

تحلیل و بررسی پیش فرض‌های ارزش‌شناختی عدالت سازمانی

علی اصغر پورعزت*

احمد واعظی**

غلامرضا سلیمی***

چکیده

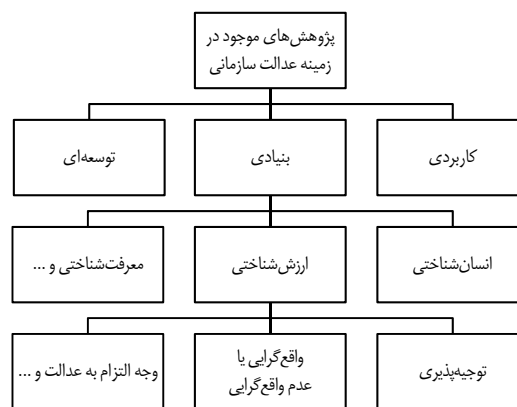
هدف این مقاله، شناسایی، تحلیل و بررسی مبانی ارزش‌شناختی عدالت سازمانی از منظر فلسفه اخلاق اسلامی است. از چالش‌های کلان و اساسی در حوزه ارزش‌شناسی، اختلاف‌نظر واقع‌گرایان و غیرواقع‌گرایان درباره ارزش‌هاست و نوشتار حاضر در گام نخست درصدد شناسایی مبانی ارزش‌شناختی نظریه‌های عدالت سازمانی و سپس پاسخ به این پرسش است که: نظریه‌های عدالت سازمانی با توجه به مبانی ارزش‌شناختی خود، واقع‌گرا هستند یا غیرواقع‌گرا؟ و در گام بعدی به تحلیل و بررسی این مبانی از منظر معارف اسلامی می‌پردازد. یافته‌های این پژوهش که با روش تحلیل مضمون انجام شده‌اند، حکایت از آن دارند که نظریه‌های عدالت سازمانی موجود، ماهیتی ذهنی و غیرواقع‌گرا دارند و از مهم‌ترین لوازم چنین رویکردی نسبی‌گرایی، کثرت‌گرایی، صدق و کذب‌ناپذیری و عدم تبیین عقلانی ماهیت عدالت سازمانی است.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، فلسفه اخلاق، ارزش‌شناسی، واقع‌گرایی، عدم واقع‌گرایی

مقدمه و بیان مسئله

خاستگاه ورود مباحث عدالت به پژوهش‌های سازمان و مدیریت، دانش روان‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی است (بایرن و کراپانزانو، ۲۰۰۱، ص ۴) که بر مبانی و پیش‌فرض‌های ویژه تمدن غربی چیده شده است. از این‌رو، جدیت در نقد و بررسی و بازپردازی در متن هر فرهنگ و تمدن اهمیت ویژه‌ای دارد. بسیاری از مطالعات عدالت سازمانی در ایران که بدون تحلیل و بررسی این مبانی و با مفروض گرفتن آنها، در ساحت پژوهش‌های کاربردی انجام پذیرفته‌اند، نمی‌توانند تصویر جامعی از نحوه پدیدار شدن این مفهوم مهم ارائه دهند.

عدالت از مهم‌ترین ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی است؛ از این‌رو، مباحث و مسائل فلسفه اخلاق یکی از مبادی مهم نظریه‌پردازی در مورد عدالت و عدالت سازمانی است؛ واقع‌گرایی یا عدم واقع‌گرایی در میان مسائل فلسفه اخلاق، جنبه کانونی و محوری دارد؛ به گونه‌ای که دیگر مسائل، از قبیل اطلاق یا نسبییت، صدق و کذب‌پذیری و معقول و منطقی بودن گزاره‌ها، بستگی به اتخاذ موضع درباره این مسئله دارد. پژوهش حاضر می‌کوشد تا با نقد و بررسی و بازپردازی این مفهوم، راه را برای نظریه‌پردازی بومی در این حوزه روشن‌تر سازد.



نمودار ۱: نقشه ادبی پژوهش

در ادامه، نخست ادبیات موضوع عدالت سازمانی و ارزش‌شناسی بررسی می‌شود، سپس با استفاده از روش تحلیل مضمون، مضمون‌های فراگیر نظریه‌های عدالت سازمانی مرتبط با مباحث ارزش‌شناسی پرسش‌های پژوهش استخراج شده و مشخص می‌شود که با توجه به این مبانی، نظریه‌های عدالت سازمانی واقع‌گرا هستند یا غیرواقع‌گرا؟ و در نهایت پیامدهای چنین رویکردی بررسی می‌شود.

عدالت سازمانی

اصطلاح عدالت سازمانی برای نخستین بار از سوی گرینبرگ^۱ در سال ۱۹۸۷م، استفاده شد، ولی در این باره مطالعات گسترده‌ای از اوائل نیمه دوم قرن بیستم آغاز شده بود (ساندرز، ۲۰۰۶، ص ۱۹۱۱).^۲ تحقیقات در مورد عدالت سازمانی، از شصت سال پیش تا کنون (به‌ویژه در ادبیات روان‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی) رشد چشمگیری یافته است (بایرن و کراپانزانو، ۲۰۰۱، ص ۴). بیوگر،^۳ عدالت سازمانی را چنین تعریف می‌کند: «عدالت سازمانی به عدالت ادراک شده در مبادلات اقتصادی و اجتماعی اشاره دارد؛ مبادلاتی شامل روابط افراد با مدیران، کارکنان، هم‌ردیفان و سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی (۱۹۸۸، xiii). در ادامه به بررسی ابعاد گوناگون عدالت سازمانی پرداخته می‌شود.

عدالت توزیعی

مفهوم عدالت توزیعی بر توزیع شرایطی دلالت دارد که بر آسایش و بهتر زیستن افراد تأثیر می‌گذارند. این شرایط شامل جنبه‌های روان‌شناختی، فیزیکی، اقتصادی و اجتماعی می‌شود (دویچ، ۱۹۷۵، ص ۱۳۷).^۴

عدالت توزیعی اولین مفهومی بود که از سوی روان‌شناسان اجتماعی مطالعه شد. مبتنی بر تحقیقات آدامز (۱۹۶۵)، عدالت توزیعی به منزله انصاف ادراک شده از نتایجی است که شخص از یک مبادله اجتماعی یا تعامل دریافت می‌دارد (نواکسکی، ۲۰۰۵، ص ۵).^۵ تئوری‌های عدالت توزیعی بر محتوا یا دستاوردهای (خروجی‌های) تصمیم تمرکز دارند. این نظریه پیش‌بینی می‌کند که مردم چگونه به تصمیم‌های تخصیص منابع واکنش نشان می‌دهند (شاپیرو، ۲۰۰۸، ص ۶۱).^۶ در کنار مفهوم عدالت توزیعی، تأمل کردن بر مطالعات ذیل بسیار با اهمیت است:

الف) محرومیت نسبی^۷ در آثار استافر و همکاران

روان‌شناسان اجتماعی، جامعه‌شناسان و دانشمندان علوم سیاسی، از نظریه محرومیت نسبی برای تبیین پدیده‌های گوناگون استفاده می‌کنند. این نظریه بیان می‌دارد که افراد خودشان را با دیگر افراد، گروه‌ها و همچنین با خودشان در موقعیت‌های زمانی متفاوت مقایسه می‌کنند تا ارزیابی مناسبی از

1. Greenberg

2. Mark NK Suanders, 2005: 1911

3. Beugré, 1998: xiii

4. Deutsch, 1975: 137

5. Jaclyon M. Nowakowski, 2005: 5

6. coyle-shapiro, 2008: 61

7. Relative Deprivation Theory

موقعیت فعلی خودشان داشته باشند؛ اگر افراد در این ارزیابی به این باور برسند که آنچه را سزاوارند، ندارند، عصبانی و بی میل خواهند شد (اسمیت و پتیگرو، ۲۰۱۲، ص ۱).^۱

نخستین کاربرد روان‌شناسی اجتماعی مرتبط با عدالت در سازمان، که برای بسیاری از پژوهشگران عدالت ناشناخته است، به مطالعه محرومیت نسبی در اثر استافر،^۲ ساچمن،^۳ دوینی،^۴ استار^۵ و ویلیامز^۶ در سال ۱۹۴۹م، باز می‌گردد. استافر و همکارانش رضایت سربازان از ارتقا در جنگ دوم اروپاییان (۱۹۲۵-۱۹۴۵) را بررسی کردند و به طور ویژه، رضایت کارکنان پلیس (که ترفیعاتشان در پلیس کم و سلسله مراتبی است) را با کارکنان نیروی هوایی ارتش (که ترفیعات زیاد و جهشی دارند) مقایسه کردند. آنها دریافتند که رضایت از ارتقا در کارکنان پلیس بالاتر است و با استفاده از تفسیر محرومیت نسبی، این مطالعه را این‌گونه توجیه کردند که کارکنان پلیس خودشان را با دیگر همکارانشان مقایسه می‌کردند و حتی زمانی که ارتقا پیدا نمی‌کردند، احساس رفتار منصفانه و نسبتاً بهتری داشتند؛ در مقابل، افراد در نیروی هوایی ارتش، خودشان را با همکارانشان در ارتش مقایسه می‌کردند و زمانی که ارتقا پیدا نمی‌کردند، احساس نسبتاً بدی داشتند (بایرن و کراپانزانو، ۲۰۰۱). بنابراین، ارزش پاداش‌ها و خروجی‌ها، به‌طور عینی تعریف نمی‌شود (همان، ص ۶)،^۷ بلکه اساس این نظریه بر مبنای مقایسه‌های اجتماعی است (پتا و واکر، ۱۹۹۲، ص ۲۸۵). برخی اندیشمندان بر این نکته توجه کرده‌اند که مقایسه زیان‌آور ممکن است مایه تأسف باشد، اما لزوماً ناعادلانه نیست؛ زیرا بی‌عدالتی به معنی تخلف از استانداردهای اخلاقی است، نه پرداخت مساوی به افراد (بایرن و کراپانزانو، ۲۰۰۱).

ب) عدالت در مبادلات اجتماعی^۸ از دیدگاه هومنز

هومنز (۱۹۶۱) از نظریه محرومیت نسبی برای مفهوم‌پردازی عدالت توزیعی استفاده کرد (کلکویت، گرینبرگ و زاپاتا فلن، ۲۰۰۵، ص ۱۳). وی قانون کلی عدالت توزیعی^۹ را این‌گونه بیان کرد: «مردم در یک رابطه مبادله‌ای با دیگران، انتظار دارند پاداش‌های^{۱۰} هر فرد متناسب با هزینه‌های^{۱۱} باشد؛ یعنی «پاداش بیشتر، هزینه بیشتر»، پس پاداش‌ها و سودهای^{۱۲} هر شخص باید متناسب با سرمایه‌گذاری^{۱۳} وی باشد؛ یعنی «سرمایه‌گذاری بیشتر، سود بیشتر» (هومنز، ۱۹۶۱، ص ۷۵).^{۱۴}

1. Smith and Pettigrew, 2012: 1

3. Suchman

5. Star

7. Byrne and Cropanzano, 2001: 6

9. general rule of distributive justice

11. Costs

13. Investment

2. Stouffer

4. DeVinney

6. Williams

8. fairness in social exchanges

10. rewards

12. profits

14. homans, 1961: 75

همچنین هومنز خاطر نشان کرد که به دلیل ماهیت ذهنی فراگرد ادراکی^۱ مبادله اجتماعی، طرف‌های درگیر در مبادله ممکن است به نتایج متفاوتی از عدالت توزیعی برسند (کلکویت، گرینبرگ و زاپاتا فلن، ۲۰۰۵، ص ۱۴).

ج) نقش انتظارات^۲ از نگاه بلاو

بسیاری از موضوعات مطرح شده در مفهوم‌سازی هومنز از عدالت توزیعی را می‌توان در بحث «بلاو» از روابط مبادله‌ای^۳ یافت. بلاو، در سال ۱۹۶۴م، خاطر نشان کرد که رضایت در روابط مبادله‌ای، عمدتاً به منافع دریافت شده در مقایسه با انتظاراتهای ایجاد شده گروه‌ها بستگی دارد. وی بر آن بود که انتظاراتها، به منافع گروه‌های مرجع خاصی بستگی دارند که راضی شدن در این روابط بیشتر نسبی است تا اینکه مطلق باشد.

هر چند بحث بلاو در مورد عدالت در روابط مبادله‌ای شبیه بحث هومنز (۱۹۶۱) است؛ اما تمایزی که بلاو میان مبادلات اقتصادی و مبادلات اجتماعی گذاشته، سبب تأثیرگذاری بیشتر او بر ادبیات عدالت شده است (کلکویت، گرینبرگ و زاپاتا فلن، ۲۰۰۵، ص ۱۵).

د) نظریه برابری آدامز

بسیاری از ایده‌های هومنز درباره عدالت توزیعی از سوی آدامز به صورت گسترده توسعه یافتند؛ به طوری که رویکرد غالب برای تجزیه و تحلیل عدالت در محیط سازمانی شده‌اند. آدامز نیز مانند هومنز بر این نکته توجه کرد که هر رابطه مبادله‌ای به طور بالقوه می‌تواند برای هر یک از اطراف مبادله ناعادلانه ادراک شود (کلکویت، گرینبرگ و زاپاتا فلن، ۲۰۰۵، ص ۱۶). نظریه برابری مبتنی بر پیش‌فرض ساده‌ای است که آدم‌ها می‌خواهند با آنان منصفانه برخورد شود (رضاییان به نقل از آدامز، ۱۳۸۲، ص ۱۳۰). این نظریه که نخستین بار از سوی آدامز مطرح شد، فقط یکی از چندین نظریه‌ای است که از فراگرد مقایسه اجتماعی ناشی شده‌اند. مقایسه اجتماعی عبارت است از ارزیابی وضعیت خودمان در چهارچوب وضعیت‌هایی که دیگران دارند (همان‌جا).

آدامز، فراگرد مقایسه برابری را بر مبنای نسبت ورودی به خروجی توصیف می‌کند. ورودی، آورده‌های فرد مانند «تحصیلات، هوش، تجربه، آموزش، مهارت، ارشدیت،^۴ سن، جنسیت، سابقه اخلاقی، موقعیت اجتماعی و البته تلاش‌هایی که در شغل انجام می‌شود» (آدامز، ۱۹۶۵، ص ۲۶۷) است. نتایج عبارت‌اند از: «حقوق، پاداش‌های درونی شغل، رضایت سرپرست،

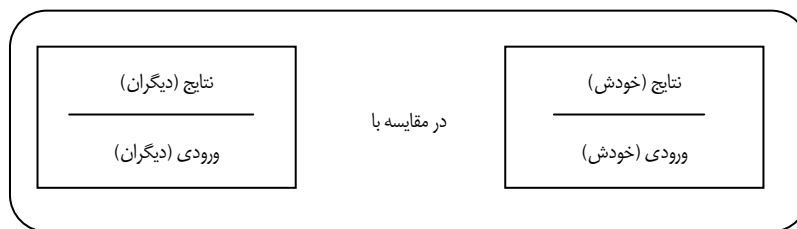
1. subjective nature of perceptual process

2. the role of expectations

3. exchange relationship

4. seniority

منافع ارشدیت، مزایای شغلی، موقعیت شغل و نمادهای موقعیت و منافع رسمی و غیر رسمی» (همان، ص ۲۷۸). بخشی از ارزیابی فرد از ورودی‌ها و نتایج، هم برای خودش و هم برای دیگران مبتنی بر اطلاعات عینی (برای مثال حقوق خود فرد) است و بخشی از آن مبتنی بر ادراکات فرد (مانند مقایسه میزان شناسایی که دیگران دریافت کرده‌اند) است. از این رو، مقایسه برابری نمودار شماره ۲ را پیدا می‌کند. ادراک برابری به این معنا نیست که نتایج و ورودی‌ها با هم برابر باشند، بلکه فقط نسبت آنها باید یکسان باشد. اگر فرد مورد مقایسه در برابر تلاش بیشتر، دریافت بیشتری نیز داشته باشد، به شرط آنکه نسبت نتایج نسبت به ورودی یکسان باشد، پذیرفته خواهد بود (رضاییان، ۱۳۸۲، ص ۱۳۲).



نمودار ۲: مقایسه برابری

ه) قواعد تخصیص

لِوِثَال^۱ هنجار برابری را تنها یکی از استانداردهای تخصیص می‌دانست که استفاده از آن همه جا مناسب نیست (کلکویت، گرینبرگ و زاپاتا فلن، ۲۰۰۵، ص ۱۹). وی مدعی بود افراد گاه تلاش بسیاری می‌کنند تا توزیعی عادلانه از پاداش‌ها به دست دهند؛ توزیعی که در آن پاداش‌های دریافت شده متناسب با سهم مشارکت افراد است. این تلاش بدین دلیل است که این نوع توزیع سودمندترین توزیع برای همه طرف‌های ذی‌نفع در بلندمدت است. در واقع، بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که تخصیص دهندگان، اغلب، منابع را به طور برابر^۲ میان دریافت‌کنندگان تقسیم می‌کنند. البته مطالعات بعدی نشان داده‌اند که تخصیص دهندگان پاداش‌ها، گاه پاداش‌ها را به طریقی توزیع می‌کنند که هنجار برابری^۳ را زیر پا می‌گذارند؛ برای مثال، آنها را به طور مساوی یا براساس نیاز دریافت‌کنندگان توزیع می‌کنند. لِوِثَال که در شرایط مقتضی چنین تخطی‌هایی از هنجار برابری را کاملاً منصفانه می‌انگاشت، مدل قضاوت عادلانه^۴ خود را تدوین کرد. این مدل مطرح می‌کند که سعی افراد بر این است که تصمیم‌های تخصیصی عادلانه‌ای اتخاذ کنند، البته با

1. Leventhal

2. Equity

3. The Equity Norm

4. The justice judgment model

این ملاحظه که در مواجهه با موقعیت‌های مختلف، از قوانین تخصیص متفاوتی استفاده می‌کنند. برای مثال، در شرایطی که بر اهمیت حفظ همسازی اجتماعی میان اعضای گروه تأکید می‌شود، تخصیصی منصفانه ادراک می‌شود که هنجار تساوی^۱ را تبعیت کند؛ یعنی پاداش‌ها را بدون توجه به سهم‌های متفاوت میان دریافت‌کنندگان تقسیم کنیم؛ در حالی که رهیافت لونتال برای تخصیص پاداش، ابزاری^۲ است. «نظریه انگیزه عدالت»^۳ لرنر^۴ آشکارا اخلاقی‌تر است. بحث لرنر این است که عدالت، دغدغه برتر^۵ انسان‌هاست و جستجوی عدالت به‌عنوان وسیله‌ای برای هدف حداکثرسازی سود (آن‌گونه که لونتال طرح کرد)، یک پندار موهوم است. با این حال، لرنر همچون لونتال پذیرفت که تخصیص‌ها اغلب از امکان برابری نسبی^۶ فراتر می‌روند. در واقع لرنر چهار اصل را شناسایی کرد که عموماً پیگیری می‌شوند:

۱. اصل رقابت:^۷ تخصیص مبتنی بر نتیجه عملکرد؛

۲. اصل مساوات:^۸ تخصیص برابر؛

۳. اصل برابری: تخصیص مبتنی بر نسبت سهم فرد در یک کار؛

۴. اصل عدالت مارکسی:^۹ تخصیص مبتنی بر نیاز (گرینبرگ، ۱۹۸۷، ص ۱۳).

دنیچ^{۱۰} (۱۹۷۵) ارزش‌های یازده‌گانه‌ای را که پژوهشگران برای عدالت توزیعی برشمرده‌اند،

چنین نام می‌برد:

۱. ستانده‌ها متناسب با داده‌ها؛

۲. به‌طور مساوی؛^{۱۱}

۳. مطابق با نیاز؛

۴. مطابق با توانایی؛^{۱۲}

۵. مطابق با تلاش؛^{۱۳}

۶. مطابق با دستاورد؛^{۱۴}

۷. فرصت برابر برای رقابت باشد و تبعیضی از بیرون اعمال نشود؛

۸. مطابق با عرضه و تقاضای بازار؛

1. The Equality Norm
3. Justice Motive Theory
5. preeminent concern
7. Competition
9. Marxian justice
11. as equals
13. Efforts

2. instrumental
4. lerner
6. proportional equity
8. Parity
10. deutsch
12. ability
14. accomplishment

۹. مطابق با احتیاج‌های کالای عمومی؛

۱۰. مطابق با اصل معامله به مثل^۱؛

۱۱. طوری که هیچ‌کس زیرک‌مینه مشخصی نباشد (دئیچ، ۱۹۷۵، ص ۱۳۹).^۲

وی معتقد است در جوامع غربی که شرایط برای اقتصادمحوری آماده می‌شود، برای روان‌شناس اجتماعی طبیعی است که روی برابری به‌عنوان اصل محوری عدالت توزیعی تمرکز کند (همان، ص ۱۴۹).

عدالت رویه‌ای

مطالعات عدالت رویه‌ای بخشی از مطالعات مربوط به روان‌شناسی اجتماعی عدالت هستند (لیند و تیلر، ۱۹۸۸، ص ۳). پژوهشگران این حوزه دریافتند که قضاوت‌ها در مورد عدالت رویه‌ای نقشی مهم و تأثیرگذار بر رفتار و نگرش سازمانی دارند (همان، ص ۱۷۴). همچنین با تغییر جهت تحقیقات در روان‌شناسی اجتماعی از تأکید بر نتایج تخصیص پاداش‌ها (عدالت توزیعی) به تأکید بر فرایندهای حاکم بر این تخصیص‌ها، در مطالعه عدالت در سازمان‌ها نیز تغییرات مشابهی ایجاد شد. قبل از آن، میزان رعایت عدالت در توزیع پیامدها تنها تعیین‌کننده عدالت سازمانی در نظر گرفته می‌شد؛ اما با توجه به تغییرات ایجاد شده، عدالت ادراک شده از فرایندهایی که به موجب آنها پیامدها تخصیص می‌یابند نیز مهم ارزیابی شد و در بسیاری از موارد به‌عنوان مهم‌ترین تعیین‌کننده ادراک عدالت سازمانی در نظر گرفته شد (کوهن چاراش، ۲۰۰۱، ص ۲۸۰).^۳

عدالت رویه‌ای، ادراک از عدالت در مورد فرایندها^۴ و رویه‌هایی^۵ است که برای اخذ تصمیم‌ها در مورد نتایج و خروجی‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند (بایرن به نقل از لیند و تیلر، ۲۰۰۱، ص ۱۰)؛ به سخن دیگر، به عدالت فرایندهایی که به اخذ تصمیم منجر می‌شوند، توجه دارد. در ادامه چگونگی مفهوم‌پردازی در مورد عدالت رویه‌ای بررسی می‌شود:

الف) ثابیات و واکر: عدالت در رویه‌های نزاع

اگرچه امروزه عدالت رویه‌ای یک جنبه بنیادی بسیاری از مبادلات اجتماعی در محیط‌کاری است، ولی در واقع، شروع آن از تحقیقات روان‌شناسی اجتماعی پدیده‌های حقوقی بوده است (بایرن و کراپانزانو، ۲۰۰۱، ص ۱۱). یک‌سلسله از مطالعات ابتدائی که در واکنش به فرایند حل منازعات از

1. principle of reciprocity

2. deutsch, 1975:139

3. Cohen-charash, 2001 : 280

4. processes

5. procedures

سوی ثایبات و واکر در اوایل دهه ۱۹۷۰ شکل گرفت، به ایجاد مفهوم عدالت رویه‌ای در سال ۱۹۷۵^۱ منجر شد (گرینبرگ، ۱۹۹۰، ص ۴۰۲).^۲ در آن زمان، در دانشگاه کارولینای شمالی، جان ثایبات و لارنس واکر،^۳ تحت تأثیر سنت پژوهش در رویه‌های حقوقی، مجموعه‌ای از بررسی‌ها را برای مقایسه واکنش‌ها به رویه‌های گوناگون حل اختلاف^۴ به انجام رساندند (برای مروری بر این پژوهش‌ها، ر. ک: ثایبات و واکر، ۱۹۷۵). نظریه آنها در باب عدالت رویه‌ای میان سه طرف در حل اختلاف تمایز قائل می‌شود: دو منازعه‌کننده^۵ (نظیر طرفین دعوا در یک پرونده قضائی) و یک طرف سوم مداخله‌گر (نظیر یک قاضی). همچنین میان دو مرحله در فرایند حل اختلاف تمایز قائل می‌شود: مرحله فرایند، یعنی هنگامی که شواهد ارائه می‌شوند و مرحله تصمیم، یعنی هنگامی که از شواهد استفاده می‌شود تا اختلاف حل شود. توانایی کنترل انتخاب و تدوین شواهد مورد استفاده، کنترل فرایند^۶ نامیده شده و توانایی تعیین حاصل خود منازعه و اختلاف، کنترل تصمیم^۷ نامیده می‌شود (ثایبات و واکر، ۱۹۷۸). با تغییر میزان کنترل هر طرف بر هر مرحله، رویه‌های مختلفی قابل تصور است.

ثایبات و واکر، در میان رویه‌های مختلف قابل تصور، بیشتر به مقایسه دو نوع رویه خاص علاقه‌مند شدند: «رویه‌های استبدادی»،^۸ یا رویه‌هایی که طرف سوم بر هر دو مرحله فرایند و تصمیم کنترل دارد؛ و «رویه‌های حکمیتی»،^۹ یا رویه‌هایی که طرف سوم تنها بر مرحله تصمیم، نه فرایند، کنترل دارد.^{۱۰} دغدغه نظریه عدالت رویه‌ای، چگونگی واکنش مردم نسبت به هر یک از این دو رویه است. این نظریه بیان می‌کند که سه طرف منازعه و هم دیگر افراد غیر ذی‌نفعی که رویه‌ها را مشاهده می‌کنند، از روال‌هایی راضی‌تر هستند که به آنها «کنترل فرایند» داده شود. فرضیه این نظریه آن است که قضاوت‌های حاصل از چنین رویه‌هایی، منصفانه‌تر ادراک شده و بهتر پذیرفته می‌شوند. بسیاری از مطالعات که از روش تصمیم‌گیری شبیه‌سازی شده بهره برده‌اند، این ادعا را تأیید کرده‌اند (فولگر و گرینبرگ، ۱۹۸۵).

۱. گفتنی است جان رالز در سال ۱۹۷۱م، و در کتاب نظریه عدالت به سه مفهوم عدالت رویه‌ای کامل، عدالت رویه‌ای ناقص و عدالت رویه‌ای ناب اشاره داشته است. عدالت رویه‌ای کامل: هنگامی که یک معیار مستقل برای تصمیم‌گیری درباره اینکه کدام نتیجه عادلانه است و یک رویه تضمین شده برای رسیدن به آن وجود دارد. عدالت رویه‌ای ناقص: هنگامی که یک معیار مستقل برای رسیدن به نتیجه درست وجود دارد، هیچ رویه ممکنه برای تضمین قطعیت حصول نتیجه آن در دست نیست. عدالت رویه‌ای ناب: هنگامی که هیچ معیار مستقلی برای تحقق نتیجه درست وجود نداشته باشد، به جای آن یک رویه درست یا منصفانه وجود دارد که نتیجه آن نیز هرچه باشد، درست یا منصفانه است، مشروط بر اینکه آن رویه به درستی اجرا شود (رالز، ۱۳۸۷، ص ۱۴۴-۱۴۶).

2. Greenberg, 1990: 402

2. John Thibaut and Laurens Walker

4. dispute resolution

5. disputants

6. process control

7. decision control

8. autocratic procedures

9. arbitration procedures

۱۰. علت علاقه آنها به این دو نوع رویه آن بود که تمایز این دو، مهم‌ترین تمایز میان رویه‌های قضائی حاکم بر آمریکا و اروپاست.

ب) عدالت در رویه‌های تخصیص از دیدگاه لونتال

لونتال (۱۹۸۰) شش قانده عمومی عدالت رویه‌ای را معرفی کرد که در ذیل به آنها اشاره می‌شود:

۱. پایداری: برای اینکه رویه‌ای عادلانه باشد باید در طول زمان و در مورد افراد مختلف پایدار باشد. یعنی در برخورد افراد مختلف با رویه‌ای یکسان باید به‌طور یکسان، واکنش نشان دهد؛
۲. عدم تعصب: تعصبات فراوانی ممکن است در مورد اجرای رویه‌ها به وجود آید که لونتال به دو مورد از آنها اشاره می‌کند: الف) اگر تصمیم‌گیرنده در هر تصمیمی منفعی داشته باشد؛ ب) اگر تصمیم‌گیرنده متأثر از عقاید قبلی‌اش، به دیدگاه‌های دریافت شده توجه یکسان نکند؛ رویه‌ها ناعادلانه هستند.

۳. دقت اطلاعات: اگر مشخص شود تصمیمات بر پایه اطلاعات غیر صحیح اخذ شده‌اند. رویه‌ها ناعادلانه ادراک می‌شوند؛

۴. قابل اصلاح باشند؛

۵. بیانگر آرای تمام افراد ذی‌نفع باشند؛

۶. اخلاقی: مطابق با استانداردهای اخلاقی باشند. یعنی سن، جنسیت و ملیت نباید تأثیری در تصمیم داشته باشند (شاپیرو، ۲۰۰۸، ص ۷۵)؛

گرینبرگ افزون بر موارد یاد شده به دو مورد دیگر نیز اشاره می‌کند:

۷. رویه‌ها باید به افراد فرصت تعیین عامل تصمیم‌گیرنده را بدهند؛

۸. رویه‌ها باید ساختار قدرت تصمیم‌گیری را مشخص نمایند (گرینبرگ، ۱۹۸۷، ص ۱۵).

دلایل محکمی ثابت کرده‌اند که در سازمان‌ها رویه‌های عادلانه، نسبت به دیگر اقدامات سازمانی پذیرش بیشتری از سوی کارکنان داشته‌اند. برای مثال، گرینبرگ در سال ۱۹۹۴م، دریافت که، قانون منع سیگار، از سوی سیگاری‌ها در سازمان بیشتر مورد پذیرش قرار گرفت، چرا که کارکنان این‌گونه ادراک کرده بودند که این قانون با رویه‌های عادلانه‌ای وضع شده است. همچنین کارکنان واکنش منفی کمتری به ثابت نگه داشتن حقوق نشان دادند؛ چرا که افزایش نیافتن حقوق نسبت به گذشته با رویه‌های عادلانه‌تری اجرا شد. هنگامی که افراد رویه‌ها را ارزیابی می‌کنند به نظر می‌رسد آنها بر روی دو عامل متمایز ساختاری و اجتماعی حساس هستند (شاپیرو، ۲۰۰۸، ص ۶۸).

ادراک بی‌عدالتی در رویه‌ها، می‌تواند بیشتر از پیامدهای غیر عادلانه سبب رنجش و خشم کارکنان شود (لامبرت، ۲۰۰۳، ص ۱۵۵)^۱ در حالی که رویه‌های عادلانه سبب می‌شوند افراد هنگام مواجهه با پیامدهای نامطلوب، احساس رضایت بیشتری کنند (آمبروز، ۲۰۰۲، ص ۸۰۴)^۲.

1. Lambert, 2003, 155

2. Ambrose, 2002, 804

عدالت فرایندها، رویه‌ها و پیامدهای اجتماعی می‌تواند مبتنی بر استانداردهای عینی یا ذهنی مورد بحث قرار گیرد. هیچ‌کس نمی‌تواند به این نکته بی‌توجه باشد که قضاوت ذهنی در مورد عدالت ممکن است ناصحیح باشد (لیند و تیلر، ۱۹۸۸، ص ۳).

عدالت رویه‌ای نیز از بحث فرهنگ تأثیر می‌پذیرد. برای مثال، رویه‌های عادلانه ارزیابی عملکرد در فرهنگ‌های مختلف متفاوت هستند و مدیران باید از این تفاوت‌ها آگاه باشند (مک فارلین و سویینی، ۲۰۰۱، ص ۷۴). برای نمونه، یکی از مؤلفه‌های سیستم‌های ارزیابی عملکرد عادلانه در آمریکا فرصت بیان دیدگاه‌های کارکنان درباره عملکردشان است. پژوهش‌ها به وضوح نشان می‌دهند که چنین رویه‌هایی ادراک عادلانه بودن ارزیابی عملکرد را افزایش می‌دهند حتی زمانی که ارزیابی‌ها منفی باشند. این مسئله ممکن است به دلیل این باشد که درجه فاصله قدرت در آمریکا کم است. در فرهنگ‌هایی که فاصله قدرت زیاد است، ممکن است نتیجه معکوسی قابل پیش‌بینی باشد. برای مثال، مک اوی و کسکیو (۱۹۹۰) دریافتند که کارکنان تایوانی (با فاصله قدرت نسبتاً بالا) برخلاف کارکنان آمریکایی با ارزیابی عملکرد استبدادی راحت‌تر هستند و کمتر تمایل دارند در مورد عملکردشان به مدیرانشان پیشنهاد دهند (مک فارلین و سویینی، ۲۰۰۱، ص ۷۳).

عدالت مراده‌ای

سومین نوع عدالت سازمانی که از سوی بایس و موگ^۱ (۱۹۸۶) مطرح شد، عدالت مراده‌ای است. این مفهوم از عدالت که به دنبال مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای مطرح شد، بر جنبه انسانی اعمال سازمانی دلالت دارد؛ عدالت مراده‌ای، جنبه‌هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام میان منبع و دریافت‌کننده را دربردارد (کوهن چاراش، ۲۰۰۱، ص ۲۸۱).

بایاس و موگ، عدالت مراده‌ای را به‌عنوان سومین نوع از عدالت که از عدالت توزیعی و رویه‌ای متفاوت است، مفهوم‌سازی کرده‌اند. آنان عدالت مراده‌ای را «نگرانی‌های مردم درباره کیفیت رفتار بین‌شخصی که از تصویب رویه‌های سازمانی دریافت می‌کنند، تعریف کرده‌اند» (بایاس، ۲۰۰۱، ص ۹۲).

مطالعات تجربی گوناگون نشان می‌دهند که افراد، عادلانه بودن رویه‌های رسمی را از منصفانه بودن برخوردها در روابط بین شخصی تمیز می‌دهند. برخی محققان عدالت مراده‌ای را به‌عنوان یکی از اجزای عدالت رویه‌ای می‌دانند (بایاس، ۲۰۰۱، ص ۹۰).

عدالت مراده‌ای به مراده میان افراد باز می‌گردد که ریشه در تئوری مبادله اجتماعی دارد و بر

1. Bies & moag

چگونگی رفتار سازمان با افراد براساس صداقت، تکریم، احترام است. عدالت مراددهای به رفتار خوب، محترمانه و صادقانه که در تعاملات اجتماعی مشهود است مربوط می‌شود (قلی‌پور و پورعزت، ۱۳۸۷، ص ۷۵).

عدالت مراددهای بر ادراکات افراد در رفتارهای بین‌شخصی، حین اجرای رویه‌ها تمرکز دارد. دو عامل در ادراک عدالت مراددهای نقش اساسی را بر عهده دارند:

۱. آیا دلایل اصلی تصمیم‌های مربوط به تخصیص منابع به طور واضح، با صداقت و به میزان کافی برای اشخاصی که تحت تأثیر آنها قرار می‌گیرند، توضیح داده می‌شوند؛
۲. آیا رفتار مسئولان اجرای تصمیم‌ها، با افرادی که تحت تأثیر تصمیم‌ها قرار می‌گیرند محترمانه است (جواهر، ۲۰۰۶، ص ۸۱۳).^۱

شاپیرو چهار مشخصه را که نشان از ارتباطات عادلانه دارند این‌گونه بیان می‌کند:

۱. صداقت:

۱-۱. دروغ گفتن سبب ادراک بی‌عدالتی می‌شود؛

۲-۱. رُک‌گویی: رک برخورد کردن و ارائه تصویر دقیق از آنچه که هست؛

۲. با احترام برخورد کردن؛

۳. پرسش‌های مؤدبانه؛

۴. داشتن توجه برای رفتارها (دلیل موجه)^۲ (شاپیرو، ۲۰۰۸، ص ۶۹).

عدالت مراددهای نیز از بحث فرهنگ تأثیر می‌پذیرد. طی پژوهشی که نقی‌پور فر و جعفرپور انجام دادند به این نتیجه رسیدند که «شاخص‌های عدالت مراددهای در سازمان‌های ایرانی به دلیل برخورداری از فرهنگ و زمینه‌های اعتقادی آنان متفاوت است» (نقی‌پورفر و جعفرپور، ۱۳۸۹، ص ۷۵). همچنین احساس مردم در مورد اینکه با آنها عادلانه رفتار شده یا نشده، برخی مواقع می‌تواند مبتنی بر استانداردهای عینی عدالت اشتباه باشد (لیند و تیلر، ۱۹۸۸، ص ۴).

همان‌گونه که با بررسی عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراددهای مشخص شد قوانین و معیارهای گوناگونی برای هر یک از ابعاد عدالت سازمانی وجود دارد که این تنوع شاخص‌ها متأثر از تنوع فرهنگی در جوامع مختلف است. در ادامه، رابطه میان فرهنگ و عدالت را مفصل‌تر بررسی می‌کنیم:

فرهنگ و عدالت سازمانی

درحالی‌که نگرانی در مورد عدالت، جهانی است؛ جزئیات مربوط به آن در فرهنگ‌های مختلف تفاوت می‌کند (شاپیرو، ۲۰۰۸، ص ۶۴). کراپانزانو و گرینبرگ (۱۹۹۷) توضیح دادند که برخی

1. Jawahar, 2002, 813

2. justification

جوامع جمع‌گرا^۱ تخصیص‌های مساوی^۲ را ترجیح می‌دهند و جوامع فردگرا^۳ تخصیص‌های مبتنی بر برابری^۴ را (فرتین، ۲۰۰۸، ص ۱۰۸).

زمینه اجتماعی^۵ در پژوهش‌های مرتبط با عدالت نسبتاً با بی‌توجهی مواجه شده است. فرهنگ، یکی از مهم‌ترین زمینه‌های اجتماعی است (فرتین، ۲۰۰۸، ص ۱۰۷-۱۰۸). واقعیت این است که بسیاری از پژوهش‌های عدالت متکی بر موضوعات و فرهنگ آمریکا هستند و شواهد فراوانی وجود دارند که نظریه‌های انگیزش و مدیریت آمریکا پدیده‌های خارج از این کشور را به خوبی تعبیر و تفسیر نمی‌کنند (مک فارلین و سویینی، ۲۰۰۱، ص ۶۸).

فرهنگ از چهار وجه بر مفهوم عدالت توزیعی تأثیر می‌گذارد:

۱. فرهنگ بر اهمیت عدالت در جامعه تأثیر می‌گذارد؛

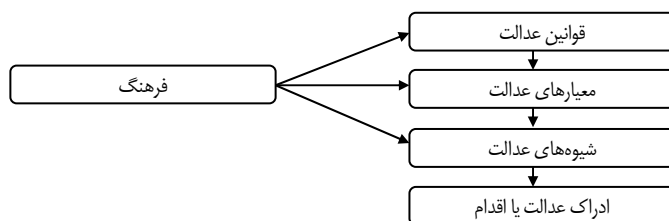
۲. هرچند مردم در فرهنگ‌های مختلف توافق دارند که عدالت مهم است؛ اما آنها تعریف‌های مختلفی از عدالت دارند. برای مثال، در مورد قواعد تخصیص عدالت توزیعی، آمریکایی‌ها روی برابری توجه می‌کنند، هندی‌ها روی نیاز و هلندی‌ها بر مساوات توجه دارند؛

۳. پیش‌فرض‌های هنجاری در فرهنگ‌های گوناگون بر ادراک از عدالت تأثیر می‌گذارد؛

۴. سلطه برخی گروه‌ها بر گروه‌های دیگر؛ برای مثال، در آمریکا زمینه اینکه زن‌ها کمتر از مردها دریافتی داشته باشند وجود دارد (گرینبرگ، ۲۰۰۱).

مطابق با تعریف موسن و برگ، معنای عدالت نه تنها میان افراد، بلکه میان فرهنگ‌ها، تمدن‌ها و دوره‌های تاریخی گوناگون متفاوت است (بیوگر، ۱۹۹۸، ص xii).

کوک لنگ^۶ (۲۰۰۵، ص ۵۵۸) چگونگی ارتباط و تأثیرگذاری فرهنگ بر قوانین^۷، معیارها^۸ شیوه‌ها^۹ و ادراک عدالت را در نمودار شماره ۲ نشان داده است:



نمودار ۲: تأثیر فرهنگ بر عدالت

1. collectivist societies
3. individualistic societies
5. social context
7. rules
9. practices

2. equal
4. equity
6. kwok leung
8. criteria

چنان‌که بررسی شد، تفاوت‌های فرهنگی بر تنوع شاخص‌های عدالت تأثیری بسزا دارند؛ در ادامه به تبیین روان‌شناختی این پدیده می‌پردازیم:

ادراک و عدالت

پاسخ به پرسش «عدالت چیست؟» در میان مردم، وضعیت‌ها و زمان‌های مختلف متفاوت است؛ این جنبه از نظریه عدالت جذاب است که تغییر استانداردهای عدالت، نظریه را انعطاف‌پذیر می‌کند، این مفهوم دلیل موجهی برای ادراکات متفاوت در عدالت است. عدالت مفهومی پویا و ناپایدار است. بدون فهم این پویایی، مسیر و سرعت تغییر ادراک‌های عدالت را نمی‌توان مشخص کرد.

ادراک‌های عدالت با توجه به برخی موارد ارجاعی،^۱ نسبی تعریف می‌شوند. ادراک بی‌عدالتی نتیجه مقایسه یک رویداد واقعی نسبت به برخی استانداردهای متصور^۲ است. هنگامی که استانداردها تغییر کنند، ادراک از عدالت نیز مطابق با آن تغییر می‌کند (کراپانزانو و پریهار، ۲۰۰۱، ص ۲۴۵-۲۴۶).

تغییر ادراک‌ها و تغییر استانداردهای عدالت^۳

برای تفکر در مورد اینکه استانداردهای عدالت چگونه استنتاج می‌شوند، چارچوب اولیه‌ای مبتنی بر ایده قراردادهای روان‌شناختی^۴ ارائه می‌شود که مبتنی بر آن ادراک‌های عدالت نسبت به قراردادهای روان‌شناختی میان افراد و میان افراد و سازمان‌ها نسبی تعریف می‌شود. این قراردادها استانداردهای قابل‌قبولی را تعریف می‌کند که در آن عدالت پیش‌بینی شده است. همان‌گونه که قراردادها تغییر می‌کنند، استانداردهای عدالت نیز تغییر می‌کنند^۵ (همان، ص ۲۴۶). چیزی که هم‌اکنون عادلانه است، ممکن است در آینده نا عادلانه باشد.

استانداردها چگونه تغییر می‌کنند؟

ادراک تعهدات میان افراد یا میان افراد و سازمان را «قرارداد» گویند (همان، ص ۲۵۰). روسو و پارکس^۶ (۱۹۹۳) خاطر نشان کردند که هر قرارداد دست‌کم این سه ویژگی را دارد:
 ۱. تعهد: افراد (یا دیگر موجودیت‌های اجتماعی) توافق می‌کنند که با آنها با سبک خاصی برخورد شود؛

1. referent

2. imagined standard

3. changing perceptions and changing standards of fairness

4. psychological contracts

5. As the contracts change, so do standards of fairness

6. rousseau and parks

7. promise

۲. پرداخت یا عوض: ^۱ در عوض تعهد، دیگر افراد یا موجودیت‌های اجتماعی چیزی را فراهم می‌کنند که به آن «عوض» گویند؛

۳. پذیرش: ^۲ هر دو طرف باید موافقت آگاهانه و داوطلبانه خود را بیان کنند. چیزی که مبتنی بر قراردادی عادلانه بوده است، ممکن است مبتنی بر یک قرارداد دیگر، ناعادلانه باشد (همان، ص ۲۴۸-۲۴۹).

روسو و پارکس (۱۹۹۳) دلایل تغییر قراردادها را چنین برشمرده‌اند:

۱. شناوری قرارداد: ^۳ هنگامی اتفاق می‌افتد که در گذر زمان درک فرد از شرایط قرارداد تغییر کند که ممکن است به خاطر ارزش‌های شخصی یا پدیده روان‌شناسی شناختی عمومی ^۴ باشد؛

۲. تغییر کمالی: ^۵ این پدیده ارتباط نزدیکی با شناوری قرارداد دارد و زمانی اتفاق می‌افتد که زمان، مفهوم و ارزش‌های محرک از ویژگی‌های شغل و دیگر تجربه‌های کاری را تغییر دهد؛

۳. نشانه‌های اجتماعی: ^۶ محلی برای تغییر قرار است. هنجارها و اعتقادهای گروه بر تفسیر افراد از سازمان تأثیر می‌گذارد؛

۴. تغییر سازمانی: قراردادها نیز ممکن است به دلیل تغییرات همه‌جانبه سازمانی تغییر کنند (کراپانزانو و پریهار، ۲۰۰۱، ص ۲۴۹).

در بعد وسیع‌تر، پژوهشگران عدالت اجتماعی و قرارداد روان‌شناختی، در مورد یک پدیده از دیدگاه‌های متفاوت بحث می‌کنند. پژوهشگران قرارداد از شرایط قرارداد شروع می‌کنند و منتظر پیامدهای تخلف یا اجرای آن هستند. از دیگر سو، پژوهشگران عدالت از نتایج توافق شروع می‌کنند و به استانداردهایی که در ابتدا موجب ادراک عدالت شده‌اند، نگاه رو به عقب دارند. ساده‌ترین راه برای فهم رابطه میان عدالت و قراردادها این است که شرایط قرارداد به‌عنوان پیش‌بین، یا عدالت به‌عنوان خروجی تلقی شوند. در این مدل، قراردادی وجود دارد، یک طرف قرارداد طوری عمل می‌کند که متناقض با شرایط قرارداد ادراک می‌شود و طرف دیگر احساس بی‌عدالتی یا خشم اخلاقی می‌کند (همان، ص ۲۵۰).

تأثیر متغیرهای فردی بر ادراک عدالت

در این قسمت تأثیر متغیرهای فردی، شامل متغیرهای جمعیت شناختی، ^۷ ویژگی‌های شخصیتی ^۸ و فرایندهای شناختی ^۹ بر ادراک عدالت بررسی می‌شود.

1. payment or consideration
3. contract drift
5. Maturational change
7. demographic variables
9. cognitive processes

2. acceptance
4. general cognitive psychological phenomenon
6. social cues
8. personality attributes

متغیرهای جمعیت‌شناختی و ادراک عدالت

در این قسمت تأثیر متغیرهای جنسیت، وضعیت شغلی و سطح تحصیلات بر ادراک عدالت بررسی می‌شوند.

جنسیت و ادراک عدالت: مطابق با پژوهش‌های صورت گرفته ماجرو دکس (۱۹۸۲) زنان، هنجار مساوات را دنبال می‌کنند در حالی که مردان، پیرو هنجار برابری هستند. زنان هنگامی که با آنان ناعادلانه رفتار شود واکنش منفی کمتری نسبت به مردان از خود نشان می‌دهند. زنان، به دنبال ایجاد یا حفظ روابط دوستانه و میان فردی در روابطشان هستند، در حالی که مردان وظیفه‌گرا، پیگیر حل مشکلات و افزایش سود خود هستند (بیوگر، ۱۹۹۸، ص ۵۲). همچنین جپسن و رودول در مقاله‌ای ادراک زنانه از عدالت سازمانی، متذکر شدند که تفاوت‌های جنسیتی در پژوهش‌های آینده عدالت سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد (جپسن و رودول، ۲۰۱۲، ص ۷۲۳).

وضعیت شغلی و ادراک عدالت: وضعیت شغلی به جایگاه فرد در سلسله مراتب سازمانی اشاره دارد. میلر (۱۹۹۵) در مقایسه واکنش نیروی کارگری و مدیریت به عدالت توزیعی، دریافت که کارگران پرداختی را ناعادلانه ادراک می‌کنند در حالی که مدیران ادراک عادلانه‌ای از آن دارند. فریدمن و رابینسن طی مطالعاتی که در سال ۱۹۹۳ م، دریافتند که نمایندگان واحدها در مقایسه با مدیران نسبت به بی‌عدالتی حساس‌ترند.

سطح تحصیلات و ادراک عدالت: کارکنان تحصیل کرده نسبت به مقوله عدالت حساس‌ترند؛ چون فهم‌شان از رویه‌های رسمی، حقوق خودشان و تمایزشان برای تأثیر بر تصمیم‌های مرتبط با کارشان از کارکنان با کم تحصیلات، ممکن است بیشتر باشد. آنان همچنین انتظارهای بیشتری دارند که تحقق نیافتن انتظارهای آنان ممکن است باعث یأس و احساس رفتار ناعادلانه شود.

متغیرهای شخصیتی و ادراک عدالت

در ادامه تأثیر دومین متغیر فردی، یعنی متغیرهای شخصیتی عواطف منفی و تعصب اسنادی خصمانه بررسی می‌شود:

عواطف منفی^۱ و ادراک عدالت: اقدامات عواطف منفی، تمایل افراد به پاسخ‌های منفی را صرف‌نظر از شرایط، نشان می‌دهند. افراد با عواطف منفی، در جایی که دیگران ادراک عدالت می‌کنند، بی‌عدالتی بیشتری را ادراک خواهند کرد.

تعصب اسنادی خصمانه^۲ و ادراک عدالت: هر اندازه ادراک افراد این باشد که دیگران نیت خصمانه دارند، این احساس را خواهند داشت که با آنها ناعادلانه رفتار شده است (بیوگر، ۱۹۹۸، ص ۵۲-۶۰).

1. Negative Affectivity

2. Hostile Attributional Bias

متغیرهای شناختی و ادراک عدالت

نقش ادراک، اسناد علی و تعصب خودخدمتی در بررسی سومین متغیر فردی، یعنی متغیر شناخت، مورد بحث قرار می‌گیرد:

نقش ادراک در قضاوت عادلانه: چیزی که در مطالعات عدالت مهم است، خود واقعیت^۱ نیست، بلکه ادراک افراد از واقعیت مهم است. اینکه چیزی عادلانه هست یا نیست از سوی افراد مشخص می‌شود (بیوگر به نقل از: بازمن، ۱۹۹۸، ص ۱۴). عدالت ادراک شده، قضاوتی ارزشی^۲ در مورد درستی وضعیت فرد یا رفتارشان با دیگران است. عدالت به‌طور کلی پدیده‌ای ادراکی و قضاوتی است و نه عینی.

گرینبرگ معتقد است قضاوت در مورد عدالت همیشه نسبی است و از عوامل مختلفی مانند خود موقعیت، عضویت افراد در گروه‌ها و... تأثیر می‌پذیرد. چیزی که از نظر شخص «الف» عادلانه است ممکن است از نظر شخص «ب» ناعادلانه باشد. همان‌گونه که زیبایی بستگی به دید بیننده دارد، عدالت نیز بستگی به ادراک ادراک‌کننده دارد (بیوگر به نقل از: شپارد و همکاران، ۱۹۹۸، ص ۱۴). مبتنی بر ماهیت ادراکی عدالت، گرینبرگ عدالت را چیزی جز مدیریت احساس^۳ نمی‌داند (بیوگر به نقل از: گرینبرگ، ۱۹۹۸، ص ۱۷).

ارزش‌های همراه با خروجی^۴ نیز ممکن است ارزیابی از عدالت را تحت تأثیر قرار دهند. همچنین افراد با انتظارهای بالا، هنگامی که خروجی‌هایی کمتر از انتظارهایشان دریافت می‌کنند، ممکن است بیشتر احساس ناراضی کنند.

اسناد علی و ارزیابی عدالت: کید و یوتن در پژوهشی در سال ۱۹۷۸م، ملاحظه کردند که کاهش نابرابری از تمرکز شخص بر علت نابرابری، پایداری آن و قابلیت کنترل آن تأثیرپذیر است. تعصب خودخدمتی^۵ و ادراک عدالت: مردم اقدامات خودشان را در مقایسه با دیگران عادلانه‌تر ارزیابی می‌کنند. گرینبرگ (۱۹۹۳) دریافت که همکاران پرداخت اضافی خودشان را نسبت به وقتی که دیگر همکارانشان پرداخت اضافی می‌گیرند؛ کمتر ناعادلانه ارزیابی می‌کنند و همچنین پرداخت کمتر خودشان را نسبت به وقتی که دیگر همکارانشان پرداخت کمتر دارند؛ بیشتر ناعادلانه ارزیابی می‌کنند (بیوگر، ۱۹۹۸، ص ۶۱-۶۴).

جمع‌بندی مبانی نظری و مدل برخاسته از ادبیات: با بررسی ادبیات موضوع مربوط به عدالت سازمانی - بدون نقد و بررسی - که در بالا مورد بررسی قرار گرفت، مدل سیستمی فرایند ادراک عدالت سازمانی مطابق نمودار شماره ۳ ارائه می‌شود:

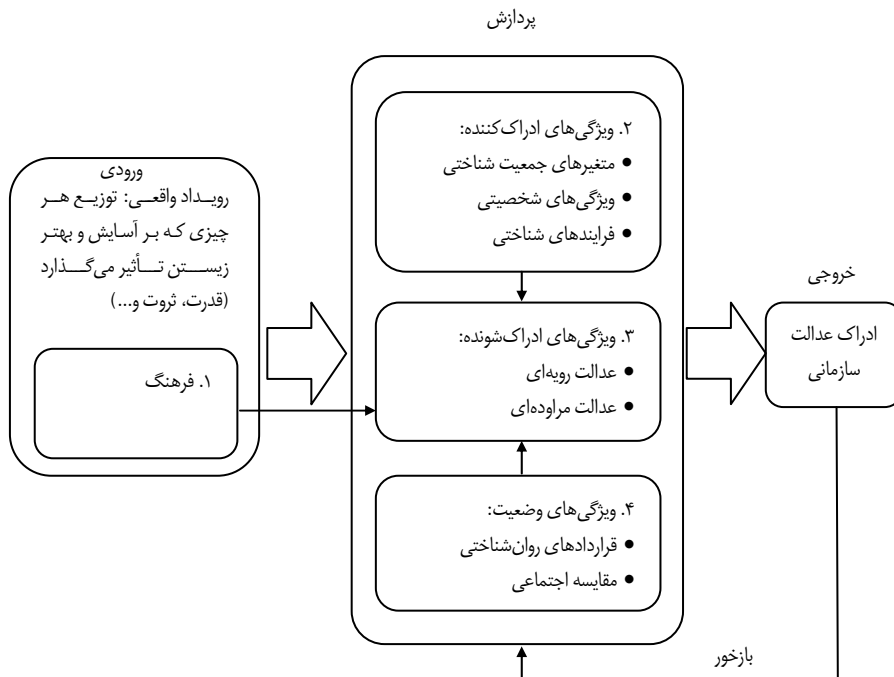
1. reality itself

2. evaluative judgment

3. impression management

4. The value attached to an outcome

5. Self-Serving Bias



نمودار ۳: مدل سیستمی فرایند ادراک عدالت سازمانی

همان‌گونه که بیان شد، عدالت سازمانی پدیده‌ای ادراکی است و آنچه در عدالت سازمانی مهم است ادراک افراد از واقعیت است نه خود واقعیت. در ادامه به تشریح و تبیین مدل پرداخته می‌شود:

ورودی: ورودی مدل سیستمی ادراک عدالت سازمانی یک «رویداد واقعی» است که در این رویداد منابع و چیزهایی که بر آسایش و بهتر زیستن افراد تأثیر می‌گذارند، توزیع می‌شوند. چگونگی توزیع عادلانه منابع متأثر از قراردادهایی است که ریشه در فرهنگ و آداب و رسوم جوامع دارند. برای مثال توزیع ثروت (حقوق و دستمزد در سازمان) با توجه به فرهنگ‌های گوناگون می‌تواند مبتنی بر مساوات، برابری، نیاز، تلاش، عملکرد و... باشد.

پردازش: پس از آنکه رویداد واقعی رخ داد، عوامل تأثیرگذار بر آن را که به‌عنوان پردازشگر عمل می‌کنند تا ادراک از واقعیت رخ دهد - که پیشتر بررسی شد - مرور خواهیم کرد.

در پردازش رویداد واقعی ویژگی‌های فرد ادراک‌کننده، یعنی متغیرهای جمعیت‌شناختی، شخصیتی و فرایندشناختی مؤثر هستند.

ویژگی‌های ادراک‌شونده، یعنی عدالت روبه‌ای و عدالت مرواده‌ای نیز در پردازش تأثیر گذارند. برای مثال، اگر توزیع حقوق و دستمزد به‌عنوان یک رخداد واقعی مورد ادراک واقع شود، عادلانه بودن

فرایندها و رویه‌هایی که در چگونگی توزیع آن دخیل بوده‌اند (عدالت رویه‌ای) و همچنین عادلانه بودن مراوده‌ها و برخوردهای عوامل توزیع (عدالت مراوده‌ای) در چگونگی تعبیر و تفسیر حقوق و دستمزد تأثیر دارند. فرهنگ نیز بر شاخص‌های عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای تأثیرگذار است. وضعیت سازمانی که فرایند ادراک در آن سازمان رخ می‌دهد، یعنی قراردادهای روان‌شناختی (ادراکی که فرد از تعهداتش با افراد یا سازمان دارد) همچنین مقایسه‌های اجتماعی در پردازش واقعیت عینی توزیع دخالت دارند. خروجی: خروجی واقعیت عینی ادراک عدالت توزیعی، پدیده‌ای ادراکی و ذهنی است که ممکن است منطبق بر واقعیت هم نباشد. بازخور: عدالت سازمانی ادراک شده در مراحل بعدی روی ویژگی‌های ادراک کننده و ویژگی وضعیت تأثیر می‌گذارد.

ارزش‌شناسی

Axiology ترجمه واژه آلمانی Axiologie است که، به بیان ساده به معنای «نظریه ارزش» است. ارزش‌شناسی شعبه‌ای از فلسفه عملی است که در پی ارائه نظریه‌ای درباره چستی ارزش‌ها مانند ارزش‌های اخلاقی است. (راسخ به نقل از: اسمیت و توماس، ۱۳۹۳، ص ۵۳۷-۵۳۸)

از آنجا که عدالت فضیلت و ارزشی اخلاقی است (واعظی، ۱۳۸۸، ص ۵۰) از این رو، فضائی از بحث گشوده می‌شود که متأثر از دغدغه‌های فیلسوفان اخلاق است (همان، ص ۵۹). از نزاع‌های کلان و اساسی در فلسفه اخلاق، اختلاف نظر واقع‌گرایان و غیرواقع‌گرایان درباره گزاره‌های ارزشی و اخلاقی است (همان، ص ۶۰). درباره حقیقت گزاره‌های اخلاقی، نظریات متعددی از سوی فیلسوفان اخلاق مطرح شده‌اند. برخی بر این باورند که احکام و جملات اخلاقی از سنخ جملات انشائی بوده و از هیچ واقعیت خارجی حکایت نمی‌کنند؛ در مقابل، برخی دیگر بر این باورند که جملات اخلاقی از قبیل جملات خبری بوده و از عالم واقع حکایت می‌کنند. به یقین هیچ مکتبی را نمی‌توانیم سراغ بگیریم که در یکی از این دو دسته جای نگیرد.

این دسته‌بندی از مزایای زیادی برخوردار است. نخست آنکه، معیار تقسیم را یکی از مهم‌ترین و سرنوشت‌سازترین مسائل اخلاقی، یعنی مسئله واقع‌گرایی، قرار داده‌ایم و دوم آنکه، اگر نیک‌بنگرم مهم‌ترین و بنیادی‌ترین عامل مکتب‌ساز در فلسفه اخلاق به همین مسئله باز می‌گردد (مصباح‌یزدی، ۱۳۹۲، ص ۲۷-۲۸).

در ادامه به تقسیم‌بندی مکاتب و نظریات فلسفه اخلاق براساس واقع‌گرایی و عدم واقع‌گرایی می‌پردازیم:

مکاتب واقع‌گرا

این نوع از مکاتب را در یک تقسیم‌بندی می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: مکاتبی که واقعیت احکام و قضایای اخلاقی را واقعیت‌های طبیعی می‌دانند و مکاتبی که واقعیت آنها را در امور متافیزیکی و مابعدالطبیعی جستجو می‌کنند:

دسته اول: واقع‌گرایی طبیعی:

۱. لذت‌گرایی؛ ۲. سودگرایی؛ ۳. دیگرگرایی/عاطفه‌گرایی؛ ۴. قدرت‌گرایی؛ ۵. تطورگرایی؛ ۶. وجدان‌گرایی.

دسته دوم: واقع‌گرایی مابعدالطبیعی:

۱. مکتب کلبی؛ ۲. مکتب رواقی؛ ۳. مکتب کانت؛ ۴. سعادت‌گرایی (سقراط، افلاطون و ارسطو)؛ ۵. مکتب اخلاقی اسلام (همان، ص ۳۱).

مکاتب غیر واقع‌گرا

۱. احساس‌گرایی؛ ۲. قراردادگرایی؛ ۳. امرگرایی (مصباح یزدی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۸).
- در ادامه به بررسی مکاتب غیرواقع‌گرا می‌پردازیم:

احساس‌گرایی^۱

آیر^۲ در طرح موجزی که از یک نظریه اخلاقی در کتاب زبان، حقیقت و منطق پیشنهاد می‌کند ترجیح می‌دهد بر این نکته مسلماً صحیح، تکیه کند که احکام اخلاقی اغلب برای بیان احساس‌های گوینده آن استفاده می‌شوند (وارنوک، ۱۳۶۸، ص ۲۶). احساس‌گرایی در اخلاق بدین معناست که ارزش و لزوم اخلاقی، منشأ واقعی و عینی ندارند، بلکه ناشی از احساس‌های درونی افراد هستند. از آنجا که احساس و سلیقه افراد متفاوت و تغییرپذیر است، به نظر احساس‌گرایان معیار واحدی برای ارزیابی گزاره‌های اخلاقی وجود ندارد (مصباح یزدی، ۱۳۹۲، ص ۱-۱۲۰).

احساس‌گرایان بیان می‌دارند که منشأ اذعان ما به حقانیت عدالت تنها یک احساس و گرایش درونی است؛ بدون اینکه در قبال این دریافت درونی، یک حقیقت مستقلی در ورای میل و گرایش درونی ما وجود داشته باشد (توسلی، ۱۳۷۵، ص ۲۰۷).

احساسات^۳ اصل و اساس احساس عدالت^۴ هستند (سلمن، ۱۹۸۹، ص ۳۷۲). به نظر می‌رسد

1. Emotivism

2. Ayer

3. Emotions

4. sense of justice

بی‌عدالتی با احساسات گره خورده است تا جایی که نظریه‌های جدیدتر عدالت سازمانی نشان می‌دهد، ادراک بی‌عدالتی و احساس احساسات^۱ یکی هستند (مازورکویچ،^۲ ۲۰۰۹، ص ۱۶).

قراردادگرایی^۳

به نظر قراردادگرایان، قواعد اخلاقی تنها مجموعه‌ای از دستورها و توصیه‌ها یا احساس‌ها و گرایش‌های فردی نیستند؛ این قواعد نوعی توافق عمومی درباره رفتارهای اجتماعی‌اند که پس از تشکیل گروه و جامعه و با هدف رفع تعارض‌های عام اجتماعی قرارداد می‌شوند. این قراردادها به هر صورتی می‌توانند باشند و مبنای واقعی ندارند؛ ولی عمل به آنها به نفع همه افراد جامعه است. احکام اخلاقی تنها برای جامعه‌ای که آنها را قرارداد کرده، معتبر هستند. بنابراین، پیش از قرارداد اجتماعی هیچ کاری خوب یا بد نیست و منشأ اعتبار همه احکام اخلاقی قرارداد است. البته قراردادهای اخلاقی به طور طبیعی و با توجه به فرهنگ، آداب و رسوم، باورهای مشترک و مانند آنها شکل می‌گیرند و با قراردادها و قوانین رسمی - که با امضای سند یا از سوی نهاد خاص وضع می‌شوند - متفاوت‌اند (مصباح، ۱۳۹۲، ص ۱۲۴).

بنا بر قراردادگرایی، عدالت را می‌توان تنها به نحو صوری تعریف کرد. عدالت، تعادل میان خواسته‌ها و مقاصد طرف‌های قرارداد راجع به توزیع منابع و منافع و مواهب مورد نظر در زندگی مشترک و چگونگی تنظیم مناسبات اجتماعی است؛ اما اینکه ماهیت عدالت چیست، تابع قرار و مدار افراد است. حق، همان است که بر سر آن توافق می‌شود. هیچ معیار قبلی و مستقلی نمی‌تواند مفاد قرارداد را ارزش‌سنجی کند. شهود عقلی، الهام وجدانی، میل فطری و فرمان‌های وحیانی، هیچ یک منزلتی برتر از توافق اجتماعی ندارند. نظریه پرداز قراردادگرا، یا منکر همه اینهاست، یا دست‌کم اینها را یک رویکرد شخصی و ذهنی می‌داند که در مقام احتجاج برای توجیه‌گزینش جمعی، فاقد اعتبار است (توسلی، ۱۳۷۵، ص ۲۹۹).

امرگرایی

در نظریه امرگرایی، منشأ ارزش و لزوم اخلاقی دستور است، نه واقعیتی عینی و اعتبار هر حکم اخلاقی وابسته به این است درباره آن دستوری وجود داشته باشد. به نظر امرگرایان، وقتی می‌گوییم کاری خوب است، یا باید آن را انجام داد، صرفاً به این معناست که کسی - که او را معتبر می‌دانیم - خواسته است این کار انجام شود و درباره آن امر کرده است (مصباح، ۱۳۹۲، ص ۱۱۸). مطابق با

1. feeling of emotion

2. Mazurkiewicz

3. contractarianism

این نظریه جملات امری نیز یکی از انواع جملات انشائی هستند که نمی‌توان از درستی یا نادرستی آنها سخن گفت؛ زیرا خبر و حکایتی از عالم واقع به دست نمی‌دهند تا در صورت مطابقت با آن، صادق و در صورت عدم مطابقت، کاذب تلقی شوند (مصباح یزدی، ۱۳۸۲، ص ۸۸).

در ادامه برخی از مهم‌ترین پیامدها و لوازم مکاتب اخلاقی غیرواقع‌گرا بررسی می‌شوند. روشن است که مکاتب اخلاقی واقع‌گرا، ویژگی‌هایی برخلاف مکاتب غیرواقع‌گرا خواهند داشت.

۱. **صدق و کذب ناپذیری:** یکی از پیامدهای مکاتب غیرواقع‌گرا این است که براساس آنها نمی‌توان از صدق یا کذب گزاره‌های اخلاقی سخن به میان آورد؛ زیرا صدق، یعنی مطابقت یک قضیه با واقع و کذب، یعنی عدم مطابقت یک قضیه با واقع. حال اگر جملات اخلاقی از سنخ جملات انشائی و غیرواقع‌گرا باشند، در آن صورت نمی‌توان از مطابقت یا عدم مطابقت آنها با واقع سخن گفت؛

۲. **نداشتن معیاری برای معقولیت احکام اخلاقی:** بدون تردید اگر نتوان پای استدلال و برهان را در اخلاقیات باز کرد، نمی‌توان مکاتب و دیدگاه‌های اخلاقی را ارزش‌گذاری و درستی یا نادرستی آنها را بررسی کرد. تبیین عقلانی احکام اخلاقی، تنها زمانی ممکن است که میان ارزش‌ها و حقایق عینی رابطه‌ای منطقی برقرار باشد؛ اما اگر احکام اخلاقی را از سنخ انشائیات بدانیم، نه تنها هیچ رابطه‌ای منطقی میان خود آنها وجود نخواهد داشت؛ بلکه هیچ دلیل عقلی هم نمی‌تواند آنها را اثبات کند؛

۳. **کثرت‌گرایی اخلاقی:** یکی دیگر از پیامدهای غیرواقع‌گرایی اخلاقی این است که همه نظریات و احکام اخلاقی، هر چند متعارض و متضاد هم باشند، به یک اندازه قابل قبول خواهند بود؛

۴. **نسبی‌گرایی اخلاقی:** وقتی احکام اخلاقی تابع امیال فردی یا علاقه‌های اجتماعی بودند و هیچ ریشه‌ای در واقعیات خارجی نداشتند، بالطبع با تغییر میل و ذائقه افراد و گرایش‌های اجتماعی آنان، قضاوت‌های اخلاقی‌شان دستخوش تغییر و دگرگونی خواهد شد (مصباح یزدی، ۱۳۹۲، ص ۳۳-۳۴).

روش تحقیق

در این پژوهش برای پاسخ به سؤال یک پژوهش از روش تحلیل مضمون بهره گرفته شده است. به طور کلی، مضمون، ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگر، نشان‌دهنده درک و تجربه خاصی در رابطه با پرسش‌های تحقیق است. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. تحلیل

مضمون، تنها روش کیفی خاصی نیست، بلکه فرایندی است که می‌تواند در بیشتر روش‌های کیفی به کار رود (عابدی‌جعفری و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۵۳).

شبکه مضمون‌ها براساس یک رویه مشخص، مضمون‌های ذیل را نظام‌مند می‌کند:

الف) مضمون‌های اصلی (کدها و نکات کلیدی موجود در متن)؛

ب) مضمون‌های سازمان‌دهنده (مقولات به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضمون‌های اصلی)؛

ج) مضمون‌های فراگیر (مضمون‌های عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به‌عنوان یک کل) (شیخ‌زاده، ۱۳۹۱، ص ۱۵).

حجم نمونه و شیوه گردآوری داده‌ها

با توجه به ماهیت پژوهش و استراتژی آن، انتخاب نمونه تحقیق با استفاده از نمونه‌گیری‌های آماری انجام نمی‌پذیرد، بلکه نمونه برداری به صورت اختیاری و در خلال تحقیق صورت می‌گیرد. به‌عنوان مثال، برای پاسخ به سؤال یک تحقیق، در زمینه عدالت سازمانی حدود ۲۱۰ مقاله و ده کتاب لاتین از منابع معتبر گردآوری شدند که از میان آنها، کتاب‌ها و مقاله‌های پایه از نویسندگان صاحب‌نظر در این زمینه، به‌منظور گردآوری داده‌های لازم برای تجزیه و تحلیل، انتخاب شدند.

پایایی پژوهش

برای محاسبه پایایی پژوهش از روش هولستی استفاده شده که فرمول آن عبارت است از:

$$PAO = 2M / (n1 + n2)$$

که در آن PAO^1 به معنی درصد توافق مشاهده شده (ضریب پایایی)، M تعداد توافق در دو مرحله کدگذاری، $n1$ تعداد واحدهای کدگذاری شده در مرحله اول و $n2$ تعداد واحدهای کدگذاری شده در مرحله دوم هستند.

که در این پژوهش برابر است با:

$$2 * 24 / (24 + 25) = 0.97$$

که نشان می‌دهد نتایج پژوهش از قابلیت اعتماد بسیاری برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در ادامه با استفاده از استراتژی تحلیل مضمون درصد پاسخ به پرسش‌های ذیل هستیم؛

1. Percentage of Agreement Observation (PAO)

پرسش یکم: با توجه به مبانی ارزش‌شناختی، نظریه‌های عدالت سازمانی واقع‌گرا هستند یا غیرواقع‌گرا؟

برای این منظور ۲۴ مضمون اصلی شناسایی و نکات کلیدی آنها مشخص شدند. سپس از ترکیب و تخلیص آنها مضمون‌های سازمان‌دهنده استخراج شدند. از دسته‌بندی مضمون‌های سازمان‌دهنده، چهار مضمون فراگیر، ادراک، ذهنی‌بودن، نسبی‌بودن و فرهنگ انتزاع شدند که در جدول شماره ۲ به نمایش درآمده‌اند (مضمون‌های نسبی‌بودن و ذهنی‌بودن به دلیل ارتباط با مفهوم ادراک ذیل آن قرار داده شده‌اند).

جدول ۱: مضمون‌های اصلی عدالت سازمانی

شماره	مضمون پایه	مضمون‌های سازمان‌دهنده
۱	درحالی‌که تمرکز عمده رویکرد توصیفی که رویکرد غالب در علوم اجتماعی از جمله مدیریت است بر ادراک عدالت از سوی افراد است، نه آن چیزی که عدالت باید باشد (گرینبرگ، ۲۰۰۵، ص ۴).	ادراک و عدالت سازمانی
۲	مبتنی بر تحقیقات آدامز (۱۹۶۵) عدالت توزیعی به‌عنوان انصاف ادراک شده از نتایجی است که شخص از یک مبادله اجتماعی یا تعامل دریافت می‌دارد (نواکسکی، ۲۰۰۵، ص ۵).	ادراک و عدالت سازمانی
۳	ارزش خروجی‌ها، عینی تعریف نمی‌شود (بایرن و کراپانزانو، ۲۰۰۱، ص ۶). بلکه اساس این نظریه بر مبنای مقایسه‌های اجتماعی است (پتا و واکر، ۱۹۹۲، ص ۲۸۵).	عینی نبودن محرومیت نسبی
۴	برخی اندیشمندان این نکته را مورد ملاحظه قرار داده‌اند که مقایسه زیان‌آور ممکن است مایه تأسف باشد، اما لزوماً ناعادلانه نیست؛ زیرا بی‌عدالتی به معنای تخلف از استانداردهای اخلاقی است، نه پرداخت مساوی به افراد.	نسبی بودن محرومیت نسبی
۵	همچنین هومنز ^۱ خاطر نشان کرد که به خاطر ماهیت ذهنی فرایند ادراکی مبادله مبادله اجتماعی طرف‌های درگیر در مبادله ممکن است به نتایج متفاوتی از عدالت توزیعی برسند (کلکوویت، گرینبرگ و زاپاتا فلن، ۲۰۰۵، ص ۱۴).	ذهنی بودن مبادله اجتماعی هومنز
۶	بلاو ^۲ نیز مانند هومنز یادآوری کرد که انتظارات، به منافع گروه‌های مرجع خاصی بستگی دارند که راضی شدن در این روابط بیشتر نسبی است تا اینکه مطلق باشد.	نسبی بودن نقش انتظارات بلاو
۷	این نظریه که نخستین بار از سوی آدامز ^۳ مطرح شد، فقط یکی از چندین نظریه‌ای است که از فراگرد مقایسه اجتماعی ناشی شده است.	مقایسه اجتماعی و نظریه برابری آدامز
۸	بخشی از ارزیابی فرد از ورودی‌ها و نتایج هم برای خودش و هم برای دیگران مبتنی بر اطلاعات عینی (برای مثال حقوق خود فرد) است و بخشی از آن مبتنی بر ادراکات فرد است.	ادراک و نظریه برابری آدامز
۹	مدل قضاوت عادلانه: سه قاعده برابری، تساوی و نیاز	قواعد تخصیص متنوع مدل قضاوت عادلانه لونتال

1. Homans

2. Blau

3. Adams

قواعد تخصیص متنوع نظریه انگیزه عدالت لرنر	۱۰	نظریه انگیزه عدالت: چهار قاعده رقابت، برابری، تساوی و نیاز
قواعد تخصیص متنوع دنیج ^۱	۱۱	یازده قاعده: ستاندها متناسب با داده‌ها، به‌طور مساوی، مطابق با نیاز، مطابق با توانایی، مطابق با تلاش، مطابق با دستاورد، فرصت برابر برای رقابت باشد و تبعیضی از بیرون اعمال نشود، مطابق با عرضه و تقاضای بازار، مطابق با احتیاجات کالای عمومی، مطابق با اصل معامله به مثل، طوری که هیچ‌کس زیر کمینه مشخصی نباشد.
استانداردهای ذهنی و عدالت رویه‌ای	۱۲	عدالت فرایندها، رویه‌ها و پیامدهای اجتماعی می‌تواند مبتنی بر استانداردهای عینی یا ذهنی مورد بحث قرار گیرد. هیچ‌کس نمی‌تواند به این نکته بی‌توجه باشد که قضاوت ذهنی در مورد عدالت ممکن است ناصحیح باشد (لیند و تیلر، ۱۹۸۸، ص ۳).
فرهنگ و عدالت رویه‌ای	۱۳	عدالت رویه‌ای نیز از بحث فرهنگ تأثیر می‌پذیرد. برای مثال، رویه‌های عادلانه ارزیابی عملکرد در فرهنگ‌های مختلف متفاوت است و مدیران باید از این تفاوت‌ها آگاه باشند (مک فارلین و سویینی، ۲۰۰۱، ص ۷۴).
فرهنگ و عدالت مراوده‌ای	۱۴	عدالت مراوده‌ای نیز از بحث فرهنگ تأثیر می‌پذیرد. طی پژوهشی که تقی‌پور فر و جعفرپور انجام دادند به این نتیجه رسیدند که «شاخص‌های عدالت مراوده‌ای در سازمان‌های ایرانی به دلیل برخورداری از فرهنگ و زمینه‌های اعتقادی آنان متفاوت هستند».
احساس اشتباه بی‌عدالت مراوده‌ای	۱۵	احساس مردم در مورد اینکه با آنها عادلانه رفتار شده یا نشده، برخی از مواقع می‌تواند مبتنی بر استانداردهای عینی عدالت اشتباه باشد (لیند و تیلر، ۱۹۸۸، ص ۴).
فرهنگ و عدالت سازمانی	۱۶	کراپانزانو و گرینبرگ (۱۹۹۷) توضیح دادند که برخی جوامع جمع‌گرا تخصیص‌های مساوی و جوامع فردگرا تخصیص‌های مبتنی بر برابری را ترجیح می‌دهند (فرتین، ۲۰۰۸، ص ۱۰۸).
فرهنگ و عدالت سازمانی	۱۷	مطابق با تعریف موسن و برگ معنای عدالت نه تنها میان افراد، بلکه میان فرهنگ‌ها، تمدن‌ها و دوره‌های تاریخی گوناگون متفاوت است (بیوگر، ۱۹۹۸، ص xi).
تغییر استانداردهای عدالت سازمانی	۱۸	ادراک بی‌عدالتی نتیجه مقایسه یک رویداد واقعی نسبت به برخی استانداردهای متصور است. هنگامی که استانداردها تغییر کنند، ادراک از عدالت نیز مطابق با آن تغییر می‌کند (کراپانزانو و پریهار، ۲۰۰۱، ص ۲۴۵-۲۴۶).
پویا بودن عدالت سازمانی	۱۹	معنای عدالت در میان مردم، وضعیت‌ها و زمان‌های مختلف متفاوت است؛ این جنبه از نظریه عدالت جذاب است که: تغییر استانداردهای عدالت، نظریه را انعطاف‌پذیر می‌کند، این مفهوم دلیل موجهی برای ادراکات متفاوت در عدالت است. عدالت مفهومی پویا و ناپایدار است.
قراردادهای روان‌شناختی و عدالت سازمانی	۲۰	قراردادها استانداردهای قابل‌قبولی را تعریف می‌کند که در آن عدالت پیش‌بینی شده است. همان‌گونه که قراردادها تغییر می‌کند، استانداردهای عدالت نیز تغییر می‌کند (کراپانزانو و پریهار، ۲۰۰۱، ص ۲۴۶). چیزی که هم‌اکنون عادلانه است ممکن است در آینده عادلانه نباشد.
نسبی بودن عدالت سازمانی	۲۱	قضاوت در مورد عدالت همواره نسبی است که از عوامل مختلفی مانند خود موقعیت، عضویت افراد در گروه‌ها و... تأثیر می‌پذیرد. چیزی که از نظر شخص «الف» عادلانه است ممکن است از نظر شخص «ب» ناعادلانه باشد. همان‌طور که زیبایی بستگی به دید بیننده دارد. عدالت نیز بستگی به ادراک ادراک‌کننده دارد (بیوگر، به نقل از: شپارد و همکاران، ۱۹۹۸، ص xiv).
مدیریت احساس و عدالت سازمانی	۲۲	مبتنی بر ماهیت ادراکی عدالت گرینبرگ؛ عدالت را چیزی جز مدیریت احساس نمی‌داند (بیوگر، به نقل از: گرینبرگ، ۱۹۹۸، ص xv).

ادراک و عدالت سازمانی	چیزی که در مطالعات عدالت مهم است خود واقعیت نیست، بلکه ادراک افراد از واقعیت مهم است و اینکه چیزی عادلانه هست یا نیست از سوی افراد مشخص می‌شود (بیوگر، به نقل از: بازمن، ۱۹۹۸، ص xiv). عدالت ادراک شده قضاوتی ارزشی در مورد درستی وضعیت فرد یا رفتارش با دیگران است. عدالت اساساً پدیده‌ای ادراکی و قضاوتی است و نه عینی	۲۳
ادراک و متغیرهای فردی	متغیرهای جمعیت‌شناختی، ویژگی‌های شخصیتی، فرایندهای شناختی و ادراک	۲۴

جدول ۲: مضمون‌های فراگیر عدالت سازمانی

مضمون‌های فراگیر عدالت سازمانی	
ادراک = ۱، ۲۳، ۲۲، ۲۴، ۲۵	فرهنگ = ۱۷، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۹
ذهنی بودن = ۱۲، ۵، ۳	نسبی بودن = ۲۱، ۲۰، ۱۹، ۱۵، ۷، ۶، ۴

مضمون‌های فرهنگ و ادراک بیشتر در شکل شماره ۳ در مدل سیستمی ادراک عدالت سازمانی به نمایش در آمده‌اند. همان‌گونه که در بررسی مدل سیستمی فرایند ادراک عدالت سازمانی مشخص شد، چگونگی توزیع عادلانه منابع (یا چیزها) به‌عنوان رویدادی واقعی، متأثر از فرهنگ‌های جوامع مختلف است که در آداب و رسوم و قراردادهای نانوشته (که به قوانین نوشته شده هم منجر می‌شوند) ریشه دارد و این یعنی همان قراردادگرایی که یکی از مکاتب غیرواقع‌گراست.

پس از آنکه توزیع عادلانه مبتنی بر فرهنگ‌های مختلف صورت پذیرفت، برای تعیین میزان عادلانه بودن توزیع‌ها (ورودی سیستم) باید به ادراک افراد (خروجی سیستم) مراجعه کرد. یعنی آنچه در مطالعات عدالت مهم است خود واقعیت نیست، بلکه ادراک افراد از واقعیت مهم است و اینکه چیزی عادلانه هست یا نیست، از سوی افراد مشخص می‌شود. به همین جهت است که گرینبرگ عدالت را چیزی جز مدیریت احساسات نمی‌داند و این یعنی همان احساس‌گرایی که از دیگر مکاتب غیرواقع‌گراست.

پرسش دوم: مبانی ارزش‌شناسی عدالت سازمانی از منظر معارف اسلامی چگونه تحلیل و بررسی می‌شود؟

صدق و کذب ناپذیری، نداشتن معیاری معقول، کثرت‌گرایی مهم‌ترین پیامدهای غیرواقع‌گرایی عدالت سازمانی هستند که در نهایت به نسبی‌گرایی منجر می‌شوند.

نسبی‌گرایی در همه حوزها از تکثرگرایی دفاع می‌کند. وجه مشترک نسبی‌گرایی در شاخه‌های مختلف، آن است که هیچ اصل یا پارادایم یا شاخص و معیاری نیست که بتوان براساس آن به این تکثر خاتمه داد و میان نگرش‌ها و دیدگاه‌های گوناگون داوری کرد و معتبر را از نامعتبر بازشناخت.

نسبی‌گرایی تکثر را به رسمیت می‌شناسد؛ از این رو، نمی‌توان برخی از فهم‌ها و قضایای متباین در یک حوزه معرفتی را بر برخی دیگر ترجیح داد. نسبی‌گرایی با واژگانی نظیر «صدق»، «حق» و «معتبر» سر‌آشتی ندارد (واعظی، ۱۳۸۹، ص ۴۳۱).

استاد شهید مطهری درباره نسبی‌اندیشی در حوزه عدالت معتقد است: «نسبی بودن عدالت با خاتمیت و ابدیت اسلام نیز ناسازگاری دارد؛ زیرا از نظر اسلام، عدالت یکی از اهداف انبیاست و اگر بنا شود که در هر جامعه در هر زمان عدالت معنای متغیری داشته باشد، دیگر قانون ابدی نخواهیم داشت» (مطهری، مجموعه آثار، ج ۱۸، ص ۲۱۰). «پایه عدالت حقوق واقعی است. فرد حق دارد، اجتماع هم حق دارد. عدالت از اینجا پیدا می‌شود که حق هر فردی به او داده شود. عدالت رعایت همین حقوق است. بنابراین، عدالت در تمام زمان‌ها یکی بیشتر نیست و اینکه می‌گویند عدالت امری نسبی است، حرف درستی نیست؛ عدالت بر پایه استحقاق بنا شده است و عموم استحقاق‌های انسان همیشه ثابت و یکنواخت است، پس عدالت هم امری مطلق است و نسبی نیست» (مطهری، ۱۳۸۳، ص ۲۲۴-۲۲۵).

در نهایت باید به این نکته توجه کرد که هرچند عدالت ارزشی واقعی است که تابع قرارداد یا احساس و سلیقه افراد و جوامع نمی‌باشد؛ ولی برای اجرای آن اگر شرایط واقعی فرد، جامعه یا سازمان با یکدیگر متفاوت باشد برای پیاده‌سازی عدالت آن شرایط واقعی باید لحاظ شود.

نتیجه‌گیری

چنان‌که مشخص شد، نظریه‌های عدالت سازمانی بر مبانی عدم واقع‌گرایی استوارند که از مهم‌ترین نتایج آنها نسبی شدن مفهوم عدالت سازمانی است. مطابق با نسبی‌گرایی، عدالت میان تمدن‌ها، جوامع، فرهنگ‌ها و افراد گوناگون معانی متفاوتی می‌یابد و از آنجا که تحقق عدالت از اهداف والای دین جامع و جاودانه اسلام است، این شدت از نسبییت به عرفی شدن دین منجر خواهد شد و برای تحقق عدالت در تمدن سازمانی عصر حاضر با چالش‌های بسیاری مواجه خواهیم شد. از این رو می‌بایست نظریه‌های عدالت سازمانی مبتنی بر مبانی ارزش‌شناختی واقع‌گرای اسلامی بازپردازی شوند.

منابع

۱. توسلی، حسین (۱۳۷۵)، مبانی نظری عدالت اجتماعی، تهران: بنیاد مستضعفان و جانبازان.
۲. رالز جان (۱۳۸۷)، سید محمد کمال سروریان و مرتضی بحرانی، نظریه عدالت، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
۳. راسخ، محمد (۱۳۹۳)، حق و مصلحت: مقالاتی در فلسفه حقوق، فلسفه حق فلسفه و ارزش، جلد دوم، تهران، طرح نو، چاپ پنجم.
۴. رضاییان، علی (۱۳۸۲)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
۵. شیخ زاده، محمد (۱۳۹۱)، «الگوی رهبری خدمتگزار مبتنی بر دیدگاه امام خمینی رحمته»، دو فصلنامه علمی- تخصصی اسلام و مدیریت، تابستان و بهار س ۱، ش ۱، ص ۷-۳۶.
۶. عابدی جعفری حسن، محمدسعید تسلیمی، ابوالحسن فقیهی و محمد شیخ زاده (۱۳۹۰)، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین، روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی اندیشه مدیریت راهبردی»، سال پنجم، ش اول- بهار و تابستان، ۵-۳۸.
۷. قلی‌پور، آرین و علی اصغر پورعزت (۱۳۸۷)، «پیامدهای احساس بی‌عدالتی سازمانی»، برداشت دوم، سال پنجم، ش ۸ (۱۳۸۷)، ص ۷۱-۱۰۱.
۸. مصباح، مجتبی (۱۳۹۲)، بنیاد اخلاق: روشی نو در آموزش فلسفه اخلاق، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته.
۹. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۲)، نقد و بررسی مکاتب اخلاقی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته.
۱۰. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۲)، فلسفه اخلاق، تهران: مؤسسه انتشارات امیر کبیر.
۱۱. مطهری، مرتضی (بی‌تا)، مجموعه آثار، جلد ۱۸، تهران: انتشارات صدرا.
۱۲. _____ (۱۳۸۳)، مجموعه آثار، جلد ۲۱، چاپ دوم، تهران: انتشارات صدرا.
۱۳. نقی پورفر، ولی‌الله و محمود جعفرپور (۱۳۸۹)، «مطالعه تطبیقی شاخص‌های تأثیرگذار بر تحقق عدالت مراوده‌ای در سازمان مقایسه دو دیدگاه مدیریت اسلامی و مدیریت غربی»، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین علیه السلام - مدیریت اسلامی (۱۰)، سال ۱۸، ش پیاپی ۸۱، ص ۳۷-۸۴.
۱۴. وارنوک، ج (۱۳۶۸)، ترجمه صادق لاریجانی، فلسفه اخلاق در قرن حاضر، تهران: سپهر.

۱۵. واعظی، احمد (۱۳۸۸)، نقد و بررسی نظریه‌های عدالت، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته.
۱۶. _____ (۱۳۸۹)، درآمدی بر هرمنوتیک، تهران: سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
17. Adams, J. S. (1965), "Inequity in social exchange", *Advances in experimental social psychology*, Vol.2, pp.267-299.
18. Ambrose, Maureen L. (2002), "Contemporary Justice Research: A new Look at Familiar Question", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 803-812.
19. Beugré, Constant D (1998), *Managing Fairness in Organizations*, Greenwood Publishing Group.
20. Bies, Robert j (2001), "interactional (in) justice: the sacred and the profane" in Jerald green Greenberg and Russell cropanzano, *advances in organizational justice*, Stanford university press, 89-119.
21. Byrne, Zinta S. & Russell cropanzano (2001), "The history of organizational justice: the founders speak" in Russell cropanzano, *justice in workplace from theory to practice*, Lawrence Erlbaum associates, 3-26.
22. Cohen- charash, Yochi & Paul E. Spector (2001), "The role of justice in organizations: Ameta-Analysis", *Organizational Behavior and human decision process*, Vol 86, No.2, November, 278-321.
23. Colquitt, Jason A. & Jerald Greenberg & Cindy P.Zapata-Phelan (2005), "What Is Organizational Justice? A Historical Overview" in Jerald Greenberg & Jason A Colquitt, *Hand Book Of Organizational Justice*, Psychology Press (formerly Published by Lawrence Erlbaum Associates).
24. Cropanzano, Russell & Cynthia A. Prehar (2001), "Emerging Justice Concerns in an Era of Changing Psychological Contracts" in Russell cropanzano, *justice in workplace from theory to practice*, Lawrence Erlbaum associates, 245-270.
25. Folger, R., & Greenberg, J. (1985), "Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems". In K. Rowland & G. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, Greenwich, CT: JAI Press, Vol. 3, 141-183.
26. Gabrielle Petta & Iain Walker (1992), "Relative deprivation and ethnic identity", *British Journal of social Psychology*, 31, 285-293.

27. Greenberg Jerald (1990), "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow", *Journal of Management*, vol.16, No 22, 399-432.
28. Greenberg Jerald (2001), "The Seven Loose Can (n) ons of Organizational Justice" in Greenberg Jerald & Russell Cropanzano, *Advances in Organizational Justice*, Stanford University Press Stanford, California.
29. Greenberg, Jerald (1987), "A Taxonomy of Organizational Justise theory", *Academy of management Review*, Vol 12, No1, 9-22.
30. Homans, G. C. (1961), *Social behavior: Its elementary forms*, London: Routledge & Kegan Paul.
31. Jawahar, I.M. (2006), "A Model of Organizational Justice and Workplace Aggression"; *Journal of Management*, 28 (6), 811-834.
32. Jepsen, M, Denise. & john Rodwell (2012), "Femde Perception Of Organization Justice ", *Journal Of Gender, Work and Organization*, Volume 19, Issue 6, 723-740.
33. Lambert, Eric (2003), "The Impact of Organizational Justice on Correctional Stalf", *Journal of criminal Justice*, Vol 31, Issue 2, 155-168.
34. Leung, Kwok (2005), "How Generalizable Are Justice Effects Across Cultures", in Jerald Greenberg & Jason A Colquitt, *Hand Book Of Organizational Justice*, Psychology Press (formerly Published by Lawrence Erlbaum Associates).
35. Lind, E.A. & Tyler, T.R. (1988), *The Social Psychology of Procedural Justice*, Springer Science+Business Media New York.
36. Marion Fortin (2008), "Perspectives On Organizational Justice: Concept Clarification, Social Context Integration, Time and Links with Morality", *International Journal Of Management Reviews*, Vol.10, No, 2 93-126.
37. Mazurkiewicz, Mark D. (2009), "Understanding The Connection Between Organizational justice, Emotions and Employee Strain", For the Degree of Doctor of Philosophy Colorado State University.
38. McFarlin, Dean B & Paul D. Sweeney (2001), "Cross-Cultural Applications of Organizational Justice" in Russell cropanzano, *justice in workplace from theory to practice*, Lawrence Erlbaum associates, 67-96.
39. Morton Deutsch (1975), "Equity, Equality, and Need: What Determines Which Value Will Be Used as the Basis of Distributive Justice?" *Journal of Social Issues*, Volume 31, Issue 3, 137-149.

40. Nnowakowski Jaelyn M. & Danald E. Conlon (2005), "Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward", *The International Journal Of Conflict Management*, vol. No.1, 4-29.
41. Saunders Mark NK. (2006) "Book Review" in J.Greenberg and J.A Colquitt (Eds): *Hand Book Of Organizational Justice*, Organizational Studies, 27, 1911-1916.
42. Shapiro coyle, j & k. hoque, l. Kessler, R. Richardson (2008), *Human Resource Management*, University of London Press.
43. Smith, Heather J. & Thomas F Pettigrew (2012), "Relative Deprivation Theory" in Daniel J. Christi, *The Encyclopedia of Peace Psychology*, Blackwell Publishing Ltd.
44. Solomon, Robert C. (1989), "The Emotions of Justice", *Social Justice Research*, Vol. 3, No. 4, 345-374.
45. Thibaut, J., & Walker, L. (1975), *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
46. Thibaut, J., & Walker, L. (1978), "A theory of procedure", *California Law Review*, 66, 541-566.