

سازمان عادل

♦ (واکاوی عدالت سازمانی در پرتو قرآن و روایات)

حیب محمدنژاد چاوشی^۱

عبدالحسین خسروپناه^۲

علی اصغر پورعزت^۳

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، استفاده از منابع اسلامی مانند قرآن و روایات برای بازفهمی عدالت سازمانی است. عدالت، اصلی‌ترین دغدغه ادیان الهی بوده است. عدالت در یک سازمان به عنوان یک نظام اجتماعی می‌تواند در منابع اسلامی موضوع تحقیق و مطالعه قرار گیرد. **روش:** روش این پژوهش، کتابخانه‌ای با رویکرد اکتشافی است و ابزار مورد استفاده فیش‌برداری بوده، بر مطالعه آیات شریف قرآن کریم متمرکز شده و برای فهم معنای آیات، در قسمت استخراج دیدگاه قرآن و احادیث، روش تفسیر موضوعی قرآن به قرآن و قرآن به احادیث و استظهار و استنباط استنطاقی متون مقدس قرآن و روایات بوده و در مواردی نادر، از تحلیل محتوا استفاده شده است. **یافته‌ها:** از دیدگاه قرآن و روایات معتبر، عدالت سازمانی بر وحدت کامل اجزای سازمان با محوریت اوامر خداوند دلالت دارد. **نتیجه‌گیری:** رویکرد، سازمان عادل، سازمانی متعبد و مؤمن به خداوند است و ولایت انسان کامل را (که در هر عصر و زمانی شخصی از سوی خداوند تعیین می‌شود) می‌پذیرد؛ سلطه کافر ظالم را نمی‌پذیرد و همه رفتارهای خود را برای حاکمیت حق در چارچوب قوانین الهی انجام می‌دهد.

واژگان کلیدی: جامعه عادل، سازمان عادل، الگوی توسعه عدالت سازمانی، قرآن و روایات.

♦ دریافت مقاله: ۹۳/۱۰/۲۱؛ تصویب نهایی: ۹۴/۰۴/۳۰

۱. استادیار گروه معارف اسلامی دانشگاه علوم پزشکی ایران (نویسنده مسئول) / آدرس: تهران، بزرگراه همت بین شیخ فضل الله و اتوبان چمران، دانشگاه

علوم پزشکی ایران، دانشکده پزشکی، گروه معارف اسلامی / نمابر: ۰۲۱۶۶۴۹۸۷۸۴ / [Email: chavooshi@chmail.ir](mailto:chavooshi@chmail.ir)

۲. دانشیار پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

۳. استاد رشته مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

الف) مقدمه

هدف بعثت انبیا از دیدگاه قرآن، عدالت است (حدید: ۲۵) و آیت الله جوادی آملی این هدف را یگانه هدف میانی دین معرفی می‌کند و معتقد است دین اسلام سعادت دنیوی انسانها را از طریق بسط عدالت دنبال می‌کند (جوادی آملی، ۱۳۸۱: ۳۰). بررسی روایات در خصوص عدالت نیز این مطلب را اثبات می‌کند. امام صادق (ع) سه چیز را نیاز تمام مردم (پیر و جوان، زن و مرد، غنی و فقیر، قدرتمند و ضعیف) می‌دانند: امنیت، عدالت و فراوانی. (حرانی، ۱۴۰۴: ۳۲۰)

برقراری عدالت در جامعه آثار زیادی دارد؛ از آن جمله، عدالت موجب برقراری نظم و از بین رفتن بی‌نظمی (حکیمی، ۱۳۸۰، ج ۵: ۲۵۰) می‌شود. در خطبه معروف حضرت زهرا (س)، هدف از برقراری عدالت، «تنسيق» بیان شده که به معنای تنظیم و عطف است که هم معنی ایجاد نظم در اجتماع و نزدیک کردن قلوب مؤمنین نسبت به همدیگر می‌تواند باشد و هم برقراری نظم می‌باشد. (طبرسی، ۱۴۰۳، ج ۱: ۹۹)

عدالت موجب نازل شدن برکات الهی بر جامعه (حکیمی، ۱۳۸۰، ج ۶: ۵۰۱)، کمتر شدن اختلاف طبقاتی بین مردم و در نتیجه از بین رفتن تکدی‌گری در جامعه (کلینی، ۱۴۲۹، ج ۱: ۵۴۲)، امنیت و مصون شدن دولتها از فروپاشی (حکیمی، پیشین: ۴۹۸)، عزتمندی مردم جامعه (نمل: ۳۴؛ حکیمی، پیشین: ۵۱۹)، مؤثر شدن تبلیغ دین در جامعه و پویایی و زنده بودن احکام و دستورالعملهای دینی (همان، ج ۵: ۲۵۰) و ویژگی‌های اخلاق اسلامی (همان، ج ۶: ۵۲۸) می‌شود.

در مجموع، در کلامی وحیانی، امیر مؤمنان علی (ع) عدالت را مایه حیات و پویایی جامعه دانسته (همان، ج ۵: ۲۹۷) و بهترین چشم‌روشنی زمامدار (عادل و مؤمن) را توسعه عدالت در مملکت و نتیجه پیدایش دوستی در بین رعیت بیان می‌فرماید. (حرانی، ۱۴۰۴: ۱۳۳)

علاوه بر اهمیت، موضوع واکاوی عدالت سازمانی از دیدگاه قرآن و روایات ضرورت نیز دارد. بیش از ربع قرن از پیروزی انقلاب اسلامی می‌گذرد. نظامی بر اساس دین برپا شده است و در رأس آن، ولی فقیه عادل حکومت می‌کند. سؤال این است که: آیا برای کشور ایران اسلامی در زمان حاضر ضرورت دارد که عدالت در سازمانها بر اساس وحی توسعه یابد یا اینکه آنچه به عنوان عدالت از کتب و منابع غیراسلامی گرفته می‌شود، می‌تواند عدالت را در سازمان حاکم سازد؟

برای پاسخ به این سؤال باید از دیدگاهها و فرمایشات امام خمینی (ره) به عنوان معمار و معیار انقلاب و حضرت آیت الله خامنه‌ای رهبر معظم انقلاب استفاده کرد.

بر اساس دیدگاه بنیانگذار انقلاب اسلامی ایران، امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری آیت الله خامنه‌ای، بسط عدالت با تعریفی که در منابع اسلامی از آن شده، در تمام ابعاد جامعه ضروری است، بلکه اولین و مهم‌ترین ارزش که باید همه، اعم از دولت و مردم پیگیر حاکمیت آن در جامعه باشند، «عدالت» برشمرده شده است. (امام خمینی، بی‌تا، ج

ب) بیان مسئله

عدالت یک موضوع اعتقادی اسلامی و دغدغه پیامبر اکرم (ص)، ائمه اطهار (ع) و علمای شیعه بوده و همین امر باعث شده که ادبیات بسیار غنی در این موضوع ایجاد و ذخیره شود. لذا اولاً، خلاف عقل است که در جامعه اسلامی در صدد توسعه عدالت در سازمان باشند و از این گنجینه گرانبها استفاده نکنند؛ ثانیاً، توسعه عدالت منوط به شناخت نیازهای واقعی بشر و جامعه بر اساس مصالح و مفساد واقعی آنهاست و چون انسانها خود از مصالح واقعی خود آگاهی کامل ندارند و تنها خداوند و انسانهای متصل به وحی از آن آگاهند، لذا برای توسعه عدالت باید به سراغ وحی رفت و از ایمان به خداوند و تبعیت از دستورالعملهای شریعت اسلام استعانت جست.

امام صادق (ع) ظهور عدالت در جامعه و از بین رفتن اختلاف و مشاجره بین مردم را منوط به اقرار رسالت پیامبر اسلام (ص) و اطاعت و گرفتن دانش از آن حضرت می‌داند. (طبرسی، ۱۴۰۳، ج ۲: ۳۳۷)

منظور از اخذ دانش از پیامبر اسلام (ص)، بهره‌مندی از کتاب و سنت است که گنجینه عظیم الهی برای هدایت بشر می‌باشد؛ یعنی بشر برای بسط عدالت در جهان، راهی جز رجوع به قرآن و روایات ندارد. تجربه بشری نیز مؤید این کلام است. مطالباتی که تحت عنوان حقوق بشر در جهان صورت می‌گیرد و اینکه بی‌عفتی و شیوع گناه و فساد جزء حق‌طلبی‌های بشر شده و به نام بسط عدالت مطرح شده است، نشان می‌دهد که اگر حق از فضایل اخلاقی و ارزشهای ناشی از مصالح واقعی فاصله بگیرد، ناحق، حق جلوه خواهد کرد و فساد به نام صلاح در جامعه مطالبه خواهد شد.

آنچه امروز به مثابه عدالت سازمانی مد نظر قرار می‌گیرد، معمولاً حاصل قراردادهای اجتماعی است. به قول جان راولز، انسان پیش از آنکه به سود و آزادی بیندیشد و برای رسیدن به آنها به دنبال عدالت رود، خود عدالت طلب بوده و از ظلم و بی‌انصافی می‌گریخته است. بنابر این، حاصل زندگی انسانهای عاقل، بدون آنکه به صراحت به مقصدی بیندیشند، عدالت بوده است (راولز، ۱۳۸۷، ۳۴). لذا عدالتی که امروز معمولاً در مباحث علوم اجتماعی، به خصوص مدیریت مطرح می‌شود، عدالت حاصل از قرارداد اجتماعی است.

این مقدار از عدالت، عدالت حداقلی بوده، هرچند با کمی اغماض تا حدی قابل پذیرش است، ولی نمی‌تواند برای جامعه اسلامی رضایت‌بخش باشد. البته نباید منکر زحمات گذشته شد؛ زیرا تا به حال الگوهای زیادی برای توسعه عدالت در سازمان مطرح شده که کارامدی آنها مورد تجربه قرار گرفته و آثار مثبتی نیز داشته است؛ ولی اولاً، این الگوها هر کدام در جایگاه خود هنوز در مراحل اولیه تکاملند؛ ثانیاً، از یک مدل نظری پذیرفته شده تبعیت نمی‌کنند و ثالثاً، عدالت مفهومی دینی است و تعاریف دقیقی در منابع اسلامی از آن ارائه شده است که به نظر می‌رسد با الگوهای موجود تناسب و مطابقت نداشته باشد. همچنین نگاهی بسیار وسیع‌تر از آنچه امروز به عنوان عدالت سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرد، در منابع اسلامی وجود دارد که بهره‌مندی از آنها ضروری می‌نماید.

بنابر این، سؤالهایی که این پژوهش در پی پاسخ به آنهاست، عبارتند از:

۱. سازمان عادل در قرآن کریم دارای چه ویژگی‌هایی است و از چه الگویی می‌تواند پیروی کند؟

۲. توسعه عدالت در سازمان، از دیدگاه کتاب و سنت از چه الگویی می‌تواند پیروی کند؟

ج) پیشینه تحقیق

متأسفانه تعداد کمی کتاب و مقاله معتبر در موضوع عدالت سازمانی از دیدگاه منابع اسلامی منتشر شده است؛ البته در سالهای اخیر پایان‌نامه‌ها و رساله‌های خوبی در موضوع عدالت، راهنمایی شده که هنوز محصول آنها به صورت کتاب و مقاله در اختیار جامعه علمی قرار نگرفته است. ولی با همه این احوال، نتیجه تلاش اندیشمندان مسلمان، به خصوص اساتید دانشگاه در ایران اسلامی، سرمایه علمی نسبتاً خوبی انباشته است.

علی اصغر پورعزت (۱۳۸۷) مفهوم عدالت را در مکاتب مختلف تبیین و با مفهوم آن در نهج البلاغه مقایسه کرده است. همچنین حکومت را به عرصه‌های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، تقسیم و عدالت را در هر کدام بر مبنای نهج البلاغه تشریح کرده است. ایشان حکومت را به خرده‌سیستم‌های قانونگذاری، اجرایی و قضایی، تقسیم و با استفاده از آموزه‌های نهج البلاغه، عدالت را در هر کدام از این خرده‌سیستم‌ها تبیین کرده‌اند.

علی رضائیان (۱۳۸۴) ابعاد و الگوهای توسعه عدالت را مورد بحث قرار داده است. هر چند مطالب محکم و مستند کتاب ایشان در موضوع عدالت سازمانی قابل استفاده است، ولی هیچ‌کدام از این مباحث با منابع اسلامی مطابقت داده نشده و به غیر از آیه‌ای از قرآن در خصوص عدالت که در مقدمه کتاب آمده، هیچ آیه و روایتی در این کتاب مورد استناد قرار نگرفته است.

علی اصغر پورعزت (۱۳۹۱) در دیگر اثر علمی خود، انواع جلوه‌های عدالت حق‌مدار (حدود ۱۲ نوع) را در جامعه و سازمان برشمرده و سپس عدالت زبانی را به عنوان نقطه عطف این جلوه‌ها در فصل دوم کتاب به طور مفصل شرح داده است.

سیده زهرا حسینی (۱۳۹۰) پس از ارائه تعریفی از عدالت، به موضوع عدالت در قرآن پرداخته؛ سپس عدالت سازمانی را به استناد مقالاتی از داخل و خارج، تعریف و به سه قسم توزیعی، رویه‌ای و تعاملی تقسیم کرده است. هر چند نام کتاب ایشان «عدالت سازمانی و قرآن» است، ولی اکثر آیات در فصل عدالت و قرآن استفاده شده و کمتر به عدالت سازمانی تشریح یافته است.

ایرج توتونچیان و حسین عیوضلو (۱۳۷۹)، قواعد و معیارهای ارزیابی عادلانه بودن اقتصاد و توزیع ثروت را به سه دسته قواعد ابزارمحور، فرایندمحور و نتیجه‌محور و غایتگرا تقسیم کرده‌اند. این معیارها عبارتند از: ۱. سهم‌بری بر اساس میزان مشارکت در فرایند تولید، ۲. حق برخورداری برابر، ۳. توازن نسبی درآمدها و ثروتها در جامعه، ۴. قرار گرفتن اموال در موضع و جایگاه بایسته و شایسته آن. به عقیده محققان، این قواعد می‌تواند در سازمان نیز برای ارزیابی توزیع عادلانه حقوق و مزایا مورد استفاده قرار گیرد.

علی اصغر پورعزت (۱۳۸۵) سعی کرده است سیستم تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری در سازمان را بر اساس یکی

سازمان عادل (واکاوی عدالت سازمانی در پرتو قرآن و روایات) ♦ ۱۵۱

از منابع اسلامی تبیین کند. وی قواعد ارزیابی عدالت حق‌مدار را برخوردار از آحاد جامعه از امنیت کامل، رفاه نسبی و آگاهی کافی متناسب با استحقاق دانسته، آن را منوط به خط مشی‌گذاری و طراحی رویه‌های مناسب و اجرا و ارزیابی آن می‌داند. این مقاله، برای ارزیابی نتایج حاصل از پژوهش در منابع اسلامی، از نظرات خبرگان استفاده کرده است. خبرگان در اکثر موارد نتایج را تأیید کرده‌اند.

همچنین پورعزت و قلی‌پور (۱۳۸۸) موانع موجود بر سر توسعه عدالت سازمانی را احصا کرده‌اند که از نظر نویسندگان عبارتند از: ۱. نبود سندی متفق‌علیه (سندی که اجماع نظر در سازمان نسبت به آن وجود داشته باشد) که ویژگی‌های سازمان عادل را بیان کرده باشد؛ ۲. تعریف نشدن اهداف و راهبردها بر محور عدالت؛ ۳. نبود ساختار مناسبی که امکان اجرایی شدن عدالت را در سازمان بدهد (هر چه اندازه سازمان افزایش یا بر تحقق عدالت در سازمان سخت‌تر و به عدم امکان نزدیک‌تر شود و هر چه به دلیل افزایش سطح فناوری در سازمان، قدرت غیر متمرکزتر شود، احتمال اجرای عدالت در سازمان بیشتر می‌شود...).

سید صمصام‌الدین قوامی (۱۳۸۴) به دخالت عنصر عدالت در تمامی قواعد مدیریت منابع انسانی و وظایف مدیریت پرداخته و با توجه به معانی گوناگون عدالت در ابعاد فردی و اجتماعی، به تفسیر عدالت‌مندی این قواعد می‌پردازد و در نهایت، «مدیریت عادلانه» را به گونه‌ای معرفی می‌کند که در تار و پود آن، عنصر عدالت جلوه‌ای ویژه داشته باشد. از نظر ایشان، چنین مدیریتی؛ پویا، پاینده، کارآمد و اثربخش است و تأمین‌کننده توأمان رضایت و احقاق حق می‌باشد و بی‌تردید «مدیریت عادلانه» تنها مدیریت زینده یک نظام دینی خواهد بود.

ولی‌الله نقی‌پور و محمود جعفری‌پور (۱۳۸۹) به مقایسه مطالعات انجام شده در غرب در موضوع عدالت مراددهای با مطالعات اسلامی پرداخته‌اند. طبق نظر نویسندگان، برای تبیین موضوع عدالت مراددهای در متون غربی، دو جزء حساسیت بین فردی و توضیحات و گزارشهای اجتماعی در نظر گرفته شده است؛ در حالی که در متون اسلامی، دو جزء معروفات (حسن سلوک و خوش رفتاری) و منکرات (سوء سلوک و بد رفتاری)، هنجارهای مراددهای را تبیین می‌کنند.

مقاله «بررسی شاخصهای عدالت سازمانی در نهج البلاغه با تأکید بر فرمان امام علی (ع) به مالک اشتر» نوشته دکتر محمدحسین مشرف جوادی و محمد مهدی ابوطالبی (۱۳۹۰) که به عدالت سازمانی در فرمان امام علی (ع) به مالک اشتر (نامه ۵۳) پرداخته، ضمن تعریف عدالت سازمانی و تقسیم آن به توزیعی، مراددهای و رویه‌ای، اهمیت عدالت از دیدگاه اسلام را توضیح داده است.

پروانه یزدانی (۱۳۹۰) طی مقاله‌ای، ابتدا به اهمیت عدالت از دیدگاه صاحب‌نظران غربی پرداخته، سپس با قرآن و احادیث، آنها را تأیید کرده است. همچنین با تقسیم عدالت سازمانی به عدالت توزیعی، مراددهای و رویه‌ای، آنها را از دیدگاه متخصصان سازمان بررسی، ابعاد آنها را تبیین و از کلام امام علی (ع) در نهج البلاغه برای همه آنها شواهد متعددی را ذکر کرده است.

تمام تلاشهای انجام گرفته ارزشمند و قابل استفاده جامعه علمی است، ولی روش واکاوی و فهم یک موضوع

مستحدثه در منابع اسلامی، اجتهاد است؛ یعنی استظهار، استنباط و ارائه برهان و در بعضی از موارد استنطاق که متأسفانه در بسیاری از کتب و مقالات نوشته شده دیده نمی‌شود.

د) روش تحقیق

رویکرد این رساله، اکتشافی است و برای این امر از روش کتابخانه‌ای بهره گرفته شده و ابزار مورد استفاده فیش‌برداری بوده است. روش تحلیل داده‌ها، تفسیر موضوعی قرآن به قرآن و قرآن به احادیث و استظهار و استنباط و اجتهاد استنطاقی بوده است. به دلیل وجود استنباط‌های کثیر از آیات قرآن، برای اطمینان از اعتبار استنباط‌ها، به تفاسیر معتبر رجوع و شواهد مؤید پس از استنباط، نقل شد.

در مباحث اجتماعی مستحدثه، مثل عدالت در سازمان که در زمان وحی وجود نداشته، به استنباط از قرآن و روایات نمی‌توان اکتفا کرد؛ چون حتی استنباط که یک لایه حرکت به عمق مفاهیم قرآن است و پس از استظهار قرار می‌گیرد، ما را به پاسخ و راه حل مسئله مستحدثه نمی‌رساند. لذا در این تحقیق از روش اجتهاد استنطاقی استفاده شد. این روش برای اولین بار توسط شهید محمدباقر صدر مطرح شد که ایشان برای طراحی نظام اقتصادی از این روش استفاده کردند. در این روش، تمام داده‌ها و استنباط‌های انجام شده از قرآن و روایات که با هم ارتباط دارند، کنار هم چیده می‌شوند تا محقق در راستای پاسخ به مسئله مطرح شده، آنها را نظامی منطقی بخشیده، تلاش خود را در یافتن پاسخ انجام دهد. این پاسخ می‌تواند یک نظریه اجتماعی یا ارائه یک نظام اجتماعی یا الگو باشد.

ه) سازمان عادل در قرآن و روایات

جامعه در قرآن، همانند فرد، مخاطب قرار می‌گیرد و مسئول است. از دیدگاه قرآن، خطای علنی افراد جامعه به حساب همه نوشته می‌شود؛ مگر افرادی که نهی از منکر کرده، وظیفه اجتماعی خود را در قبال آن خطا به طور کامل انجام داده باشند (اعراف: ۱۶۵). همچنین قرآن ویژگی‌های زیادی را برای جامعه، با خطاب «یا ایها الذین آمنوا» و «یا ایها الکافرون» یا با تعبیر «یا قوم» برشمرده است. در این آیات، خداوند ویژگی‌ها و صفات انسانها را می‌شمارد که بعضی از آنها خوب، مؤمن و با تقوا هستند و بعضی بد. وقتی در جامعه‌ای اکثریت را دارندگان یک ویژگی تشکیل دادند، آن ویژگی خوب یا بد، ویژگی بارز کل جامعه می‌شود؛ یکی از این ویژگی‌ها، «قائماً بالقسط» است. در آیه ۱۳۵ سوره نساء، اجتماع مؤمنین مکلف به برپایی عدالت شده است و حتی همه مأمور شده‌اند تا عدالت را برقرار سازند؛ هرچند به زیان خودشان باشد؛ یعنی از دیدگاه قرآن، عدالت اجتماعی، مقدم بر مصالح فردی است. این استنباط، با آیات دیگری نیز تأیید می‌شود (مانده: ۸). اگر اکثر مردم جامعه‌ای قیام به قسط کند، آن جامعه عادل و اگر اکثر مردم آن جامعه از امر خداوند در قیام به قسط سر باز زنند، جامعه ظالم خوانده می‌شود. پس جامعه همانند فرد، ظلم می‌کند یا عدالت می‌ورزد.

سازمان عادل (واکاوای عدالت سازمانی در پرتو قرآن و روایات) ♦ ۱۵۳

سازمان نیز که یک مفهوم جدید و مدرن است، مثل یک جامعه و تابع قوانین حاکم بر آن است؛ می تواند ظلم کند یا عدالت بورزد. وقتی از عدالت در سازمان صحبت می شود، بیشتر عدالتی به ذهن متبادر می شود که از سازمان در ارتباط با دیگران بروز و ظهور پیدا می کند؛ ولی در دیدگاه قرآنی، سازمان به مثابه جامعه و همانند انسان، سه نوع ارتباط دارد: ارتباط با خداوند، ارتباط با خود و ارتباط با دیگران؛ یعنی سه نوع عدالت در اینجا قابل تصور است: رفتار عادلانه در ارتباط با خداوند، رفتار عادلانه با خود و رفتار عادلانه با سایرین.

۱. رفتار عادلانه سازمان با خداوند

در آیات بسیار زیادی از قرآن کریم، به رابطه جامعه با خداوند اشاره شده است: مصداق جامعه ظالم، جامعه کافر است (بقره: ۱۶۵، ۲۵۴؛ آل عمران: ۵۷؛ توبه: ۲۳ و کهف: ۲۹). ۱۹ آیه از آیات قرآن کریم مستقیماً به ظلم جوامع پرداخته اند. بعضی از آنها مصداقی از جامعه ظالم را مطرح کرده اند؛ مثل جامعه فرعون (شعرا: ۱۰؛ قصص: ۲۱ و ۲۵؛ تحریم: ۱۱)، قوم بنی اسرائیل (اعراف: ۱۵۰؛ جمعه: ۵)، کفار قریش (مؤمنون: ۹۴؛ احقاف: ۱۰) و قوم نوح (مؤمنون: ۲۸). علت نسبت دادن ظلم به این جوامع کفر، عدم ایمان آنها به پیامبر خدا (ص) یا تکذیب کتاب آسمانی بوده است. در برخی از این آیات، بدون اشاره به مصداق، به دلایلی چون: کفر (بقره: ۲۵۸؛ آل عمران: ۸۶)، پذیرش ولایت کفر (مائده: ۵۱)، قبول نکردن آیات خداوند (انعام: ۶۸)، عدم ایمان به خداوند و قیامت (توبه: ۱۹)، نداشتن تقوای الهی (توبه: ۱۰۹)، عدم پذیرش راهنمایی خداوند و تبعیت از هوای نفس (قصص: ۵۰)، اجابت نکردن دعوت خداوند (صف: ۷) و ایجاد گمراهی برای دیگران (انعام: ۱۴۴) اشاره شده است. با بسط مفهوم جامعه به سازمان، این آیات بیان می کنند که سازمان عادل در ارتباط با خداوند، سازمان متعبد و مؤمن به خداوند و روز رستاخیز و مجری دستورات اوست. سازمانی که به خداوند ایمان دارد، از دستورات او اطاعت می کند، ولایت هیچ کافری را نمی پذیرد، از هوای نفس خود و دیگران پیروی نمی کند و اسباب انحراف دیگران نیز نمی شود.

۲. رفتار عادلانه سازمان با دیگران

در متون مدیریتی وقتی صحبت از غیر می شود، منظور همه ذی نفعان، اعم از مشتریان، فروشندگان مواد اولیه، ارائه دهندگان خدمات عمومی و خصوصی، رقبا، شرکا و نظایر آن است. در قرآن به چند نکته در این باره اشاره شده است؛ از جمله: عدم عداوت و دشمنی بین جوامع و لزوم صلح و آشتی بین آنها، عدم تعدی به حدود و اختیارات آنها، عدم تعرض به آنها و نکاتی از این دست (نساء: ۹۰). به استناد کلام علامه طباطبایی، رعایت عقود و معاهدات و مراودات، در چارچوب عقود عام اجتماعی و خاص بین سازمانی، در چارچوب قوانین دین مبین اسلام، بهترین تعریف رفتار عادلانه سازمان با دیگران است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۵: ۲۶۰-۲۵۸). زندگی اجتماعی، در معرض تراحم و برخورد است و باید حدود و مرزهای امور، بین مردم مشخص شود (مصباح یزدی، ۱۳۷۸: ۱۴۸). خداوند رعایت قوانین الهی را برای حل اختلافات مردم ضروری می داند (بقره: ۲۱۳) و در آیه ۵۸ از سوره نساء تأکید می فرماید که هنگام داوری میان مردم، عدالت را رعایت کنید. طبق این آیه، هر انسانی که بخواهد در هر موضوعی قانون وضع کند، باید قانونش عادلانه باشد و به نفع یا ضرر شخص خاص یا به طور سوگیرانه وضع نشود (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۴: ۶۰۲). آیات زیاد دیگری نیز بر این معنا دلالت دارند. (ص: ۲۶؛ اعراف: ۱۵۹، ۱۸۱؛ غافر: ۳۸)

۳. عدالت سازمان در ارتباط با خود(سازمان عادل)

اجرای عدالت و توسعه آن، نیازمند شرایط جدید است و چه فرد یا سازمان برای توفیق عدالت‌ورزی نیازمند تحول و تغییر اساسی‌اند و این امر در سازمان نیازمند بازنگری در همه اجزای سازمان است. مشاوران مکینزی، اجزای سازمان را چنین برشمرده‌اند: ۱. اهداف عالی، ۲. ساختار، ۳. راهبرد، ۴. سیستم‌ها، ۵. سبک مدیریت، ۶. نیروی انسانی، ۷. مهارت (واترمن و همکاران، ۱۹۸۰: ۲۶-۱۴). وقتی از عدالت سازمان در ارتباط با خود صحبت می‌شود، باید عدالت در اجزای سازمان مورد بررسی قرار گیرد.

یک) اهداف عالی عادلانه سازمان: طبق تعریف مشاوران مکینزی، اهداف عالی در مقایسه با سایر اجزا از اهمیت بیشتری برخوردارند و به سایر اجزا جهت می‌دهند(همان)؛ پس برای تحقق عدالت در سازمان، ترسیم درست اهداف عالی بسیار مهم و تعیین‌کننده خواهد بود.

اولین نکته در خصوص اهداف عالی سازمان این است که نباید مادی و دنیایی باشند(قصص: ۷۹، ۸۰). این به معنی حذف سود از اهداف سازمان نیست، بلکه تأکید می‌شود که سود نباید هدف عالی باشد که ماهیت جهت‌دهی و هدایتگری خود را از دست بدهد و در صورت تعارض با اهداف فردی و منافع اشخاص، توان تصمیم‌مناسبی درباره آن گرفت.

قرآن، قوم ظالم را قومی می‌داند که قادر به تشخیص اولویتها نیست؛ یعنی هدف گذاری درستی ندارد(توبه: ۱۹). البته قبل از هدف‌گذاری، قرآن یک آرمان را برای جامعه بشری معرفی و سپس راه رسیدن به آن آرمان را ترسیم می‌کند. آرمان جامعه در قرآن، برقراری عدالت در همه جهان و در همه عرصه‌ها از طریق حاکمیت اسلام است که هدف بعثت انبیا نیز تلقی می‌شود(اعراف: ۱۵۷؛ فتح: ۲۸؛ بقره: ۱۹۳؛ حدید: ۲۵). در بعضی از آیات، سعادت دنیا و آخرت و حیات طیبه نیز آرمان جامعه معرفی شده است که به نظر می‌رسد با هم قابل جمع‌اند.(بقره: ۵، ۱۸۹؛ آل عمران: ۱۰۴)

طبق آیه ۱۵۷ سوره اعراف، راهی که آرمان جامعه اسلامی را تأمین می‌کنند، عبارت است از: ایمان به خداوند و پیامبر او(آمنوا به)، یاری دین اسلام با جان و مال(عزروه و نصروه) و تبعیت از قرآن که قوانین الهی را بیان می‌کند(واتبعوا النور الذی انزل معه). آیه ۱۰۹ سوره توبه نیز تقوای الهی و ترس از خداوند و قیامت را اساس و بنیان جامعه معرفی می‌کند که با در نظر گرفتن آن، چهار هدف عالی برای جامعه تعریف می‌شود که سایر کارها و فعالیتها باید با توجه به آن اهداف ارزیابی شوند.(عمید زنجانی، ۱۳۶۶: ۱۵۶)

دو) ساختار سازمانی عادلانه: ساختار جامعه عادل، با عنوان مدینه فاضله(فارابی، ۱۹۹۵: ۲۲) یا شهر عدل(ابن سینا، ۱۴۰۴: ۴۵۳) توسط دانشمندان مسلمان و حتی پیش از آنها، توسط اندیشمندان دیگری مثل افلاطون مطرح شده است. نزدیک‌ترین ادبیات تولید شده توسط دانشمندان مسلمان در موضوع ساختار مباحث مربوط به عدالت تکوینی است.

عدالت تکوینی در منابع اسلامی، بیشتر برای تبیین و توصیف وضع موجود عالم و به قصد تسبیح خداوند از هر گونه نقص و عیب تولید شده است؛ ولی در این نوشته، هدف، تولید متنی الهام‌بخش است که سازمانها در راستای بهبود ساختار خود از آن استفاده کنند. ابن سینا در خصوص عدالت تکوینی می‌گوید: عدالت تکوینی الهی، به معنی

سازمان عادل (واکاوای عدالت سازمانی در پرتو قرآن و روایات) ♦ ۱۵۵

تفسیر عادلانه از تفاوت‌های موجود در بین مخلوقات، به خصوص انسانهاست. ایشان معتقد است تفاوت در فقر و غنای انسانها، ریشه در تفاوت تکوینی دارد که از حکمت الهی سرچشمه گرفته است و اگر این تفاوتها نبود، جامعه انسانی قادر به ادامه حیات خود نبود. انسانها برای حیات خود نیاز به تعاون دارند و تعاون، ریشه در نیاز انسانها به همدیگر دارد و در این صورت است که تعاون در جامعه بقا می‌یابد و نیاز، زمانی ایجاد می‌شود که تفاوت وجود داشته باشد. پس تفاوت موجود، کاملاً عادلانه است. (ابن سینا، ۱۳۷۵: ۱۴۴)

نکته دوم در بحث ایشان، نیاز تعاون به قانون است. وی معتقد است چون خداوند، خالق حکیم جهان است و خود، تفاوت را بین مخلوقات قرار داده است، پس تنها قانونی که بتواند تعاون را بین انسانها ایجاد کند، قانون الهی است که سنت (قوانین) و عدل را شکل می‌دهد. (همان)

آخرین نکته ابن سینا در موضوع عدالت، حاکم عادل است. ایشان معتقدند کسی باید در جامعه سنت گذار باشد و نیز عدالت را برپا دارد. البته ممکن است این دو وظیفه در یک نفر جمع شود یا وظایف قانونگذاری از اجرا تفکیک شود. «ناچار برای تحقق سنت و عدل، احتیاج به سنت گذار (سان) و دادگستر (معدل) داریم و اینان به حکم ضرورت اجازه دارند ضمن آنکه مردم را مخاطب قرار می‌دهند، آنان را ملزم به رعایت و ضرورت سنت کنند» (ابن سینا، ۱۴۰۴: ۴۱۰). به نظر می‌رسد ابن سینا دقیقاً به هر سه بعد ساختار سازمانی؛ یعنی تمرکز، رسمیت و پیچیدگی در سازمان تأکید دارد؛ با بحث تفاوتها در نظام خلقت به پیچیدگی و با بحث لزوم قانون به رسمیت و با بحث ضرورت یک حاکم به تمرکز اشاره کرده است و در هر کدام موضع خود را نیز بیان کرده است. کلیدواژه ایشان در بحث پیچیدگی عدالت با بهره‌گیری از تعاون است و این کاملاً با آیات قرآن سازگار است. رسمیت را با حکمفرمایی بی‌چون و چرای قوانین الهی و تمرکز را با حاکم شدن یک پیامبر از سوی خدا یا وصی بلافضل پیامبر یا فردی که توسط آنها تعیین شده است می‌داند و لذا بر عدم تمرکز هیچ اعتقادی ندارد.

خواجه نصیرالدین طوسی نیز ضمن تأیید نظر ابن سینا، تمرکز را چنین تعریف می‌کند: هر کس بر حسب شایستگی در پایگاه راستین خود جای گیرد و به کاری پردازد که با سرشت و استعداد او سازگار است. هیچ کس نباید بیش از یک پیشه داشته باشد؛ زیرا طایع مردم اقتضا می‌کند که به کاری که شایسته‌اند، پردازند. (اصیل، ۱۳۷۱: ۱۲۰)

شهید صدر برای پیچیدگی سازمان، به جای واژه عدالت، با بهره‌گیری از اصطلاح تعاون، تکافل عمومی را پیشنهاد می‌دهد. تکافل عمومی به این معناست که انسانها در حدود ظرفیت و امکانات خود نسبت به همدیگر مسئول و متعهدند. از نظر ایشان به عنوان یک فقیه، اسلام این مسئولیت را به صورت کفایی بر مسلمانان واجب کرده است. (صدر، ۱۳۵۰: ۳۶۴)

علامه طباطبایی، پیچیدگی را قرار دادن هر فرد در جای خود به حکم عقل یا شرع یا عرف مستحق آن تعریف کرده و رسمیت را وفای به عهد معنا می‌کند و منظور ایشان از عهد، تمام احساس تعهدهایی است که انسان نسبت به انسان دیگر دارد. این قراردادها ممکن است مکتوب یا شفاهی باشند و حتی ممکن است عهدی باشد که به زبان هم نیامده باشد، ولی انسانها خود را ملزم به اجرای آن می‌دانند. (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۵: ۲۵۸-۲۶۰).

سه) راهبرد عادلانه: راهبرد چیزی است که برای تحقق اهداف کلان سازمان و بر مبنای پیش‌بینی تحولات محیطی تنظیم می‌شود و بر مبنای آن مسئولیتها و تعهداتی برای سازمان ایجاد می‌شود. از نظر مشاوران مکینزی؛ ساختار، تابع راهبرد است. راهبرد کمک می‌کند تا نحوه تفکر سازمان نسبت به خود و محیط، نقاط ضعف و قوت، فرصتها و تهدیدها و اصول تعریف‌شده سازمان مشخص شود. (واترمن و همکاران، ۱۹۸۰: ۲۶-۱۴)

راهبردهای قرآن و روایات برای ایجاد عدالت در سازمان را با توجه به آنچه در بخش ساختار عادلانه گفته شد، می‌توان رعایت شایسته‌سالاری، تکافل اجتماعی، تعاون، وفای به عهد و پیروی از عدول مؤمنین نام برد که در اینجا هر کدام به اختصار شرح داده می‌شود.

حضرت علی(ع) عدالت را قرار دادن هر چیز در جایگاه خود تعریف می‌کند (نهج‌البلاغه: ۵۵۳) و علامه طباطبایی ملاک تعیین آن جایگاه را در خصوص انسانها، شایستگی به حکم عقل، شرع یا عرف جامعه می‌داند. (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۲: ۴۷۸)

راهبرد دوم، تکافل اجتماعی و احساس مسئولیت آحاد مردم نسبت به همدیگر است. هیچ سازمانی با ساختار و برنامه و امکانات خود قادر به برقراری عدالت به طور کامل در سازمان نیست، مگر اینکه تک تک افراد سازمان در این امر خود را مسئول بدانند. شهید صدر با استناد به آیه «انما المؤمنون اخوه» (حجرات: ۱۰) و سیره حضرت رسول(ص) مبنی بر جاری ساختن عقد اخوت در بین مهاجرین و انصار در ابتدای تشکیل حکومت، معتقد است یکی از راهبردهای اسلام برای برقراری عدالت در جامعه، تکافل اجتماعی است. (صدر، ۱۴۲۴: ۳۴۳) راهبرد سوم، تعاون و همکاری در امور خیر جامعه است. قرآن مؤمنین را به تعاون بر نیکی و تقوا دعوت می‌کند و کفار را توصیف می‌کند که اهل تعاون به گناه و دشمنی با مؤمنین هستند (مائده: ۲). تفاوت در بین سلسله‌مراتب سازمان و دریافتی‌های نیروی انسانی و شرایط زندگی افراد، مقتضی تعاون همه برای رفع اختلافات فاحش و حل مشکلات مالی و رفاهی افراد نیازمند است.

راهبرد چهارم، وفای به عهد است که مفهومی بسیار وسیع دارد. قرآن امر به وفای به عهد می‌کند (نحل: ۹۱؛ اسراء: ۳۴) و این عهد از نظر مفسر بزرگ شیعه علامه طباطبایی می‌تواند عهد بین خداوند و انسان یا جامعه یا بین انسانها یا جوامع باشد و نیز عهد می‌تواند مکتوب یا شفاهی یا حتی ناگفته و نانوشته باشد (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۵: ۲۶۰-۲۵۸). قوانین و احکام شرعی، عهد بین انسان، خداوند و جامعه است. ابن سینا به جای عهد از واژه سنت و خواجه نصیر طوسی از واژه ناموس استفاده کرده است. (طوسی، ۱۳۷۳: ۱۳۵)

راهبرد پنجم، پیروی از ولی خدا و در صورت نبود ولی، عدول مؤمنین یا ولایت‌پذیری است. بین همه مسلمانان اتفاق نظر است که باید از ولایت پیروی کرد و برای این اعتقاد به آیه اولی الامر (نساء: ۵۹) استناد می‌شود. شیعه شرط وجوب پیروی از ولی را عدالت می‌داند، اما در بین علمای اهل سنت در این خصوص اتفاق نظر وجود ندارد. پس یکی از راهبردهای اصلی برای برقراری عدالت در سازمان، برگزیدن افراد صالح و عادل برای سرپرستی سازمان و نیز پیروی از آن برای رسیدن به اهداف سازمان است. حضرت موسی(ع)، صالح بودن و عدم تبعیت از مفسدین را به برادر خود امر می‌فرماید. (اعراف: ۱۴۲)

سازمان عادل (واکاوی عدالت سازمانی در پرتو قرآن و روایات) ♦ ۱۵۷

هر سازمانی متأثر از نقاط ضعف، قوت، تهدیدها یا فرصتهای خاص خود، علاوه بر این راهبردهای اساسی، راهبردهای دیگری نیز باید تدوین کند و برای نیل به آنها تمام تلاش خود را به کار گیرد. این راهبردها باید با راهبردهای پیش گفته منافاتی نداشته باشد و بر منافع واقعی سازمان مبتنی شود.

چهار) سیستم عادلانه: سیستم یا سامانه، جزیی از ساختار و از جنس نرم است که مأموریتی مشخص را انجام می‌دهد. برای مثال، سیستم‌ها در یک سازمان، به آموزش، کنترل، ارزیابی و امثال آن می‌پردازند. سیستم را مجموعه‌ای از قوانین، مقررات، دستورالعملها و آیین‌نامه‌های اجرایی که حول محور یک هدف یا موضوع خاص مثل آموزش می‌باشند، گویند.

از دیدگاه قرآن (الرحمن: ۹-۷)، بعد از تکوین عالم، ابتدا میزان وضع می‌شود و قوانین ابلاغ می‌شود، سپس به اعمال رسیدگی می‌شود. در سازمان نیز باید برای رفتار عادلانه با نیروی انسانی، قانون عادلانه وضع شود. قرآن کریم، حکم کردن و قانونگذاری را مختص خداوند می‌داند (انعام: ۵۷)؛ یعنی قانونگذار حقیقی این عالم، فقط خداوند است.

برخی از آیات قرآن کریم، شأن قانونگذاری را به دیگران (مثل بعضی از پیامبران) نیز نسبت داده‌اند. مثلاً حضرت داود (ع) حق حکم کردن دارد (ص: ۲۶). احکام و قوانینی که به غیر خداوند نسبت داده شده‌اند، دو دسته‌اند: قوانین وضعی و اعتباری، که هیچ کدام از آنها تکوینی نیستند و قوانین تشریحی، که خداوند حکم کردن را به غیر خود نسبت داده، ولی این مهم با شرایطی همراه است. برای مثال، در آیه پیش گفته اولاً، حضرت داود (ع) را به صفت خلیفه‌الله متصف کرده است؛ یعنی به منزله جانشین خداوند اقدام می‌کند و ثانیاً، حکمش باید مطابق حق باشد و حق ندارد از هوای نفس و خواسته‌های دل خود تبعیت کند؛ یعنی فقط در این صورت می‌تواند حکم کند. بنابر این، درحقیقت چنین حکمی، حکم خداوند است و پیامبر واسطه است. برای وضع قانون عادلانه توسط انسانهای مؤمن که قوانین آنها اعتباری‌اند، علاوه بر نکات ذکر شده، باید نکات ذیل نیز رعایت شوند: اول، قانونگذار باید شخص عادل باشد (مائده: ۱۰۶؛ مائده: ۹۵) و منظور از عادل بودن، مسلمان بودن (مائده: ۹۵)، منصف بودن (مائده: ۸)، عدم انجام گناه کبیره و عدم اصرار بر گناه صغیره (امام خمینی، ۱۴۰۹: ۲۷۴) است؛ دوم، قانون نباید به نفع یا ضرر شخص یا اشخاص خاصی سوگیری داشته باشد (نساء: ۵۸)؛ سوم، قانون باید حق باشد؛ یعنی مبتنی بر مصالح و مفاسد واقعی باشد (ص: ۲۶؛ مائده: ۹۱)؛ چهارم، قانون نباید مخالف قوانین الهی باشد (مائده: ۴۵-۴۴، ۴۹-۴۷؛ یونس: ۵۹؛ اعراف: ۱۵۷)؛ پنجم، قانون باید آسان (قابل اجرا) باشد (بقره: ۱۸۵، ۲۸۶). (حسینی شاه عبدالعظیمی، ۱۳۶۳، ج ۱: ۵۲۳)

پنج) سبک مدیریت عادلانه: سبکهای مدیریتی همانند فرهنگ سازمانی، از عوامل تأثیرگذار بر سازمانند. انتخاب سبک، نوعی قضاوت است و مدیر در عین رعایت اهداف عالی سازمان، باید سبکی را انتخاب کند که حق باشد. شاید بهترین معنای رعایت حق در اینجا، دور از سلاطین شخصی و امیال و هوسهای فردی بودن است. هم عقل متکی به وحی و هم عقل متکی به مشورت، می‌تواند در انتخاب سبک به مدیران کمک کند تا حق را برگزینند. آیه «فاستلوا اهل الذکر ان کنتم مؤمنین» (نحل: ۴۳؛ انبیا: ۷)، طبق نظر مفسران هم به عالی‌ترین اهل ذکر و آگاهان؛ یعنی معصومین و کلام وحی قابل تطبیق است و هم به انسانهای آگاه غیر معصوم که همان معنای مشورت را در بر

می‌گیرد. (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۲: ۳۷۴)

از نگاه دین اسلام؛ حاکم در جامعه، جایگاه و نقشی بس مهم دارد. حضرت علی(ع) می‌فرماید: همانا مردم با سلاطین و دنیا هستند مگر آن کس که خدا او را حفظ کند (نهج البلاغه: ۳۲۶). قرآن بعضی از اقوام و جوامع را به نام حاکمش می‌خواند و مثلاً با عنوان قوم موسی یا قوم فرعون از آنها یاد می‌کند که نشان‌دهنده جایگاه حاکم در نزد خداوند است.

آیات زیادی در قرآن وجود دارند که به مؤمنین دستور می‌دهند که حق ندارند غیر مؤمن را بر خود حاکم سازند و پذیرش سلطه کافر را ظلم می‌دانند (نساء: ۱۴۱؛ طه: ۴۳؛ شوری: ۴۱). لذا خداوند، امامت جامعه را به انسان ظالم (غیر مؤمن) نمی‌سپارد. (بقره: ۱۲۴؛ طه: ۹۰)

از دیدگاه قرآن، مردم باید کسی را به عنوان حاکم خود برگزینند که خداوند و پیامبرش معرفی کرده‌اند (آل عمران: ۲۶؛ مائده: ۶۷) و اگر چنین شخصی نبود (مثل دوران ما که عصر غیبت است)، مردم باید در چارچوب صفات و شرایطی که خداوند برای یک حاکم تعیین فرموده است، حاکمی را انتخاب کنند (نساء: ۱۰۵؛ مائده: ۴۴، ۴۵، ۴۷)؛ شخصی که نایب اولی الامر محسوب می‌شود. این امر علاوه بر حاکم جامعه، در خصوص هر متمکن و صاحب قدرتی در جامعه اسلامی صدق می‌کند.

پس سازمان عادل، سازمانی است که حاکم و مدیر خود را طبق خواست خداوند انتخاب کند؛ یعنی مدیری که صفات و شرایطی را دارد که خداوند در خصوص اولیا از مردم خواسته است و قضاوت چنین مدیر و سرپرستی از نظر دین مورد پذیرش است.

شش) نیروی انسانی: در ارتباط با نیروی انسانی مباحثی مطرح می‌شود دال بر اینکه تعداد کارکنان باید چند نفر باشند؛ توسعه نیروی انسانی در سازمان چگونه باشد؛ چه تحصیلاتی را داشته باشند؛ معیار ارتقای آنها چه باشد و مسیر رشد آینده آنها چگونه هدایت شود. حتی اینکه فرهنگ حاکم بر کارکنان چه باید باشد؟ در حقیقت؛ نیروی انسانی عادلانه به موضوعاتی مانند عادلانه بودن جذب، توسعه، پرداخت حقوق و مزایا، تنبیه و پاداش، پایان کار و بازنشستگی و مانند اینها می‌پردازد. (واترمن و همکاران، ۱۹۸۰: ۲۶-۱۴)

در اکثر این موضوعات، عدالت به معنی رعایت استحقاق است. از دیدگاه منابع اسلامی در تأمین حداقلهای زندگی فرد و خانواده آن نمی‌توان رعایت استحقاق را عدالت دانست، بلکه طبق نظر شهید صدر که بر گرفته از آیات مربوط به رزق است، بدون رعایت استحقاق و بر اساس برابری، حداقل زندگی هر فردی باید تأمین شود (صدر، ۱۴۲۴: ۷۷۱). همچنین اموری مثل بازنشستگی و مرخصی که مربوط به فراغت است و حق هر فردی است که علاوه بر تلاش برای معاش، فرصتی برای خانواده و ارتباط با خداوند داشته باشد، باید بالسویه بین افراد تقسیم شود. از دیدگاه پیامبر اسلام (ص)، فراغت فرصتی است که هر مسلمانی باید برای کسب توشه آخرت از آن استفاده کند (دیلمی، ۱۴۱۲، ج ۱: ۴۹). در مواردی که حق کارمند قابل تشخیص نباشد، توصیه دین، رعایت انصاف و مصالحه با آنهاست. (حجرات: ۹)

علاوه بر وظایفی که سازمان در قبال نیروی انسانی دارد که عدالت را در حق آنها حاکم سازد، نیروهای انسانی

سازمان عادل (واکاوای عدالت سازمانی در پرتو قرآن و روایات) ♦ ۱۵۹

هم نسبت به هم در همین امر مسئولند.

در قرآن دو دسته از صفات برای انسانها معرفی شده‌اند که باید در مراوده با دیگران مورد توجه قرار گیرند؛ دسته‌ای از این صفات که منکرات خوانده می‌شوند، باید پرهیز شوند و دیگران را نیز از آنها پرهیز داد؛ مثل غیبت، عیب‌جویی، دروغ‌گویی، سخن‌چینی، مسخره کردن و حسادت. دسته‌ای از صفات معروف هستند و باید آنها را احراز کرد و به دیگران نیز توصیه کرد؛ مثل صلۀ رحم، گشاده‌رویی، شوخ طبعی، حفظ حریم دیگران، عفو و بخشش و وفای به عهد. (مهدوی کفی، ۱۳۸۳: ۳۰۴-۱۳۸، ۶۷۳-۵۳۳)

علاوه بر مراد در توزیع مواهب و خیرات و حتی تنبیه و پاداش از دیدگاه قرآن، رعایت نکاتی حائز اهمیت است: اولاً، پاداش الهی و رضایت او از هر پاداشی بالاتر است (قصص: ۸۰-۷۹) و سازمانها نباید از پاداشهای معنوی غفلت کنند و صرفاً برانگیزاننده‌ها را به مواهب دنیایی منحصر سازند.

ثانیاً، در توزیع پیامدها باید دقت کرد که پیامدی را می‌توان به هر دلیلی بین مسلمانان توزیع نمود که شرع مقدس اسلام و قوانین الهی اجازه می‌دهد. به استناد آیه ۲۹ سوره نساء، آنچه از طریق تعلی، تقلب، غش، معاملات ربوی، معاملات مجهول، خرید و فروش اجناسی که فایده عقلایی در آن نیست، خرید و فروش وسایلی که باعث فساد در جامعه است، به دست می‌آید، اکل مال به باطل محسوب می‌شود و توزیع آن، حرام و خلاف شرع است. (صنعتکار، ۱۳۷۲: ۱۱۱)

ثالثاً، دلیل اعطای آن پیامد، باید شرعی باشد؛ یعنی فسادی به همراه نداشته باشد. برای مثال، از طریق رشوه که تضییع حقی را به همراه دارد، حاصل نشده باشد و اگر به مثابه حق‌الزحمه پرداخت می‌شود، باید بین کار و حق‌الزحمه، رابطه‌ای مناسب برقرار باشد. (نجم: ۳۹)

رابعاً، شاخص توزیع هر پیامدی بین نیروی انسانی، باید برگرفته از منابع اسلامی باشد.

هفت) مهارت عادلانه: مهارت به قابلیت‌های نیروی انسانی و به تبع آن قابلیت‌های سازمانی می‌پردازد. در یک سازمان عادل، شایستگی‌های افراد نباید مورد بی‌توجهی قرار گیرد. شایستگی انسان با ویژگی‌های فردی مثل سن و قد و وزن یا با ویژگی‌هایی چون: نژاد، زبان، قوم و خویش و قبیله و تبار یا حتی با صرف داشتن مدرک ثابت نمی‌شود. حضرت علی(ع) می‌فرماید: قیمت هر انسان، کاری است که به نیکی انجام می‌دهد (نهج‌البلاغه، ۴۸۲)؛ یعنی شایستگی انسانها را باید بر مبنای مهارتی که دارند، ارزیابی کرد.

شایسته‌گزینی سیستمی است که نقشهای اجتماعی و منصبها را به افراد بر اساس توانایی آنها، بدون لحاظ هر مزیت دیگری از قبیل جنسیت، ثروت، طبقه اجتماعی، نژاد، اصل و نسب و... واگذار می‌کند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۶۰-۱۴۱). قرآن کریم، حکومت و سروری بر زمین را میراث بندگان صالح و شایسته عنوان می‌فرماید. (انبیاء: ۱۰۵)

طبق نظر علامه طباطبایی، منظور از وراثت زمین این است که سلطه بر منافع، از دیگران به صالحان منتقل شود و برکات زندگی در زمین مختص ایشان شود (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۴: ۴۶۵). از این آیه علاوه بر ارائه پیش‌بینی، فهمیده می‌شود که خداوند دوست می‌دارد که منافع و خیرات زمین (به معنای عام که حتی هر گونه پست و مقام را نیز شامل

می‌شود) در اختیار انسانهای شایسته باشد؛ وعده خداوند برای زمان حکومت حضرت مهدی (عج) این است که شایستگان بر مسندها بنشینند.

لزوم آزمون و احراز شایستگی حضرت ابراهیم (ع)، قبل از انتخاب برای امامت و رهبری جامعه (بقره: ۱۲۴)؛ بیان دو ویژگی علم و توان جسمی طالوت به عنوان دلایل صلاحیت ایشان برای فرماندهی نظامی قوم بنی اسرائیل (بقره: ۲۴۷)؛ صلاحیت حضرت موسی برای استخدام به دلیل توانمندی انجام کار و قابل اعتماد بودن (قصص: ۲۶)؛ لزوم دو ویژگی امانتداری و تخصص و آگاهی بر امر خزانه‌داری برای حضرت یوسف (یوسف: ۵۵)، بهترین دلایل قرآنی برای لزوم مهارت در انجام کارها در سازمان است.

در روایات نیز نداشتن مهارت و شایستگی را در تصدی پستها، ظلم دانسته‌اند. پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: هر کس به کار بگیرد شخصی را از مسلمانان، در حالی که می‌داند در بین مسلمین کسی هست که از او شایسته‌تر است برای این کار و داناتر است به کتاب خدا و سنت پیامبر (ص)، چنین شخصی در حق خدا و پیامبر (ص) و تمام مسلمانان خیانت کرده است. (بیهقی، ۱۴۱۴، ج ۱۰: ۱۸)

در حدیثی دیگر، مسلم از ابوذر نقل می‌کند که گفت: به حضرت رسول اکرم (ص) عرض کردم آیا مرا در پستی به کار نمی‌گیری؟ پیامبر بر کتف من زد و فرمود: ای اباذر تو [برای تصدی پست مدیریتی] ضعیف هستی. پست، امانت است و در روز قیامت مایه پشیمانی و سرافکنندگی است؛ مگر اینکه شخصی به شایستگی آن را تصدی کند و آنچه بر او وظیفه است درست انجام دهد. (مازندرانی، ۱۳۸۲، ج ۹: ۲۸۵)

هر چند مرحوم مازندرانی در پاورقی آورده است که اتصاف حضرت ابوذر به ضعف، کار بنی‌امیه است که از ابوذر دل خوشی نداشتند (یعنی روایت را جعلی می‌داند)، ولی در سایر اسناد نیز این تعبیر آمده است و چون در مقام مشورت دادن و برای تصدی پست است، به نظر می‌رسد اگر به کسی گفته شود برای آن کار مناسب نیست، تضعیف و تحقیر فرد محسوب نمی‌شود. با توجه به بعضی اسناد که در آنها آمده است «فلا تأمرن علی اثنین و لاتولین مال یتیم»؛ یعنی مسئولیت دو نفر را بر عهده مگیر و مسئولیت مال یتیم را قبول نکن، معلوم می‌شود که حضرت ابوذر برای پست مدیریتی مناسب نبوده است.

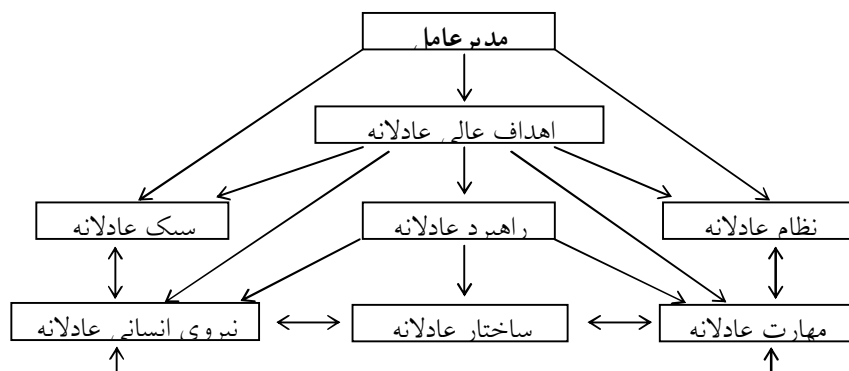
از آیات و روایات چنین نتیجه گرفته می‌شود:

- الف) شایسته‌گزینی برای پستها ضروری است و با وجود اصلح، انتخاب صالح خیانت محسوب می‌شود.
- ب) ویژگی‌های تخصصی و عمومی لازم برای فرد شایسته، متناسب با شغلها و پستها متفاوت است و نمی‌شود ویژگی‌های ثابتی را برای شایستگی برشمرد؛ به طوری که در قرآن، ویژگی حضرت موسی (ع)، قوی و امین بودن و حضرت یوسف (ع)، حفیظ و علیم بودن ذکر شده است.
- ج) هر چه شغلی حساس‌تر و وظایف محوله در آن پست مهم‌تر می‌شود، باید شرایط احراز آن پست سخت‌تر و راهکارهای انتخاب فرد شایسته برای آن پست دقیق‌تر باشد.

سازمان عادل (واکاوای عدالت سازمانی در پرتو قرآن و روایات) ♦ ۱۶۱

د) از دیدگاه اسلام، مهارت تنها شرط شایستگی نیست، بلکه در کنار مهارت و توانمندی در اجرای کار، فرد باید از نظر ویژگی‌های اخلاقی- روحی نیز شایسته باشد که امروزه ذیل بحث تعهد می‌توان آن ویژگی‌ها را بیان کرد.

با توجه به آنچه گفته شد، الگوی سازمان عادل بر اساس آیات و روایات را می‌تواند چنین ترسیم کرد:



مدل سازمان عادل و روابط بین اجزاء آن

و) نتیجه‌گیری و ارائه راهکار

عدالت به لحاظ ماهیت انضمامی آن، از نوعی وسعت معنا برخوردار است و با توجه به زمینه، موضوع و موصوفی که وصف آن می‌شود، خود طیفی از معانی را به خود می‌گیرد.

شاید بتوان چنین ترتیبی را پیشنهاد کرد: ۱. تبعیت از قانون حق؛ ۲. دادن حق به صاحبش؛ ۳. رعایت مصالح و پرهیز از مفاسد؛ ۴. صداقت؛ ۵. انصاف؛ ۶. قرار گرفتن هر چیزی در جایگاه مناسبش؛ ۷. رعایت تساوی؛ ۸. پرهیز از افراط و تفریط. معانی یک سوی طیف، دقیق‌تر و قابل اندازه‌گیری‌تر و معانی سوی دیگر طیف، کیفی و به معنای اعتدال نزدیک‌ترند (خسروپناه و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۵-۴۹). هر کدام از این معانی می‌تواند در تعریف عدالت در اجزای مختلف سازمان راهگشا باشد.

سیستم‌های صالح، سازمان را به سمت عدالت می‌برند؛ ضمن اینکه افراد و اشخاص صالح، نقش اصلی و کلیدی در اصلاح سازمان و برقراری عدالت دارند و وقتی افراد در سازمان، عادل و عدالتخواه شوند، سازمان نیز عدالت را تجربه خواهد کرد.

جهان غرب توانسته است سیستم‌های مالی، اقتصادی، رفاهی، آموزشی، امنیتی، کنترلی خود را اصلاح کند؛ به طوری که حتی افراد تبیل و فاسد، وقتی در آن سیستم قرار می‌گیرند، وظیفه خود را انجام می‌دهند. جامعه اسلامی ایران، با اینکه در بسیاری از موارد شاهد حضور افراد شایسته و مؤمن در پستها و مسئولیتهای گوناگون بوده است، به دلیل نبود سیستم‌های توانمند، احساس ناکارآمدی می‌شود و حتی همان افراد مؤمن بعضاً وسوسه شده و به دلیل نبود سیستم‌های نظارتی کارآمد، مسیر خطا را طی می‌کنند.

بررسی آیات و روایات در این پژوهش، بر اهمیت حضور افراد شایسته و محوریت آنها در توسعه عدالت تأکید داشته، به طور جدی مصرّ است که سازمانها باید در انتصاب افراد به پُست‌ها، عدالت و تقوای آنها را ارزیابی کنند و سلطه غیر مؤمن را بر سازمان نپذیرند. در عین حال، الگوی ارائه شده بیان می‌دارد که انسان عادل فقط در سازمان عادل، قادر به نقش‌آفرینی کامل است. برای مثال می‌توان به داستان هارون اشاره کرد که دلیل انحراف بنی‌اسرائیل را در دوران چهل روزه غیبت حضرت موسی (ع)، فشار جامعه بر خود و تهدید آنها به قتل خود معرفی می‌کند (اعراف: ۱۵۰). لذا در کنار انسان عادل، سازمان عادل تعریف می‌شود.

توحید به معنی ایمان و اعتقاد به خالقیت و ربوبیت خداوند واحد در جامعه و تبعیت از قوانین الهی، باعث حاکمیت قانون واحد در همه عرصه‌هاست. محوریت توحید؛ یعنی محوریت میزان و شاخص واحد و نفی استانداردهای دو یا چندگانه. حذف اعتقاد به خدای واحد؛ یعنی جایگزین ساختن خدایان متعدد (مثل منفعت، رفاه، لذت، آزادی و نظایر آن) که هر کدام، متأثر از ذائقه مخاطبان عدالت، معانی متفاوتی خواهند داشت.

قرآن اهداف مشترکی را برای جوامع مطرح می‌کند و آنها را موظف به تحقق آن می‌کند. این اهداف تأمین‌کننده سعادت اخروی افراد و مانع ظلم به همدیگر و محقق‌کننده آرمان جامعه اسلامی‌اند؛ پس باید همه سازمانها تلاش کنند این اهداف مشترک را بین نیروهای انسانی، احیا و تقویت کنند. اهداف مشترک جامعه اسلامی عبارتند از: ایمان به خداوند و پیامبران او، تبعیت از قوانین الهی، جهاد با جان و مال در راه خداوند، پیامبرش و اولی‌الامر و رعایت تقوا.

اهداف عالی واحد، مانع تعیین راهبردها و اهداف خرد منحصر برای هر سازمان نبوده، به معنی اشتغال همه سازمانها به امری واحد نیست، بلکه هر سازمانی باید مأموریت خود را انجام دهد؛ ولی مهم‌ترین پیام این تأکید، آن است که در جامعه الهی عادل، شانه خالی کردن از مسئولیتهای عمومی جامعه و در نتیجه پاسخگو نبودن به امر ولی در جامعه اسلامی (با بهانه نوع مأموریت)، مقبول نیست و هر سازمانی با هر مأموریتی، نسبت به کل جامعه نیز مسئول است.

یکی دیگر از ویژگی‌های نگاه قرآنی به سازمان، احیای روحیه آرمان‌خواهی است. پوچی و بی‌آرمانی، از بزرگ‌ترین موانع توسعه عدالت است. اگر عدالت به رفتارهای جزئی بین فردی در مرادده تقلیل یابد یا با برخورداری‌ها یا محرومیتهای مادی در توزیع سنجیده شود، شاید بدون داشتن یک آرمان الهی تحقق‌پذیر باشد؛ ولی وقتی عدالت معنایی وسیع می‌یابد و تقریباً هیچ چیزی از سازمان خارج از حیطه تأثیر عدالت نیست، در چنین شرایطی، بدون احیای روحیه آرمان‌طلبی و تعریف آرمانی واحد برای کل سازمان، عدالت محقق نخواهد شد.

آرمان واحد، به سازمان جهتی واحد می‌دهد؛ پذیرش شاخصهای عدالت را تسهیل می‌کند؛ انگیزه عدالت‌خواهی را که اصلی‌ترین کار انبیا بود، به سمت تحقق امری واحد تقویت می‌کند و سردرگمی آنها را در جهان متکثر، از بین می‌برد و اعمال و اوامر سازمان را به «ورد واحد» تبدیل می‌کند.



منابع

- قرآن کریم. ترجمه محمد مهدی فولادوند (۱۴۱۵ ق)؛ تهران: دارالقرآن الکریم.
- نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی (۱۳۷۹). قم: مشهور.
- ابن سینا، ابوعلی حسین بن عبدالله (۱۳۷۵). الاشارات و التنبیها. قم: نشر البلاغه.
- ابن سینا، ابوعلی حسین بن عبدالله (۱۴۰۴ ق/الف). الشفاء- الالهیات. قم: مکتبه آیت الله المرعشی.
- اصیل، حجه الله (۱۳۷۱). آرماتشهر در اندیشه ایرانی. تهران: نی.
- امام خمینی، روح الله (۱۴۰۹). تحریر الوسیله ج ۱. قم: مطبوعات دارالعلم.
- امام خمینی، روح الله (بی تا). صحیفه امام. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- بیهقی، احمد بن حسین (۱۴۱۴ ق). السنن الکبری. بیروت: دارالکتب العلمیه.
- پورعزت، علی اصغر و آرزین قلی پور (۱۳۸۸). «بررسی موانع ساختاری تحقق عدالت در سازمان». برداشت دوم، ش ۸
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۵). «طراحی و تبیین سیستم خطمشی گذاری حق مدار برای تحقق عدالت اجتماعی بر اساس نهج البلاغه». دو ماهنامه دانشگاه شاهد، ش ۷: ۵۶-۳۱.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷). مختصات حکومت حق مدار در پرتو نهج البلاغه امام علی (ع). تهران: علمی و فرهنگی.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۱). عدالت زبانی. تهران: بنیاد نهج البلاغه.
- توتونچیان، ایرج و حسین عیوضلو (۱۳۷۹). «کاربرد نظریه عدالت اقتصادی در نظام اسلامی توزیع ثروت و درآمد». تحقیقات اقتصادی، ش ۵۷: ۱۳۲-۹۷.
- جاویدی، مجتبی (۱۳۸۵). قاموس عدالت؛ بررسی مبانی نظری و عملی مفهوم عدالت در کلام مقام معظم رهبری. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۱). دین شناسی. قم: مرکز نشر اسراء.
- حرانی، ابن شعبه (۱۴۰۴ ق). تحف العقول عن آل الرسول. قم: جامعه مدرسین، ج دوم.
- حسینی شاه عبدالعظیمی، حسین بن احمد (۱۳۶۳). تفسیر اثنی عشری. تهران: میقات.
- حسینی، سیده زهرا (۱۳۹۰). عدالت سازمانی در قرآن. تهران: [بی نا].
- حکیمی، محمدرضا (۱۳۸۰). الحیاه. ترجمه احمد آرام. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- خسروپناه، عبدالحسین؛ علی اصغر پورعزت و حبیب محمدنژاد (۱۳۹۳). «وسعت معنایی عدالت در قرآن». مطالعات تفسیری، سال پنجم، ش ۱۷.
- دیلمی، حسن بن محمد (۱۴۱۲ ق). ارشاد القلوب الی الصواب. قم: الشریف الرضی.
- راولز، جان (۱۳۸۷). نظریه عدالت. ترجمه سید محمد کمال سروریان و مرتضی بحرانی. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- رضائیان، علی (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان. تهران: سمت.
- صدر، محمدباقر (۱۳۵۰). اقتصاد ما، ج ۱. ترجمه محمد کاظم موسوی. تهران: برهان و اسلامی.

- صدر، محمدباقر (۱۴۲۴). اقتصادنا (موسوعه الشهد الصدر ج ۳). قم: مرکز الابحاث و الدراسات التخصصيه للشهد الصدر.
- صنعتکار، حسن (۱۳۷۲). اخلاق در بازار. قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۴). المیزان فی تفسیر القرآن. ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی. قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه.
- طبرسی، احمد بن علی (۱۴۰۳ ق). الاحتجاج علی اهل اللجاج. مشهد: نشر مرتضی.
- طوسی، خواجه نصیر (۱۳۷۳). اخلاق ناصری. تصحیح مجتبی مینوی و حیدری. تهران: خوارزمی.
- عمید زنجانی، عباسعلی (۱۳۶۶). فقه سیاسی، جلد ۲. تهران: امیرکبیر.
- فارابی، ابونصر محمد (۱۹۹۵ م). آرای اهل المدینه الفاضله و مضاداتها. بیروت: مکتبه الهلال.
- قوامی، سید صمصام‌الدین (۱۳۸۴). «نقش عدالت در مدیریت». حکومت اسلامی، ش ۳۵ (بهار): ۱۹۱-۱۵۴.
- کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۲۹ ق). الکافی. قم: دار الحدیث.
- مازندرانی، محمد صالح بن احمد (۱۳۸۲ ق). شرح الکافی. تهران: المکتبه الاسلامیه.
- مشرف جوادی، محمدحسین و محمد مهدی ابوطالبی (۱۳۹۰). «بررسی شاخصهای عدالت سازمانی در نهج البلاغه با تأکید بر فرمان امام علی (ع) به مالک اشتر». مدیریت اسلامی، ش ۱: ۳۶-۱۱.
- مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۸). حقوق و سیاست. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- مهدوی کنی، محمدرضا (۱۳۸۳). نقطه‌های آغاز در اخلاق عملی. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چ پانزدهم.
- نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹). «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه». معرفت سیاسی (قم: مؤسسه امام خمینی)، ش ۴.
- نقی پورفر، ولی‌الله و محمود جعفرپور (۱۳۸۹). «مطالعه تطبیقی شاخصهای تأثیرگذار بر تحقق عدالت مرادده‌ای در سازمان، مقایسه دو دیدگاه مدیریت اسلامی و مدیریت غربی». مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع): مدیریت اسلامی (۱۰)، سال هجدهم، ش ۸۱: ۸۴-۳۷.
- یزدانی، پروانه (۱۳۹۰). «امام علی (ع) ترجمان عدالت سازمان». مدیریت در اسلام، ش ۱۶-۱۵: ۲۵۴-۲۳۳.
- **Holly Quran**, Persian translation by mohammad mahdi fooladvand, (1994); Tehran; darolghoran alkarim.
- **Nahjolbalagheh** [Sermons and Letters of Imam 'Ali Ibn Abi Talib (P.B.U.H).], Persian translation by mohammad dashti, (2000); ghom; mashhoor pub.
- Alfarabius , abunasr mohammad (1995) ; **Araye Ahlalmadinatal Fazelah Va Mazadateha** [the ideas of utopia's inhabitants] ; Beirut; alhelal pub.
- Amid zanjani, abbasali; (1957) ; **Political Jurisprudence** ; vol.2; Tehran : amirkabir pub.
- Asil, hojjatollah (1951); **Utopia In Iranian Thought**; Tehran; nei pub.
- Avicenna, abu mohammad hossein ibn abdollah, (1983); **Alshafa- Elahiat**; ghom; maktabe ayatollah marashi.
- Avicenna, abu mohammad hossein ibn abdollah, (1996); **Alesharat Va Tanbihat**; ghom; nashrolbalagheh.

- baihaqi, (1993) . **Alsonnanol Kobra** [major laws] ;Beirut;darolkotobolelmiah[scientific book house].
- Deilami, hassen ebne mohammad (1991) ; **Ershadolgholob Elalsavab** [guiding the hearts toward virtues]; ghom; alsharifalrazi pub.
- Ghavami, seyyed semsamoddin (2005) ; **The Role Of Justice In Management** ; Islamic government journal , n.35(spring) : 154-191.
- Hakimi, mohammad reza; (2001); **Alhayyat** [life]; translation into Persian by ahmad aram; Tehran; Islamic culture pub.
- Harrani , ebne shobeh(1983) ; **Tohafol Oghool An Ale Rasoul** ; jameeh modarresin pub. ; second edition.
- Hosseini , seyyede Zahra (2011) ; **Organizational Justice In Quran** ; Tehran .
- Hosseini shah abdolazimi, hossein ibne ahmad (1984) , **Tafseer Asna Ashari** [twelve imams believers interpretation] ; Tehran ; mighat pub.
- Imam Khomeini, rohollah (1988);**Tahrirolvaseleh** ; vol.1;ghom ; darolelm publication.
- Imam Khomeini, rohollah (n.d.);**Sahifeh Imam** ;Tehran ; imam Khomeini's works publication institute.
- Javadi amoli , abdollah (2002) ; **Divinity** , ghom; asra pub.
- Javidi , mojtaba (2006),**Justice : Analyzing The Theory And Practical Principles Of Justice In Supreme Leader's Speech** ; Tehran; Islamic guidance and culture ministry pub.
- Khosropanah , abdolhossein ; aliasghar pour ezzat and habib mohammad nejad (2014) ; **The Meaning Of Justice In Quran** ; motaleate tafseeri [interpretation studies] , fifth year ; vol.17.
- Koleyni, mohammad ebne yaghoob (2008) ; **Alkafi** ; ghom ; darol haddith pub.
- Mahdavi kani, mohammad reza (1963) ; **The Beginning Point In Scientific Ethics** ; Tehran ; Islamic culture pub.; fifth Edition.
- Mazandarani , mohammad saleh ebne ahmad (1962) ; **Sharhal Kafi** ; Tehran ; almaktabal eslami pub.
- Mesbahe yazdi , mohammad taghi (1999); **Laws And Politics** ; ghom ; imam Khomeini's research and educational institute .
- Mosharraf javadi , mohammad hossein and mohammad mahdi abutalebi (2011) ; **Organizational Justice In Nahjollballagheh Based On Imam Ali,s commandment to malek ashtar** ; Islamic management quarterly journal , n.1: 11-36.
- Naghipourfar , valiollah and mahmoud jafar pour (2010) ; **Comparative Study Of Effective Factors On Justice In Organization , comparing Islamic management view and western** ; imam hossein university human science magazine : Islamic management (10) , year: 18 ;n.81;37-84.
- Nasre esfahani, ali: (2010) ; **Meritocracy In Social Management** ; political knowledge ; ghom ; imam Khomeini institute ; n.4.
- Pour ezzat , ali asghar (2004) , **Right Oriented Governing System Based On Imam Ali,S Nahjollballagheh** ; Tehran ;elmi va farhangi pub.[scientific and cultural pub.]

- Pour ezzat , ali asghar (2006) , *right oriented policy making system for social justice, Based On Nahjollballagheh* ; shahed university journal;vol.7;31-56.
- Pour ezzat , aliasghar and aryan gholipour (2013) , **Analyzing The Structural Barriers In Actualization Of Justice In Organization** ; bardashte dovvom ; vol.8.
- Pour ezzat , aliasghar (2008) , **Justice In Speech And Words** ,Tehran, nahjollballagheh f Tehran oundation .
- Ravels, john (2004) ; **Justice Theory** ; translation into Persian by kamal sarvian and morteza bohrani ; Tehran ; social and cultural studies research school pub.
- Rezaian , ali (2005) ; **Justice In Organization**; Tehran ; samt pub.
- Sadr , mohammad bagher (1972); **Eghtesade Ma** [our economy] , vol.1: translated into Persian by mohammad kasem moosavi ; Tehran ; borhan va eslami pub.
- Sadr , mohammad bagher (2004); **Eghtesade Ma** [our economy] , ; ghom ; sadr pub.
- Sanatkar, hasan (1952) ; **Ethic In Bazaar** ; ghom ; Islamic propagation office pub.
- Tabarsi, ahmad ebne ali (1982); **Alehtejaj Ala Ahlel Lejaj** [argumentation with quarrelsomeness people] ; mashhad ; morteza pub.
- Tabatabaee , mohammah hossien (1954) ; **Almizan** ; translated into Persian by seyyed mohammad bagher mosavi hamedani ; ghom ; Islamic publication of jameeh modarresine hozzeh .
- Tootoonchian , iraj and hossin eyvazlou (2000) , **Economic Justice Theory In Islamic System Of Wealth And Income Distribution** ,*economic research pub.*;vol:57;97-132
- Tusi,Nasir ad-Din ;(1953); **Aghlagheh naseri**; Tehran; kharazmi pub.
- Waterman Jr., Robert H.; Thomas J. Peters & Julien R. Phillips (1980). **“Structure is Not Organization”**. *Business Horizons*, 23, No 3: 14.
- Yazdani , parvaneh (2011) ; **Imam Ali : The Symbol Of Organizational Justice** ; management in Islam , n.15-16; 233-254.

