳۸۱ش، ترجمه محمد دشتی. قم: انتشارات خوشرو.
۱. صحیفه کامله سجادیه (به همراه مناجات خمسہ عشر و رساله حقوق امام سجاد (علیه السلام))، ۱۳۹۵ش، ترجمه حسین انصاریان، قم: انتشارات محمدامین (علیهم السلام).
 ۲. ابن ابی الحدید، عبدالحمید بن هبه الله، ۱۳۹۲ش، شرح نهج البلاغه، ترجمه: غلامرضا لایقی، ج ۱۱، تهران: کتاب نیستان.
 ۳. اربلی، علی بن عیسی، ۱۳۸۱ق، کشف الغمّة فی معرفة الأئمة. ج ۲. تبریز: مکتبه بنی هاشمی.
 ۴. استوارت، گرگ ال، براون، کنت جی، ۱۳۹۲ش، مدیریت منابع انسانی پیوند استراتژی و عمل، ترجمه: محمد اعرابی و مرجانه فیضی، تهران: مهکامه.
 ۵. بحرانی، کمال الدین میثم، ۱۳۷۵ش، شرح نهج البلاغه، ج ۴، ترجمه: حبیب اله روحانی و سید محمد صادق عارف. مشهد: بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.
 ۶. پورعزت، علی اصغر، ۱۳۹۳ش، درآمدی بر روش پژوهش علمی (فراگرد تدوین رساله پژوهشی و دفاع از آن)، تهران: انتشارات میدانچی.
 ۷. پورعزت، علی اصغر، ۱۳۹۳ش، مدیریت ما، تهران: بنیاد نهج البلاغه.
 ۸. جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۸۱ش، تسنیم، قم: اسراء.
 ۹. جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۸۴ش، حق و تکلیف در اسلام، قم: اسراء.
 ۱۰. حرانی، حسن بن علی بن حسین، ۱۴۲۳ق، تحف العقول عن آل الرسول (علیهم السلام)، بیروت: موسسه الاعلمی للمطبوعات.
 ۱۱. دانائی فرد، حسن، ۱۳۹۲ش، نظریه پردازی: مبانی و روش‌شناسیها، تهران: انتشارات سمت.
 ۱۲. رالز، جان، ۱۳۹۳ش، نظریه‌ای در باب عدالت، ترجمه: مرتضی نوری، تهران: نشر مرکز.
 ۱۳. رضاییان، علی، ۱۳۸۹ش، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران: انتشارات سمت.
 ۱۴. سعادت، اسفندیار، ۱۳۸۹ش، مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت.
 ۱۵. شاین، ادگار، ۱۳۸۸ش، فرهنگ سازمانی، ترجمه: محمد ابراهیم محبوب. تهران: انتشارات فرا.
 ۱۶. شوستر، قاضی نور الله، ۱۴۰۹ق، احقاق الحق و ازهاق الباطل، ج ۸، چاپ اول، قم: کتابخانه آیت الله مرعشی.
 ۱۷. فون هایک، فردریش اگوست، ۱۳۹۲ش، قانون، قانون‌گذاری و آزادی. ج ۲، ترجمه: مهشید معیری و موسی غنی‌نژاد، تهران: انتشارات دنیای اقتصاد.

۱۸. کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۴۱۱ق، *اصول کافی*، جلد ۷، بیروت: دارالتعارف للمطبوعات.
۱۹. مجلسی، محمد باقر بن محمدتقی، ۱۴۰۳ ق، *بحار الانوار*، جلد ۲، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۲۰. محمدپور، احمد. ۱۳۸۹ش، *روش در روش (درباره ساخت معرفت در علوم انسانی)*، تهران: انتشارات جامعه شناسان.
۲۱. محمدپور، احمد، ۱۳۹۷ش، *ضد روش*، ویراست دوم. قم: انتشارات لوگوس.
۲۲. مطهری، مرتضی، ۱۳۷۵ش، *عدل الهی*، تهران: انتشارات صدرا.
۲۳. واعظی، احمد، ۱۳۹۳ش، *درآمدی بر هرمنوتیک*، تهران: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- پایان نامه و مقالات**
۲۴. اکبری، یونس، طالب، مهدی، ایمانی جاجرمی، حسین، ۱۳۹۷ش، هرمنوتیک حدس و گمانی به مثابه روش پژوهش در علوم اجتماعی، *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، دوره هفتم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۷، ص ۵۷۹-۵۹۸.
۲۵. بابایی زکلیکی، محمدعلی و مومنی، نونا، ۱۳۸۵ش، پژوهشی درباره رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی، *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، دوره ۱ اول، شماره ۲، ۶۲-۳۵.
۲۶. بشیریه، حسین، ۱۳۸۲ش، «دییایچه‌ای بر فلسفه عدالت». *فصلنامه ناقد*، شماره ۱، ۱۱-۵۶.
۲۷. حاجی اسماعیلی، محمدرضا، بنائیان اصفهانی، علی، ۱۳۹۴ش، بررسی عینی گرایی و نسبی گرایی در هرمنوتیک نصر حامد ابوزید و تأثیر آن بر بعضی برداشت های تفسیری وی از قرآن. *فصلنامه اندیشه دینی دانشگاه شیراز*، دوره ۱۵، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴، پیاپی ۵۴، ص ۲۹-۴۶.
۲۸. حلوائیها، وحیدرضا، ۱۳۹۸ش، *الگوی ادراک فرادستان از عدالت و عدالت به عنوان مفهومی چرخشی و بازتابنده در پیکره اجتماعی سازمان*، پایان نامه دکترا، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.
۲۹. دانایی فرد، حسن، امراللهی بیوکی، ناهید، فاطمی عقدا، سیدحمیدرضا، ۱۳۹۵ش، پیوند هرمنوتیک انتقادی با مطالعات سازمان و مدیریت: تحلیلی بر مبانی فلسفی و اسلوب اجرای آن در سازمانها، *فصلنامه مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی*، دوره هشتم، شماره ۲، بهار ۱۳۹۵، ص ۵۶-۲۹.
۳۰. دانائی فرد، حسن، مکی نیری، پریسا، ۱۳۹۱ش، «فهم نظریه فرآیند مدیریت فرادستان در سازمان: پژوهشی کیفی در راهبردهای نفوذ به بالا»، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال اول، شماره ۲، پاییز ۱۳۹۱، ۵۱-۶۹.

۳۱. رجبی نژاد، پروانه، حسامی، منصور، ۱۳۹۳ش، بررسی هرمنوتیک پل ریکور و تأویل مخاطب از اثر هنری با تکیه بر عنوان، نشریه هنرهای زیبا - هنرهای تجسمی، دوره ۱۹، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۳، ص ۱۹-۲۶.
۳۲. زند، مازیار، سیداحمدی زاویه، سعید، نصری، امیر، ۱۳۹۷ش، گذر معنا از نگاره به فرانگاره گذر معنا از نگاره به فرانگاره تنها بر مَرگب خیال میسر است، نشریه هنرهای زیبا - هنرهای تجسمی، دوره ۲۳، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۷، ص ۱۳-۲۰.
۳۳. سلیمی، غلامرضا، ۱۳۹۳ش، بازپردازی مفهوم عدالت سازمانی بر اساس رویکرد حق مدار (پایان نامه)، گروه مدیریت دولتی، پژوهشکده علوم اجتماعی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳۴. لطفی، جواد، تقی‌زاده، حسن، رحیم‌نیا، فریبرز، ۱۳۹۶ش، کشف قواعد مدیریتی از کلام علوی، فصلنامه پژوهش‌های نهج البلاغه، سال شانزدهم، شماره ۵۳، ص ۱۱-۲۷.
۳۵. محققیان، زهرا. (۱۳۹۷). مشابهات لفظی قرآن کریم براساس رویکرد تاریخ ادبی هرمنوتیک، فصلنامه پژوهش‌های ادبی قرآنی، سال ششم، شماره اول، ص ۴۳-۷۱.
۳۶. محمدی استانی، مرتضی، شعبانی، احمد، ۱۳۹۶ش، نظریه‌پردازی در علم اطلاعات و دانش‌شناسی با استفاده از روش‌شناسی عمومی لینهام. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، دوره ۲۸، شماره ۱، بهار ۱۳۹۶، ص ۱۵-۲۸.
۳۷. مسعودی، جهانگیر، ۱۳۸۶ش، هرمنوتیک به مثابه روش تحقیق در علوم دینی. فصلنامه دانشگاه قم، سال هشتم، شماره سوم و چهارم، ص ۲۵-۵۷.
37. 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), 491-500.
38. Andersson, L., & Pearson, C. (1999). "Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace". *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
39. Blau, G., Andersson, L., (2005). "Testing a measure of instigated workplace incivility". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 595-614.
40. Colquitt, J.A., (2001). "On the dimensionality of organizational justice : a construct validation of a measure". *Journal of Applied Psychology* 86 (3), 386-400.



41. Colquitt, J.A., Noe, R.A., Jackson, C.L., (2002). "Justice in teams: antecedents and consequences of procedural justice climate". *Personnel psychology* 55 (1), 83-109.
42. Cropanzano, R., Ambrose, M., (2015). *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*. New York, NY 10016
43. Cropanzano, R., Greenberg, Jerald., (1997). "Progress in organizational justice: Tunneling through the maze". *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 12, 317-372.
44. Cropanzano, R., Li, A., Benson, L., (2011). "Peer justice and teamwork processes". *Group and Organization Management* 36 (5), 567-576.
45. 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.
46. 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, 15-29.
47. Ghosh, D., Sekiguchi, T., Gurunathan, L., (2017). "Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance". *Journal of Business Research* 75, 130-137.
48. Gillespie, N., Mann, L., (2004). "Transformational leadership and shared values: the building blocks of trust". *Journal of Managerial Psychology*. 19 (6).588-607.
49. Harold, C., Holtz, B., (2015). "The effects of passive leadership on workplace incivility". *Journal of Organizational Behavior*. 36, 16-38.
50. 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, 23-30.



51. 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.
52. Li, A., Cropanzano, R., (2009). "Fairness at the group level: interunit and intraunit justice climate". *Journal of Management* 35 (3), 564-599.
53. Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. (13th ed.). Boston: Pearson.
54. 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, 14-28
55. Rupp, D.E., Shao, R., Jones, K.S., Liao, H., (2014). "The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: a metaanalytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange". *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 123, 159-185.
56. Salancik, G.R., Pfeffer, J., (1978). "A social information processing approach to job attitudes and task design". *Administrative Science Quarterly* 23 (2), 224-253.
57. Schneider, B., Goldstein, H., Smith, D.B., (1995). The ASA framework: an update. *Personnel Psychology* 48, 747-773.
58. 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