

بررسی موانع ساختاری تحقق عدالت در سازمان

علی اصغر پورعزت^۱

آرین قلی پور^۲

چکیده

اولین اقدام برای توسعه عدالت سازمانی، تدوین نظریه مناسب و تلاش برای نیل به اجماع نظر درباره آن است. بر این اساس پس از اجماع بر نظریه و اهداف، و استراتژی‌ها و خط‌مشی‌ها، توفیق در تحقق عدالت سازمانی به عواملی چون محیط، اندازه، فناوری، بافت قدرت و کنترل، و فرهنگ و زبان رایج در سازمان بستگی خواهد داشت. قابل تأمل است که احتمالاً هر یک از ابعاد و تعیین‌کننده‌های ساختار، بر هر یک از وجوه عدالت، مشتمل بر عدالت‌روبه‌ای، اطلاعاتی، مراوده‌ای، احساسی، توزیعی، مشاهده‌ای و زبان‌شناختی، تأثیری متفاوت خواهد داشت؛ در حالی که توسعه عدالت سازمانی مستلزم برخورداری از نظریه‌ای جامع و ناظر بر همه این موارد است؛ نظریه‌ای که با توسعه مستمر از طریق تلفیق نظریه‌های مکمل، از وجهه فرازمانی و فرامکانی و قدرت انعطاف و انطباق بیشتری برخوردار گردد.

واژگان و مفاهیم رهنما

قوانین و مقررات موانع اجرای قانون فرهنگ و زبان ساختار قدرت فناوری محیط و اندازه

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران pourezzat@ut.ac.ir

۲- استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران agholipor@ut.ac.ir

مقدمه

برخی از نظریه پردازان سازمان به معتقدند که ساختار سازمانی از مهمترین عوامل تعیین کننده رفتار است (Giddens, 1979)؛ ضمن اینکه برخی برآنند که ساختار سازمانها تابع رفتار انسانها، به ویژه گروههای ذی نفوذ فعال در سازمان است (Pugh et al., 1996). رعایت عدالت یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر بقای سازمان و حفظ سلامت آن در بلندمدت است؛ از این رو، مفهوم عدالت در سیر نظریه های سازمان مورد توجه ویژه ای قرار گرفته است (Greenberg, 1990; Greenberg, and Lind, 2000)؛ بویژه هنگامی که نیل به «ثبات پویا» در شمار اهداف مدیران قرار می گیرد، رعایت عدالت یکی از الزامات اساسی رفتار سازمانی می شود. زیرا رعایت عدالت موجب افزایش احساس تعلق خاطر، وفاداری، و اعتماد افراد به سازمان شده، بر سرمایه انسانی و اجتماعی سازمان می افزاید (Cropanzano, and Greenberg, 1997).

با این حال، علی رغم سابقه طولانی توجه سازمانها به اهمیت عدالت و تلاشهای پی گیر برای تحقق آن، کمتر سازمانی یافت می شود که در نیل به الزامات عدالت کاملاً موفق بوده باشد؛ از این رو سؤال اصلی مقاله حاضر حول این معنی تدوین شده، به صورت ذیل صورتبندی می شود:

عمده ترین موانع تحقق عدالت در سازمان کدامند؟

قبل از تلاش برای پاسخ به این سؤال باید در نظر داشت که هر اقدامی در سطح سازمان مستلزم برخورداری از پشتوانه نرم افزاری مناسب است. این پشتوانه که معمولاً در قالب تصمیمها، خط مشیها، و رسالتنامه های سازمانی تدوین می شود، خود باید مبتنی بر یک نظریه باشد.

اولین مانع، فقدان نظریه عدالت!

تلاش برای تحقق عدالت مستلزم برخورداری از اجماع نظر نسبی درباره مضامین آن است. ابتدا باید سندی وجود داشته باشد تا امکان انسجام عمل بر مبنای آن، برای تحقق اهداف مورد نظر فراهم آید. تا هنگامی که اعضای یک سازمان بر سر مختصات و ویژگیهای «سازمان عادل» به توافق نرسیده باشند، نمی توان انتظار داشت که اهتمام جمعی آنها، به تحقق آن معطوف گردد.

در واقع فقدان اجماع نظر درباره مختصات هدف، مختصات سازمان عدل، و مختصات وضعیت عادلانه در سازمان، بیشترین ضربه را به سیر تحقق آن وارد می‌سازد و بیش از هر چیز دیگر مانع آن می‌شود.

یکی از دلایل فقدان اجماع نظر مبنایی درباره عدالت، تکرر دیدگاه‌های نظری است؛ وقتی که تنوع دیدگاه‌های ما زیاد باشد و نتوانیم یکی یا کولاًژگونه‌ای از آنها را برگزیده و مبنای عمل قرار دهیم، وضعیتی پیش می‌آید نظیر اینکه گویا هیچ نظریه و راهی نداریم که ما را بر قول، «متفق» و بر راهبرد، «متحد» سازد. بنابراین حتی مساعی متفرق برخی مدیران و کارکنان علاقمند به تحقق عدالت، راه به جایی نخواهد برد و در مجموع عملکرد سازمان، گم می‌شود؛ از این رو، قبل از هرگونه اقدام برای تحقق عدالت در سازمان باید درباره نظریه عدالت و مفاهیم و مصادیقی که از آن ساطع می‌گردد، اجماعی نسبی حاصل آید.

این نظریه باید دیدگاه ذینفعان کلیدی سازمان را درباره مفهوم و مصداق سازه‌های ذیل معین نماید:
الف) عدالت توزیعی^۳ - دال بر اینکه 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.

ب) عدالت رویه‌ای^۴ - دال بر اینکه فراگرد نیل افراد به نتایج عادلانه، باید عادلانه باشد؛ یعنی افراد حق ندارند و نباید بتوانند از روشها و فراگردهای غیر عادلانه به نتایج عادلانه دست یابند (Cohen-Charash and Spector, 2001; Colquitt et al 2001).

ج) عدالت مروده‌ای^۵ - دال بر اینکه کلیه مرادات و تعاملات افراد در مسیر نیل به نتایج عادلانه، باید عادلانه باشند؛ یعنی افراد حق ندارند در مسیر نیل به اهداف عادلانه، مراداتی غیرعادلانه را بین خود و دیگران رقم بزنند (Rego et al, 2006; Blakely et al, 2005).

³- distributive justice
⁴-procedual justice
⁵-interactual justice

د) عدالت اطلاعاتی^۶ - دال بر اینکه توزیع اطلاعات درباره رویه‌ها، مرادوات و توزیع نتایج باید عادلانه باشد؛ با تأکید بر اینکه امروزه، اطلاعات یکی از پر ارج‌ترین سرمایه‌های موجود برای توسعه سرمایه‌های انسانی و اقتصادی است (Colquitt et al 2001).

ه) عدالت احساسی - دال بر اینکه در فراگرد نیل به عدالت باید جوانب امر به گونه‌ای محاسبه شود که دستاورد احساسی افراد به‌ویژه از حیث احترام و حرمت و حتی شهرت برابر، عادلانه باشد؛ یعنی فراگرد توسعه عدالت نباید به گونه‌ای طراحی شود که برای یکی حرمت و احترام و شهرتی بیش از دیگران فراهم آورد (قلی‌پور ۱۳۸۶).

و) عدالت مشاهده‌ای^۷ - دال بر اینکه فراگرد نیل به عدالت و توزیع نتایج و احساسات، و ماهیت رفتارها و مرادوات انسانی و سیستمی در سازمان، باید احساس عادلانه‌ای را در مشاهده‌کننده بیرونی ایجاد نماید و توسعه دهد؛ به طوری که قضاوت احساسی فرد از وضعیت عادلانه بوده، موجب ترویج عدالت در سازمان شود و سرمایه‌های انسانی و اجتماعی سازمان را به توسعه عدالت برانگیزاند (پورعزت، ۱۳۸۷، ب).

ز) عدالت زبانشناختی^۸ - دال بر اینکه ساخت زبان و ماهیت مرادوات افراد در داخل سازمان و در سطوح گوناگون آن باید عادلانه بوده، رفتارهایی عادلانه را در میان آنان ترویج نمایند (پورعزت، ۱۳۸۷، الف). در این بعد از عدالت، برجسته‌های زبانی مرادوات تأکید شده، نوع واژگان و اصطلاحات متداول بین افراد مدنظر قرار می‌گیرد. واژگانی که ممکن است علی‌رغم تداول و پذیرفته شدگی در جامعه سازمانی، مورد نوعی تبعیض و نابرابری در اعماق فرهنگ جامعه باشد.

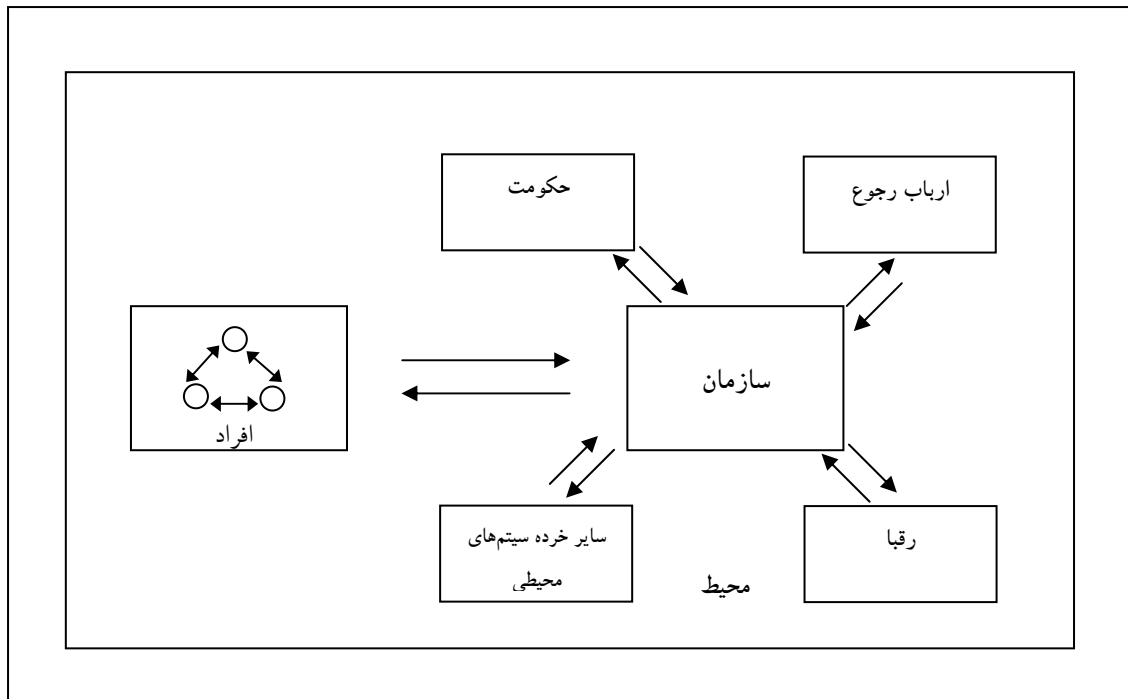
ضمن اینکه عدالت باید به توزیع فرصتهای برابر و موقعیتهای اجتماعی عادلانه در همه عرصه‌های اجتماعی، منجر شود؛ یعنی همگام با توسعه عدالت اقتصادی، توسعه عدالت در توزیع فرصتهای سیاسی و فرهنگی نیز ضرورت دارد.

⁶ -informational justice

⁷ -observational justice

⁸ -lingvistical justice

بنابراین نظریه عدالت باید نظریه‌ای جامع و فراگیر باشد و بتواند جزئیات رفتارها و مراوده‌های «گوناگون سازمان و افراد»، «مدیران و کارکنان»، «همکاران با یکدیگر»، «افراد و ارباب رجوع»، «سازمان و محیط و خرده سیستم‌های فعال در آن»، و به‌ویژه «سازمان و حکومت» را تعریف نماید.



نمودار ۱. مسیرهای تعاملی سازمان و محیط (به‌ویژه افراد، ارباب رجوع، حکومت و رقبا)

قابل تأمل است که نظریه عدالت باید درباره هر نوع مراوده احتمالی، تعریفی از عدالت داشته باشد؛ زیرا هر جا رفتاری به وقوع می‌پیوندد، می‌توان محکمه‌ای شکل داد و در آن درباره عادلانه بودن یا غیر عادلانه بودن رفتار، اظهار نظر کرد.

نظریه‌های ارائه شده درباره عدالت از گستره و تنوع قابل ملاحظه‌ای برخوردارند. شاید در یکی از کلی‌ترین دسته بندی‌ها، عدالت را از دیدگاه‌های نظری لیبرالی، سوسیالیستی، لیبرال دموکرات، اجتماع‌گرایی، فرانوغرایی، تانیت‌گرایی، تقدیرگرایی و حق‌مدار بررسی کرد. (ر.ک. پور عزت ۱۳۸۷ الف، sterba 1999, 219)

در این دیدگاه‌ها آرا رقیب و متعارضی مطرح می‌شوند که متولیان تحقق عدالت سازمانی ابتدا باید درباره یکی از آنها به اجماع برسند.

با تدوین نظریه عدالت و اجماع بر محتوا، مختصات و الزامات آن، می‌توان به طرح بحث از نحوه تسری عدالت در ساختار و رفتار سازمانی پرداخت.

ساختار سازمان عدالت‌گرا

اگر نحوه تعریف و شیوه تجزیه و تحلیل ساختار از دیدگاه رایینزمدنظر قرار گیرد، می‌توان ادعا کرد که ساختار با سه بعد محتوایی و پنج عامل الزام‌آور سروکار دارد.

ابعاد محتوایی ساختار عبارتند از تمرکز، رسمیت و پیچیدگی و عوامل الزام‌آور آن عبارتند از اهداف استراتژیها، محیط، فناوری، اندازه و صاحبان قدرت و کنترل (Daft, 2006).

بدین ترتیب باید بتوان به گونه‌ای نظریه تدوین شده درباره عدالت را تفسیر کرد که درباره مختصات هر یک از این ابعاد، تعریفی داشته باشد.

در همین امتداد، نظریه عدالت باید بتواند مراتب تمرکز را به گونه‌ای تعریف نماید که امکان نیل به رفتارهای عادلانه را تسهیل کند؛ یعنی تمرکز باید هم در خدمت اهداف سازمان و هم در خدمت تحقق عدالت باشد.

مراتب پیچیدگی مورد نیاز نیز باید با رویکردی عادلانه تعیین شود. پیچیدگی ساختار به شدت بر هزینه‌های اداری سازمان می‌افزاید، اگر عدالت بر قرار گرفتن هر شیء در جای خود (رک نهج البلاغه، ۴۳۷؛ حکیم سبزواری، ۵۴؛ مولوی، ۱۱۶۹). دلالت داشته باشد، نظریه عدالت باید مشخص کند که هر سازمان تا چه حد می‌تواند بر مراتب پیچیدگی خود بیفزاید یا از آن بکاهد و در عین حال متعهد به عدل باقی بماند.

رسمیت نیز با عدالت ارتباط دارد. رعایت عدالت در تعریف حد مطلوب رسمیت سازمان بسیار قابل تأمل است. عدالت در تعریف رسمیت باید به گونه‌ای مدنظر قرار گیرد که از هر گونه استفاده ابزاری از قوانین، مقررات و اسناد و مدارک اجتناب شود.

ملاحظه می‌شود که نحوه تحقق عدالت در ابعاد محتوایی ساختار، به‌ویژه با مفهوم عدالت رویه‌ای ارتباط می‌یابد.

با این مقدمه می‌توان مهمترین عوامل مؤثر بر عدم موفقیت سازمانها در تحقق عدالت را در پرتو مفاهیم ذیل، رصد کرد.

الف) تعریف نشدن اهداف و استراتژیها بر محور عدالت

اگر فضای تحقق اهداف سازمان بدون مانع و بدون محدودیت در نظر گرفته شود، مدیریت چندان کار دشواری نخواهد بود؛ زیرا در عرصه‌های فاقد محدودیت، همواره می‌توان مدیر موفق‌تری بود.

در واقع اگر اهداف مادی، بدون هیچ پیش‌شرط یا الزامی، تعریف شوند، مدیریت سازمان برای نیل به آنها بسیار ساده‌تر از هنگامی است که تحقق اهداف، مشروط به رعایت رویه‌های عادلانه باشد! زیرا «از ظلم نتوان به عدالت رسید» (ر.ک نهج البلاغه، نامه ۵۳).

بنابراین نوعی تعهد پذیرفته شده و الزام‌آور به عدالت، برای عدالت محور شدن رفتار و کردار مدیران، موضوعیت و اصالت دارد؛ یعنی رعایت عدالت باید جزئی از هدف و فراگرد نیل به هدف باشد تا عدالت رویه‌ای در سازمان محقق گردد.

بنابراین باید در رسالتنامه، هدفنامه و شرح خط‌مشی‌ها و تصمیمات سازمان، تصریح شود که:

« هر گونه تلاش برای نیل ساختن سازمان به اهدافش باید عادلانه و منصفانه باشد! »

بدین ترتیب، همه افراد سازمان باید باور داشته باشند که عدالت یکی از اصلی‌ترین و محوری‌ترین شاخصهای ارزیابی و قضاوت درباره رفتار در سازمان است.

در واقع یکی از موانع اصلی تحقق عدالت در سازمان‌ها، عدالت محور نبودن اهداف آنهاست؛ به‌ویژه توجه به اینکه در بوروکراسیهای ماشینی، بیشترین وجه همت و انرژی سازمانها، به تحقق اهداف معطوف می‌شود.

بنابراین، اگر طریق تحقق اهداف، به صورتی غیر عادلانه ترسیم شود، ناگزیر بیشترین وجوه همت و تلاشهای سازمانی، معطوف به بی‌عدالتی خواهند بود.

در واقع حتی اگر اهداف عادلانه نیز با بی‌عدالتی کسب شوند، رفتارهایی در سازمان شایع و جاری می‌شوند که مستمراً عدالت را تخطئه می‌کنند. بدین ترتیب اهداف، استراتژیها، خط‌مشی‌ها و برنامه‌ها ضمن اثر گذاری بر فراگرد و روند طراحی ساختار سازمان، به رفتارهای آن نیز سمت و سو می‌دهند.

ب) محیط و تأثیر آن بر رفتارهای عادلانه

درست یا نادرست، محیط سازمان یکی از مهمترین منابعی است که برای تحقق عدالت در آن ظرفیت سازی می‌کند یا عدالت سازمانی را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد.

آثار محیط گاهی به طور غیر مستقیم (از طریق تحولات ساختاری) و گاهی به طور مستقیم، بر روند تحقق عدالت تأثیر می‌گذارند؛ برای مثال هنگامی که سطح حقوق و دستمزد به تبع عرضه و تقاضا در بازار پایین می‌آید، اندکی افزایش حقوق کارکنان نسبت به بازار، موجب رضایت خاطر آنان می‌شود، در حالی که ممکن است این حقوق کفاف زندگی آنها را ندهد.

قابل تأمل است در رویکرد حق مدار به عدالت سازمانی، حقوق یک شیفت کار صادقانه باید به رفع نیازهای زندگی کارکنان، و تأمین حداقل معیشت آنان بیانجامد (پورعزت، ۱۳۸۲، ۴-۲۷۲).

بنابراین واقعیت محیط تأثیر شگرفی بر ادراک عدالت در سازمان دارد و ممکن است به تحریف حقیقت بیانجامد. در مثال فوق، حقیقت و حق مداری حکم می‌کند که حداقل حقوق پرداختی در ازای یک شیفت کار، به اندازه مایحتاج زندگی افراد باشد، در حالی که واقعیت بشرساخته یا تصادفی محیط اقتضاء می‌کند که مبلغی بیشتر یا کمتر (بر حسب سطح عرضه و تقاضای هر نوع کار و مهارت) به افراد پرداخت شود.

ج) فناوری و عدالت سازمانی

فناوری نیز به طور غیرمستقیم از طریق تأثیر بر ساختار سازمانی، (شکل‌دهی روابط شغل و شاغل و ارتباطات درون سازمانی) و بازارکار، بر فراگرد تحقق عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارد (Wendy, and Anjali, 2003).

تأثیر توسعه فناوری بر ساختار بازارکار، از دهه‌ها قبل مورد توجه اقتصاد دانان بوده، از حیث تأثیر بر اقتصاد کار، مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفته است؛ در ابتدا این تصور تقویت می‌شد که با توسعه فناوری نیاز به نیروی کار کاهش می‌یابد. ولی در بسیاری از موارد، واقعیتهای ایجاد شده این تصور را

تایید نمی‌کردند؛ بنابراین فناوری به دو نوع سرمایه اندوز و مؤثر بر افزایش اشتغال و کار اندوز و مؤثر بر کاهش اشتغال تقسیم شد.

ولی آثار نهایی فناوری بر سازمان به این حد ختم نشد. به طوری که بتدریج اهمیت تأثیر فناوری بر اندازه، بافت محیط، ساخت زبان، و فرهنگ و ارتباطات سازمانی نیز مورد توجه قرار گرفت؛ حتی ملاحظه شد که فناوری بر ساخت قدرت و سلسله مراتب اقتدار در سازمان مؤثر بوده، آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به‌ویژه با توسعه فناوری اطلاعات، شبکه اقتدار تخصصی و حرفه‌ای جدیدی در سازمانها شکل گرفت و متخصصان سخت افزار و نرم افزار از اهمیت و اقتدار بیشتری برخوردار شدند؛ البته سطح این اقتدار ثابت نبوده، بر حسب سطح تخصص و میزان عرضه نیروی کار متخصص در قلمرو حرفه‌ای موردنظر، متغیر بود؛ با این حال این اقتدار همچنان از اهمیت قابل توجهی برخوردار است؛ زیرا این متخصصان معمولاً در مشاغل حساسی قرار می‌گیرند و صرفنظر از ارزش کار، کارهای حساسی را بر عهده می‌گیرند؛ به طوری که عدم رضایت آنها و تمایل آنها به تخریب یا تهدید منافع سازمان، ممکن است به خسارتهای جبران ناپذیری برای سازمان منجر شود.

در واقع روند و جهت توسعه فناوری بر ساختار سازمانها، ساخت اقتدار، و اهمیت نقش صاحبان تخصص‌های جدید در آنها اثر داشته، ممکن است موجب تغییر بسیاری از مفروضات موجود در سازمانها شود.

البته این آثار را می‌توان به مثابه یکی از آثار محیطی تحلیل کرد، ولی اهمیت فناوری به حدی است که می‌توان آن را به تنهایی به مثابه یک عامل تمایز محیطی دیگر فرض کرد و جدا از سایر عوامل محیطی در نظر گرفت.

د) اندازه سازمان و امکان اجرای عدالت در آن

که اندازه سازمان متغیری بسیار مهم است که هم از طریق تأثیر بر ساختار و بافت ارتباطات داخلی و خارجی سازمان، و هم از طریق تأثیر بر رویه‌ها و روشها و دامنه شمول قوانین و مقررات، بر تحقق عدالت سازمانی تأثیر دارد.

هر چه اندازه سازمان کوچکتر باشد، تعریف عدالت بر حسب تنوع کمتر مشاغل و تعداد کمتر کارکنان، ساده‌تر خواهد بود. البته تحقق عدالت هیچگاه کار ساده‌ای نبوده و نیست؛ ولی به طور بدیهی هرچه مقدار و تنوع مشاغل، حرفه‌ها، وضعیت‌ها و شرایط در سازمان افزایش می‌یابد، بر مصداقها و موارد قابل قضاوت افزوده می‌شود و تطبیق نظریه عدالت و تعریف پذیرفته شده آن بر این موارد و مصداقها، دشوارتر خواهد شد. برای مثال اگر همه کارکنان سازمان کاری شبیه به هم انجام دهند و میزان تلاش یکسانی داشته باشند، می‌توان به همه آنها حقوقی یکسان پرداخت کرد تا پاسخگوی رفع نیازهای آنان باشد. همچنین وقتی تعداد کارکنان یک سازمان کم باشد ولی هریک کار متنوعی انجام دهند، می‌توان انتظار داشت که طرحی ساده، هر چند تمایز بخش، بتواند شرایطی نسبتاً عادلانه را در مواجهه «سازمان با کارکنان» و «کارکنان با یکدیگر»، فراهم آورد.

بنابراین با افزایش اندازه احتمالی، تنوع و پیچیدگی افزایش می‌یابد و برقراری عدالت در میان تعداد فزون‌تر کارکنان، با سطوح متفاوت توان و تمایل و شرایط متفاوت اقتصادی و ساختهای متفاوت اقتدار تخصصی، دشوارتر می‌شود؛ زیرا بدین ترتیب تعداد متغیرهایی که باید محاسبه شوند، افزایش می‌یابد و مقایسه وضعیتها و نسبتهای «آورده‌ها و دریافتهای هر فرد» در مقایسه با سایر افراد، دشوار می‌شود.

زیرا این مهم در مرحله اول، مستلزم جمع‌آوری مستمر اطلاعات و داده‌ها درباره افراد گوناگون، وضعیت بازار کار آنها، سطح تخصص آنها، میزان تلاش آنها، وضعیت زندگی آنها و نظایر آن، و در مرحله بعدی، مستلزم مقایسه وضعیت هر یک از افراد، با نیروهای داخلی و خارجی سازمان خواهد بود.

ه) ساخت قدرت و کنترل، و عدالت سازمانی

هرچه تنوع افراد و گروههای قدرتمند مؤثر بر بافت سازمان بیشتر باشد، احتمالاً از سطح رفتارهای استبدادی کاسته شده، بر احتمال توسعه عدالت مراوده‌ای افزوده می‌شود. ساخت قدرت نیز هم به طور غیرمستقیم از طریق تأثیر بر ساختار و هم به طور مستقیم از طریق تأثیر بر مراودات اجتماعی افراد و گروهها بر روند تحقق عدالت سازمانی تأثیر دارد.

گروههای فشار، و گروههای منفعتی و ذینفوذ، تأثیر قابل توجهی بر روند و ساخت توزیع قدرت در سازمان دارند. در حالت مفروض اگر چنین گروههایی در سازمان وجود نداشته باشند، ساختار سازمان اقتدارگرا و استبدادی خواهد شد و قدرت در دستان مدیر متمرکز می‌شود، ولی اگر تعداد افراد تشکیل دهنده این گروهها در سازمان محدود باشد، تمرکز قدرت از دست یک نفر خارج شده، در دست یک یا چند گروه قرار می‌گیرد و استبداد گروهی با ویژگیهایی شبیه اشراف سالاری به وجود می‌آید. در حالی که با تکرر گروههای قدرتمند، ساخت استبدادی به ساختهای منعطف‌تر، پاسخگوتر و دموکراتیک‌تر تبدیل می‌شود. البته گاهی نیز شبکه‌های تو در تو الیگارشیکی شکل می‌گیرند! در این حالت، روند توسعه و تکرر گروهها مصنوعی بوده، بر اساس طرحی برای سلطه پنهانی شکل می‌گیرد (پورعزت، ۱۳۸۷، الف، ۱۹۲، ۳۱۶).

بدیهی است که در ساختهای دموکراتیک تر بر احتمال تسری عدالت مراوده‌ای افزوده می‌شود و موقعیت اعمال قدرت و اقتدار در میان افراد و گروههای بیشتری توزیع می‌گردد. توزیع قدرت همچنین بر ساخت زبان و توسعه فرهنگ عدالت‌پذیر در جامعه، تأثیری بسیار شگرف دارد.

و) فرهنگ و زبان

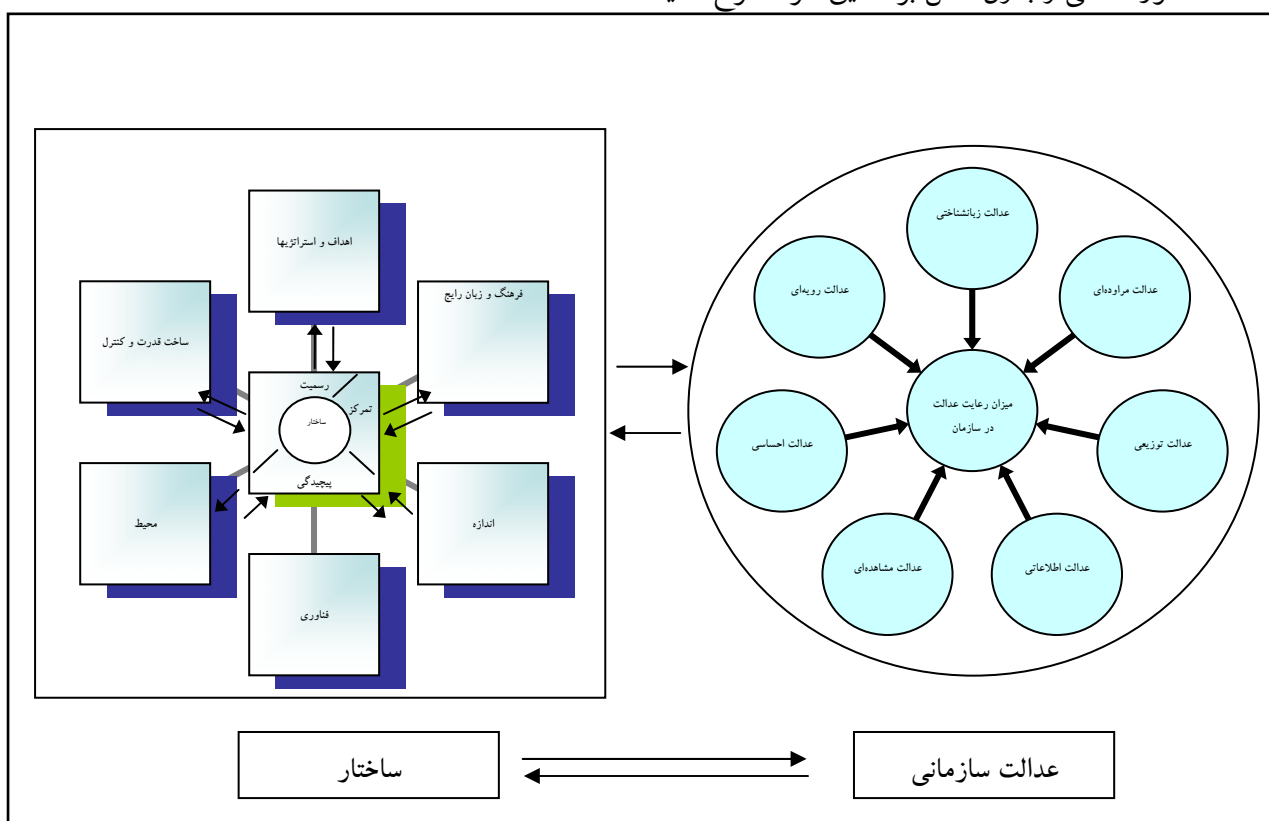
شاید فرهنگ را نیز بتوان دریافت محیط یا حتی ساخت قدرت و سیر شکل‌گیری شبکه‌های تو در تو الیگارشیکی تحلیل کرد. ولی با توجه به اهمیت فوق‌العاده زبان و سایر مؤلفه‌های فرهنگی، بهتر است که فرهنگ عدالت‌پذیر از سایر عوامل مؤثر بر توسعه عدالت در سازمان متمایز گردد.

هرچه زبان و فرهنگ یک جامعه عدالت پذیرتر باشد، احتمال توسعه رفتارهای عادلانه در آن افزایش می‌یابد. اگر در سازمان از واژگان معرف متمایل به عدالت بیشتر استفاده شود و انتظارات افراد از همدیگر و از مسؤولان سازمان، شفاف‌تر و صریح‌تر و مبتنی بر عدالت و جلوه‌های گوناگون آن بیان شود، احتمال بروز رفتارهای عادلانه و تصویب قوانین و مقررات عادلانه‌تر افزایش می‌یابد.

ضمن اینکه هرچه کارکنان و به طور کلی جمعیت شکل دهنده سازمان، از اقتدار زبانشناختی بیشتری برخوردار باشند، احتمال توسعه و تسری رفتارهای مؤدبانه‌تر و عادلانه‌تر افزایش می‌یابد. در واقع توسعه عدالت زبانشناختی و ترویج فرهنگ عدالت‌پذیر بر کلیه رفتارها و حالات و متغیرها و عوامل مؤثر بر عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارد.

نتیجه گیری : موانع توسعه عدالت در سازمان

با توجه به آنچه که تا کنون ذکر شد، ملاحظه شد که ساختار (عوامل شکل دهنده آن و عوامل الزام‌آور آن) بر روند توسعه عدالت (در همه جنبه‌های توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای، اطلاعاتی، احساسی، مشاهده‌ای و زبانشناختی) تأثیر دارد؛ ولی ماهیت این تأثیر، شدت و ضعف آن، و مراتب آن مبهم بوده، به دقت قابل تعریف و پیش‌بینی نیست (نمودار ۲)؛ از این رو پژوهشگران ترجیح دادند که رابطه عدالت و ساختار را به صورت کلی و بدون تأمل بر دقایق امر، مطرح نمایند.



نمودار ۲. تأمل مستمر ساختار سازمانی با رفتارهای موید و توسعه دهنده عدالت سازمانی

در اینجا صرفاً تأکید می‌شود که احتمالاً برخی از ابعاد ساختاری تأثیر بیشتری بر انواع خاصی از عدالت در سازمان دارند. برای مثال احتمالاً بین فرهنگ و زبان، و عدالت زبانشناختی، رابطه محکم‌تر و مستقیم‌تری وجود دارد؛ ضمن این که احتمالاً میان ساخت قدرت و کنترل و ابعاد مرادده‌ای و رویه‌ای و اطلاعاتی عدالت رابطه وثیق‌تری قابل مشاهده است. همچنین احتمالاً هرچه ساختار پیچیده‌تر باشد، توسعه عدالت رویه‌ای دشوارتر خواهد شد.

ملاحظه می‌شود که موانع توسعه عدالت متعدد بوده، با هم رابطه پیچیده‌ای دارند. بر همین مبنا می‌توان تصور کرد که اندازه سازمان ممکن است رعایت عدالت را به شدت تحت تأثیر قرار دهد؛ بدین ترتیب رعایت عدالت در سطح یک کشور بزرگ و گسترده و دارای اقوام، ملیتها، فرهنگها، و زبانهای متفاوت و برخوردار از سطح بالای تنوع نژادی، بسیار دشوارتر از رعایت عدالت در یک سازمان کوچک است؛ بنابراین :

الف) هر چه اهداف و استراتژیهای سازمان به نحو عادلانه‌تری شکل بگیرند و تعهد به عدالت را در شمار محوری‌ترین مبانی خود پذیرا باشند، احتمال رعایت عدالت در سازمان افزایش می‌یابد و رعایت عدالت سازمانی ساده‌تر خواهد شد.

ب) هر چه اندازه سازمان افزایش یابد و بر سطح پیچیدگی آن افزوده شود (یعنی هرچه بر تعداد افراد سازمان، تفاوت سطوح مهارتی، تنوع تخصصها، فاصله مراتب توانمندیها و اختلافات رفتاری و فرهنگی در سازمان افزوده می‌شود)، احتمال رعایت عدالت در سازمان کاهش یافته، رعایت عدالت سازمانی با موانع بیشتری مواجهه شده، دشوارتر خواهد شد.

ج) هرچه سطح فناوری مورد استفاده در سازمان بر میزان اشتغال تأثیر بیشتری داشته باشد، و ساخت قدرت سازمان را بیشتر تحت تأثیر قرار دهد و بر حساسیت فعالیت و اعتبار تخصصی گروهها و افراد فناور در سازمان بیشتر تأثیر بگذارد، بر روند رعایت عدالت در سازمان تأثیر بیشتری خواهد داشت؛ یعنی هرچه فناوری مورد استفاده در دسترس‌تر بوده، در ساخت زبان بیشتر تسری یابد، احتمال توسعه عدالت سازمانی افزایش می‌یابد.

د) هرچه در محیط روابط عادلانه‌تری برقرار باشد، احتمال توسعه عدالت سازمانی افزایش می‌یابد. اگر در محیط زمینه تسری بی‌عدالتی و ظلم پذیری اجتماعی بالا باشد، توسعه عدالت سازمانی دشوارتر خواهد شد. در اینجا مفهوم محیط مفهومی فراگیر بوده همه انواع متغیرها و عوامل اثرگذار بر سازمان را در بر می‌گیرد.

ه) هر چه ساخت قدرت و کنترل متمرکزتر باشد، احتمال توسعه عدالت سازمانی (در ابعاد اطلاعاتی، رویه‌ای، مراوده‌ای، و حتی توزیعی) کاهش می‌یابد. با توزیع بهتر ساخت قدرت و کنترل، برخی از موانع تحقق عدالت برطرف میشوند؛ ضمن اینکه زمینه افزایش عدالت زبانشناختی تسهیل می‌گردد.

و) هر چه فرهنگ و زبان رایج در سازمان (یا جامعه) بیشتر پذیرای رفتار عادلانه باشد و در برابر واژگان و اصطلاحات و گفتمان غیر عادلانه واکنش بیشتری نشان دهد، احتمال توسعه عدالت سازمانی افزایش می‌یابد؛ به‌ویژه قابل تأمل است که فرهنگ عدالت‌پذیر، از طریق توسعه عدالت زبانشناختی، ابعاد هفت‌گانه عدالت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بنابراین توسعه عدالت سازمانی کاری ساده نیست و توسعه عدالت بدون تأمل و بدون پرتوگیری از بصیرت یک نظریه ویژه «عدالت در اینجا و اکنون» و نظریه‌های مکملی که امکان تسری آن نظریه را به موقعیتهای مکانی و زبانی و فرهنگی دیگر فراهم سازند، امکان‌پذیر نیست؛ در آخر تأکید می‌شود که نقش این نظریه‌های مکمل بسیار مهم بوده، موجب می‌شود که نظریه عدالت از قابلیت تسری در ابعادی فرازمانی و فرامکانی برخوردار گشته، به یک فرانظریه (Grant and Perren, 2002) تبدیل شود.

منابع و ماخذ:

- نهج البلاغه امام علی علیه السلام. گرد آورنده سید شریف الرضی. ترجمه عبدالمحمد آیتی. انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی و بنیاد نهج البلاغه. چاپ ۱۳۸۲.
- پورعزت، علی اصغر. ۱۳۸۷ الف. مختصات حکومت حق‌مدار، در پرتو نهج البلاغه امام علی علیه السلام. تهران شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- پورعزت، علی اصغر. ۱۳۸۷ ب. مبانی دانش اداره دولت و حکومت. تهران. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
- حکیم سبزواری، شرح الأسماء الحسنی، ص ۵۴.
- مولوی محمد، مثنوی معنوی، چاپ نهم، دفتر ششم، ص ۱۱۶۹.
- قلی پور، آرین و مهدی فتاحی و علی پیران نژاد. ۱۳۸۶: «مروری بر مهاجرت نخبگان در نهادهای آموزشی ایران» رهیافت. شماره ۴۰.

- Blakely, G.L., Andrews, M.C., and Moorman, R.H. (2005). "The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors". *Journal of Business and Psychology*, 20/2: 259-273.
- Cohen-Charash, Y. and Spector, P.E. (2001). "The role of justice in organizations: A meta-analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86/2: 278-321.
- Colquitt, J.A. 2001. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86/3: 386-400.
- Cropanzano, R., and Greenberg, J. 1997. "Progress in organizational justice: Tunneling through the maze". In C. L. Cooper and I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (317–372). New York: Wiley.
- Daft Richard L. 2006. *Organization Theory and Design*, 9th edition, South-Western College Pub.
- Giddens, A. 1979. *Central Problems in Social Theory: Action, Structure, And Contradiction in Social Analysis*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Grant Paul , and Lew Perren. 2002. Small business and entrepreneurial research: Meta-theories, paradigms and prejudices, *International Small Business Journal*, 20/2: 185-210.
- Greenberg, J. and Lind, E.A. 2000. "The pursuit of organizational justice: From conceptualization to implication to application". In C.L. Cooper and E.A. Locke (Eds.). *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice* (72-108). Malden, MA: Blackwell.
- Greenberg, J. 1990. "Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow", *Journal of Management*, 16:399-432.
- Pugh D.S., D. J. Hickson, C. R. Hinings and C. Turner (1996) "The Context of Organization Structures", *Administrative Science Quarterly*; March, 91 -114.
- Rego, Arménio and Cunha, Miguel .2006. A Five-Dimensional Model of Organizational Justice. *Documentos de Trabalho em Gestão*, Universidade de Aveiro, DEGEI.
- Wendy Kellogg, A.; Mathur, Anjali. 2003. Environmental Justice and Information Technologies: Overcoming the Information-Access Paradox in Urban Communities, *Public Administration Review*, 63/5: 573-585.
- Sterba, James P. 1999. *Justice: Alternative Political Perspectives*, Wadsworth Publishing Company.