



Quranic Criticism of the Foundations of the Theory of Equality of "J. Stacey Adams" (Based on the Ruling-Ijtihad Model)

Muhammad Tahir Qasemi*

Abstract

J. Stacey Adams is a psychologist who brought the discussion of equity into the environment of the organization and work in it. This motivational theory is proposed in management science, the field of organizational behavior. The main attention and focus of this theory is on the recognition and awareness of the factors in the mutual relationship between the individual and the organization. Adams considers this relationship as the basis for the formation of employees' perceptions of the issue of equity, or inequity, based on what people bring to the organization and their receiving from it. In this research, using analytical-descriptive method, with Shahid Sadr's inferential (istintaqi) application, J. Stacey Adams' "motivational" theory of equity has been explained and the positive and negative effects of the perception of equality and the observance of organizational justice or the lack of it by the employees of the organization, have been investigated. The reaction of people in both cases has been analyzed and evaluated. Finally, by extracting the philosophical foundations of "ontology, anthropology, epistemology and methodology", the theory of equity based on the science of organization and management on the one hand, and extracting the mentioned foundations regarding justice and equality from the Holy Quran on the other hand, by replacing the Quranic foundations instead of the basis of this theory, the conclusion was reached that the view of the Quran causes the development of Adams' theory of equity.

Keywords: Quran, Foundations, Equity, Organizational Justice, Ruling-Ijtihad Model.

*. Ph.D Candidate of Quran and Sciences, Majoring in Management, Al-Mustafa International University, Quran and Hadith Higher Education Center: mtqasemi1400@gmail.com



نقد قرآنی مبانی نظریه برابری «جی. استیسی آدامز» (بر اساس الگوی حکمی-اجتهادی)

محمد طاهر قاسمی*

چکیده

جی استیسی آدامز، روان شناسی است که بحث برابری را وارد محیط سازمان و کار در آن نمود. این تئوری انگیزشی در دانش مدیریت، رشته رفتار سازمانی مطرح است. توجه و تمرکز عمده این نظریه، بر شناخت و آگاهی از عوامل موجود در رابطه‌ی متقابل فرد و سازمان قرار دارد. آدامز این رابطه را مبنایی برای شکل‌گیری ادراکات کارکنان از مسئله برابری، یا نابرابری، بر اساس آورده‌های افراد در سازمان و در یافتی هایشان از آن می‌داند. در این پژوهش، با بهره‌گیری از روش تحلیلی-توصیفی، با کاربرست استنتاجی شهید صدر، تئوری «انگیزشی» برابری «equity» «جی. استیسی آدامز»، تبیین گردیده و اثرات مثبت و منفی ادراک برابری و رعایت عدالت سازمانی، یا عدم آن از سوی کارکنان سازمان، مورد بررسی قرار گرفته است. واکنش افراد در هر دو صورت، تجزیه و تحلیل و ارزیابی گردیده است. در نهایت، با استخراج مبانی فلسفی «هستی‌شناسی، انسان‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی» نظریه برابری مبتنی بر دانش سازمان و مدیریت از یک سو، و استخراج مبانی مذکور نسبت به عدالت و برابری از قرآن کریم از سوی دیگر، با جایگزینی مبانی قرآنی به جای مبانی این نظریه، این نتیجه به دست آمد که دیدگاه قرآن، موجب توسعه نظریه برابری آدامز می‌گردد.

واژگان کلیدی: قرآن، مبانی، برابری، عدالت سازمانی، الگوی حکمی-اجتهادی

*. دانش‌آموخته دکتری قرآن و علوم گرایش مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث:

mtqasemi۱۴۰۰@gmail.com



مقدمه

از آنجا که تحقیقات اندیشمندان روان شناسی اجتماعی و مدیریت رفتار سازمانی پیرامون نظریه برابری «آدامز»، از دهه «۱۹۶۰» تاکنون منتهی به مباحث عدالت سازمانی گردیده و انواع عدالت سازمانی که مورد بررسی قرار گرفته عبارتند از «عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی یا مراوده‌ای». و ظرف طرح این مباحث، سازمان و کار در آن است که موضوع دانش مدیریت می‌باشد.

فلسفه راه‌یابی نظریه‌ی برابری، در دانش سازمان و مدیریت، بُعد انگیزشی آن است و با یک نگاه گزرا به تعریف انسان از سوی نظریه‌پردازان دانش مدیریت، می‌توان به دست آورد که عامل تحریک انگیزه انسان سازمانی برای تلاش بیشتر در سازمان چیست؟ نظریه پردازان مانند (فردریک تیلور «۱۸۵۶-۱۹۱۵»، هنری فایول «۱۹۱۶» و ماکس وبر «۱۸۶۴-۱۹۲۰» و...) با ارائه اصول جهان شمول، انسان را موجود عقلایی- اقتصادی معرفی کرده و گفته‌اند محرک انگیزه انسان برای تلاش بیشتر در سازمان فقط پول است و بس. «رضائیان، ۱۳۸۴: ۳۸» برخی دیگر مانند «التون مایو «۱۹۲۷»، آبراهام مازلو «۱۹۴۳» و داگلاس مک گریگور «۱۹۶۰». انسان را موجود اجتماعی و خود شکوفا دانسته و معتقدند که برای تحریک انگیزه انسان تنها پول کافی نیست، بلکه توجه به عواطف، احساسات و رفع نیازهای روحی-روانی او از اهمیت بیشتری برخوردار است. «رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۰».

اما قرآن کریم نگاه جامع و کامل به انسان داشته و علاوه بر تأیید اهمیت وضعیت زیستی انسان و نقش اقتصاد در آن، خداوند را ضامن رزق و روزی نه تنها انسان، بلکه همه جانداران معرفی می‌کند. «وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا» (هود/۶). از طرف دیگر، توجه به وضعیت روحی و روانی و عواطف افراد را از مهم‌ترین عوامل موفقیت پیامبر گرامی «ص» اسلام قلمداد می‌کند. «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ» (آل عمران/۱۵۹) در



نهایت، با اشاره به دو بعدی بودن انسان، «فَإِذَا سَوَّيْتُهُ وَنَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي» (ص/۷۲؛ حجر/۲۹) او را به خداتر سی و توجه به نتایج عملکردش در قیامت تو صیه می کند. «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ» (حشر/۱۸).

بنا براین، قرآن کریم در مبحث عدالت نیز، جامع نگر بوده و علاوه بر پوشش عدالت سه گانه ی مطرح شده در دانش سازمان و مدیریت، رعایت عدالت را در تمام ابعاد زندگی انسان ها لازم می داند. «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ» (نساء/۱۳۵) حذف متعلق قسط، دلالت بر تعمیم و شمول دارد، یعنی باید در تمامی صحنه ها عدالت رعایت شود. «هاشمی رفسنجانی، ج ۴، ۱۳۸۶ش: ۷۲».

۱- بررسی نظریه برابری

نظریه برابری یک مدل انگیزشی است و بیانگر چگونگی تلاش افراد جهت ایجاد مساوات و عدالت در تبادلات سازمانی و اجتماعی یا روابط متقابل فرد با سازمان و جامعه است. استیفن پی رابینز، در توضیح نظریه برابری جی. استیسی آدامز می گوید: افراد در سازمان ها، خود را با یکی از چهار چیز یا مرجع زیر مقایسه می کنند:

۱. درون سازمان با خود، تجربیاتی که در همان سازمان در پست دیگری داشته است.
۲. خارج سازمان با خود، تجربیاتی که فرد در سازمانی دیگر در همان موقعیت یا پست مشابه داشته است.
۳. درون سازمان با دیگری، فرد یا گروهی که در همان سازمان با همان پست و موقعیت مشغول کار هستند.
۴. خارج سازمان با دیگری، فرد یا گروهی که در خارج سازمان، همان پست و موقعیت دارند. (رابینز، ۱۳۸۵: ۳۵۱).



بر اساس تئوری برابری، فرد آورده‌های خود را با در یافتی‌هایش از سازمان با خود یا دیگران مقایسه کرده و بر اساس قضاوت خود برابری، یا نا برابری را ادراک می‌کند. آورده‌های فرد به سازمان عبارتند از: سن، جنسیت، میزان تحصیلات، تجربیات، مهارت‌ها، خلاقیت، ویژگی‌های شخصیت، موقعیت اجتماعی، ویژگی‌های ظاهری، تلاش‌های فرد و... و دریافتی‌های فرد از سازمان عبارتند از: از حقوق / پاداش، مزایای شغلی، وظایف چالشی، یا تلاش بر انگیز، امنیت شغلی، ترفیع، مقام و مرتبه سازمانی، افزایش تجربیات، مهارت‌ها، مشارکت دادن فرد در تصمیم‌گیری‌های مهم و سایر زمینه‌های رشد مادی و معنوی.

داده‌ها و در یافتی‌های فرد و دیگران مبتنی بر تصورات و ادراکات فرد می‌باشد. فرد در مقایسه خود با دیگران می‌کوشد به هر طریقی به برابری برسد. تلاش جهت نیل به مساوات و برابری وجود «انگیزش کار» است قدرت این انگیزش، رابطه مستقیم با شدت احساسی دارد که فرد در مقابل عدم تساوی دارد. (برومند، ۱۳۸۳: ۱۲۱).

الف) واکنش فرد در قبال ادراک نا برابری

وقتی فرد در مقایسه خود با دیگران در سازمان، نا برابری و بی‌عدالتی نسبت به خود، احساس کند، بر اساس مطالعات انجام شده، برای رفع نابرابری به یکی از شش روش زیر اقدام خواهد کرد.

۱. ایجاد تغییر در میزان آورده‌های خود، برای مثال انرژی کمتری صرف کار کند یا از میزان تلاش خود بکاهد.

۲. تلاش برای تغییر نتایج یا دریافتی خود از سازمان، به عنوان مثال، تقاضای افزایش حقوق یا ارتقاء کند.



۳. ارزیابی مجدد آورده‌ها و یا در یافتی‌ها، با توجیه وضع موجود، آورده‌ها یا دریافتی‌های خود را از حیث شناختی، مجدداً ارزیابی کند، برای مثال، بگوید آخر من هم واقعاً سخت کار نکردم، پس نباید دریافتی بیشتری داشته باشم.
 ۴. تلاش بر تأثیرگذاری بر دیگران، بر سایر افراد مورد نظر و مورد مقایسه خود اثر گذاشته، از آنان بخواهد تا خیلی سخت تلاش نکنند.
 ۵. تغییر افراد مورد مقایسه، برای مثال به جای مقایسه خود با افراد سایر بخش‌های سازمان، خود را با افراد واحدهای خود مقایسه کند.
 ۶. ترک سازمان، سازمان را ترک کند، به این ترتیب که یا غیبت‌های خود را افزایش دهد یا سرانجام استعفا دهد.
- نتایج پژوهش‌های انجام شده حاکی از آنند که فرد در صورتی که خواسته‌هایش محقق نشود، معمولاً شدیدترین واکنش «یعنی ترک خدمت» را انتخاب می‌کند. (گریفین، ۱۳۸۴: ۱۴۲).

ب) ریشه‌یابی نظریه برابری

نظریه برابری «آدامز»، بر مبنای تئوری ناهماهنگی شناختی «Cognitive Dissonance theory» که توسط لئون فستینگر، روان‌شناس اجتماعی، در سال «۱۹۵۰» ارائه گردید قرار دارد.

طبق تئوری فستینگر افراد به واسطه حفظ هماهنگی میان رفتار و اعتقادات شناختی «ادراکی» خود برانگیخته می‌شوند به این ترتیب ناهماهنگی‌های ادراک شده منجر به ناهمگونی شناختی «یانا راحتی روانی» گردیده و در نتیجه انگیزه را جهت کار درست ایجاد می‌کند مثلاً فردی که سیگاری است و قتی پی می‌برد که استعمال سیگار زیاد منجر به سرطان ریه می‌شود این انگیزه در او ایجاد می‌شود که سیگار را ترک کند.



زمانی که قربانی تبادلات غیر منصفانه اجتماعی می‌شویم، ناهماهنگی‌های شناختی حاصله، ما را به سوی اصلاح شرایط و تغییر در وضعیت موجود سوق می‌دهد. (آنجلو، ۱۳۸۶: ۲۴۱-۲۴۵)

دامنه شدت اقدامات اصلاحی، بستگی به میزان ناهماهنگی‌های شناختی دارد، اگر ناهماهنگی دو شناخت، چه در رفتارهای شخصی و فردی، مثل فرد مؤمنی که ایمانش حکم به رعایت حق، عدالت و انصاف، با دوست و دشمن می‌کند، اما در رفتار سیاسی و رقابت اقتصادی و... می‌خواهد به هر طریق ممکن، رقبا را کنار بزند، (سورین، ۱۳۸۱: ۷۸) و چه در ارتباط و تعامل با گروه، سازمان و جامعه وقتی فرد نابرابری و عدم رعایت عدالت و انصاف خیلی زیادی را نسبت به خود در مقایسه با دیگران ادراک کند، به شدت دچار ناهماهنگی شناختی می‌شود. که ممکن است احساس تضاد بین دو شناخت نماید، آنگاه اقدام اصلاحی برای رفع آن خیلی شدید خواهد بود، یعنی فرد برای کاهش نابرابری در سازمان ممکن است دست به دزدی، یا تخریب اموال و دارایی‌های سازمان بزند، و اگر ناهماهنگی کمتر باشد اقدامات اصلاحی نیز ملایم‌تر خواهد بود.

ج) گسترش مفهوم نظریه برابری

با آغاز سال ۱۹۸۰ محققان شروع به گسترش نقش تئوری برابری در زمینه نگرش‌ها و رفتار کردند. این کار به حوزه تحقیقی که عدالت سازمانی نامیده می‌شد منتهی گردید. عدالت سازمانی بازگوکننده میزان درک فرد از این موضوع است که آیا با وی در محل کار عادلانه برخورد می‌شود یا خیر؟ این کار به نوبه خود منجر به شناسایی و تعیین سه جزء تشکیل دهنده عدالت سازمانی گردید که عبارتند از: عدالت توزیعی Distributive justice رویه‌ای Procedural justice و تعاملی. (کریتزر، ۱۳۸۶: ۲۴۱-۲۴۵)

۲- مفهوم شناسی عدالت

عدالت، یکی از آرزوهای دیرین بشر است که همواره در آرزوی تحقق آن در جوامع بوده است و همه ادیان الهی و مکاتب بشری در مورد آن اظهار نظر کرده‌اند، و هرکسی



برداشت و تعریف خاصی خود را از آن ارائه نموده‌اند، پس از طرح نظریه برابری از سوی آدامز، عدالت سازمانی مطرح است، اینک به طور اختصار مفهوم عدالت مورد بررسی قرار می‌گیرد:

الف) عدالت در لغت

صاحب مقایس اللغة، «عدل» را دارای دو ریشه صحیح و جدا از هم می‌داند و می‌نویسد، «عدل» دو ریشه صحیح دارد که با هم تقابل دارند، مثل دو متضاد که یکی بر مساوی بودن دلالت می‌کند و دیگری بر انحراف، در این صورت عدل مشترک لفظی خواهد بود. (ابن فارس، ۱۴۰۴ق: ۲۴۶)

راغب اصفهانی می‌نویسد: [عدل دو گونه است یکی «عدل» که عقل بر حسن آن حکم می‌کند، این عدل هیچ وقت منسوخ نمی‌شود و به آن «حسن عقلی» نیز می‌گویند. دیگری «عدل» که عدل بودن آن توسط شرع تعیین می‌گردد، و گاهی حکمش منسوخ می‌شود و به آن «حسن شرعی» می‌گویند.] (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق: ۵۵۲)

علامه مصطفوی، عدل را مشترک معنوی دانسته، اصل و ریشه «عدل» را وسط، بودن بین افراط و تفریط معنا می‌کند. (مصطفوی، ۱۴۳۰ق: ۵۳)

ب) عدالت سازمانی

با طرح تئوری برابری از سوی جی استیسی آدامز، در (۱۹۶۵-۱۹۶۳)، (مهدیه، ۱۳۹۴: ۱۵۸). مطالعات مربوط به حوزه عدالت در سازمان مبتنی بر این نظریه بوده و تاکنون سیر کاملاً رو به رشدی را طی نموده و در مطالعات فرا تحلیل رو به اوج است. (قلی پور، پیران نژاد، ۱۳۸۶، ۵۳: ۳۵۷-۳۷۴) اما از دهه ۱۹۸۰ پژوهشگران در حوزه مدیریت رفتار سازمانی، توجه عمیق‌تری به این موضوع نمودند. با این حال اکثر مطالعات در مورد عدالت در سازمان‌ها از سال ۱۹۹۰ شروع شده و طبق یک گزارش از منابع منتشر شده در این زمینه، تا سال ۲۰۰۱ تقریباً



۴۰۰ تحقیق کاربردی و بیش از ۱۰۰ تحقیق بنیادی متمرکز بر مباحث انصاف و عدالت در سازمان‌ها به ثبت رسیده است. «سعادت‌ی تبار» در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت ابتدا توسط گرین برگ «Green berg» «۱۹۸۷» به کار گرفته شد. به نظر گرین برگ عدالت با ادراک و تلقی کارکنان از انصاف کاری مرتبط است.

ج) طبقه‌بندی عدالت سازمانی

عدالت سازمانی سه نوع دسته بندی شده است که عبارتند از:

۱-عدالت توزیعی

عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست. به بیان دیگر، حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، توزیعی گویند. سه قاعده در عدالت توزیعی مورد توجه است:

۱. مساوات، یعنی هر عضو گروه اجتماعی نتیجه یکسانی را دریافت دارند.
۲. نیاز، نیازمندترین فرد، بیشترین میزان جبران را دریافت دارد.
۳. عدالت و انصاف، جبران عادلانه مبتنی بر سهم یا آورده‌های هریک از افراد صورت گیرد. (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۳)

۲-عدالت رویه‌ای

با توجه به تغییر تحقیقات در روانشناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمان‌ها نیز از تأکید صرف بر نتایج تخصیص پاداش «عدالت توزیعی» به تأکید بر فرایندهایی که این تخصیص را موجب می‌شود «عدالت رویه‌ای»، تغییر کرد. عدالت رویه‌ای، با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان سروکار دارد. فولگر و گرینبرگ اولین محققانی بودند که انصاف روشی را در محیط کار از مایش کردند. (اسدالله زاده، ۱۳۹۶: ۵-۸)



۳- عدالت تعاملی «مراوده‌ای»

واژه عدالت مراوده‌ای برای نخستین بار توسط دو پژوهشگر به نامهای بایس و موگ «Morag» در سال ۱۹۸۶ به کاربرده شد. عدالت مراوده‌ای از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه‌ای است و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد افراد نسبت به کیفیت برخورد با آن‌ها در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فرا گرد تصمیم‌گیری حساس‌اند. عدالت تعاملی شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات «همچون ادب، صداقت و احترام» بین فرستنده و گیرنده عدالت است. (رضائیان، ۱۳۸۴: ۵۹) به دیگر عبارت، در عدالت مراوده‌ای انتظار این است که مدیران در چگونگی ارتباط با کارکنان روش یکسانی در تعامل داشته باشند، یعنی اگر چند کارمند در پُست و موقعیت شغلی برابر در سازمان، بر اساس آئین‌نامه سازمانی شایسته‌ی دریافت پاداش و یا تنبیه تشخیص داده شوند، عدالت مراوده‌ای، بر چگونگی اجرای تشویقات و تنبیهات افراد، توسط مدیران و مقامات اجرایی سازمان نظر دارد، که باید به صورت یکسان باشد.

د) عدالت از دیدگاه قرآن

مفهوم برابری را می‌توان از اصول بنیادین عدالت به شمار آورد، اما برابری عادلانه به معنای مساوات بدون قید و شرط نیست، بلکه به معنای مساوات در صورت وجود شرایط مساوی است و گرنه استحقاق‌های گوناگون در صورت وجود شرایط و استعداد‌های گوناگون خواهد بود. قرآن کریم در تبیین هدف نبوت و فلسفه ارسال رسل، دلایل روشن برای تشخیص حق و مستحق، ترازو، برای سنجش کیفیت رفتار و میزان حقوق و تطبیق کتاب را به عنوان ابزار برای تحقق عدالت در میان مردم معرفی کرده و می‌فرماید: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (حدید/ ۲۵) همانا فرستادگان خود را با دلایل روشن



فرستادیم و همراه ایشان کتاب و ترازو فرود آوردیم تا مردم به عدالت قیام کنند. (طباطبایی،

۱۳۹۰: ۱۷۰)

امام علی «ع» در نامه ۵۳ نهج البلاغه به مالک اشتر، ملت را آمیزه‌ای از اقشار مختلف می‌داند که هر کدام بخشی از جامعه را تشکیل داده و نیازهای اجتماعی را برطرف می‌سازد، و خداوند سهم خاصی هریکی را در کتاب خود و سنت پیامبرش، رقم زده و در جایگاه شایسته‌شان نشانده است. (کاظمی، ۱۳۸۱: ۵۲-۵۷)

شهید مطهری، در مورد رابطه عدالت و برابری می‌گوید: معنای عدالت این نیست که همه مردم از هر نظر در یک حد و یک مرتبه و یک درجه باشند. معنای مساوات و به یک چشم دیدن و همه را برابر در نظر گرفتن هم این است که هیچ ملاحظه شخصی در کار نباشد. امکانات مساوی برای همه افراد فراهم شود، ... تبعیض‌هایی که منشأش سنت‌ها و عادت‌ها و یا زور و ظلم است، باید از بین برود، اما آن اختلاف‌ها و تفاوت‌ها که منشأش لیاقت و استعداد و عمل و کار و فعالیت است، باید محفوظ بماند. (مطهری، ۱۳۴۰: ۱۰۰)

شهید مطهری می‌گوید: عدل چهار معنی و چهار کاربرد دارد که عبارتند از:

۱. موزون بودن: منظور تعادل است، به نظر ایشان یک جامعه، یک ماشین و... زمانی می‌تواند کارآیی لازم را داشته باشد که تمام اجزاء و عوامل قوام دهنده آن از تعادل مناسبی برخوردار باشد. قرآن کریم می‌فرماید: «وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ» (رحمن/۷) به گفته مفسران در ساختمان جهان تعادل لحاظ شده.
۲. تساوی و نفی هرگونه تبعیض، بنابراین عدل یعنی مساوات. «تساوی مطلق را ایشان نمی‌پذیرد».
۳. رعایت حقوق افراد و اعطای حق به صاحب حق.



۴. رعایت استحقاق‌ها در افاضه وجود و رحمت، به آنچه امکان وجود یا کمال وجود

دارد. (مطهری، ۱۳۶۸: ۵۹-۶۳)

۳-پیشنهادهای نظریه برابری، برای رفع نابرابری

نظریه برابری در راستای نابرابری حقوق، چهار پیشنهاد ارائه می‌دهد که بر اساس این پیشنهادات، مدیران قادر خواهند بود تا رفتار کارکنان را پیش‌بینی نموده و بر اساس آن برنامه‌ریزی کنند که چه رویه‌ای را برای توزیع حقوق و دستمزد در سازمان برگزینند و به چگونگی تعامل با کارکنان توجه داشته باشند تا نتایج مطلوبی در سازمان به دست آید:

۱. اگر دستمزد بر مبنای ساعت کار پرداخت شود، کارکنانی که پاداش بیشتری دریافت

می‌دارند، بیشتر نیز تولید می‌کنند.

۲. اگر پرداخت بر مبنای کیفیت کالا باشد کارکنانی که پاداش بیشتری دریافت می‌کنند،

تعداد کالای تولیدی‌شان کمتر و کیفیت کالاها بهتر خواهد شد.

۳. اگر دستمزد بر مبنای ساعت کار پرداخت شود، ولی پاداش افراد کم باشد، کارکنان

کالای کمتر و با کیفیت پایین‌تر تولید می‌کنند.

۴. وقتی پرداخت در مقابل کمیت تولید انجام شود، تولید بی‌کیفیت کارکنانی که پاداش

اندک می‌گیرند، افزایش می‌یابد.

نظریه برابری نیز دارای نقاط ضعفی است. نمونه این نقطه ضعف، مشکلات مربوط به انتخاب مرجع برای مقایسه یا چگونگی انتخاب استانداردها است، که باید در رابطه به آن تحقیقاتی انجام شود. (ساعتچی، ۱۳۹۳: ۶۳). در این نظریه موضوع اصلی بحث، نوع ادراک کارکنان از وجود برابری و عدم آن در سازمان، در محورهای توزیعی، رویه‌ای و مرادیه‌ای به عنوان معیار در نظر گرفته شده است که می‌تواند موجب ابهاماتی در نظریه برابری گردد، از



قبیل نوع شخصیت، توقعات، انتظارات و سوء تفاهمات و... ممکن است نوع برداشت افراد را نسبت به وجود عدالت و یا عدم آن در سازمان و رفتار مدیران متفاوت سازد.

۴- ارزش نظریه برابری برای مدیران

ارزش عمده نظریه برابری برای مدیران در این است که این نظریه اهمیت فراگردهای مقایسه اجتماعی را برجسته می‌سازد و تأکید می‌کند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران، ارزیابی می‌کنند، از این رو مدیرانی که برای برخورد با مسئله احساس بی عدالتی، از راه حل های موقت استفاده می‌کنند، با مشکلات جدی مواجه می‌شوند. فایده دیگر نظریه برابری آن است که مدیران را متوجه این امر می‌سازد که اگر اطلاعات دقیق درباره آورده ها و دریافتی های هر فرد، و آورده ها و دریافتی های دیگران در اختیار کارکنان قرار گیرد، آن ها ارزیابی های صحیح تری از وضع موجود خواهند داشت. البته باید توجه شود که اگر کارکنان به اطلاعات دقیق درباره دگران دست یابند، دیگر نمی‌توانند احساس بی عدالتی را با دلیل تراشی برای خود، کاهش دهند. (رضائیان: ۱۳۸۴: ۶۷)

۵- ارتباط احساس بی عدالتی با عملکرد کارکنان

در بحث عدالت سازمانی، وقتی فرد احساس بی عدالتی کند، نسبت به وضعیت های سه گانه «عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی»، چه تأثیری در عملکرد فرد در سازمان خواهد گذاشت؟ آیا واکنش فرد در قبال احساس بی عدالتی یکسان خواهد بود؟ یعنی در برابر بی عدالتی توزیعی همان واکنش را خواهد داشت که با احساس بی عدالتی رویه ای یا تعاملی دارد؟ یا واکنش ها در هر وضعیت متفاوت خواهد بود؟ هرچند پیوستگی و نوعی انسجام بین انواع عدالت سازمانی به چشم می‌خورد اما به نظر می‌رسد که نوع واکنش فرد در مقابل هریک از وضعیت های سه گانه بی عدالتی متفاوت باشد، گرچه می‌تواند در نهایت منجر به نتیجه واحدی گردد.



الف) عدالت توزیعی

نظریه برابری، فرضیات خاصی را با توجه به اثر عدالت توزیعی درک شده بر عملکرد ارائه کرد، یعنی زمانی که کارمندی بی‌عدالتی توزیعی را درک می‌کند، این کارمند ممکن است، کیفیت و کمیت کار خود را برای بازگرداندن عدالت تغییر دهد.

ب) عدالت رویه‌ای

در مورد عدالت رویه‌ای رابطه بین این نوع عدالت و عملکرد قطعی نیست که فرد با احساس بی‌عدالتی در مکانیزم توزیع امتیازات، پاداش‌ها و جبران خدمات نیز دست به کم‌کاری بزند تا کمیت یا کیفیت داده‌ها را کاهش دهد، بلکه در عوض، این عدالت بر نگرش‌ها و کیفیت زندگی کاری اثر داشته است.

عدالت رویه‌ای ممکن است از طریق اثر بر نگرش‌ها، بر عملکرد تأثیر بگذارد. برای مثال زمانی که بی‌عدالتی رویه‌ای بر نگرش‌های کلی نسبت به سازمان و مسئولانش اثر منفی می‌گذارد، به احتمال زیاد این نگرش‌های منفی بر عملکرد تأثیر خواهند گذاشت.

در حقیقت ادعا شده است که عدالت رویه‌ای زمانی برجسته است که هدف نظم گروهی «هماهنگی گروهی» باشد، در حالی که عدالت توزیعی زمانی برجسته است که بهره‌وری کارایی کانون توجه باشد.

ج) عدالت تعاملی

در مورد عدالت تعاملی ممکن است، این نوع عدالت از طریق رابطه‌اش با نگرش‌هایی در مورد سرپرستان و مدیران مستقیم، با عملکرد مرتبط باشد، یعنی نارضایتی از سرپرست مستقیم می‌تواند به عملکرد ضعیف منجر شود. (حسین زاده، ۱۳۸۸: ۱۹۰)



۶- نظریه برابری و انسان مُحَقَّق و مطلوب

بر اساس نظریه برابری آدامز، با توجه به انسان محقق و مطلوب نکات زیر را می توان مطرح نمود:

الف) کارکنان سازمان، در مقایسه آورده ها و دریافتی های خود با دیگران، ممکن است با صور زیر مواجه شوند:

۱. برابری، به طور کامل میان افراد برقرار باشد. در این صورت وضعیت نور مال بوده و افراد به فعالیتشان در سازمان ادامه خواهند داد.

۲. نابرابری مثبت و جود داشته باشد یعنی دریافتی ها بیش از آورده ها احساس شود. در این صورت انگیزه برای تلاش بیشتر ایجاد خواهد شد.

۳. نابرابری منفی وجود داشته باشد. یعنی دریافتی ها از آورده ها کمتر باشد. در این صورت کارکنان برای ایجاد برابری اقدام می کنند، تا انسان مُحَقَّق سازمانی، «مدیران بی توجه به رعایت برابری میان کارکنان» را تبدیل به انسان مطلوب «مدیرانی که به برابری در سازمان اهمیت می دهند» نمایند.

ب) واکنش های شش گانه برای جبران بی عدالتی در سازمان. آیا این واکنش ها، می توانند راهکار مستقیم و شفافی، برای اعمال عدالت در سازمان باشند؟

جواب منفی است، زیرا این واکنش ها فقط ابراز نارضایتی و اعتراض به وضعیت نابرابری اعمال شده در سازمان می باشند، اما چیرستی و چگونگی اعمال عدالت را بیان نمی کنند.

ج) البته توجه مدیران به نظریه برابری، و رفع زمینه های شکل گیری نابرابری، منجر به تحقق برابری و عدالت در سازمان خواهد شد.



۷- مبانی عدالت:

بحث عدالت از دیرباز، در میان ادیان، مکاتب و اندیشه‌های بشری از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده، و هر کدام برای تحقق عدالت در جوامع بشری مبانی و اصولی را مطرح کرده‌اند تا بر اساس آن، تعریفی از عدالت ارائه نمایند و افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع را برای توجه به مسئله عدالت و عملیاتی و اجرایی ساختن آن ترغیب و تشویق نمایند.

۱. عدالت از نظر افلاطون عبارت است از شایسته‌سالاری در واگذاری مسئولیت‌ها به افراد. او می‌گوید: عدالت وقتی حاصل می‌شود که در دولت هر کسی به کاری که شایسته آن است بپردازد. «عدالت رویه‌ای»، در سازمان و جامعه.

۲. عدالت از نظر ارسطو، عبارت است از داشتن رفتاری برابر با افراد برابر. «عدالت مراوده‌ای»، در سازمان و جامعه. (مرامی، ۱۳۷۸: ۱۶)

۳. عدالت از دیدگاه راسل، عبارت است از پذیرش اکثریت. او می‌گوید: عدالت عبارت است از هر چیزی که اکثریت مردم آن را عادلانه بدانند. «عدالت رویه‌ای» در سازمان و جامعه.

۴. عدالت از دیدگاه اندیشمندان علوم سیاسی، عبارت است از توزیع عادلانه قدرت «عدالت توزیعی» در سازمان و جامعه.

۵. عدالت از دیدگاه مکتب مارکسیسم، بر اساس شعار و فرمول معروف کارل مارکس عبارت است از «از هر کس به اندازه توانش و به هر کس به اندازه نیازش». (مرامی، ۱۳۷۸: ۲۸-۲۹) توزیع عادلانه ثروت «عدالت توزیعی» در سازمان و جامعه.

۶. عدالت از دیدگاه مکتب لیبرالیزم، عبارت است از توزیع عادلانه قدرت. (مرامی، ۱۳۷۸: ۲۴) «عدالت توزیعی» در سازمان و جامعه.



۷. عدالت از دیدگاه مکتب نوکلاسیک در دانش مدیریت، که انسان را موجود

اجتماعی و خود شکوفا می‌داند، مبنای ایجاد انگیزش در کارکنان را در سازمان،

ارتباط و تعامل و توجه مدیران به آن‌ها می‌داند. (رضائیان، ۱۳۸۴: ۵۰-۵۵)

«عدالت تعاملی»، در سازمان.

۱. عدالت از دیدگاه قرآن، در اندیشه سیاسی اسلام عدالت مبنا و زیربنای تمامی اصول،

است. (کاظمی، ۱۳۸۶: ۵۱) مفهوم عدالت در تفکر اسلامی مفهومی کلیدی و مهم

تلقی می‌شود که نه تنها حیات فردی و جمعی انسان بدون آن مختل می‌شود (خاتمی،

۱۳۹۱: ۳۵۶) بلکه این مفهوم اساس خلقت عالم و هدایت تمامی مخلوقات تلقی شده

است «وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُخْرِجَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ».

(جاثیه/ ۲۲) (ابن عاشور، ج ۲۵، ۱۴۲۰ ه.ق)؛ (مراغی، ج ۲۷: ۱۰۷) خلقت آسمان‌ها و

زمین بر اساس حق پایه‌گذاری شده، نه عبث و باطل، تا پرداخت پاداش بر اساس

عملکرد افراد، مبتنی بر عدالت اشد نه ستمگری.

۸. در ادیان آسمانی، خداوند به عنوان «امرکننده به عدل» و «به‌پادارنده عدل»

مطرح است و اساس رابطه انسان با خدا نیز عدالت دانسته شده. عدل در مفهوم

اجتماعی، هدف نبوت و به مفهوم فلسفی مبنای معاد است. قرآن کریم در بیان

هدف نبوت و رسالت پیامبران می‌فرماید: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنزَلْنَا مَعَهُمُ

الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (حدید/ ۲۵) همانا فرستادگان خود را با

دلایل روشن فرستادیم و همراه ایشان کتاب و ترازو فرود آوردیم تا مردم به

عدالت قیام کنند. (رضائیان، ۱۳۸۴: ۱)

بنابراین هر سه نوع عدالت سازمانی مطرح شده با مبانی عدالت در منابع اسلامی

مبتنی بر وحی، همخوانی دارند:



الف) توزیع عادلانه بیت المال میان مسلمین، امام علی «ع» وقتی به خلافت رسید دستور داد قفل‌های در بیت المال را بشکنند، سپس اموال را به طور مساوی میان مردم تقسیم نمود. (صبحی صالح، خ ۲۰۵: ۳۲۲) همچنین آن حضرت بر اساس سنت پیامبر «ص» بیت المال را به طور مساوی میان مسلمانان تقسیم می‌کرد. در پاسخ به اعتراض طلحه و زبیر که خواهان سهم بیشتر از بیت المال بودند، فرمود: این کاری است که پیامبر انجام می‌داد، همه ما این درس را از رفتار او آموخته‌ایم. (مازندرانی، ۱۳۷۴: ۱۱۱) «عدالت توزیعی».

ب) قرآن کریم در مورد تعیین معیار شایستگی افراد می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات / ۱۳) مردم از این جهت که مردم‌اند همه با هم برابرند، و هیچ اختلاف و فضیلتی در بین آنان نیست، و کسی بر دیگری برتری ندارد، و اختلافی که در خلقت آنان دیده می‌شود به لحاظ ساختار شعب و قبایل، ملاک شناسایی است، تا نظام و انسجام اجتماعی شکل بگیرد و ائتلاف لازم برای تعاون و همکاری به وجود آید، نه ملاک تفاخر و برتری جویی بر همدیگر بر اساس نژاد، رنگ، ثروت، قدرت، و موقعیت‌سازمانی و اجتماعی و... تقوا تنها ملاک کرامت و امتیاز حقیقی است. (طباطبایی، ۱۳۷۴: ۴۸۷). «عدالت رویه‌ای».

ج) اعتراض امام علی «ع» به خلیفه دوم، هنگامی که فردی گویا از حضرت شکایت کرده بود و آن حضرت باشاکی در محکمه حاضر شدند، عمر موقع بازپرسی خطاب به امام علی «ع» گفت یا ابالحسن، برای احترام با کنیه حضرت را مورد خطاب قرار داد، اما شاکی را با اسم خطاب کرد، امام به عمر اعتراض نمود که چرا میان طرفین دعوا تفاوت قائل شده؟ و نسبت به یکی رفتار احترام‌آمیز نسبت به دیگری انجام داده است؟ که با این نوع برخورد با طرفین دعوا عدالت محکمه اسلامی خدشه دار می‌شود. «عدالت تعاملی».



۸- مبانی و روش‌شناسی نظریه‌های علوم اجتماعی

نویسندگان کتاب نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، گیسون بوریل و گارت مورگان می‌گویند همه نظریه‌های سازمان بر مبنای یک فلسفه علم و نظریه‌ای از جامعه بنا شده‌اند.

به اعتقاد این نویسندگان تمامی نظریه‌های علوم اجتماعی، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد، مدیریت، و... دارای چهار دسته اصول موضوعه و مفروضات بنیادین در چهار حوزه «هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی» هستند. (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۹).

البته تأثیر این اصول گاهی خود آگاهانه است و گاهی ممکن است ناخودآگاه باشد اما این تأثیر حتماً وجود دارد.

۱. **در حوزه هستی‌شناسی؛** سؤالات مختلفی مطرح است که چگونگی پاسخگویی نظریه‌پرداز به این سؤالات، به طور مستقیم در نظریه او در مورد پدیده‌های علوم اجتماعی تأثیرگذار خواهد بود. یکی از مهم‌ترین سؤالات این است که آیا پدیده‌های اجتماعی، دارای واقعیت خارجی‌اند که در ذهن انسان بازتاب می‌یابند؟ یا واقعیت، یک امر درونی و ذهنی است که ساخته و پرداخته ذهن انسان می‌باشد؟

۲. **در حوزه معرفت‌شناسی؛** نیز، نحوه ارتباط و تعامل پژوهشگر با واقعیت، بر چگونگی نظریات او در علوم اجتماعی تأثیر خواهد گذاشت. به عنوان مثال یکی از سؤالات این است که از میان دانش‌های مختلف، به کدام یکی دست ما می‌رسد؟ سؤال دیگر این است که از میان دانش‌های کسب شده کدام درست و کدام خطا است؟ به عبارت دیگر، ملاک صدق و کذب، درستی و نادرستی معرفت چیست؟ این سؤالات مربوط به ماهیت معرفت



است که آیا معرفت امر ثابت و واقعی است و ذهن ما فقط می‌تواند آن را کشف کند؟ یا

امر ذهنی است که فقط با تجربه شخصی قابل حصول است؟

۳. **انسان‌شناسی؛** برخی انسان را ساخته و پرداخته محیط می‌دانند که اراده‌ای از خود نداشته

و مجبور است مطابق شرایط محیطی رفتار کند. اما برخی دیگر، معتقدند که انسان دارای

اراده و اختیار بوده و در رفتارهایش به طور مطلق اسیر وراثت و محیط نمی‌باشد، بلکه می

تواند در وضعیت‌های گوناگون نقش آگاهانه و خلاقانه داشته باشد.

البته میان این دو دیدگاه جبر و مطلق و اختیار مطلق، نظر شیعه یک حد میانی «الامر بین

الامرین» است.

۴. **روش‌شناسی؛** مواضع نظریه‌پرداز علوم اجتماعی در سه مورد قبل، روش او را در

چگونگی مطالعه پدیده‌های اجتماعی مشخص می‌کند.

بنا براین، اگر نظریه‌پرداز، در حوزه هستی‌شناسی، پدیده‌های اجتماعی را دارای واقعیت

خارجی بداند که در ذهن دانشمند بازتاب می‌یابند. و در معرفت‌شناسی نیز، ماهیت معرفت را

دارای واقعیت خارجی بداند که ادراک آن برای انسان میسر است نه این که فقط از طریق

تجربه شخصی قابل درک و حصول باشد. و در انسان‌شناسی نیز قائل به جبر باشد نه اختیار، در

این صورت روش مطالعه او در مورد پدیده‌های اجتماعی، مانند روش مطالعه پدیده‌های طبیعی

خواهد شد. به این معنا که نظریه‌پرداز علوم اجتماعی مثل نظریه‌پرداز علوم طبیعی، باید در پی

کشف روابط علی و معلولی معین، علت‌ها و معلول‌های خاص، و قوانین عام و جهان‌شمول

برای پدیده‌ها و مسائل مربوط به انسان باشد. مانند نظریه پردازان مکتب کلاسیک در دانش

مدیریت که انسان را جزء ابزار تولید در سازمان مثل یک ماشین فرض می‌کردند.

اما اگر انسان را دارای اراده و اختیار بدانیم و رفتارهایش را تابع قصد و اراده‌اش بدانیم،

در بحث روش‌شناسی تلاش خواهیم نمود تا واقعیت پدیده‌های اجتماعی را به خوبی فهم کنیم



و با قرار دادن خود در متن واقعیت، هر چه بیشتر به معنایی که در متن واقعیت وجود دارد نزدیک شویم.

اینجاست که به جای اتکا بر تبیین‌های علمی، راه برای روش‌های تفسیری و هرمنوتیکی در مطالعه پدیده‌های اجتماعی باز می‌شود. (خسرو پناه، ۱۳۹۳: ۴۴۰-۴۴۲).

۹- مبانی نظریه برابری

نظریه برابری آدامز، به عنوان یک نظریه انگیزشی، در دانش سازمان و مدیریت، در قالب مکاتب کلاسیک و نئو کلاسیک / روابط انسانی قابل تطبیق است. به این معنا که با توجه به تعریف و تعیین عوامل انگیزشی انسان‌سازمانی در این مکاتب، به عنوان موجود اقتصادی یا اجتماعی و خود شکوفا، مبانی نظریه برابری را به صورت زیر می‌توان تحلیل نمود:

الف) هستی‌شناسی

مبانی هستی‌شناسی نظریه برابری، این است که پدیده‌های اجتماعی را دارای واقعیت‌های خارجی می‌داند که در ذهن پژوهشگر بازتاب می‌یابد، به این معنا که آورده‌ها و دریافتی‌های فرد و افراد مورد مقایسه، واقعیاتی هستند که در سازمان عینیت یافته، و کارکنان پس از مقایسه آورده‌ها و دریافتی‌هایش با دیگران است که برابری یا نابرابری را ادراک می‌کنند.

ب) معرفت‌شناسی

در حوزه معرفت‌شناسی، «آدامز» معرفت را کشف روابط میان پدیده‌های واقعی در سازمان می‌داند، یعنی آورده‌ها و دریافتی‌های افراد که در سازمان محقق شده، به وسیله عقل ابزاری مقایسه شده و برابری یا نابرابری ادراک می‌گردد و در صورت احساس نابرابری، افرادی که فکر می‌کنند مورد بی‌انصافی واقع شده‌اند، به حکم و قضاوت عقل ابزاری اقدام به کاهش نابرابری در سازمان می‌کنند.



ج) انسان‌شناسی

در انسان‌شناسی، انسان را موجود مختار و با اراده دانسته، که با مقایسه خود با دیگران و احساس نابرابری، روش کاهش نا برابری در سازمان را خودش انتخاب و اعمال می‌کند.

د) روش‌شناسی

هرچند در مباحث هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی، گفته شد که آدامز پدیده‌های اجتماعی را دارای واقعیت عینی دانسته و معرفت را نیز دارای ماهیت واقعی می‌داند که ذهن انسان قادر به کشف آن است نه خلق آن، اما از آنجا که انسان را موجود مختار و با اراده می‌داند، روش مطالعه او نسبت به پدیده‌های اجتماعی، روش مکانیکی و مانند مطالعه علوم تجربی نیست که بابررسی متغیرهای مستقل و وابسته به یک نتیجه کلی و جهان شمول برسد، مثل به جوش آمدن آب در دمای صد درجه، که هرکسی، در هر کجا و در هر شرایطی بخواهد این آزمایش را انجام دهد به نتیجه مشابه خواهد رسید. بلکه روش تفسیری و تحلیلی است که فرد با مقایسه آورده‌ها و دریافتی‌هایش با دیگران، با قضاوت خود ممکن است احساس نابرابری بکند، و با اتخاذ یکی از روش‌های شش‌گانه اقدام به کاهش نابرابری ادراک شده نماید.

همان‌طوری که در بحث ارزش نظریه برابری برای مدیران گفته شد که یکی از فواید این نظریه این است که اگر مدیران اقدام به شفاف‌سازی مکانیسم اعطای امتیازات و جبران خدمات در سازمان نمایند، جلو نابرابری‌ها گرفته شده و در بسیاری از موارد سوء تفاهم پیش نخواهد آمد و از سوی دیگر افراد بهانه‌جو نیز راه توجیهی برای کم‌کاری نخواهند داشت.

اما بحث عدالت سازمانی که از ثمرات نظریه برابری آدامز محسوب می‌شود، پژوهش‌های محققان در توسعه نظریه برابری، منتهی به مباحث عدالت سازمانی شده و تاکنون سه نوع عدالت سازمانی ارائه گردیده که عبارتند از:



۱. **عدالت توزیعی؛** منظور این است که امکانات، امتیازات و دریافتی‌های افراد در

سازمان، باید به صورت مساوی و بدون تبعیض باشد.

۲. **عدالت رویه‌ای؛** منظور این است که مکانیسم و رویه توزیع پاداش‌ها و دریافتی

های افراد در سازمان، به طور شفاف طراحی و تنظیم شده باشد که جلو هرگونه

تخلف، تبعیض و پارتی‌بازی را ببندد و کارکنان نیز از این سیستم توزیع آگاهی داشته

باشند.

۳. **عدالت تعاملی «مراوده‌ای»؛** منظور رفتار مدیران و سرپرستان در ارتباط متقابل

با کارکنان است که باید محترمانه، مؤدبانه و انسانی باشد، و نسبت به همه کارکنان

سازمان یکسان باشد.

۱۰- مبانی عدالت سازمانی

با اینکه مبانی نظریه برابری مورد بررسی قرار گرفت، اینک مبانی عدالت سازمانی با توجه

به نظریه برابری ارزیابی می‌گردد. مبانی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و

روش‌شناسی، در مبحث عدالت سازمانی را به شکل زیر می‌توان مطرح نمود:

الف) هستی‌شناسی

عدالت را تساوی مطلق افراد نمی‌داند، بلکه با وضعیت و شرایط مساوی از لحاظ آورده‌ها

در سازمان، دریافتی‌ها نیز باید مساوی باشند. اما کسانی که تلاش بیشتر می‌کنند یا دانش،

تخصص، مهارت و تجربه بیشتر دارند، اگر دریافتی بیشتری نیز داشته باشند قابل‌پذیرش است.

ب) معرفت‌شناسی

ابزار شناخت عدالت، اعم از «توزیعی، رویه‌ای، و تعاملی» در سازمان، عقل ابزاری دانسته

شده که فرد با مقایسه خود با دیگران، در وضعیت‌های مختلف توزیع پاداش‌ها و جبران



خدمات، رویه‌ی توزیع و چگونگی تعامل و ارتباط مدیران و سرپرستان با کارکنان عدالت، یا بی‌عدالتی را در سازمان ادراک می‌کند.

ج) انسان‌شناسی

انسان دارای اختیار و اراده دانسته شده که آزادانه و با اراده خود در صدد مقایسه خود با دیگران برآمده و در هریکی از وضعیت‌های سه‌گانه فوق، عدالت یا بی‌عدالتی را در سازمان ادراک می‌کند و در صورت ادراک بی‌عدالتی در مورد خود، اقدام به کاهش بی‌عدالتی در سازمان می‌کند.

د) روش‌شناسی

روش مطالعه عدالت سازمانی در گونه‌های مختلف آن اعم از عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای، روش تحلیلی و تفسیری بوده که کارکنان، با تحلیل کمیت و کیفیت توزیع حقوق و دستمزد و مزایای سازمانی به افراد، و نیز با دقت در سیستم و رویه‌ی توزیع و همچنین چگونگی تعامل مدیران و سرپرستان با افراد، رعایت عدالت و انصاف، یا عدم آن را از سوی مدیران و سازمان ادراک می‌کنند.

۱۱- جایگزینی مبانی قرآنی به جای نظریه برابری

الف) هستی‌شناسی

در این مورد «آدامز» در نظریه برابری پدیده‌های اجتماعی را دارای واقعیت خارجی می‌داند که در ذهن پژوهشگر بازتاب پیدا می‌کند. عدالت سازمانی، در شاخه‌های سه‌گانه آن، اعم از رویه توزیع، چگونگی توزیع حقوق و مزایای سازمانی، از لحاظ کمیت و کیفیت و تعامل مدیران با کارکنان، تحقق عینی می‌یابد، و ذهن کارکنان عدالت، یا بی‌عدالتی را از آن ادراک می‌کند.



مبنای هستی‌شناسی آدامز در نظریه برابری، به نظر می‌رسد محدود به واقعیات محسوس و قابل مشاهده با حواس ظاهری است که با مبنای هستی‌شناسی از منظر قرآن همخوانی ندارد؛ زیرا از نگاه قرآن حقایق در این عالم، فقط محدود به پدیده‌های خارجی نیست که توجه انسان را به خود جلب کند و پس از سنجش سود و زیان آن پدیده، توسط عقل ابزاری نسبت به فرد، تبدیل به حقیقت شود، بلکه در هستی‌شناسی از نظر قرآن علاوه بر پدیده‌ها و رخ داده‌ای مختلفی که به طور روزمره در این عالم در اطراف انسان اتفاق می‌فتد و برخی‌شان مهم و از کنار برخی دیگر بی‌تفاوت می‌گذریم، حقایقی مثل وجود خداوند، «وَهُوَ رَبُّ كُلِّ شَيْءٍ» (انعام/۱۶۴) و (اعراف: ۱۵۴؛ توبه/ ۱۲۹؛ رعد/ ۱۶)؛ در همه آیات فوق و آیات فراوان دیگر، در قرآن کریم خداوند، خالق قادر مقتدر، مدیر و مدبر، همه عالم هستی دانسته شده است و عدالتی را که قرآن کریم مطرح می‌کند همه ابعاد زندگی مادی، معنوی، این جهانی و جهان آخرت را با هم پوشش می‌دهد. وجود فرشتگان، (سجده/ ۱۱؛ انعام/ ۸؛ ۵۰)، وجود اجنه و عالم برزخ، (مؤمنون/ ۲۳؛ و (بقره/ ۱۱۳؛ ۱۷۴؛ ۲۱۲)، (آل عمران/ ۵۵)، همه‌ی آنچه گفته شد «خداوند، فرشتگان، اجنه، عالم برزخ و عالم قیامت» بر اساس گزارش قرآن نه تنها وجود دارند که تأثیرگذاری آن‌ها در این عالم غیر، قابل انکار است.

اما هیچ کدام آن‌ها با عقل ابزاری قابل محاسبه نیستند. نکته‌ی مهم‌تر این است که در نظریه آدامز تمام توجه به عدالت و بی‌عدالتی در حوزه سازمان و مدیریت، به صورت مادی و این جهانی است، اما در نگاه قرآن به مبحث عدالت و بی‌عدالتی فقط سود و زیان مادی مورد توجه نیست بلکه آنچه مهم‌تر است سود و زیان معنوی و اخروی است که باید مورد توجه باشد، زیرا در نگاه قرآنی، «وَالْآخِرَةُ خَيْرٌ وَأَبْقَى» (اعلی/ ۱۷). آخرت نسبت به دنیا مهم‌تر دانسته شده، به دلیل این که آخرت بهتر و پایدارتر است. (طباطبایی، ۱۳۹۰: ۲۷۰) و فرمایش مفسر حقیقی قرآن، نبی مکرم اسلام «ص» که فرمود: «الدُّنْيَا مَرْعَةُ الْآخِرَةِ» (ورام بن ابی فراس، ج: ۱، ۱۴۱۰:



۱۸۳) دنیا مقدمه‌ی آخرت و محل کاشت، اما آخرت محل برداشت محسوب شده است یعنی دنیا جدا و بریده‌ی از آخرت نیست.

ب) معرفت‌شناسی

معرفت‌شناسی آدامز در نظریه برابری، کشف روابط بین پدیده‌های سازمانی است که به وسیله عقل ابزاری ادراک می‌شود، بامعرفت‌شناسی پدیده‌ها از دیدگاه قرآن متفاوت است، به این معنا که از نگاه قرآن راه کسب معرفت منحصر به کشف عقل ابزاری دانسته نشده، طرق دیگری نیز مانند وحی و شهود ابزار کسب معرفت دانسته شده، به‌ویژه که وحی، بر اساس فرمایش قرآن کریم «إِنَّ هُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَى» (نجم/۴). (طبری، ج ۲۷، ۱۴۱۲: ۲۵)؛ «...إِلَيْكَ وَحْيُهُ» (طه/۱۱۴) (طوسی، ج ۷، بی تا: ۲۱۲). ابزار خطاناپذیر است، البته در کشف و شهود واقعی نیز خطا راه ندارد، مشروط بر این که وهم و خیال نباشد. بنا براین طرق کسب معرفت از دیدگاه قرآن، موجب توسعه نظریه برابری خواهد شد و نتیجه نیز متفاوت خواهد شد.

ج) انسان‌شناسی

در بحث انسان‌شناسی، در نظریه برابری، انسان موجود آزاد و با اراده دانسته شده است. ولی معلوم نیست که آدامز به مطلق یا محدود بودن اختیار و اراده انسان توجه داشته است یا نه؟ اما از آنجا که اندیشمندان غربی، در فعالیت‌های روزمره‌ی افراد در سازمان، توجهی به نقش و تأثیر خواست و اراده خدا ندارند، می‌توان نظر آدامز را حمل بر آزادی و اختیار مطلق انسان نمود، بنا براین، در نگاه ابتدایی با ظاهر قرآن سازگار است که خداوند می‌فرماید راه خیر و شر را به او نشان دادیم او در انتخاب آن مختار است. «وَهَدَيْنَاهُ النَّجْدَيْنِ» (بلد/۱۰) (تستری، ۱۴۲۳ ق: ۱۹۴) و «إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا» (انسان/۳) (قمی، ج ۲، ۱۳۶۳ ش: ۳۹۸). اما هنگام دقت‌های کلامی نسبت به جبر و یا تفویض مطلق، نظر اهل بیت «ع» دیدگاه میانه «لَا جَبْرَ وَلَا تَفْوِیضَ وَلَكِنْ أَمْرٌ بَيْنَ أَمْرَيْنِ» (قزوینی، ج ۲، ۱۴۲۹ ق: ۵۱۷)، یعنی انسان دارای اراده و اختیار



محدود است نه مطلق، به این معنا که اراده و اختیار انسان در طول اراده الهی قرار می گیرد نه در عرض آن در نتیجه دیدگاه انسان شناسی قرآن با نظریه آدامز متفاوت می شود.

د) روش شناسی

آدامز روش مطالعه پدیده های واقعی سازمانی را، تفسیری و تحلیلی مبتنی بر قضاوت عقل ابزاری می داند، که فرد با مقایسه وضعیت خود با دیگران، در صورت احساس نا برابری، با انتخاب یکی از طرق شش گانه اقدام به کاهش نابرابری ادراک شده می کند. در این مورد نیز، با نگاه قرآن کریم در تحلیل پدیده ها متفاوت است، زیرا عقل مورد نظر قرآن در کشف و تحلیل پدیده ها عقل جوهری است نه عقل ابزاری. و بر اساس عقل جوهری که در ارزیابی پدیده ها نگاه ارزش مدارانه دارد نه سود انگارانه، فقط در یافتی های افراد در مقابل آورده های شان ملاک قضاوت برای اثبات عدالت و بی عدالتی در سازمان قرار نمی گیرد، زیرا در نگاه ارزش محور قرآنی به کار و فعالیت در سازمان موضوعاتی مانند ایثار، «فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا» (نساء/۹۵). (نسائی، ج ۱، ۱۴۱۰: ۳۹۹) فداکاری، از خود گذشتگی، به منظور کسب پاداش و امتیازات معنوی و حرکت به سمت قرب و رضوان الهی «رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَ رَضُوا عَنْهُ» (مجاله/۲۲) (مقاتل بن سلیمان، ج ۴، ۱۴۲۳ق: ۲۵۱). ممکن است برای افراد مهم تر از دریافتی های مادی و پولی باشد.

نتیجه

در بررسی مبانی نظریه برابری جی. استیسی آدامز، و عدالت سازمانی، با مقایسه و جایگزینی مبانی برابری و عدالت از دیدگاه قرآن کریم، می توان گفت مبانی قرآنی در بیشتر موارد موجب تضیق یا توسعه نظریه آدامز می شود، نکات زیر، به عنوان نتیجه این پژوهش ارائه می گردد:



۱. هستی‌شناسی، نگاه آدامز نسبت به حقیقت، محدود به پدیده‌هایی است که تحقق عینی و خارجی دارد، اما از نگاه قرآن حقیقت، علاوه بر پدیده‌های عینی شامل پدیده‌های غیرمادی و خارجی مانند وجود خداوند، فرشتگان، عالم برزخ و قیامت نیز می‌شود، که موجب توسعه نگاه آدامز می‌شود.
۲. انسان‌شناسی، در نگاه آدامز، انسان موجود مختار است، اما در نگاه قرآن «إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا» که ظهور به اختیار مطلق دارد، اما با توجه به نظر امام صادق «ع» نسبت به جبر و تفویض مطلق، اراده اختیار انسان مطلق نبوده بلکه محدود و در طول اراده الهی قرار می‌گیرد نه در عرض آن «لَا جَبْرَ وَلَا تَفْوِیضَ وَلَكِنْ أَمْرٌ بَيْنَ أَمْرَيْنِ». در انسان‌شناسی نظر قرآن موجب تضییق نظریه برابری می‌شود.
۳. معرفت‌شناسی، در نگاه آدامز، طریق کسب معرفت، عقل ابزاری است، در نگاه قرآنی، طرق کسب معرفت، علاوه بر عقل، وحی «نساء / ۱۶۳»، «فاطر / ۳۱» و شهود نیز هستند، که موجب توسعه نظریه آدامز می‌شود.
۴. روش‌شناسی، در نگاه آدامز، روش مطالعه پدیده‌ها محاسبه عقل ابزاری است که عوامل ادراک و انگیزش انسان تک بعدی و فقط این جهانی خواهد بود. اما در نگاه قرآن، بر اساس عقل جوهری، عامل انگیزش، منحصر به پاداش‌های مادی نیست، بلکه پاداش‌های معنوی از قبیل ایثار، فداکاری، اجر و قرب الهی، نیز در تلاش بر انجام وظایف سازمانی نقش اساسی می‌توانند داشته باشند.



منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه (صبحی صالح)

۲. ابن شهر آشوب مازندرانی، مناقب آل ابی طالب، قم، انتشارات علامه، چ اول، ۱۳۷۹ق.
۳. ابن فارس، ابوالحسین، معجم المقاییس اللغة، تحقیق عبدالسلام محمد هارون، قم، مکتب الاعلام الاسلامی، ۱۴۰۴ق.
۴. ابن عاشور، محمد طاهر، تفسیر التحرير و التئیر المعروف بتفسیر ابن عاشور، ج ۲۵، مؤسسه التاريخ العربی، لبنان، بیروت، چ ۱، ۱۴۲۰ق.
۵. اخوان کاظمی، بهرام، عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام، قم، بوستان کتاب، چ دوم، ۱۳۸۶ش.
۶. اخوان کاظمی، بهرام، عدالت در نظام سیاسی اسلام، تهران، مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر، چ اول، تابستان ۱۳۸۱ش.
۷. اسدالله زاده، حامد، درودی، مجتبی و علی رضاییان، تبیین مؤلفه‌های عدالت توزیعی در جذب منابع انسانی بارویکرد اسلامی، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال ششم، شماره ۲، پیاپی ۱۴، بهار و تابستان ۱۳۹۶ش.
۸. این بروکس، مدیریت رفتار سازمانی، فرد، گروه، سازمان، مترجمان، امید مهدیه، و قاسم انصاری رنانی، تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر، چ اول، ۱۳۹۴ش.
۹. آنجلو، کینیکی، رابرت کریتنر، ترجمه، علی اکبر فرهنگی، حسین صفرزاده، مدیریت رفتار سازمانی «مفاهیم، مهارت‌ها و کاربردها»، تهران، پیام پویا، چ دوم، ۱۳۸۶ش.
۱۰. برومند، زهرا، مدیریت رفتار سازمانی، قم، دانشگاه پیام نور، چ پانزدهم، ۱۳۸۳ش.



۱۱. تستری، سهل بن عبدالله، تفسیر التستری، دار الکتب العلمیة، منشورات محمد علی بیضون، بیروت، چ ۱، ۱۴۲۳ ه.ق.
۱۲. حاتمی، محمد رضا، و رحمانی، جبار، عدالت در اسلام، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چ اول، زمستان ۱۳۹۱ ش.
۱۳. حسین زاده، علی، و محسن ناصری، مفاهیم نوین در سازمان‌ها، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، ش ۱۹۰، ۱۳۸۸.
۱۴. خسرو پناه، عبدالحسین، و جمعی از پژوهشگران، در جستجوی علوم انسانی اسلامی، قم، دفتر نشر معارف، چ اول، ۱۳۹۳ ش.
۱۵. رابینز، استیفن پی، رفتار سازمانی «مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها»، ترجمه، علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشگاه فرهنگی، چ نهم، ۱۳۸۵ ش.
۱۶. راغب اصفهانی، حسین بن محمد، المفردات فی غریب القرآن، بیروت، دارالعلم، ۱۴۱۲ ق.
۱۷. رضائیان، علی، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، «مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته»، تهران، «سمت»، چ اول، ۱۳۸۴ ش.
۱۸. رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، «سمت»، چ ۷، ۱۳۸۴ ش.
۱۹. ساعتچی، محمود، مبانی رفتار سازمانی، «رفتار و بهره‌وری سازمانی با نگرش بومی»، تهران، نشر ویرایش، چ اول، ۱۳۹۳ ش.
۲۰. سورین، و تانکارد، جی. نظریه‌های ارتباطات، ترجمه علیرضا دهقان، تهران، دانشگاه تهران، چ اول، ۱۳۸۱ ش.
۲۱. طباطبائی، محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، مؤسسه‌العلمی للمطبوعات، لبنان، بیروت، چ دوم، ۱۳۹۰ ه.ق.



۲۲. طباطبائی، محمدحسین، ترجمه تفسیر المیزان، جامعه مدر سین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی، قم، چ ۵، ۱۳۷۴ ش.
۲۳. طبری، محمد بن جریر، جامع البیان فی تفسیر القرآن، ج ۲۷، دار المعرفة، بیروت، چ ۱، ۱۴۱۲ ق.
۲۴. طوسی، محمد بن حسن، التبیان فی تفسیر القرآن، ج ۷، دار إحياء التراث العربی، بیروت، چ ۱، بی تا.
۲۵. علاقه بند، علی، مدیریت عمومی، «ویراست دوم»، تهران، نشر روان، چ ۱۴، ۱۳۸۴ ش.
۲۶. فرح بخش، سعید، مدیریت روابط انسانی سازمان های آموزشی، تهران، آئیژ، چ ۱، ۱۳۸۸ ش.
۲۷. قزوینی، ملا خلیل بن غازی، الشافی فی شرح الکافی (للملا خلیل القزوینی)، ج ۲، قم، چ ۱، ۱۴۲۹ ق / ۱۳۸۷ ش.
۲۸. قلی پور، آرین، علی پیران نژاد، بررسی اثرهای عدالت در ایجاد و ارتقای خودباوری در نهادهای آموزشی، شناخت، ش ۵۳، ۱۳۸۶ ش.
۲۹. قمی، علی بن ابراهیم، تفسیر القمی، ج ۲، دار الکتاب، قم، چ ۳، ۱۳۶۳ ش.
۳۰. گریفین، مورهد، رفتار سازمانی، مترجمان، مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده، تهران، مروارید، چ دهم، ۱۳۸۴ ش.
۳۱. گیسون، بوریل و گارت، مورگان، نظریه های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان «عناصر جامعه شناختی حیات سازمان»، ترجمه، محمد تقی نوروزی، تهران، «سمت»، چ اول، ۱۳۸۳ ش.
۳۲. مراغی، احمد مصطفی، تفسیر المراغی، ج ۲۷، دار الفکر، لبنان، بیروت، چ ۱.



۳۳. مرامی، علیرضا، بررسی مقایسه‌ای مفهوم عدالت «از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب»، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی، ۱۳۷۸ ش.
۳۴. مرتضی، مطهری، بیست گفتار، قم، صدرا، چاپ چهل و سوم، ۱۳۴۰ ش.
۳۵. مصطفوی، حسن، ۱۴۳۰ ق، التحقيق فی کلمات القرآن الکریم، الطبعة الثالثة، بیروت دارالکتب العلمیه.
۳۶. مطهری، مرتضی، عدل الهی، چ چهارم، تهران، انتشارات صدرا، بهار ۱۳۶۸ ش.
۳۷. مقاتل بن سلیمان، تفسیر مقاتل بن سلیمان، ج ۴، دار إحياء التراث العربی، بیروت، ج ۱، ۱۴۲۳ ق.
۳۸. نسائی، احمد بن علی، تفسیر النسائی، ج ۱، مؤسسه کتب الثقافیه، بیروت، ج ۱، ۱۴۱۰ ق.
۳۹. ورام بن ابی فراس، مسعود بن عیسی، مجموعه ورام، ج ۱، مکتبه فقیه، قم، ۱۴۱۰ ق.
۴۰. هاشمی رفسنجانی، اکبر، تفسیر راهنما، روشی نو در ارائه مفاهیم موضوعات قرآن، ج ۴، بوستان کتاب، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، چ ۱، ۱۳۸۶ ش.
۴۱. ۳۲. <https://asandoc.com/downloads>
۴۲. ۳۳. <http://www.aftab.ir.com>