

تحلیل میزان تحقق عدالت توزیعی بر اساس رهنمودهای امام علی علیه السلام

مهدی محمدی * محمد مهدی ابوطالبی ** سمیه اخلاقیان ***

چکیده

بر اساس یک دسته‌بندی معتبر، عدالت سازمانی به سه مؤلفه عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای تقسیم می‌شود. از طرف دیگر، مؤلفه‌های سازمانی بسیاری نظیر رضایت شغلی، تعهد، انگیزه، عملکرد و بازدهی، هویت سازمانی، عجین شدن با شغل، اعتماد سازمانی، وفاداری، روحیه، ترک خدمت، رفتارهای سیاسی منفی، غیبت و کلیه رفتارهای شهروندی و غیر شهروندی، تحت تأثیر عدالت سازمانی قرار دارند. در این مقاله ضمن بیان مطالبی پیرامون عدالت توزیعی و دیدگاه اسلام و بخصوص نهج البلاغه راجع به عدالت، شاخص‌های عدالت توزیعی از نامه امام علی علیه السلام، استخراج گردیده و میزان اجرای آنها در دانشگاه هنر اصفهان مورد بررسی قرار گرفته است.

نوع این پژوهش، توصیفی-پیمایشی است و پرسش‌های این پژوهش با استفاده از داده‌های حاصل از پرسشنامه محقق ساخته آزمون شده است. برای این منظور از کل جامعه آماری (۲۵۲ نفر)، ۱۱۰ نمونه انتخاب و پرسشنامه‌ها توسط این افراد، تکمیل گردیده است. نمونه مذکور، به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده انتخاب و با استفاده از روشهای آمار استنباطی شامل: t تک متغیره، تحلیل واریانس چند متغیره مانوا و آزمون LSD تجزیه و تحلیل شده است. نتایج این پژوهش بیان می‌دارد که عدالت توزیعی، کمتر از سطح متوسط در دانشگاه هنر اصفهان اجرا شده است. همچنین مطرح شد که احتمالاً عامل تحصیلات به عنوان یک عامل کلیدی در نظر سنجی‌ها نقش داشته است و در اکثر آزمون‌های مقایسه‌ای، روند آن حفظ شده است. به این صورت که کارکنانی که سطح تحصیلات بالاتری داشته‌اند، اجرای عدالت توزیعی در دانشگاه هنر اصفهان را کمتر ادراک نموده‌اند.

واژه‌های کلیدی

عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای.

* استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور mohammadi12035@gmail.com

** کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه هنر اصفهان و مدرس موسسه آموزش عالی فیض الاسلام

*** دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور واحد تهران غرب

مقدمه

به عقیده بسیاری از صاحب نظران بهترین منبع تحقیق در زمینه عدالت، گفتار و سیره عملی مولای متقیان حضرت علی علیه السلام است که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم درباره ایشان می فرمایند: او (علی) در رفتار با مردم از همه شما عادلتر است و در تقسیم به تساوی پایبندتر...

تعریف عدالت

در متون اسلامی تعاریف متعددی از عدل و عدالت شده است. مطهری (۱۳۸۴) مجموعاً ۴ معنی برای کلمه عدل بیان می کند:

الف) موزون بودن: این معنی از عدل به معنای وجود تناسب در مجموعه هاست. و نقطه مقابل آن عدم تناسب است نه ظلم. بنابراین از موضوع بحث ما خارج است.

ب) عدل به معنای تساوی و نفی هرگونه تبعیض: در این تعریف اگر مقصود این باشد که هیچ استحقاقی رعایت نگردد، این عدالت عین ظلم است. اما اگر این عدالت به معنی رعایت تساوی در زمینه استحقاق های متساوی است، البته معنی درستی است. ولی در این صورت، بازگشت این معنی به معنی سومی است که ذکر خواهد شد.

ج) رعایت حقوق افراد و عطا کردن به هر ذی حقی حق او را: معنی حقیقی عدالت اجتماعی بشری، یعنی عدالتی که در قانون بشری باید رعایت شود همین معنی است.

د) رعایت استحقاق ها در افاضه وجود و امتناع نکردن از افاضه و رحمت به آنچه امکان وجود یا کمال دارد. از نظر حکمای الهی صفت عدل، آن چنان که لایق ذات پروردگار است به این معنی است (مطهری، ۱۳۸۴: ۵۴).

یکی از آرزوهای اساسی انسان در طول تاریخ، اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص، مکتب های گوناگون بشری و الهی راه حل های مختلفی را پیشنهاد نموده اند (مرامی، ۱۳۷۸: ۱۵). در دین مبین اسلام نیز هدف بعثت انبیا، برقراری قسط و عدالت مطرح شده است (الحدید/۲۵). در فروع دین و مسائل اجتماعی-سیاسی اسلام نیز عدل جایگاه خاصی دارد. امام خمینی (ره) می فرماید:

اسلام خدایش عادل است، پیغمبرش هم عادل است و معصوم، امامش هم عادل و معصوم است، قاضیش هم معتبر است که عادل باشد، فقیهش هم معتبر است که عادل باشد، شاهد طلاقش هم معتبر است که عادل باشد، امام جماعتش هم معتبر است که عادل باشد، امام جمعه اش هم باید عادل باشد. از ذات مقدس کبریا گرفته تا آن آخر. زمامدار باید عادل باشد؛ ولاتشان هم باید عادل باشند... والی هایی که می فرستادند این طرف و آن طرف، امام جماعتشان هم بود، باید عادل باشد. اگر عادل نباشد، اگر عدالت در بین زمامداران نباشد، این مفاسدی است که داریم ببینید... اسلحه دست اشخاص ناصالح، اشخاص بی انصاف، بی عدالت (امام خمینی، ۱۳۷۶: ۳/۳۰۴).

بنای اصلی مدیریت اسلامی بر همین اصل عدالت استوار گشته است. زیرا اگر عدالت نباشد، ظلم جایگزین آن گردیده و نظام و مدیریتی که بر مبنای ظلم حرکت کند، هرگز مورد رضایت حق نیست (کاظمی، ۱۳۸۱: ۳۹).

از آنجا که به نظر می رسد در اکثر سازمان های کشور احساس نارضایتی از بی عدالتی و ناکارآمدی سیستم اداری به چشم می خورد، تحقیق در زمینه برقراری عدالت، امری لازم و ضروری است. از طرف دیگر

آنان که با سیره رسول اکرم صلی الله علیه و آله و سلم آشنایی دارند می دانند هنگامی که در مکه می زیست مشرکان مکه او را بسیار آزدند. در مدینه نیز از آسیب زبانی بعض نابخردان در امان نبود اما در برابر ستم آنان خشمگین نمی شد و نفرین نمی نمود، بلکه گاهی از خدا می خواست آنان را راهنمایی کند، لیکن در بخش کردن غنیمت های نبرد حنین، هنگامی که ذوالخوئصره از قبیله تمیم بدو گفت کار به عدالت کن، تو از عدالت به یکسو شده ای، بر آشفت و این تهمت را بر نتافت و فرمود: وای بر تو اگر من کار به عدالت نکنم چه کسی عدالت خواهد کرد.

امام خمینی (ره) نیز در بحث عدالت می فرماید: از مزایایی که در حکومت اسلام هست... عدالت است... حکومت اسلام و شخص اول، که خلیفه است بر مسلمین و به منزله سلطان است نسبت به مسلمین، زندگی عادی از افراد طبقه سه پایین تر و با مردم، با همین طبقه فقرا، هم درجه در زندگی هستند؛ و عدالت اجتماعی و عدالت هایی که اجرامی کند اسلام به مصلحت تمام طبقات، سابقه در بشر ندارد. حکومت اسلام مثل حکومت های دیگر از قبیل سلاطین، از قبیل رؤسای جمهوری نیست. حاکم اسلام حاکمی است که در بین مردم، در همان مسجد کوچک مدینه می آمد... طوری بود اجتماعشان که کسی که از خارج می آمد نمی فهمید که کی رئیس مملکت است و کی صاحب منصب است و کی از فقراست. لباس همان لباس فقرا و عشرت همان عشرت فقرایی. و در اجرای عدالت طوری بود که اگر چنانچه یک نفر از پایین ترین افراد ملت بر شخص اول مملکت، بر سلطان، بر رعیت ادعایی داشت و پیش قاضی می رفت، قاضی شخص اول مملکت را احضار می کرد و او هم حاضر می شد؛ و اگر چنانچه حکم بر خلاف او می کرد تسلیم بود (امام خمینی؛ ۱۳۷۶: ۴/۴۱۷).

آنچه بطور مستقیم با موضوع این تحقیق مرتبط است مفهوم عدالت به معنای سومین تعریف از عدالت در کلام مطهری است که در بالا آورده شده است. بهترین تعریف عدل را می توان در کلام امام علی علیه السلام جستجو نمود. ایشان در تعریف عدل می فرمایند: عدالت هر چیزی را در جای خود می نهد. (دستی، ۱۳۸۱: ۴۳۷)

عدالت در اسلام

اهمیت عدالت در اسلام تا جایی است که حدود یک دهم از آیات قرآن یا به طور مستقیم و یا به طور غیرمستقیم به بحث عدالت اشاره دارند. برخی از این آیات عبارتند از:

«زمین و آسمان ها به واسطه عدالت به پاداشته شده اند.» (الرَّحْمَن: ۷)

«ای کسانی که ایمان آورده اید، همواره برای خدا قیام کنید، و از روی عدالت، گواهی دهید. دشمنی با جمعیتی، شما را به گناه و ترک عدالت نکشاند. عدالت کنید، که به پرهیزگاری نزدیکتر است.» (المائده: ۸)

«ای کسانی که ایمان آورده اید، کاملاً قیام به عدالت کنید. برای خدا شهادت دهید، اگرچه (این گواهی) به زیان خود شما، یا پدر و مادر و نزدیکان شما بوده باشد. (چرا که) اگر آنها غنی یا فقیر باشند، خداوند سزاوارتر است که از آنان حمایت کند.» (النساء: ۱۳۵)

یکی از اهداف مهم ارسال پیامبران اجرای عدالت در جامعه بشری است که در آیات متعدد به اجرا و به پاداشتن عدالت و قسط تأکید فراوان شده است، چنانچه در سوره بقره آیه ۱۴۳ می فرماید: ما تو را امت وسط قرار دادیم، یعنی امت تو بدون افراط و تفریط می باشد (طباطبایی، ۱۳۶۲: ۱/۳۱۵).

و عدالت می‌داند، زیرا نظامی که مبتنی بر عدالت باشد پایدار خواهد ماند، عدالت محکم‌ترین بنیان است. البته اگر اسلام هم به عدالت اشاره نمی‌نمود، حقیقت بودن آن صدمه‌ای نمی‌دید. آدمی هرگاه در مقابل ظلم و جنایت و کفر و فساد قرار گرفت و از آنها رنج برد، شوق عدالت و حقیقت در او بیدار می‌شود اندیشه، تابع شکم است. محال است که یک برخوردار مرفه، از اصل عدل دفاع کند، همچنان که محال است که یک محروم زجر کشیده منکر اصالت عدل بشود (مطهری، ۱۳۸۴: ۱۲۵).

عدل زیربنای فقه شیعی به شمار می‌رود... در بسیاری از احکام، عدالت شرط انجام دهنده آن عمل می‌باشد همانند نماز جماعت و جمعه و قضاوت و ... از طرف دیگر در اسلام ما قادریم که اگر در احکام دینی حکم مسئله‌ای بیان نشده باشد بر مبنای اصل عدل، آن را استنباط کنیم " زیرا شرع اسلام طبق اصلی که خود آن را تعلیم داده، هرگز از عدالت و حقوق فطری و طبیعی و عقلی خارج نمی‌شود " (مطهری، ۱۳۸۴: ۲۳۴). در اسلام می‌توان عدالت را به عدالت اقتصادی، عدالت اخلاقی، عدالت اجتماعی - سیاسی تقسیم کرد.

عدالت در سازمان

عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است. (رضائیان، ۱۳۸۴: ۳۵) گرینبرگ (Greenberg، ۱۹۹۰)، عدالت سازمانی را رفتار منصفانه سازمان با کارمندان تعریف می‌کند. به نظر مورمن (Moorman) عدالت سازمانی بصورت مجموع عدالت توزیعی (Distributive justice)، رویه‌ای (Interactional justice) و مرادده‌ای تعریف می‌شود (اسکاندورا، ۱۹۹۹).

اجرای عدالت اجتماعی در توان افراد جامعه نیست، پس برای تحقق یافتن آن به حکومتی نیاز است که آن را در حوزه‌های مختلف، اعمال نماید. البته هر حاکم و حکومتی نمی‌تواند عدالت را در حوزه‌های اجتماعی به ظهور رساند، بلکه حکومتی می‌تواند مجری عدالت باشد که خود ملتزم به آن باشد و بر اساس عدالت شکل گرفته باشد. ملاک حکمرانی عدالت است. عدالت در اسلام، یک مساوات بزرگ انسانی است که تعادل همه ارزش‌ها از جمله ارزش‌های اقتصادی را در نظر دارد و این مساوات به طور دقیق با همه شرایط و مقتضیات سازش دارد (سید قطب، ۱۳۷۹).

در روایت آمده که امّ هانی خواهر امام علی علیه السلام، نزد آن حضرت آمد و امام بیست درهم از بیت المال به او داد. سپس کنیز امّ هانی که عجم بود آمد و به او نیز بیست درهم داد. امّ هانی بر آشفت و به امام گفت باید به من پول بیشتر بدهی. امام در پاسخ فرمود من در قرآن دقت کردم ولی هیچ امتیاز بین فرزندان اسماعیل (اعراب) و فرزندان اسحاق (غیر عرب) نیافتم. در کلام امام علی علیه السلام نیز تأکید زیادی در مورد عدالت شده است:

با مردم چنان رفتار کن که محرومان از احقاق حق خود نا امید نگردند (نهج البلاغه، نامه ۲۷ و ۴۶).

عدالت پیشه کن و از کجروی، بی انصافی، ستم و اعمال فشار بپرهیز زیرا بی انصافی موجب آوارگی و ستم و خشونت سبب برخورد با شمشیر می‌شود (همان، حکمت ۴۷۶).

بنابر مطالب فوق، اسلام دینی است که بنیان آن بر اساس تعادل شکل گرفته، به همین جهت انسان‌ها را از افراط و تفریط در همه شئون زندگی منع می‌کند، تا در آنچه مربوط به امور فردی انسان است، تعادل برقرار گردد. همچنین اساس نظام اجتماعی را در رعایت حق

عدم بیان حقایق (مشرف جوادی و دیگران، ۱۳۸۵: ۱۳۶).

عدالت توزیعی

یعنی توزیع منافع حاصل از فعالیت سازمان باید عادلانه باشد تا هر فرد به سهم مطلوب عادلانه‌ای، متناسب با میزان آورده‌ها، مساعی، و قابلیت‌هایش نایل آید. دکتر رضائیان در کتاب خود در تعریف عدالت توزیعی آورده است: بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۸).

عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری جی استیسی آدامز است. به لحاظ تاریخی، نظریه برابری متمرکز بر عدالت درک شده از مقدار پاداش‌های توزیع شده بین افراد است (روبینز، ۲۰۰۱: ۱۷۰). این نوع عدالت کاربردهای زیادی در محیط سازمانی داشته است و محققان، رابطه این عدالت را با متغیرهای زیادی همچون کیفیت و کمیت کار بررسی کرده‌اند.

به خاطر تمرکز این عدالت بر پیامدها، پیش‌بینی شده است که این شکل از عدالت عمدتاً مرتبط با واکنش‌های شناختی، عاطفی و رفتاری باشد. بنابراین زمانی که یک پیامد خاص ناعادلانه درک می‌شود، این بی‌عدالتی باید احساسات شخص (مثل عصبانیت، رضایت خاطر، احساس غرور یا گناه) شناخت‌ها (مثلاً شناخت تحریفی ورودی‌ها و خروجی‌های خود یا دیگران) و نهایتاً رفتار (مثل عملکرد یا ترک شغل) را تحت تأثیر قرار دهد (کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱: ۲۷۸).

شهادت آیت الله صدر بیان می‌دارد: گرچه رشد اقتصادی هدفی از اهداف جامعه است، اما آنچه اهمیت بیشتری دارد، تأثیر رشد اقتصادی بر زندگی مردم است. رشد اقتصادی به مقدار و میزانی هدف اقتصادی است که

در اینجا ضمن توضیح عدالت رویه‌ای و مراوده‌ای، حول محور عدالت توزیعی بحث خواهیم نمود.

عدالت رویه‌ای

به برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمتشان و نه توزیع واقعی درآمدها اشاره می‌کند. بنابراین در عدالت رویه‌ای ادراکات افراد نقش کلیدی دارد و واکنش افراد نسبت به رویه‌ها به چگونگی ادراک آنها از رویه‌ها بستگی دارد و نه ماهیت واقعی رویه‌ها. (رضائیان، ۱۳۸۳: ۲۲)

همچنین این عدالت بیان می‌کند که افراد حق ندارند و نباید از روش‌ها و فرآگردهای غیر عادلانه به نتایج عادلانه دست یابند (کوهن - کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱: ۲۰۱).

عدالت مراوده‌ای

افراد عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود نیز استنباط می‌کنند که از آن تعبیر به عدالت مراوده‌ای می‌شود (ذاکر اصفهانی، ۱۳۸۷).

همچنین این عدالت بیان می‌کند که افراد حق ندارند در مسیر نیل به اهداف عادلانه، مراوداتی غیر عادلانه را بین خود و دیگران رقم بزنند (رگو و دیگران، ۲۰۰۶؛ بلاکلی و دیگران، ۲۰۰۵).

بعضی عدالت مراوده‌ای را به دو جزء فرعی تقسیم می‌کنند: جزء فرعی اول، همان رفتار منصفانه، مودبانه و محترمانه را شامل می‌شود و جزء فرعی دوم شامل توضیحات و گزارش‌های اجتماعی است که دلیل اتفاقات ناگوار و ناخوشایند را بیان می‌کند. در این خصوص گفته می‌شود افراد زمانی که به اندازه کافی با حقایق آشنا شوند بسیار با گذشت‌ترند تا در زمان

ممکن است، کیفیت و کمیت کار را برای باز گرداندن عدالت تغییر دهد.

درک عدالت می‌تواند مبتنی بر پیروی سازمان از قوانین عدالت توزیعی (مثل برابری، مساوات یا نیاز) و همچنین توسط ارزش پیامدها باشد. بنابراین عدالت حداقل تا اندازه‌ای توسط ادراک مثبت یا منفی پیامدها از سوی ادراک کننده تعیین می‌شود (حسین زاده، ۱۳۸۶).

اهمیت پژوهش

عدالت سازمانی مهم است، زیرا با فرآیندهای سازمانی مهم مانند تعهد، حقوق شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط است. به علاوه، بررسی‌های جدید حاکی از این است که یک ارتباط عمیق بین سبک رهبری، تصمیم‌گیری و عدالت سازمانی وجود دارد. (مختاریان پور، ۱۳۸۷)

مازلو (Mazlo) از عدالت به عنوان یکی از پیش شرط‌های اساسی برای ارضای نیازها یاد می‌کند (تیلور Taylor، ۲۰۰۳).

رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی بهتر آنها می‌شود. افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را نشان می‌دهند. و حتی ممکن است رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی انجام دهند (باس، ۲۰۰۱).

عدالت به عنوان یکی از اصول اعتقادی شیعه در کنار اصل توحید قرار دارد همچنین قرآن کریم هدف بعثت انبیا را برقراری قسط و عدل مطرح می‌نماید. لذا عدالت در اسلام از اهمیت فراوانی برخوردار است. همانا فرستادگانمان را با دلایل روشن فرستادیم و

بتواند در زندگی مردم تجلی پیدا کند. اگر جامعه، امکانات خویش را در خدمت رشد اقتصادی قرار دهد و از جنبه توزیعی آن غافل شود، رشد اقتصادی به صورت یک بت مورد تقدیس قرار می‌گیرد و تولید هدف نهایی می‌گردد، در حالی که دین رشد اقتصادی را صرفاً ابزاری برای تحقق بخشیدن به اهداف عالی می‌داند. (صدر، ۱۳۷۵: ۹۸)

از دیدگاه عدالت توزیعی، رفتارهای خلاف انتظار می‌تواند به عنوان واکنش‌هایی در مقابل بی‌عدالتی درک شده، نگریسته شود (زمانی که کارمند ورودی‌هایش را برای برقراری عدالت تغییر می‌دهد). بنابراین زمانی که کارکنان بی‌عدالتی توزیعی را درک می‌کنند، ممکن است به سازمان صدمه بزنند تا بدین ترتیب نسبت خروجی به ورودی را در دیدگاهشان مثبت‌تر جلوه دهند. همچنین مشخص شده است که عدالت توزیعی با تمایل به ترک شغل مرتبط است که این موضوع از طریق تأثیر نهادن بر نگرش‌هایی همچون رضایت درونی و بیرونی صورت می‌گیرد (حسین زاده، ۱۳۸۶).

آدامز (۱۹۶۵)، در نظریه برابری خود نشان داد که افراد مایلند در قبال انجام کار، پاداش منصفانه‌ای دریافت نمایند (گرینبرگ، ۲۰۰۲). به عبارت دیگر عدالت توزیعی زمانی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند که نسبت ورودی‌ها (تلاش‌ها) به خروجی‌ها (پاداش‌ها) با همین نسبت‌ها در همکارانشان برابر است (ایوانکوویچ و ماتسون، ۱۹۹۶).

برخی از صاحب‌نظران، نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده‌اند. زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (مشرف جوادی و دیگران، ۱۳۸۵: ۱۰۵).

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

می‌نمایند. حتی کارکنانی هستند که بسیار پر تلاش‌تر از دیگر کارکنان و به‌صورت صادقانه‌تر خدمت می‌نمایند ولی به دلیل نوع رابطه‌ی استخدامی، حقوق و مزایای بسیار کمتری دریافت می‌نمایند، که این نقض کامل عدالت توزیعی است.

متأسفانه سازمان‌های زیادی در سطح کشور با این معضلات دست و پنجه نرم می‌نمایند. به نظر می‌رسد که بتوان با ارائه‌ی شاخص‌های عینی و ملموس، به‌جای بیان کلیات، مدیران سازمان‌ها را در اجرای هرچه بهتر عدالت توزیعی در سازمان یاری رساند.

امام علی علیه‌السلام و عدالت

عدالت تکوینی، تشریحی و انسانی در وجود امام علی (علیه السلام) به هم آمیخته شده بود به گونه‌ای که نمی‌توان امیرالمومنین (علیه السلام) و عدالت را از هم جدا ساخت. ایشان در خطبه‌ی ۱۵ نهج البلاغه می‌فرمایند: همانا در عدالت، گسترش و رهایی است و هرکس عدل بر او سخت باشد، ستم بر او سخت‌تر خواهد بود.

امام خمینی (ره) در سخنانی راجع به عدالت و امام علی (علیه السلام) می‌فرمایند:

رئیس مذهب ما (امام علی علیه السلام) که حکومتش وسیع بود -حجاز و مصر و ایران و همه آنها تحت سیطره او بود- زندگیش از همه افراد ملت پایین‌تر بود. عدالت را بالاتر از هر کس که تصور شود اجرا می‌کرد. در محکمه اگر ادعایی علیه او بود حاضر می‌شد... حکم خلاف را قبول می‌کرد (امام خمینی، ۱۳۷۶: ۵/۵۳۳).

امام علی (علیه السلام) با تأسی از پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) و پیروی کامل از او، چنان به اجرای قسط قرآنی و سرشارسازی زندگی مردمان از عدل پرداخت

همراه ایشان کتاب و میزان فرود آوردیم تا مردم به عدالت قیام کنند. (الحدید: ۲۵)

در واقع عدل به مفهوم اجتماعی، هدف نبوت و به مفهوم فلسفی، مبنای معاد است. (مطهری، ۱۳۸۴: ۵۳)

در فروع دین و در مسائل اجتماعی و سیاسی نیز عدالت جایگاه ممتازی دارد:

یک نفر مسلمان، از بدیهیات اندیش‌های اسلامی اجتماعی اش، این بوده که امام و پیشوا و زعیم باید عادل باشد، قاضی باید عادل باشد، شاهد محکمه باید عادل باشد، شاهد طلاق یا رجوع باید عادل باشد، و از نظر یک مسلمان شیعی، امام جمعه و جماعت نیز باید عادل باشد. (همان: ۱۳۲)

یکی از وعده‌های حکومت جهانی امام عصر عجل الله تعالی فرجه نیز برقراری عدل و داد در سراسر زمین است.

همانطور که بیان گردید، عدالت توزیعی به عنوان ملموس‌ترین مؤلفه‌های عدالت سازمانی نقش اساسی در ادراک عدالت در سازمان دارد و از این نظر پژوهش در خصوص عدالت توزیعی بسیار دارای اهمیت است.

بیان مسأله

با نگاهی به سازمان‌ها و ادارات کشورمان درمی‌یابیم که یکی از دلایل عمده نارضایتی کارکنان، فقدان عدالت سازمانی و بخصوص عدالت توزیعی است. در سازمان‌ها معمولاً کارکنان به‌صورت‌های مختلف استخدامی همکاری می‌نمایند که عبارتند از: کارکنان رسمی، پیمانی، قرارداد انجام کار معین، تحت پوشش شرکت خصوصی، کارکنان با قرارداد پیمانکاری و یا با قراردادهای متفرقه دیگر. بنابراین طبق این دسته‌بندی‌ها کارکنان غالباً با مدارک تحصیلی مشابه و به ازای انجام کارهای یکسان یا مشابه حقوق‌های متفاوتی را دریافت

گسترده‌ترین باشد. زیرا خشم توده‌های مردم، خشنودی نزدیکان را زیر پای بسپرد و حال آن‌که، خشم نزدیکان اگر توده‌های مردم از تو خشنود باشند، ناچیز گردد. خواص و نزدیکان کسانی هستند که به هنگام فراخی و آسایش بر دوش والی باری گراند و چون حادثه‌ای پیش آید کمتر از هر کس به یاریش برخیزند و خوش ندارند که به انصاف درباره‌ آنان قضاوت شود. اینان همه چیز را به اصرار از والی می‌طلبند و اگر عطایی یابند، کمتر از همه سپاس می‌گویند و اگر به آنان ندهند، دیرتر از دیگران پوزش می‌پذیرند. در برابر سختی‌های روزگار، شکیبایشان بس اندک است. اما ستون دین و انبوهی مسلمانان و ساز و برگ در برابر دشمنان، عامه مردم هستند، پس، باید توجه تو به آنان بیشتر و میل تو به ایشان افزون‌تر باشد (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

در جای دیگر امام، عدالت در بلاد را مایه شادمانی والیان می‌داند و می‌فرماید: باید که بهترین مایه شادمانی والیان بر پای داشتن عدالت در بلاد باشد و پدید آمدن دوستی در میان افراد رعیت. و این دوستی پدید نیاید، مگر به سلامت دل‌هاشان. و نیک خواهیشان درست نبود، مگر آنگاه که برای کارهای خود بر گرد والیان خود باشند و بار دولت ایشان را بر دوش خویش سنگین شمارند و از طولانی شدن مدت فرمانروایشان ملول نشوند (همان).

۲) پاداش بر اساس کردار و عملکرد

امام در این زمینه می‌فرماید:
...و نباید که نیکوکار و بدکار در نزد تو برابر باشند، زیرا این کار سبب شود که نیکوکاران را به نیکوکاری رغبتی نماند، ولی بدکاران را به بدکاری رغبت بیفزاید.

که سیره او تجسم تام عدالت به شمار می‌آید. علی (علیه السلام) در عدالت عادلان نمونه نمونه‌ها گشت، و در آفاق حیات بشری، بانگ عدالت انسانی و در تاریخ فریاد مجسم قسط قرآنی. (حکیمی، ۱۳۸۴: ۲۴۹/۵)

امام علی (علیه السلام) در نامه به مالک می‌فرماید: دوست داشتنی‌ترین چیزها در نزد تو این است که در حق میانه‌ترین و در عدل فراگیرترین و در جلب خشنودی مردم گسترده‌ترین باشد. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)
نتیجه ۵ سال حکومت حضرت علی (علیه السلام) این است که ایشان می‌فرمایند: مردم کوفه زندگی خوشی پیدا کرده‌اند، پایین‌ترین افراد نان گندم می‌خورند و خانه دارند و از آب (گوارای) فرات می‌نوشند. (مجلسی، ۱۴۰۳: ۳۲۷/۴۰)

چهارچوب نظری تحقیق

در این تحقیق از شاخص‌های عدالت توزیعی برگرفته از نامه حضرت علی (علیه السلام) خطاب به مالک اشتر استفاده شده است، که به‌طور خلاصه به شرح زیر می‌باشد. (لازم به ذکر است قرارداد این شاخص‌ها در دسته عدالت توزیعی طبق نظرسنجی از ۱۲ نفر از صاحب نظران صورت گرفته است.)

مؤلفه‌ها یا شاخص‌های عدالت توزیعی در نامه امام

علی (علیه السلام) به مالک اشتر

۱) برقراری عدالت فراگیر

امام علی (علیه السلام) در این نامه در قسمتی که از مردم‌گرایی و حق‌گرایی سخن به میان می‌آورند، می‌فرماید:

باید که محبوبترین کارها در نزد تو، در حق میانه‌ترین، در عدل فراگیرترین و در جلب خشنودی مردم

با هر یک چنان رفتار کن که او خود را بدان ملزم ساخته است (همان).

والی را به حقوق هر یک از آنها و اصلاح امور ایشان جلب می‌نمایند:

اما لشکرها، به فرمان خدا دژهای استوار رعیتند و زینت والیان. دین به آنها عزت یابد و راه‌ها به آنها امن گردد و کار رعیت جز به آنها استقامت نپذیرد. و کار لشکر سامان نیابد، جز به خراج رعیت، که خداوند برای ایشان مقرر داشته تا در جهاد با دشمنانشان نیرو گیرند و به آن در به سامان آوردن کارهای خویش اعتماد کنند و نیازهایشان را برآورد. این دو صنف، برپای نمانند مگر به صنف سوم که قاضیان و کارگزاران و دبیرانند (نویسندگان)، اینان عقدها و معاهده‌ها را می‌بندند و منافع حکومت را گرد می‌آورند و در هر کار، چه خصوصی و چه عمومی، به آنها متکی توان بود. و اینها که برشمردم، استوار نمانند مگر به بازرگانان و صنعتگران که گرد هم می‌آیند و تا سودی حاصل کنند، بازارها را برپای می‌دارند و به کارهایی که دیگران در انجام دادن آنها ناتوانند امور رعیت را سامان می‌دهند. آن‌گاه، صنف فرودین (طبقات پایین)، یعنی نیازمندان و مسکینانند و سزاوار است که والی آنان را به بخشش خود بنوازد و یاریشان کند. در نزد خداوند، برای هر یک از این اصناف، گشایشی است. و هر یک را بر والی حقی است، آن قدر که حال او نیکو دارد و کارش را به صلاح آورد. و والی از عهده آنچه خدا بر او مقرر داشته، بر نیاید، مگر به کوشش و یاری خواستن از خدای و ملزم ساختن خویش به اجرای حق و شکیبایی ورزیدن در کارها، خواه بر او دشوار آید یا آسان نماید (همان).

۳) دادن حق به صاحب حق

امام در اینجا ضمن بیان صنف‌های مختلف مردم، برای هر یک از آنها سهمی خاص معین می‌نمایند:

بدان که رعیت را صنف‌هایی است که کارشان جز به یکدیگر اصلاح نشود و از یکدیگر بی‌نیاز نباشند. صنفی از ایشان لشکرها، خدایند و صنفی دبیران (منشیان و نویسندگان) خاص یا عام و صنفی قاضیان عدالت گسترند و صنفی کارگزارانند که باید در کار خود انصاف و مدارا را به کار دارند و صنفی جزیه-دهندگان و خراج‌گزارانند (مالیات‌دهندگان)، چه ذمی (غیر مسلمان) و چه مسلمان و صنفی بازرگانانند و صنعتگران و صنفی فرودین (طبقات پایین جامعه) که حاجتمندان و مستمندان باشند. هر یک را خداوند سهمی معین کرده و میزان آن را در کتاب خود و سنت پیامبرش (صلی الله علیه و آله) بیان فرموده و دستوری داده که در نزد مانگهداری می‌شود (همان).

همچنین ایشان در جای دیگر می‌فرمایند: اجرای حق را درباره هر که باشد، چه خویشاوند و چه بیگانه، لازم بدار و در این کار شکیبایی به خرج ده، که خداوند پاداش شکیبایی تو را خواهد داد، هر چند، در اجرای عدالت، خویشاوندان و نزدیکان تو را زیان رسد. پس چشم به عاقبت دار، هر چند تحمل آن بر تو سنگین آید که عاقبتی نیک و پسندیده است (همان).

۴) اصلاح امور تمام اقشار

امام در این جا ضمن بیان دسته‌های مختلف مردم و خصوصیات آنها و وابستگی آنها به یکدیگر، توجه

۵) ارزشیابی دقیق کارها

امام در سخنانی راجع به نظامیان، به ارزشیابی دقیق کارهای آنان اشاره می‌نمایند: و همواره (در یک

۷) ارزش خدمات را ناچیز نشمردن

یکی از دلایل دیگر ارزشیابی کارها از دید امام این است که ارزش خدمات ناچیز شمرده نشود: ... و ارزش خدمت او را ناچیز مشماری (همان).

۸) کار کوچک کسی را به خاطر شرافتش بزرگ نشمردن و کار بزرگ کسی را به خاطر گمنامیش کوچک نشمردن

عدالت امام علی (علیه السلام) اقتضا می‌کند به جای این‌که به افراد و جایگاهشان نگاه شود به کاری که انجام می‌دهند نگرسته شود:

شرف و بزرگی کسی تو را واندارد که رنج اندکش را بزرگ شمردی و فرودستی کسی تو را واندارد که رنج بزرگش را خرد به حساب آوری (همان).

۹) دادن حقوق کافی

امام درباره دادن حقوق به قضات می‌فرماید: و در بذل مال به او (قاضی)، گشاده‌دستی به خرج ده تا گرفتاریش برطرف شود و نیازش به مردم نیفتد. و او را در نزد خود چنان منزلتی ده که نزدیکانت درباره او طمع نکنند و در نزد تو از آسیب دیگران درامان ماند (همان).

همچنین ایشان در مورد حقوق کارگزاران می‌فرمایند: در ارزاقشان بیفزای، زیرا فراوانی ارزاق، آنان را بر اصلاح خود نیرو دهد و ازدست‌اندازی به مالی که در تصرف دارند، بازمی‌دارد. و نیز برای آنها حجت است، اگر فرمانت را مخالفت کنند یا در امانت تو خلی پدید آورند (همان).

۱۰) اختصاص سهم مساوی از بیت المال به همه

امام در این‌جا ضمن امر به توجه به طبقات پایین جامعه، به سهم مساوی همه مسلمانان از بیت‌المال

ارزشیابی دقیق) در نظر دارد که هر یک در چه کاری تحمّل رنجی کرده‌اند (همان).

همچنین ایشان به استفاده از مأموران مخفی راستگو و وفادار جهت بررسی عملکرد کارگزاران فرمان می‌دهند: پس در کارهایشان تفقد کن و کاوش‌نمای و جاسوسانی از مردم راستگوی و وفادار به خود بر آنان بگمار. زیرا مراقبت نهانی تو در کارهایشان آنان را به رعایت امانت و مدارا در حق رعیت وا می‌دارد (همان). از طرف دیگر امام بر گزینش کارگزاران بر اساس آزمایش تأکید می‌نماید:

در کار کارگزارانت بنگر و پس از آزمایش به کارشان برگمار، نه به سبب دوستی با آنها (همان).

همچنین ایشان راجع به منشیان و نویسندگان به آزمایش کارهای گذشته آنان و انتخاب بهترین آنها فرمان می‌دهند:

دبیرانت (منشیان و نویسندگان) را به کارهایی که برای حکام پیش از تو بر عهده داشته‌اند، بیازمای و از آن میان، بهترین آنها را که در میان مردم اثری نیکوتر نهاده‌اند و به امانت چهره‌ای شناخته‌اند، اختیار کن، که اگر چنین کنی این کار دلیل نیک‌خواهی تو برای خداوند است و هم به آن کس که کار خود را بر عهده تو نهاده (همان).

ایشان در ادامه بیان می‌دارند که: اگر در دبیران تو عیبی یافته شود و تو از آن غفلت کرده باشی، تو را به آن بازخواست کنند (همان).

۶) تلاش و رنج کسی را به حساب دیگری**نگذاشتن**

امام یکی از دلایل ارزشیابی دقیق کارها را چنین بیان می‌کند: تا رنجی را که یکی تحمّل کرده به حساب دیگری نگذاری (همان).

اشاره می‌نمایند:

گونه حقی دشوار و گران آید. و گاه باشد که خداوند این دشواری‌ها را برای کسانی که خواستار عاقبت نیک هستند، آسان می‌سازد. آنان خود را به شکیبایی وامی‌دارند و به وعده‌ی راست خداوند، درباره خود اطمینان دارند(همان).

خدا را، خدا را، در باب طبقه فرودین (پایین)، کسانی که بیچارگانند. از مساکین و نیازمندان و بینوایان و زمین گیران. در این طبقه، مردمی هستند سائل و مردمی هستند که در عین نیاز، روی سؤال ندارند. خداوند حقی برای ایشان مقرر داشته و از تو خواسته است که آن را رعایت کنی، پس، در نگهداشت آن بکوش. برای اینان در بیت‌المال خود حقی مقرر دار و نیز بخشی از غلات اراضی خالصه اسلام را، در هر شهری، به آنان اختصاص ده. زیرا برای دورترین مسلمانان همانند نزدیک تریشان سهمی مساوی وجود دارد. و از تو خواسته‌اند که حق همه را، اعم از دور و نزدیک، نیکو رعایت کنی(همان).

۱۲) ندادن امتیاز به خویشان و اطرافیان و نبستن

قرارداد به سود آنان و به ضرر دیگران

امام ضمن هشدار خطر خویشان و اطرافیان، نسبت به ندادن امتیاز به آنان تذکر می‌دهند:

و بدان، که والی را خویشاوندان و نزدیکان است و در ایشان خوی برتری جویی و گردن کشی است و در معاملت با مردم رعایت انصاف نکنند. ریشه ایشان را با قطع موجبات آن صفات قطع کن. به هیچیک از اطرافیان و خویشاوندان زمینی را به اقطاع مده، مبادا به سبب نزدیکی به تو، پیمانی بندند که صاحبان زمین - های مجاورشان را در سهمی که از آب دارند یا کاری که باید به اشتراک انجام دهند، زیان برسانند و بخواهند بار زحمت خود را بر دوش آنان نهند. پس لذت و گوارایی، نصیب ایشان شود و ننگ آن در دنیا و آخرت بهره تو گردد(همان).

۱۱) رفع مشکلات طبقات پایین و دادن حق آنها

امام علی (علیه السلام) که خود همواره یار و مددکار و غمخوار محرومان بود، نسبت به طبقات محروم اینچنین سفارش می‌نمایند:

و کارهای کسانی را که به تو دست نتوانند یافت، خود تفقد و جستجو نمای. اینان مردمی هستند که در نظر دیگران بی‌مقدارند و مورد تحقیر رجال حکومت. کسانی از امینان خود را که خدای ترس و فروتن باشند، برای نگریستن در کارهایشان برگمار تا نیازهایشان را به تو گزارش کنند. با مردم چنان باش، که در روز حساب که خدا را دیدار می‌کنی، عذرت پذیرفته آید که گروه ناتوانان و بینوایان به عدالت تو نیازمندتر از دیگرانند و چنان باش که برای یک آنان در پیشگاه خداوندی، در ادای حق ایشان، عذری توانی داشت. تیماردار (دلجوی) یتیمان باش و غمخوار پیران از کار افتاده که بیچاره‌اند و دست سؤال پیش کس دراز نکنند و این کار بر والیان دشوار و گران است و هر

۱۳) پرهیز از امتیاز خواهی در امور برابر با دیگران

امام در این زمینه می‌فرمایند:

و پرهیز از این که به خود اختصاص دهی، چیزی را که همگان را در آن حقی است یا خود را به نادانی زنی در آنچه توجه تو به آن ضروری است و همه از آن آگاهند. زیرا بزودی آن را از تو می‌ستانند و به دیگری می‌دهند. زودا که حجاب از برابر دیدگانت برداشته خواهد شد و بینی که داد مظلومان را از تو می‌ستانند(همان).

هدف و سؤال پژوهش

هدف اصلی این پژوهش بررسی مؤلفه‌های عدالت توزیعی بر اساس شاخص‌های نهج البلاغه در دانشگاه هنر اصفهان است. لذا سوال پژوهش حاضر بصورت زیر است:

آیا عدالت توزیعی در دانشگاه هنر اصفهان براساس شاخص‌های نهج البلاغه اجرا شده است؟

با توجه به اینکه همگان فهم مشابهی از این سوال ندارند، شاخص‌های استخراج شده از نهج البلاغه که به تحقق عدالت توزیعی مربوط می‌شود، به عنوان پرسشنامه در اختیار کارکنان دانشگاه هنر اصفهان قرار گرفت و نظر آنها در مورد تحقق هر یک از این شاخص‌ها مورد سؤال قرار گرفت.

پیشینه تحقیق

در حوزه سازمان و مدیریت، مطالعات و تحقیقات اولیه در مورد عدالت به اوایل دهه ۱۹۶۰ و کارهای جی استیسی آدامز (Adams ۱۹۶۵) بر می‌گردد. با این وجود اهمیت این موضوع برای محققان مدیریت از سال ۱۹۹۰ روشن می‌شود (حسین زاده، ۱۳۸۶).

مشرف‌جوادی، دلوی و عبدالباقی (۱۳۸۵)، در مقاله‌ای با عنوان عدالت سازمانی در سایه عدالت علوی، ابتدا عدالت را بررسی نموده و پس از آن، چرایی عدالت، نیاز به عدالت، انواع آن، عدالت در دیدگاه اسلام و غرب را مورد بررسی قرار داده و سپس مقایسه‌ای تطبیقی بین نظریه‌های نوین عدالت سازمانی با عدالت علوی ارائه داده‌اند و در نهایت چنین نتیجه‌گیری نموده‌اند که تحقق جامعه مبتنی بر عدل در گرو مفهوم-پردازی حق‌مداری و پذیرش مشتاقانه آن، ابتدا در سازمان‌ها و سپس توسط اکثریت جامعه است.

حسین‌زاده (۱۳۸۶) در تحقیق خود با بررسی ابعاد عدالت سازمانی نتیجه می‌گیرند که امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. بنابراین چنانچه مدیران سازمان‌ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند، بایستی قادر باشند درک وجود عدالت در سازمانشان را در کارکنان بوجود آورند.

مختاریان پور (۱۳۸۷)، در یک تحلیل منطقی به بررسی موانع اداری تحقق عدالت در سازمان می‌پردازد. وی این موانع را به دو دسته آگاهانه (توسط گروه‌های ذی-نفع) و ناآگاهانه تقسیم نموده و نتیجه ادراکات ناآگاهانه را به دو صورت بیان می‌کند. اولاً موجب رفتارهای سیاسی که در جهت احقاق حق فرضی است، شده که خود موجب اخلاق در اجرای عدالت سازمانی می‌شود. و ثانیاً بدلیل اطلاعات ورودی نادرست، تصویب و اجرای طرح‌های نادرست را به دنبال دارد که خود موجب ائتلاف منابع و توسعه بی‌عدالتی است. در ادامه این مقاله ۳۱ سوء ادراک که منشأ بروز بی-عدالتی و یا احساس بی‌عدالتی در سازمان است مورد بررسی قرار گرفته و وظیفه سازمان‌ها را تطبیق این موارد با سازمان خود جهت جلوگیری از به‌وجود آمدن آنها بیان می‌دارد.

شهید آیت الله صدر (صدر، ۱۳۷۵: ۹۶) از جمله بزرگترین اندیشه‌وران مسلمان است که درباره عدالت توزیعی نظریه پردازی کرده است. وی در کتاب اقتصادنا دو اصل عمومی را برای شکل اسلامی عدالت اجتماعی، تحت عنوان اصل تکافل عام (کفالت همگانی) و اصل توازن اجتماعی بیان نموده و به توضیح هر یک می‌پردازد. (حسینی، ۱۳۸۷)

بر اساس یک گزارش از منابع منتشر شده، تقریباً ۴۰۰ تحقیق کاربردی و بیش از ۱۰۰۰ تحقیق بنیادی متمرکز بر

نهایتاً ۱۳ شاخص عدالت توزیعی انتخاب و تعیین گردید.

پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است. که ضریب آن مساوی ۰/۹۵۴ شد و بدین ترتیب مشخص گردید که پرسشنامه از پایایی بسیار مناسبی برخوردار می‌باشد. در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی نظیر جداول توزیعی فراوانی مطلق، درصد و میانگین و انحراف معیار جهت مقایسه اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه استفاده گردیده است و در بخش آمار استنباطی از t تک متغیره، t^2 هتلینگ، t همبسته، تحلیل واریانس چند متغیره مانوا و آزمون LSD استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

بر اساس یافته‌های جدول (۱) بیشترین میانگین نمره پاسخ‌ها مربوط به سوال (ارزش خدمات ناچیز شمرده نمی‌شود) با میانگین ۲/۷۵ و کمترین میانگین مربوط به سوال (مدیران به هیچیک از خویشان و اطرافیان خود امتیاز نمی‌دهند و قراردادی به سود ایشان و به ضرر دیگران نمی‌بندند.) با میانگین ۲/۲۵ است.

مباحث انصاف و عدالت در سازمان‌ها تا سال ۲۰۰۱ به ثبت رسیده است (کاراش (Charash) و اسپکتور (Spector)، ۲۰۰۱).

روش تحقیق

روش این پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان و کارشناسان شرکتی، قراردادی، رسمی و پیمانی دانشگاه هنر اصفهان می‌باشد. تعداد کل جامعه آماری برابر ۲۵۲ نفر است که ۱۳۴ نفر آنها شرکتی (۵۳/۲ درصد)، ۸۲ نفر قراردادی (۳۲/۵ درصد)، ۱۴ نفر آنها پیمانی (۵/۶ درصد) و ۲۲ نفر آنها رسمی (۸/۷ درصد) هستند. شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش، طبقه بندی تصادفی است. ۱۱۰ پرسشنامه در بین اعضای نمونه آماری توزیع گردید. در این پژوهش، از روش‌های میدانی و کتابخانه‌ای گردآوری اطلاعات استفاده گردیده است و سپس به تحلیل محتوای مطالب پرداخته شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق ساخته و بر اساس طیف لیکرت طراحی شده است. برای سنجش روایی این پژوهش، پرسشنامه‌ای حاوی ۱۲۰ شاخص بدست آمده از نامه امام علی (علیه السلام) به مالک اشتر، به تعدادی از صاحب‌نظران و اساتید داده شد و

جدول (۱): توزیع میانگین عدالت توزیعی

شماره سوال	میانگین	انحراف معیار
مدیران در جهت برقراری عدالت فراگیر در محیط کار تلاش می‌کنند.	۲/۷۲	۱/۲۲
بر اساس کردار و عملکرد به کارکنان پاداش داده می‌شود.	۲/۳۴	۱/۲۶
مدیران حق هر صاحب حقی را به او می‌دهند.	۲/۴۹	۱/۰۷
مدیران به اصلاح امور تمام اقشار می‌پردازند.	۲/۶۲	۱/۰۷
مدیران به ارزشیابی دقیق کارهای کارکنان می‌پردازند.	۲/۵۹	۱/۱۶
تلاش و رنج کسی به حساب دیگری گذاشته نمی‌شود.	۲/۵۷	۱/۲۶

ادامه جدول (۱): توزیع میانگین عدالت توزیعی

شماره سوال	میانگین	انحراف معیار
ارزش خدمات ناچیز شمرده نمی شود.	۲/۷۵	۱/۱۰
کار کوچک کسی به خاطر شرافتش بزرگ شمرده نمی شود و یا کار بزرگ کسی به خاطر گمنامیش ناچیز شمرده نمی شود.	۲/۶۵	۱/۱۵
به کارکنان حقوق کافی داده می شود.	۲/۲۶	۱/۰۸
سهم مساوی از بیت المال به همه اختصاص داده می شود.	۲/۲۸	۱/۰۰
مدیران به رفع مشکلات طبقات پایین کارکنان و دادن حق آنها می پردازند.	۲/۵۵	۱/۰۵
مدیران به هیچیک از خویشان و اطرافیان خود امتیاز نمی دهند و قراردادی به سود ایشان و به ضرر دیگران نمی بندند.	۲/۲۵	۱/۰۲
مدیران از امتیاز خواهی در اموری که با دیگران برابری دوری می کنند.	۲/۵۰	۱/۰۴

بر اساس آزمون مقایسه زوجی (LSD)، از نظر سابقه، مطابق جدول (۳)، در سطح معناداری $p \leq 0.05$ ، عدالت توزیعی در کارکنان با سابقه کمتر از ۱۰ سال، کمتر از عدالت توزیعی در کارکنان با سابقه ۲۱ سال به بالا می باشد. همچنین عدالت توزیعی در کارکنان با سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال، کمتر از عدالت توزیعی در کارکنان با سابقه بیش از ۲۱ سال می باشد.

مطابق جدول (۲) بر اساس آزمون t تک متغیره، عدالت توزیعی بر اساس شاخص های نهج البلاغه کمتر از سطح متوسط در دانشگاه هنر اصفهان اجرا شده است.

جدول (۲): مقایسه میانگین میزان اجرای عدالت توزیعی بر اساس شاخص های نهج البلاغه در دانشگاه هنر اصفهان با میانگین فرضی ۳

نوع عدالت	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
عدالت توزیعی	۲/۵۲	۰/۷۵	۰/۰۷	-۶/۶۸

جدول (۳): مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر اساس سابقه

میزان سابقه	اختلاف میانگین	سطح معناداری
کمتر از ۱۰ سال و ۲۱ سال به بالا	-۱/۰۸	۰/۰۰۱
۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۱ سال به بالا	-۱/۰۶	۰/۰۰۲

از نظر تحصیلات، مطابق جدول (۴)، در سطح معناداری $p \leq 0.05$ ، عدالت توزیعی در کارکنان با تحصیلات زیر دیپلم، بیشتر از عدالت توزیعی در کارکنان با تحصیلات فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس می باشد. همچنین عدالت توزیعی در کارکنان با تحصیلات دیپلم، بیشتر از عدالت توزیعی در کارکنان با تحصیلات فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس می باشد.

جدول (۴): مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر اساس تحصیلات

میزان تحصیلات	اختلاف میانگین عدالت توزیعی	سطح معناداری
زیر دیپلم و فوق دیپلم	۰/۹۶	۰/۰۱۲
زیر دیپلم و لیسانس	۰/۴۶	۰/۰۰۳
زیر دیپلم و فوق لیسانس	۰/۶۸	۰/۰۰۲
دیپلم و فوق دیپلم	۰/۹۵	۰/۰۱۴
دیپلم و لیسانس	۰/۴۵	۰/۰۰۵
دیپلم و فوق لیسانس	۰/۶۷	۰/۰۰۲

عدالت توزیعی در کارکنان پیمانی می‌باشد، در حالی که عدالت توزیعی در کارکنان پیمانی کمتر از عدالت توزیعی در کارکنان رسمی است.

از نظر نوع استخدام، مطابق جدول (۵)، در سطح معناداری $p \leq 0/05$ ، عدالت توزیعی در کارکنان شرکتی بیشتر از عدالت توزیعی در کارکنان قراردادی و پیمانی می‌باشد. عدالت توزیعی در کارکنان قراردادی بیشتر از

جدول (۵): مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر اساس نوع استخدام

نوع استخدام	اختلاف میانگین عدالت توزیعی	سطح معناداری
شرکتی و قراردادی	۰/۴۹	۰/۰۰۱
شرکتی و پیمانی	۱/۳۸	۰/۰۰۱
قراردادی و پیمانی	۰/۸۹	۰/۰۰۲
پیمانی و رسمی	-۱/۱۱	۰/۰۰۱

جدول (۶): مقایسه میانگین نمره مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب جنسیت

نوع عدالت	مرد		زن	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
عدالت توزیعی	۲/۵۳	۰/۸۰	۲/۵۲	۰/۶۷

بر اساس آزمون تحلیل واریانس چند متغیره مانوا بین مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب جنسیت مطابق جدول (۶) و (۷)، در سطح معناداری $p \leq 0/05$ ، تفاوت وجود ندارد.

جدول (۷): خلاصه نتایج تحلیل واریانس مقایسه میانگین نمره مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب جنسیت

power	Eta	معناداری	f	نوع عدالت
۰/۲۴۶	۰/۰۲۱	۰/۲۰۲	۱/۶۵۳	عدالت توزیعی

عدالت توزیعی در کارکنان با سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال نیز با عدالت توزیعی در کارکنان با سابقه بالاتر از ۲۰ سال متفاوت است.

مطابق با جداول (۸) و (۹) بین مؤلفه‌های عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب سابقه (کمتر از ۱۰ سال، ۱۰ تا ۲۰ و بالاتر از ۲۰)، در سطح معناداری $p \leq 0/05$ تفاوت وجود دارد یعنی عدالت توزیعی در کارکنان با سابقه کمتر از ۱۰ سال با عدالت توزیعی در کارکنان با سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال و عدالت توزیعی در کارکنان با سابقه بالاتر از ۲۰ سال متفاوت است. به همین ترتیب

جدول (۸): مقایسه میانگین نمره مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب سابقه

نوع عدالت		کارکنان با سابقه کمتر از ۱۰ سال		کارکنان با سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال		کارکنان با سابقه ۲۱ سال به بالا	
میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
۲/۴۸	۰/۶۹	۲/۵۱	۰/۸۷	۲/۵۶	۰/۳۶		

جدول (۹): خلاصه نتایج تحلیل واریانس مقایسه میانگین نمره مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب سابقه

power	Eta	معناداری	f	نوع عدالت
۰/۵۹۷	۰/۰۷۸	۰/۰۴۶	۳/۲۰۷	عدالت توزیعی

مطابق با جداول (۱۰) و (۱۱)، در سطح معناداری $p \leq 0/05$ بین مؤلفه‌های عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد.

جدول (۱۰): مقایسه میانگین نمره مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی

نوع عدالت	زیر دیپلم		دیپلم		کاردانی		کارشناسی		کارشناسی ارشد	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
عدالت توزیعی	۲/۸۲	۰/۷۴	۲/۸۱	۰/۶۹	۱/۸۶	۰/۸۳	۲/۳۶	۰/۶۹	۲/۱۴	۰/۷۰

جدول (۱۱): خلاصه نتایج تحلیل واریانس مقایسه میانگین نمره مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی

power	Eta	معناداری	f	نوع عدالت
۰/۷۰۷	۰/۱۲۱	۰/۰۴۲	۲/۶۱۰	عدالت توزیعی

مطابق با جداول (۱۲) و (۱۳) بین مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب نوع استخدام (شرکتی، قراردادی، پیمانی و رسمی)، در سطح معناداری $p \leq 0/05$ تفاوت وجود دارد.

جدول (۱۲): مقایسه میانگین نمره مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب نوع استخدام

کارکنان رسمی		کارکنان پیمانی		کارکنان قراردادی		کارکنان شرکتی		نوع عدالت
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۸۴	۲/۵۱	۰/۳۷	۱/۴۰	۰/۶۰	۲/۲۹	۰/۷۰	۲/۷۹	عدالت توزیعی

جدول (۱۳): خلاصه نتایج تحلیل واریانس مقایسه میانگین نمره مؤلفه عدالت توزیعی از نظر کارکنان بر حسب نوع استخدام

power	Eta	معناداری	f	نوع عدالت
۰/۸۵۷	۰/۱۴۸	۰/۰۰۷	۴/۳۹۸	عدالت توزیعی

خلاصه و نتیجه

کارکنان با تحصیلات کمتر دارند. لذا نسبت به موارد

نقض عدالت توزیعی در محیط کار دانایتر هستند.

ج- کارکنان با تحصیلات بیشتر نسبت به کارکنان با تحصیلات کمتر، بیشتر در معرض تصمیمات مدیریتی از قبیل ارتقاء شغلی، گردش شغلی، حضور در فعالیت-های ستادی و برنامه‌های جانبی قراردادارند. بنابراین بیشتر در معرض برقراری یا عدم برقراری عدالت توزیعی هستند.

د- کارکنان با تحصیلات بیشتر نسبت به کارکنان با تحصیلات کمتر، با توجه به حساسیت شغلی بالاتر، بیشتر در معرض برخوردها و مراودات مدیریتی از قبیل تشویق و تنبیه، کنترل، بازخواست و ... قرار می‌گیرند. بنابراین بیشتر در معرض برقراری یا عدم برقراری عدالت توزیعی هستند.

طبق نتایج، از نظر کارکنان، عدالت توزیعی بر اساس شاخص‌های نهج البلاغه کمتر از سطح متوسط در دانشگاه هنر اصفهان اجرا شده است.

در آزمون‌های مقایسه‌ای LSD احتمالاً عامل مشترکی که مقایسه‌ها را معنادار می‌کند عامل تحصیلات است. یعنی به‌طور تقریبی، کارکنان با تحصیلات بیشتر عدالت توزیعی کمتری را نسبت به کارکنان با تحصیلات کمتر، برآورد نموده‌اند. دلایل احتمالی را که باعث نقش عامل تحصیلات در این نظرسنجی شده‌اند شاید بتوان به صورت زیر مطرح نمود:

الف- کارکنان با تحصیلات بیشتر سطح توقع بیشتری دارند. لذا عدالت توزیعی بیشتری را انتظار دارند.

ب- کارکنان با تحصیلات بیشتر آگاهی بیشتری از حقوق، قوانین حقوقی و امتیازات خود نسبت به

ج- نسبت به جبران خدمات کارکنانی که با تحصیلات بالا به دلیل وضعیت استخدامی خود حقوق کمی را دریافت می‌نمایند، اقدام گردد. با این کار زحمات تحصیلی کارکنان در نظر گرفته می‌شود، آموزش‌ها اصلاح و حق و حقوق آنها داده می‌شود. در مجموع، رضایت شغلی، وفاداری و انگیزش در کارکنان افزایش یافته و از ترک خدمت آنان جلوگیری می‌گردد.

د- مزایا و تسهیلات یکسان برای کارکنان، صرف نظر از پست و مقام و یا نوع استخدام در نظر گرفته شود. با این کار گامی در جهت برقراری عدالت فراگیر در محیط کار برداشته شده، به جای پرداختن به امور عده-ای خاص، به اصلاح امور کلیه کارکنان پرداخته می‌شود و سهم مساوی از بیت المال به همه اختصاص می‌یابد. در کل، رضایت شغلی، تعهد و اعتماد سازمانی در کارکنان افزایش می‌یابد.

ه- از اعطای امتیاز به مدیران و خویشان و اطرافیان آنها جلوگیری شود. با این کار احساس بی‌عدالتی ناشی از توزیع نابرابر، در کارکنان کم می‌شود. در مجموع، اعتماد سازمانی در کارکنان افزایش یافته و با بوجود آمدن نظام رهبری عادلانه به هدایت سازمان و اعضای آن به سمت فلاح و رستگاری کمک می‌شود. پیشنهادات مورد اشاره می‌تواند برای همه سازمان‌ها و ادارات، مفید باشد و مورد استفاده قرار گیرد.

پیشنهادات به پژوهشگران آینده

با توجه به اهمیت بحث عدالت توزیعی پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، شاخص‌های عدالت توزیعی در تمام نهج البلاغه استخراج و مورد بررسی قرار گیرد. - با توجه به سخنان گهربار امام علی علیه السلام در خصوص عدالت، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی،

ه- به نظر می‌رسد که اختلاف سطح سواد با اختلاف میزان حقوق در کارکنان تناسب نداشته و کم باشد. با این حساب مشخص است که کارمند با تحصیلات کمتر بسیار راضی‌تر از کارمند با تحصیلات بیشتر است. این اختلاف حقوق ناچیز، هم ناشی از قوانین حقوقی کشور است و هم به دلیل عدم توجه مسئولان سازمان به تبدیل وضع نمودن کارکنان و یا تخصیص حقوق جبرانی است.

پیشنهادات

بر مبنای تحقیق حاضر و بر اساس شاخص‌های به‌دست آمده از نامه امام علی (علیه السلام) به مالک اشتر، پیشنهادات زیر جهت اجرای بهتر عدالت توزیعی در دانشگاه هنر اصفهان ارائه می‌گردد:

الف- سیستم ارزیابی عملکرد در دانشگاه هنر اصفهان پیاده شده و حقوق و مزایا بر اساس عملکرد به کارکنان داده شود. با ارزیابی دقیق کارهای کارکنان، از نگاه یکسان به کارکنان پرتلاش و کم تلاش اجتناب می‌گردد، ارزش خدمات ناچیز شمرده نشده، تلاش و رنج کسی به حساب دیگری گذاشته نمی‌شود و کار کوچک کسی به خاطر مقام وی بزرگ جلوه نمی‌کند و کار بزرگ کسی به خاطر گمنامیش کوچک شمرده نمی‌شود. در مجموع، عملکرد و بازدهی در کارکنان افزایش یافته و حاصل آن شایسته شناسی است.

ب- در جهت تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان شرکتی و قراردادی به حالت پیمانی و رسمی تلاش شود. با این کار، روش‌های محاسبه حقوق، یکسان-سازی گردیده، حق کارکنان داده شده و بسیاری از مشکلات آنها اصلاح می‌شود. در مجموع، رضایت شغلی و عجزین شدن با شغل در کارکنان افزایش می‌یابد.

فصلنامه برداشت دوم، سال پنجم، سری جدید، شماره ۸، صص ۲۸-۳۶.

رضائیان، علی. (۱۳۸۳). مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان، تهران: انتشارات سمت، چاپ سوم.

رضائیان، علی. (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول.

رضائیان، علی. (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سمت، چاپ ششم.

صدر، سید محمد باقر. (۱۳۷۰). اقتصادنا، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ سوم.

طباطبایی، سید محمد حسین. (۱۳۶۲). المیزان فی تفسیر القرآن، سید محمد باقر موسوی همدانی، تهران: کانون انتشارات محمدی، ج ۵، چاپ سوم.

کاظمی، علی. (۱۳۸۱). مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: نیل آب، ج ۱.

مجلسی، محمد باقر. (۱۴۰۳). بحار الانوار، بیروت: چاپخانه ی موسسه الوفاء، چاپ دوم.

مختاریان پور، محمد. (۱۳۸۷). "بررسی موانع ادراکی تحقق عدالت در سازمان: تحلیل منطقی"، فصلنامه برداشت دوم، سال پنجم، سری جدید، شماره ۸، صص ۱۹-۲۵.

مرامی، علی. (۱۳۷۸). بررسی مقایسه ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب)، تهران: انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی، چاپ اول.

مشرف جوادی، محمد حسین. (۱۳۷۸). اصول و متون مدیریت در اسلام، همدان: انتشارات نور علم، چاپ اول.

مشرف جوادی، محمد حسین و دلوی، محمدرضا و عبدالباقی، علی محمد. (۱۳۸۵). "عدالت سازمانی در سایه ی عدالت علوی"، فصلنامه مدیریت فردا، ش ۱۶ و ۱۵، صص ۳۵-۴۶.

شاخص های کلی عدالت، نه فقط عدالت توزیعی، از نهج البلاغه استخراج شود.

با توجه به حکومت پنج ساله امام علی علیه السلام و الگوی عملی مدیریت ایشان در رأس جامعه اسلامی، پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی به بررسی شاخص های مدیریتی در رفتار و گفتار ایشان پرداخته شود.

- با توجه به معارف گران بهای قرآن کریم و ائمه اطهار علیهم السلام در مباحث علوم انسانی، پیشنهاد می گردد، با محوریت آیات قرآن و یا آثار موجود هر یک از ائمه بزرگوار اسلام، تحقیقاتی مشابه این تحقیق انجام گیرد.

منابع فارسی

قرآن کریم.

شریف رضی. (۱۳۸۱). نهج البلاغه، مترجم محمد دشتی، قم: نشر خوشرو.

افلاطون. (۱۳۷۴). جمهور، ترجمه فؤاد روحانی، تهران: مؤسسه علمی و فرهنگی.

حسین زاده، ناصر. (۱۳۸۶). عدالت سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۰، صص ۳۲-۳۵.

حسینی، سید رضا. (۱۳۸۷). "معیارهای عدالت اقتصادی از منظر اسلام (بررسی انتقادی نظریه شهید صدر)"، فصل نامه علمی پژوهشی اقتصاد اسلامی، سال هشتم، شماره ۳۲، صص ۱۲-۱۹.

حکیمی، محمدرضا. (۱۳۸۴). الحیاه، ترجمه احمد آرام، قم: نشر دلیل ما، نوبت.

خمینی، روح الله. (۱۳۷۶). صحیفه ی نور، تهران: بی تا، جلد ۵.

ذاکر اصفهانی، علیرضا. (۱۳۸۷). "عدالت سازمانی نقطه ی آغاز در گفتمان پیشرفت و عدالت"،

- organizational psychology* (۳۱۷-۳۷۲).
New York: Wiley.
- Folger, R & Cropanzano, R, (۱۹۹۸).
*Organizational justice and human
resource management*, Sale publication,
Inc.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۸۴). عدل الهی، تهران و قم:
انتشارات صدرا، چاپ هفتم.
- مقیمى حاجى، ابوالقاسم . (۱۳۸۷). *اسلام پیام آور
شادی*. قم: موسسه فرهنگی و اطلاع رسانی تبیان.
<http://www.icn.ir>
- منابع غیر فارسی
- Adams, J.S, Inequity in social exchange (۱۹۶۵).
In L. Berkowitz (Ed), *Advances in
experimental social psychology*, New
York: Academic press, Vol. ۲.
- Blakely, G.L, Andrews, M.C., and
Moorman, R.H. (۲۰۰۵). "The moderating
effects of equity sensitivity on the
relationship between organizational
justice and organizational citizenship
behaviors". *Journal of Business and
Psychology*, ۲۰/۲: ۲۵۹-۲۷۳.
- Bos, K.V. (۲۰۰۱). "Fundamental Research by
Means of Laboratory Experiments Is
Essential For a Better Understanding of
Organizational Justice", *Journal of
Vocational Behavior*, Vol ۵۸, pp: ۲۵۴-۲۵۹.
- Charash, V.C & Spector, P.E. (۲۰۰۱). "The
Role of Justice in Organizations. a Meta-
Analysis", *Organizational Behavior and
Human Decision Processes*, Vol ۸۰, ۲۷۸.
- Cohen-Charash, Y and Spector, P.E. (۲۰۰۱).
"The role of justice in organizations: A
meta-analysis".
- Colquitt, J.A. (۲۰۰۱). On the dimensionality
of organizational justice: A construct
validation of a measure. *Journal of
Applied Psychology*, ۸۶/۳: ۳۸۶-۴۰۰.
- Cropanzano, R and Greenberg J. (۱۹۹۷).
"Progress in organizational justice:
Tunneling through the maze". In C. L.
Cooper and I. T. Robertson (Eds.),
International review of industrial and