



The Impact of Distributive Justice in the Compensation System on Employee Efficiency from the Perspective of the Holy Quran *

Mohammad Amiri ¹ and Mohammad Mahdi Naderi Qomi ²

Abstract



A compensation system encompasses salaries, wages, and both monetary and non-monetary benefits. A fair payment system is structured based on job type, occupational competencies, official positions, and work improvement conditions. Since employee activities—recognized as the most critical organizational asset—are significantly linked to compensation structures, this study aims to explain the impact of distributive justice in the compensation system on employee efficiency from a Quranic perspective. Given the exploratory nature of this subject, the research employs a mixed-method approach. Initially, data were collected, and then elements and metrics were analyzed using qualitative methods and a theoretical framework. The findings demonstrate that the Quran addresses this subject beyond existing theories, emphasizing the integration of both material and spiritual foundations, components, and criteria that enhance employee efficiency. Accordingly, the discussion is categorized into individual priorities (such as commitment and equality) and organizational priorities (such as experience, proportionality, etc.). The final results indicate a direct and positive correlation between fair compensation distribution and employee efficiency. Achieving this goal necessitates the establishment of a comprehensive and just compensation system that aligns with Quranic principles.

Keywords: Quranic Approach, Distributive Justice, Compensation System, Employee Efficiency, Workforce.

*. **Date of Receiving:** 21/10/2024, **Date of Revised:** 04/12/2024, **Date of Approving:** 04/12/2024.

1. Researcher and PhD Graduate in Quran and Science (Management), Al-Mustafa International University. m.amiri4811@gmail.com.

2. Associate Professor, Imam Khomeini Educational and Research Institute. naderi@qabas.net.



تأثیر عدالت توزیعی در نظام پرداخت بر عملکرد کارایی کارکنان از منظر قرآن کریم*

محمد امیری^۱ و محمد مهدی نادری قمی^۲



چکیده

نظام پرداخت شامل حقوق، دستمزد و مزایای نقدی و غیر نقدی می‌شود. سیستم پرداخت عادلانه بر اساس نوع شغل، توانایی‌های شغلی، سمت‌های رسمی و شرایط بهبود انجام کار شکل می‌گیرد. از آنجاکه فعالیت‌های کارکنان که حیاتی‌ترین سرمایه سازمان‌ها هستند، رابطه معناداری با نظام جبران خدمات دارند، هدف اساسی این پژوهش تبیین تأثیر عدالت توزیعی در این نظام بر عملکرد کارای کارکنان از منظر قرآن است. با توجه به اینکه موضوع از نوع اکتشافی است، تحقیق به شیوه آمیخته انجام شده است. بر اساس روش منتخب، نخست داده‌ها جمع‌آوری و سپس عناصر و سنجه‌ها با نگرش کیفی و ماهیت نظریه‌پردازی تجزیه و تحلیل شده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که از منظر قرآن، به این موضوع فراتر از تئوری‌های موجود اهتمام شده و برای ایجاد آن باید مجموع مبانی، مؤلفه‌ها و معیارهای مادی و معنوی مؤثر در افزایش عملکرد کارا در کانون توجه قرار گیرند. بر همین اساس، مباحث آن در ذیل اولویت‌های فردی (تعهد و برابری) و سازمانی (تجربه و تناسب و...) دسته‌بندی شده است. نتایج نهایی حاکی از آن است که میان توزیع عادلانه حقوق و مزایا با عملکرد کارای کارکنان رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد و تحقق این مهم نیازمند ایجاد نظام پرداخت دادگرانه جامع‌نگرانه است.

کلیدواژه‌ها: رویکرد قرآنی، عدالت توزیعی، نظام پرداخت، عملکرد کارا، کارکنان.

* تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۳۰، تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۹/۱۳ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۳/۱۰/۱۰.

۱. پژوهشگر و دانش‌آموخته دکتری قرآن و علوم گرایش مدیریت، جامعه المصطفی ص العالمیة: (m.amiri4811@gmail.com).

۲. دانشیارمؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ره: (naderi@qabas.net).



مقدمه

عدالت محوری در همه نظام‌های اجتماعی از جمله نظام پرداخت حقوق و مزایا برای ایجاد انگیزه و کسب رضایت از طریق رعایت تناسب میان آورده و ستانده، حفظ کیفیت و سلامت کاری و جذب کارجویان شایسته، ضرورت دارد. بی‌گمان اجرای عدالت قرآن‌بنیان در سازمان‌ها، نیازمند کشف و تبیین نظام‌مند مبانی، عناصر و سنجه‌های آن بوده و از این طریق می‌توان احساس عدالت‌ورزی در ذهن‌ها ایجاد کرد و افراد را از تبلی و رفتارهای انحرافی رها ساخت. این باور باید پذیرفته شود که افراد از زیر کار در رو نمی‌توانند کارهای ناروای خود را تلاشی در راستای عدالت‌گستری معرفی کنند و مدیران و مسئولان نمی‌توانند حقوق و مزایای نیروها را با شعار پرچم‌داری عدالت‌خواهی زیر پا بگذارند. البته عدالت سازمانی گونه‌های مختلفی دارد و در این پژوهش مستخرج از رساله دکتری، با اهتمام به اقتضانات مقاله علمی، تنها عدالت توزیعی که یکی از جلوه‌های آن است، ارائه می‌گردد.

مطالعات نشان می‌دهد در تحقیقات اولیه عدالت سازمانی، عدالت توزیعی پدیده محوری است و از اوایل دهه ۱۹۸۰ توسط گرینبرگ و دیگران، مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای نیز در کانون توجه قرار گرفت (گرینبرگ، ۲۰۰۱: ۲۸۰). به هر روی، عدالت توزیعی مرتبط با درجه انصاف ادراک‌شده در خصوص توزیع و تخصیص حقوق و مزایا، در مقایسه با عملکرد و آورده‌ها (لمبرت، ۲۰۰۳: ۴) و عادلانه احساس کردن پیامدها و دریافتی‌ها است (سیدجوادین، ۱۳۸۸: ۵۲). بایست به این نکته توجه داشت که عناصر شکل‌دهنده و پدیدآورنده نظام پرداخت شامل حقوق، دستمزد و مزایا می‌باشد و برای طراحی و تعیین چگونگی آن، وظایف و مسئولیت‌ها و ویژگی‌های شغلی، ملاک و مناط تلقی گردد. بر همین اساس، پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که پرداخت‌های مرتبط با عملکرد کارا، جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است (الوانی و کاظمی، نظام‌های حقوق، ۱۳۸۰: ۵۷) و در این اثر، تلاش بر آن است که تأثیر عدالت توزیعی در نظام پرداخت بر عملکرد کارایی کارکنان از منظر قرآن کریم، در قالب الگویی جامع، کشف و تبیین گردد.

پیشینه: به‌طور کلی پیشینه به دو دسته عام و خاص تقسیم می‌شود. منظور از پیشینه عام، آثاری است که در حوزه عدالت و نظریه‌های نظام پرداخت مطالبی ارائه کرده‌اند. از این‌رو، می‌توان گفت مجموعه تألیفاتی که درباره حقوق، دستمزد، مزایا و خدمات و عدالت سخن گفته‌اند، به عنوان سابقه عام محسوب می‌شوند.

منظور از سابقه خاص، آثاری است که با نگرش اسلامی و قرآنی در حوزه‌های عدالت سازمانی و نظام پرداخت تدوین و عرضه شده‌اند. در جدول (۱)، عناوین، مؤلف، محتوا و انتشارات مهم‌ترین این آثار آورده شده است.

ردیف	عنوان منبع	مؤلف	محتوا	ناشر و سال نشر
۱	طراحی الگوی مفهومی قرآن برای عدالت در نظام جبران خدمات مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه	حکاک و دیگران	بررسی جبران خدمات، عدالت، توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت سازمانی، عدالت در نگاه امیرالمؤمنین <small>علیه السلام</small> ، بررسی مؤلفه‌های عدالت از منظر امام علی <small>علیه السلام</small> .	مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۶، ۱۳۹۷، سال ۷، شماره ۲، صفحات ۳۵۸-۳۴۱.
۲	الگوی اسلامی - ایرانی پرداخت دستمزدها عادلانه و رفع تبعیض در سازمان‌ها	لطیفیان و اولیایی	بررسی پرداخت دستمزد از نگاه تخصصی، مفهوم عدالت و تبعیض در متون اسلامی، مفهوم پرداخت عادلانه، شاخص‌های اسلامی دستمزد عادلانه.	مجموعه مقالات ششمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ۱۳۹۶.
۳	طراحی مدل عدالت سازمانی با الهام از نهج البلاغه، و اعتباربخشی آن با استفاده از نظر خبرگان	جمشیدی و دیگران	تعریف‌های عدالت از دیدگاه صاحب‌نظران و چشم‌انداز تاریخی، اصول عدالت سازمانی، ابعاد و مؤلفه‌های عدالت سازمانی، جامعه نمونه، ابزار پژوهش، روایی و پایایی پرسش‌نامه، تجزیه و تحلیل اطلاعات در ابعاد عدالت رویه‌ای و توزیعی و تعاملی است.	مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳۹۲، پیاپی دوازدهم، ش ۳، صفحات ۵۱-۷۵.
۴	تبیین نظری تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی از نگاه نهج البلاغه	نیک‌خواه و دیگران	تعریف عدالت، انگیزش، منابع انسانی، نهج البلاغه، عدالت در نظریات سازمان و مدیریت، تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی، تقسیم کار و گزینش عادلانه نیروی انسانی بر انگیزش، تأثیر عادلانه بودن در پرداخت‌ها بر انگیزش و تأثیر عادلانه بودن توزیع پاداش‌ها و تنبیه‌ها بر انگیزش است.	قرآن و پژوهش‌های مدیریتی، ۱۳۹۶، ش ۱۵، ص ۳۷-۲۱.

جدول ۱ پیشینه پژوهش



الف. مبانی نظری

در این بخش ابتدا متغیرهای اساسی تبیین می‌گردد و سپس مروری به ادبیات و روش تحقیق خواهیم داشت.

۱. تعریف و تبیین متغیرهای اساسی

عدالت توزیعی (Distributive Justice): به‌طور عام، عدالت سازمانی مرتبط با دادگری و استقامت بر طریق حق، نفی تبعیض و نابرابری و رعایت موازنه و استحقاق است (رضائیان، عدالت سازمانی، ۱۳۸۹: ۳۷-۴۱). عدالت توزیعی عمدتاً مبتنی بر تئوری برابری است و به ادراک افراد از عادلانه دانستن پایه‌ها و پیامدهای دریافتی اشاره دارد. به‌عبارت‌دیگر، عدالت توزیعی ناظر به رفتار یکسان داشتن با تمامی کسانی است که شایستگی یکسان دارند (سیدجوادین و فراحی، نظریه‌های مدیریت، ۱۳۸۷: ۵۲). اگرچه عدالت سازمانی سه‌شاخه اساسی دارد، اما به نظر می‌آید همه بر محور چگونگی پرداخت و توزیع عادلانه استوار هستند (رضائیان، عدالت، ۱۳۸۹: ۴۱-۵۵). سنجش عملکردها و ایجاد فضای ادراک عادلانه از نتایج داده‌ها و رفتار یکسان داشتن با تمامی کسانی که شایستگی یکسان و برابر دارند، ریشه و پایه عدالت سازمانی را شکل می‌دهند. عدالت توزیعی، ملتزم به رعایت برابری در توزیع امکانات و منابع و مزایای مرتبط با قدرت، ثروت، مقام و دانش، میان نیروها برحسب تناسب‌های هندسی، ساختاری و شایستگی است (متوسلی مستغیث، ۱۳۸۰: ۱۲۷ و ۱۳۷). با عنایت به تعریف‌های ارائه‌شده و اطلاعات به‌دست‌آمده، به این نتیجه می‌رسیم که منظور از عدالت توزیعی، رعایت عدالت در پرداخت حقوق و تقسیم مزایا در حوزه‌های مختلف، چالش‌های شغلی، امنیت شغلی، فضای کاری، تشویق‌ها و تنبیه‌ها و مانند آن است.

نظام پرداخت (Payment System): منظور از نظام پرداخت، سازوکاری است که سازمان‌ها از طریق آن، مجموعه مزایای سطح کاری، توانایی‌ها، عملکردها و خدمات افراد را برای تعیین پایه دریافت‌های پولی و پاداش‌های غیر نقدی سنجش و ارزیابی می‌کنند و حاصل آن را به‌عنوان حقوق و دستمزد و جبران خدمات به نیروها پرداخت می‌نمایند. لازم به یادآوری است که پرداخت به دو صورت نقدی مانند حقوق و غیر نقدی مانند مزایای مرتبط با مرخصی، بهداشتی، درمانی، رفاهی و... انجام می‌گیرد (ماتانا، فرهنگ فراگیر مدیریت، ۱۳۸۴: ۱۳۲). باری، نظام پرداخت در سطح کلان تمامی پرداخت‌های بین‌بانکی را در ساختاری منسجم و به‌هم‌پیوسته در برمی‌گیرد. نظام پرداخت را می‌توان از دو دیدگاه بررسی کرد: نظام پرداخت خرد و کلان. نظام خرد شامل پرداخت‌های اشخاص به یکدیگر و نظام کلان شامل پرداخت‌های بین‌بانکی و بین سازمان‌ها و اداره‌های مختلف می‌شود (شاه‌چراغ، نظام پرداخت، بی‌تا، ۱۳۸۵). در این پژوهش منظور نظام پرداخت دادگرانه در سازمان‌ها از منظر قرآن است.

کارایی (Efficiency): کارایی رابطه معناداری با هزینه و زمان انجام کار در دو بازه زمانی و به صورت مقایسه‌ای دارد. به عنوان نمونه، اگر کار و فعالیت مشخصی در شرایطی با هزینه و وقت بیشتر و همان کار مشخص در شرایط دیگر با هزینه و زمان کمتر انجام شود، در وضعیت دوم کارایی افزایش یافته است. در ادبیات مدیریتی، کارایی انجام دادن درست کار و اثربخشی انجام دادن کار درست و حاصل آن دو بهره‌وری دانسته شده است. این اجمال نیاز به تفصیل دارد. کارایی با میزان مصرف منابع و زمان انجام کار و اثربخشی (Effectiveness) با میزان همسو بودن فعالیت‌ها با رسالت، اهداف و چشم‌انداز سنجیده می‌شود. این تبیین نشان می‌دهد که کارایی نیازمند تعیین جهت نیست ولی اثربخشی نیازمند جهت‌دهی فعالیت‌ها در راستای چشم‌انداز و اهداف است. مطالعات حاکی از جایگاه ویژه کارایی در پرداخت بر مبنای عملکرد است (الوانی و کاظمی، مدیریت امور کارکنان، ۱۳۸۰: ۵۷). در این پژوهش، منظور این است که توزیع عادلانه در سازمان موجب جذب سرمایه انسانی و افزایش عملکرد کارا و بی‌عدالتی موجب کاهش کارایی است.

۲. مرور ادبیات

عدالت در نظریه‌های سازمان و مدیریت: به نظر می‌آید ریشه‌های بحث عدالت در سازمان را باید در دیدگاه‌ها و نوشته‌های هنری فایول فرانسوی جست‌وجو کرد، زیرا او از پیش‌قراولان این دانش و صاحب نظریه اصول علم‌الاداره است. فایول مکتب اصول‌گرایی در مدیریت را در بحبوحه سال‌های جنگ جهانی اول (۱۲۹۶ شمسی) مطرح کرد و در سال ۱۹۱۶ میلادی پس از سال‌ها کار و مدیریت حرفه‌ای در صنایع فرانسه، کتاب «مدیریت عمومی و صنعتی» را منتشر کرد که یکی از اصول چهارده‌گانه آن، عدالت است (۱۹۴۹: ۱۰-۱۵).

فایول در توضیح این اصل می‌گوید: اگر با کارکنان سازمان عادلانه رفتار شود، آنان با جدیت در جهت کسب اهداف تلاش خواهند کرد و به سازمان وفادار خواهند ماند (رضائیان، مبانی رفتار، ۱۳۸۸: ۴۶). با این وجود، عدالت سازمانی بیشتر در نظریه برابری که یکی از نظریه‌های انگیزشی و مشهور به نظریه «گسترش عدالت» است، بحث و بسط یافت. در این نظریه بر توزیع عادلانه درآمدها در میان سرمایه انسانی جهت دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تأکید شده و بیان می‌شود که اگر افراد احساس رفتار عادلانه کنند، برانگیخته به تلاش و وفاداری به سازمان می‌شوند و اگر احساس کنند با آنان ناعادلانه برخورد شده، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را برقرار سازند (مورهد، بی‌تا، ۱۴۰).

اگرچه نظریه برابری در تشریح نگرش‌ها و رفتار نیروها در دهه ۱۹۷۰ نقش اساسی داشت و به قلمروی از پژوهش به نام «عدالت در سازمان» انجامید (نادری، ۱۳۹۷: ۵۷)، اما از آنجاکه این نظریه



توانسته رهنمون مشخص و معینی برای برقراری عدالت ارائه کند، موردانتقاد واقع شده است (رضائیان، ۱۳۸۸: ۴۱). به هر روی، تحقیقات نشان می‌دهد تاکنون سه شاخه بنیادی برای عدالت سازمانی «توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای» شناسایی شده و در این پژوهش تنها به عدالت توزیعی پرداخته خواهد شد.

عدالت در آموزه‌های قرآنی: از منظر قرآن، عدالت به مفهوم اجتماعی هدف «نیوت» و به مفهوم فلسفی مبنای «معاد» است (مطهری، ۱۳۸۰: ۴۸). بنیادی‌ترین دلیل این مدعا، متن و محتوا و نکات تفسیری آیات «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَات... لِيُقِيمُوا النَّاسَ بِالْقِسْطِ» (حدید: ۲۵)، «أَوْفُوا الْكَيْلَ وَ الْمِيزَانَ...» (هود: ۸۵) و «أَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ...» (الرحمن: ۹) و مانند آن (اعراف: ۸۵؛ شوری: ۱۷) است (علامه طباطبایی، ۱۴۱۷: ۹۸/۱۹).

درباره مفاهیم عدالت از این منظر، تعریف‌ها و تبیین‌های گوناگونی هم در فرهنگ و ادبیات پارسی و هم در آموزه‌های اسلامی وجود دارد که هر کدام در جای خود بیانگر مزیت جامعه ایدئال و مطلوب است. به نظر می‌رسد مجموع معانی و اصطلاحاتی که از نگاه اسلامی درباره عدالت و به ویژه عدالت توزیعی بکار رفته، در زیر چتر مفهوم پایه‌ای، ضد جور و حد میانه قابل طرح و پیگیری است: «الْعَدْلُ، صِدْقُ الْجَوْرِ وَ هُوَ الْأَمْرُ الْمُتَوَسِّطُ بَيْنَ الْإِفْرَاطِ وَ التَّقْرِيطِ» (زبیدی، ۱۴۱۴: ۴۷۱/۱۵).

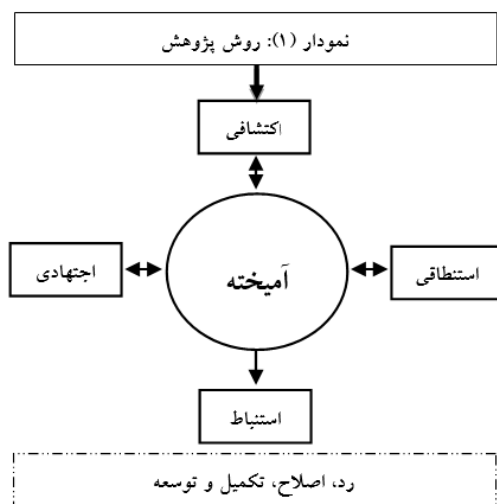
هم در دانش مدیریت و هم در آموزه‌های اسلامی، عدالت به فردی و اجتماعی تقسیم شده و عدالت فردی بیانگر ویژگی‌ها و امتیازهای شخصی است. آنچه در دانش‌های فقه، اخلاق و حتی کلام مورد بحث و بسط قرار می‌گیرد، از این دسته است (صدوق، خصال، ۱۴۰۹: ۵/۴؛ قزوینی، ۱۴۱۹: ۱۸-۲۲؛ لنکرانی، ۱۴۲۶: ۶). عدالت از حیث اجتماعی، دارای پنج مفهوم زیر است:

۱. قرار دادن هر چیزی در جای خودش: «الْعَدْلُ يَضَعُ الْأُمُورَ مَوَاضِعَهَا» (سید رضی، حکمت ۴۳۷)
۲. رعایت تناسب و توازن از جهت کیفیت و ارتباط اجزاء با یکدیگر (مطهری، عدل الهی، ۱۳۸۰: ۵۴)
۳. رعایت استحقاق‌ها در بهره‌رسانی از فیض و افاضه وجود که صفتی از صفات ذات باری و مربوط به عدالت تکوینی است (نادری، اقتصاد عدالت محور، ۱۳۹۷: ۴۹)
۴. اعتدال و میانه‌روی در کارها: «عَلَيْكَ بِالْقَصْدِ فِي الْأُمُورِ...» (آمدی، ۱۴۱۰: ۴۴۴)
۵. رعایت انصاف و وجدان‌گرایی در انجام وظایف و مأموریت‌ها: «فَأَنْصِفُوا النَّاسَ مَنْ أَنْفُسِكُمْ» (سید رضی، نامه ۵۱)

در این پژوهش، منظور رعایت حقوق افراد و دادن حق به صاحب حق است و به نظر می‌آید این معنا از عدالت اجتماعی باید در دانش مدیریت محور قرار گیرد و با این معنا در نظام پرداخت جهت کسب رضایت سرمایه انسانی و رسیدن به بهره‌وری تأکید و توجه جدی شود. این نگرش دوپایه و مبنا دارد: یکی لحاظ کردن اولویت‌ها و ویژگی‌های ذاتی انسان و دیگری اولویت‌های سازمانی. با همین بنیان، داده‌ها و یافته‌ها تجزیه و تحلیل خواهند شد.

روش پژوهش: روش مدنظر، آمیخته از شیوه‌های اکتشافی، استنتاجی و استنباطی است. بی‌تردید شیوه تلفیقی حیثیت چند خصلتی دارد و بر اساس آن می‌توان از روش کیفی و کمی به شکل ترکیبی برای کشف، تأیید و فهم کامل‌تر استفاده کرد (نیازی، روش تحقیق، ۱۳۹۰: ۱۷۶). هدف اساسی در این پژوهش، ایجاد فهم مبتکرانه و یکپارچه از یافته‌های کیفی و ارائه طرح جامع متفاوت با پژوهش‌های گذشته در حوزه مسئله است.

روش منتخب، شامل سبک پر اهتمام در پژوهش‌های علوم انسانی اسلامی بوده و بر اساس آن، نخست مقوله‌ها از گزاره‌های علمی و آموزه‌های وحیانی گردآوری و در گام بعدی سازه‌های بنیادی ساخته می‌شوند. سپس مؤلفه‌ها و سنجه‌ها با ماهیت کیفی و هدف بنیادی و کاربردی، طرح و بررسی می‌شوند. چگونگی این مراحل در نمودار (۱) به تصویر کشیده شده است.



ب. تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

عدالت توزیعی، مرتبط با لحاظ کردن برابری فرصت‌ها، برابری سهم‌بری کارکردی و برابری نهایی برای رسیدن به توازن اجتماعی و همسنگی آورده‌ها با ستانده‌ها است، نه درآمدها (جهانیان، ۱۳۸۹: ۳۹). در واقع، عدالت توزیعی تأکید دارد که اگر جنبه‌های مثبت و منفی فعالیت‌ها و رفتارها با روش دادگرانه درک شود، سرمایه انسانی با جدیت در جهت کسب اهداف سازمانی تلاش می‌کند و به سازمان وفادار می‌ماند. البته به این مهم در نگرش سنتی نیز توجه شده، اما بیشتر از همه در نظریه برابری بحث و بسط یافته است.



منظور این است که با فهم رابطه آورده به سازمان و ستانده از آن، و نیز چگونگی توزیع و تخصیص حقوق و مزایا در مقایسه با عملکردها و ادراک عادلانه داشتن، کارها به شکل کارا انجام می‌شود. در این پژوهش، برای نیل به مطلوب، سنجه‌ها و مؤلفه‌ها در قالب «اولویت‌های فردی» و «اولویت‌های سازمانی» دسته‌بندی و تجزیه و تحلیل خواهند شد.

۱. اولویت‌ها و امتیازهای فردی

منظور ویژگی‌های مرتبط با حقیقت و حقوق اولیه است (مطهری، ۱۳۸۰: ۵۷). بر اساس این پایه، پرداخت‌ها باید متناسب با ویژگی‌های ذاتی، کرامت انسانی و امتیازهای فردی باشد. از منظر اسلام، این مبنا باید پیش از استخدام بیان شود تا افراد با آگاهی بایسته، گزینش و مشغول به کار شوند (حر عاملی، ۱۳۶۵: ۲۴۶/۳). برای این بنیان، با رویکرد اسلامی مؤلفه‌ها و معیارهای زیادی قابل طرح و بررسی است ولی به نظر می‌رسد مجموع آن‌ها را می‌توان در عناوین ذیل واکاوی کرد.

۱-۱. مساوات و برابری

مطالعات نشان می‌دهد که در میان سنجه‌های عدالت توزیعی، مساوات و برابری درخشندگی خاصی دارد. ادبیات مدیریتی آن در زمانه‌ای مطرح شد که ستمگری‌ها و تبعیض‌های ناروا در جوامع بشری حاکم بود و مردم به شدت از بی‌عدالتی رنج می‌بردند. در حالی که قرن‌ها پیش به مسئله مساوات و برابری شایسته سالارانه در آموزه‌های قرآن توجه شده و تأکید بر آن است که افراد بر اساس کار و شایستگی‌ها دریافتی داشته باشند (نجم: ۳۹). از آنجاکه طرح و تبیین فلسفه، گونه‌ها و زیرگونه‌های آن، مجال جداگانه می‌طلبد، به چند سنجه و عنصر بنیادی اشاره می‌گردد.

مساوات در انسانیت: برخی به این باورند که بعضی از افراد بشر در گوهر انسانیت بر برخی دیگر برتری دارند و بعضی برای زنان منکر حقیقت انسانیت‌اند و حتی گفتارهایی از فیلسوفان بزرگی چون «افلاطون» حاکی از آن است که گروهی از انسان‌ها برای بردگی و گروه دیگر برای سروری آفریده شده‌اند. در منطق قرآن کریم نه تنها از این نوع نگرش‌ها سخنی نیست، بلکه همگان فرزندان یک پدر و یک مادر معرفی شده و از نظر حقیقت و انسانیت یکسان و مساوی هستند. به نظر می‌آید یکی از غرر آیات در این خصوص آیه ۱۳ حجرات است. این آیه روشن ساخته که ریشه و اساس همه انسان‌ها یکی است و نباید کسی بر دیگری، احساس برتری داشته باشد (مکارم، ۱۳۷۴: ۱۹۷/۲۲) و «الناس کلهم بنو آدم» (آلوسی، ، ۱۴۱۵: ۲۱۴/۱۳). بر همین اساس در حدیث نبوی آمده: «أیها الناس إن ربکم واحد وإن أباکم واحد لا فضل لعربی علی عجمی ولا لعجمی علی عربی ولا لأحمر علی أسود ولا لآسود علی

أحمر إلا بالتقوى» (کراجکی، ۱۳۵۳: ۲۱). البته این نفی‌کننده برتری‌های حقوقی نیست بلکه نفی‌کننده برتری پنداری‌های فضلی از حیث انسانیت است، نه آنچه بر اساس بندگی و تلاش‌های معنوی به دست آمده و به این مهم در پایان آیه ذکر شده و آیات دیگر (بقره: ۲۵۳) اشاره رفته است.

بر پایه همین آموزه‌ها، امیر بیان علی علیه السلام در منشور مدیریتی خود، دستور به مهربانی با همه نموده و با صراحت فرموده بدانید مردم دودسته‌اند: «صِنْفَانِ إِمَّا أَحَقُّ لَكَ فِي الدِّينِ وَإِمَّا نَظِيرٌ لَكَ فِي الْخَلْقِ». ایشان با این فرمایش تفکر راسیسم، آپارتاید و خودبرتربینی را نفی و دستور به رعایت مساوات داده است. از همین منشور به خوبی استفاده می‌شود که حضرت به مالک گوشزد می‌کند دوست‌داشتنی‌ترین چیزها نزدت در حق میانه‌روی، در عدل فراگیری و در جلب رضایت مردم، گسترده‌ترین باشد. همچنین استفاده می‌شود که توزیع ناعادلانه موجب خشم عمومی است و باید در جهت کسب رضایت همگان بر پایه عدالت تلاش و برنامه داشت؛ چراکه رضایت آنان خشم خواص را بی‌اثر می‌کند (سید رضی، ۱۳۸۴: ۴۰۵). بنابراین، باید برابری در انسانیت به‌عنوان مؤلفه مؤثر و کارا در نظام پرداخت لحاظ شود و دلالت آموزه‌های بیان‌شده در این خصوص روشن است.

مساوات در حقوق اجتماعی: قرآن به رعایت مساوات در حقوق اجتماعی افرادی که در شرایط یکسان قرار دارند توصیه و تأکید کرده و بازتاب آن به‌روشنی در سیره عملی پیشوایان آسمانی و فقه اسلامی یافت می‌شود. مطالعات نشان می‌دهد هیچ‌گاه پیشوایان معصوم، امتیاز خاصی در دریافت حقوق اجتماعی برای خود نسبت به دیگران قائل نبوده‌اند. به‌عنوان نمونه، پیامبر معظم اسلام در روز بسیار حساس و تاریخ‌ساز فتح مکه، در میان جمعیت زیادی که از اقوام مختلف جمع شده بودند و منتظر شنیدن بنیادی‌ترین برنامه‌های قرآن بودند، در بیانات کوتاه و رسا فرمودند: «حاضران گفتارهای مرا به غائبان برسانند و آن این‌که خداوند در سایه قرآن برتری جوی‌ها و افتخارهای مربوط به دوران جاهلیت را از میان برد...»، «أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّ اللَّهَ قَدْ أَذْهَبَ عَنْكُمْ نَجْوَةَ الْجَاهِلِيَّةِ وَتَفَاخُرَهَا بِنَابِئِهَا...» (کلینی، ۱۴۰۱: ۱۴۶/۸).

پیامبر صلی الله علیه و آله در مراسم سرنوشت‌ساز حجه‌الوداع، در سرزمین «منی» و مسجد «خیف» تأکید و تصریح دارند که مردم، به‌ویژه اهل ایمان، حقوق اجتماعی مساوی و یکسان دارند («... هُمْ يَدُ عَلَى مَنْ سِوَاهُمْ...») (کلینی، ۱۴۰۷: ۱/۴۰۴؛ مجلسی، ۱۴۰۳: ۷۳/۲۹۲). از این رو، خود پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله از بیت‌المال مانند بقیه سهم دریافت می‌کرد و تلاش بر آن داشتند که در هزینه زندگی (خوراک، پوشاک و مسکن) مانند افراد متوسط یا ضعیف جامعه زندگی کنند تا از این طریق توزیع عادلانه را متبلور و متجلی سازند. در پاره‌ای پیشین اشاره شد که پیامبر خاتم صلی الله علیه و آله تأکید و تصریح به از بین بردن تبعیض‌های ناشی



از تفاوت‌های رنگی، زبانی و نژادی بر پایه توحید محوری دارند. باید توجه داشت چنین ملاک و معیار در زمانه‌ای مطرح شده که درک متعارف مردم، بدیهی بودن چنین ملاک‌ها برای تفاوت‌های اجتماعی در میان طوایف بود و هنوز هم رسوبات چنین نگرشی در باور پاره‌ای از افراد جامعه‌ها و شعارهای گروه‌ها یافت می‌شود. اما در نظام پرداخت عادلانه قرآن بنیان، باید رگ‌وریشه‌های آن را خشکاند و رعایت مساوات در حقوق اجتماعی را یکی از سنجه‌های تعیین‌کننده و مؤلفه‌های کارا لحاظ کرد.

مساوات در تکالیف سعادت‌بخش: مساوات به این معنا از بنیادی‌ترین شاخ و برگ‌های درخت توحید و عصاره توحید افعالی حاکم بر تعلیمات و حیاتی است (رعد: ۱۶ و نباء: ۳۷). در فقه اسلامی، باور اشتراک در تکالیف، اساس است و فقها بر مبنای آن هر حکمی که درباره فردی از افراد جامعه از آیات و روایات به دست آورند به همه مکلف‌ها تعمیم می‌دهند و دلیل آن، اشتراک در تکالیف است. از منظر قرآن حتی پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ غیر از استثنائات (خصائص النبی) با دیگر مسلمانان دارای وظایف و تکالیف شرعی مساوی هستند. بی تردید اهتمام به این مساوات ناشی از هدف آفرینش و تکامل در جهت قرب حق و کسب ارزش‌های والا بوده و برای همه ممکن الحصول است.

از منظر قرآن هر انسانی که کار شایسته آمیخته با ایمان انجام دهد، به زندگی پاکیزه و پاداش بیش از عمل دست خواهد یافت و هر کس می‌تواند این راه را بیاماید و هیچ‌گونه مانعی بر سر راه هیچ انسانی وجود ندارد. به نظر می‌آید در این خصوص رساترین بیان را آیه «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى... لَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (نحل: ۹۷) و آیه «...وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحُسْنَى» (کهف: ۸۸) دارند. بر همین مبنا از آیات دیگر استفاده می‌شود که انسان‌ها در برابر عمل یکسان در شرایط مساوی پاداش‌های یکسان دریافت می‌کنند؛ چون هر کس در گرو کار و دستاورد خویش است: «كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ» (مدثر: ۳۸). از همین آیات و نکات تفسیری استنباط می‌شود که هر کس بر اساس کار و عمل خود پاداش دریافت می‌کند. همچنین آیات «لَا تُظَلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا...» (یس: ۵۴)، «إِنَّمَا تُجْرَوْنَ مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ» (طور: ۱۶) و «هَلْ تُجْرَوْنَ إِلَّا بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ» (یونس: ۵۲) نشان می‌دهند که رشد و سعادت هر انسانی در گرو کار و تلاش او است و این در نظام پرداخت عادلانه به‌عنوان عنصر مؤثر و کارا دیده و لحاظ شود.

۲-۱. تعهد و مسئولیت‌پذیری

از متن و محتوای آموزه‌های وحیانی زیادی می‌توان در این خصوص بهره گرفت ولی به نظر می‌آید دلالت و صراحت آیات (بقره: ۴۰؛ مائده: ۱؛ انعام: ۱۵۲؛ هود: ۸۵) مستقیم است و پایه‌ای‌ترین

گزاره‌ها و مؤلفه‌ها از «أَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ...» (نحل: ۹۱) و «أَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا» (اسراء: ۳۴) قابل اصطیاد است. این آیات می‌رسانند که اگر افراد بر پایه تعهدمندی، اهداف سازمانی را مدنظر قرار ندهند، مستحق حساب‌رسی جدی و تنبیه سخت هستند (علامه، ۱۴۱۷: ۹۳/۱۳-۹۵؛ ابن‌عاشور، بی‌تا، ۷۸/۴-۷۹). بر همین اساس، امیر بیان رضی الله عنه در نامه ۴۰ نهج البلاغه به یکی از مسئولان بلندپایه نظام علوی چنین هشدار می‌دهد: «از تو گزارش رسیده که اگر چنان باشی پروردگار را غضبناک، ما را نافرمانی و خیانت در امانت کرده‌ای... هرچه زودتر حساب را به من بفرست و بدان که حساب‌رسی خداوند سخت‌تر است». آن پیشوای عدالت‌گستر در نامه ۴۱ نهج به علل نکوهش خیانت‌کار پرداخته و به شکل روشن‌تر از اهمیت التزام به تعهد و مسئولیت و فعالیت‌های مطلوب بر مبنای آیات سخن گفته و اساسی‌ترین عناصر شکل‌دهنده این معیار، امور ذیل است.

۳-۱. حق‌گرایی

بی‌تردید حق‌پذیری نقش بسیار مؤثری در رشد و پیشرفت سازمان و سرمایه انسانی دارد. از آیات «يَعْلَمُونَ أَنَّهُ الْحَقُّ» (بقره: ۲۶)، «لَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ...» (بقره: ۴۲) و آیه ۸۱ اسراء و بیانات قرآن ناطق «... اخْتَرُوا لِلْحُكْمِ بَيْنَ النَّاسِ أَفْضَلَ رَعِيَّتِكِ... إِلَى الْحَقِّ... وَأَصْبِرْهُمْ عَلَى تَكْشِفِ الْأُمُور...» (سید رضی، نامه ۵۳) ضرورت حق‌گرایی به دست می‌آید. از منظر اسلام، هرکس با حق بستیزد و در مقابل آن قرار گیرد، نابود می‌شود: «مَنْ أَبْدَى صَفْحَتَهُ لِلْحَقِّ هَلَكَ» (کلینی، ۱۴۰۷: ۶۸/۸) و «تَقْذِفُ بِالْحَقِّ عَلَى الْبَاطِلِ...» (انباء: ۱۸). غرض آن‌که حق‌گرایی از مؤلفه‌های تعهدمندی از منظر قرآن است و التزام بدان تأثیر تعیین‌کننده‌ای در نظام پرداخت عادلانه و رسیدن به کارایی دارد.

۴-۱. رازداری

سازمان‌ها نیازمند نیروهای رازدارند و در برخی از شغل‌ها و موقعیت‌ها، رازداری نقش حیاتی دارد. در آیه «...اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ... لَا تَجَسَّسُوا...» (حجرات: ۱۲) تأکید بر ترک گمانه‌زنی‌های بد و مخالف واقع شده است. از آنجاکه تفکیک میان گمان‌های گناهی و غیر گناهی کار ساده‌ای نیست، عقلایی آن است که از همه گمان‌های مرتبط با عیوب و اسرار دیگران اجتناب شود: «لَا تَجَسَّسُوا». بی‌تردید کوشش پیرامون آموزه‌های این آیه نیازمند پژوهشی مستوفی است؛ اما آنچه باید اشاره گردد این است که پیدایش گمان امری باطنی و غیر اختیاری است ولی متعلق و ترتیب اثر بر آن، اختیاری و امری وجودی است. بنابراین به نظر می‌آید که در این آیه منظور آن است که نباید به گمانه‌ها ترتیب اثر داد (مراغی، بی‌تا، ۱۳۶/۲۶).



بایسته اهتمام آن که گمان دو گونه است، یکی سوءظن و نگرش بدبینانه به رفتار و گفتار و عملکرد دیگران و دیگری حسن ظن است. قرآن آیین نیک‌بینی تأسیس کرده و در قرآن کریم، نیک‌بینی از ویژگی‌های جان‌های پاک دانسته شده است (نور: ۱۲؛ حجرات: ۱۰). لازم به ذکر است «تَحَسُّس» مرتبط با مطلق جست‌وجو و «تَجَسُّس» سرکشی به امور پنهانی و کشف نپنهان‌ها می‌باشد که آشکارسازی آن‌ها موجب زیان و آسیب وارد کردن به فرد یا سازمان می‌شود. بر همین اساس در منشور مدیریت علوی به «...أَسْرَازَكَ بِأَجْمَعِهِمْ...» توجه شده است. و در حکمت ۶ نهج البلاغه «صَدْرُ الْعَاقِلِ صُنْدُوقٌ سِرٌّ»، در حکمت ۱۶۲ «مَنْ كَتَمَ سِرَّهُ كَانَتْ الْخَيْرَةُ فِي يَدِهِ» و در حدیث دیگر «مَنْ كَتَمَ سِرَّهُ، كَانَتْ الْحَيَاةُ فِي يَدِهِ» (کلینی، ۱۴۰۷: ۳۴۶/۱۵) معرفی شده است.

از آموزه‌های وحیانی به این نتیجه می‌رسیم که پیروزی در دوراندیشی و به‌کارگیری درست اندیشه با رازداری است (سید رضی، حکمت ۴۸). از این رو، در نظام پرداخت، رازداری باید یکی از مؤلفه‌های اساسی تعهدمندی و مسئولیت‌پذیری و عنصری مؤثر در دستیابی به کارایی لحاظ گردد.

۲. اولویت‌ها و امتیازهای سازمانی

منظور از اولویت‌های سازمانی، پرداخت استحقاق‌محورانه بر پایه عدالت توزیعی است. بی‌تردید ریشه‌دارترین دغدغه دادگری برخواسته از سرشت آدمی مبتنی بر همین مبنا است. کسانی چون «دیوید هیوم» باورها و بایدهای اجتماعی استحقاقی را بر اساس نسبت از تعهداتی می‌دانند که ارزش آن‌ها تابع سود است و این نگرش از منظر قرآن نارواست؛ چراکه استحقاق‌های ذاتی انسان همیشه ثابت و عدالت امری مطلق و غیر نسبی است. بر همین اساس، در آموزه‌های اسلامی عدالت از ابعاد مختلف به‌ویژه از حیث توزیعی مورد تأکید خاص قرار گرفته و استحقاق‌محوری و شایسته‌سالاری در سازمان‌ها از بنیان‌هایی است که برای آن سنجه‌های زیادی می‌توان طرح کرد. با این وجود، به نظر می‌آید محوری‌ترین امور ذیل است.

۱-۲. تخصص و دانایی

تخصص، سنجه تعیین‌کننده‌ای هم از لحاظ دانشی است و هم از آیاتی مانند ﴿وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ...﴾ (اسراء: ۳۶)، ﴿اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾ (یوسف: ۵۵) و ﴿أَعْيُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلُ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا﴾ (کهف: ۹۵) به دست می‌آید. بر پایه آموزه‌های وحیانی، فراگیری تخصص و دانایی از هرکسی مطلوب است و دلیل آن، اطلاعات فستلوا أهل الذکر... ﴿ (انبیاء: ۷)، «خُذِ الْحِكْمَةَ أَنْتِي كَانَتْ» (آمدی، ۱۴۱۰: ۳۶۰) و «خُذِ الْحِكْمَةَ مِمَّنْ أَتَاكَ...» (آمدی، ۶۱) و مانند آن (نحل: ۴۳) است.

بدیهی است که تخصص و دانایی درباره هر شغل و کاری به میزان پیچیدگی و جایگاه آن در سلسله مراتب سازمانی مرتبط است. از منظر اسلام، اگر کارها به کسانی سپرده شوند که دانایی لازم برای انجام آن را نداشته باشند، به جای رسیدن به مطلوب، موجب دور شدن از هدف است. مضمون‌های پایه در این حوزه از «مَنْ عَمِلَ عَلَى غَيْرِ عِلْمٍ كَانَ مَا يُفْسِدُ أَكْثَرَ مِمَّا يُصْلِحُ» (کلینی، ۱۴۰۷: ۴/۱) و خطبه‌های ۷۱، ۷۳ و ۱۳۱ نهج البلاغه به دست می‌آید. به‌عنوان نمونه، امام علی عَلَيْهِ السَّلَامُ در خطبه ۷۱ اهل عراق را نکوهش می‌کند و علت مذمت آنان را عدم آگاهی دقیق و فریب خوردن از مکر عمرو عاص و معاویه بیان می‌کند. آن حضرت در این خطبه به‌صورت هشدار گونه، در برابر تهمت‌های ناروا و نسبت دروغ به او، سابقه درخشان خود را در نزد خدا و پیامبر مطرح کرده و از این طریق از خود دفاع می‌کند. پیام اساسی فرمایشات امیر بیان، تبیین عدم شایستگی‌ها و ناتوانی یارنماها از درک واقعیت، ضیق ظرف پیمانه معرفت و عدم تشخیص درست است.

باری، از آموزه‌های بیان‌شده ضرورت دانش تخصصی در هر زمینه‌ای و نیز مؤلفه‌های پرسش از آگاهان، لحاظ کردن ظرفیت، امکانات، سابقه و مانند آن، قابل طرح و تبیین است.

۲-۲. تجربه و سابقه

هم از دانش مدیریت و هم از آموزه‌های قرآن به‌دست می‌آید که داشتن تجربه و سابقه نیک از عناصر اساسی موفقیت است. در این خصوص، آیات مرتبط با ذوالقرنین که مردم مورد ستم به او گفتند: ای ذوالقرنین، دو طائفه یاجوج و ماجوج در این سرزمین فساد می‌کنند و ما را می‌کشند و هستی ما را به غارت می‌برند و از شما می‌خواهیم دستمزدی برای قرار دهیم تا میان ما و آن‌ها سدی بسازی. ذوالقرنین گفت: آنچه خدا برای من داده، بهتر است و مرا با نیروی کار یاری کنید تا میان شما و آنان سدی عظیم بسازم؛ می‌توان بهره گرفت. از آیات استفاده می‌شود که او بر اساس همین بینش و طرح، برنامه را عملیاتی نمود: «...إِنِّي أُنذِرُ رُبَّ الْهَدِيدِ...» (کهف: ۹۶). و از «إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ» (قصص: ۲۶) و «تَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجْرِيبَةِ» (سید رضی، نامه ۵۳) استفاده می‌شود که گزینش و لحاظ کردن حقوق و مزایا باید معطوف به تجربه و سابقه باشد. به این مهم در خطبه ۱۶ نهج البلاغه و حکمت ۸۶ نیز توجه داده شده و به دست آمده که نزد امیر بیان، تجربه پیران برای انجام کارها بااهمیت‌تر از توانایی جوانان است: «رَأَيْتُ الشَّيْخَ أَحَبَّ إِلَيَّ مِنْ جَلْدِ الْغُلَامِ». این آموزه‌ها و گزاره‌ها رهنمون به آنند که به تناسب موضوع می‌توان مؤلفه‌های مرتبط با سابقه را در حوزه‌های مختلف از جمله نظام پرداخت عادلانه، کشف و تبیین کرد.



۳-۲. تناسب و تناسب

منظور نگرش فلسفی به علت و معلول نیست بلکه متناسب‌سازی شایسته‌سالارانه میان آورده و ستانده و نیازها در نظام پرداخت است. این سنجه رابطه معناداری با عدالت‌ورزی دارد و برای آن عناصر مؤثر زیادی از آیات و روایات می‌توان استنباط کرد. به‌طورکلی، گونه‌های آورده و ستانده و نیازها مرور خواهند شد.

آورده و ستانده: در راستای تأمین اهداف، قوانین و مقررات نظام پرداخت باید به‌گونه‌ای باشد که همگونی عادلانه و رعایت امانت‌داری در کانون توجه قرار گیرد و این یکی از مؤلفه‌های اساسی عدالت توزیعی از منظر قرآن کریم است (نساء: ۵۸). از این آیه استفاده می‌شود که بر پایه عدالت، تناسب، سنخیت و امانت‌داری به‌طور بایسته در هر زمینه‌ای رعایت شود. بر همین اساس، پیامبران و پیشوایان پاک، همیشه حامی عدالت بوده و آن را در سرلوحه برنامه‌های خود قرار داده‌اند. به نظر می‌آید یکی از نمونه‌های قرآنی عدالت توزیعی، گفتارهای شعیب خطیب الانبیاء است. التزام به رعایت چنین عدالتی در همه پیمان‌ها و سنجیدنی‌ها و دوری گزیدن از هرگونه تبهکاری از آیات و روایات به دست می‌آید و یک نمونه «...أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ...» (هود: ۸۵) است. نمونه دیگر، اقدام و عمل پیامبر ﷺ در سال فتح مکه درباره زنی از قریش است که دزدی کرده بود و باوجود اصرار بزرگان قریش بر عدم اجرای حد الهی، قاطعانه حد را جاری ساخت و فرمود عامل تباهی و انحطاط گذشتگان این بود که حدود عادلانه را تنها درباره ضعیف‌ها اجرا کردند و افراد دارای نفوذ و قدرت در امان بودند: «...إِنَّمَا هَلَكَ مَنْ كَانَ قَبْلَكُمْ بِمِثْلِ هَذَا كَانُوا يُقِيمُونَ الْحُدُودَ عَلَى ضَعْفَانِهِمْ وَيَتْرَكُونَ أَقْوِيَاءَهُمْ» (بروجردی، ۱۳۸۶: ۵۰۸/۳۰).

از این آموزه‌ها نتیجه می‌گیریم که نظام پرداخت باید بر پایه باور و عمل و هزینه از حیث کمیت و کیفیت و تناسب و سنخیت، ارزش‌گذاری شود. مطالعات نشان می‌دهد آنچه در مدیریت رایج مورد توجه قرار می‌گیرد عمل و برآیند آن است؛ اما از منظر قرآن، به حُسن فاعلی (هدف و انگیزه) و حُسن فعلی (کار و رفتار) باید توجه شود و این از «أَمِنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ» به دست می‌آید. بر اساس فقه اسلامی، اگر به نیروی کار به دلایلی مانند نیازمندی، جهل به قانون، ارزش کار و غیره پرداختی کمتر و غیرعادلانه صورت گیرد، مدیر و صاحب‌کار مدیون است و باید به میزان حق واقعی پرداخت نماید. این از آیه «لَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ» (هود: ۸۴) استفاده می‌شود؛ چراکه اطلاق شامل هر نوع بی‌عدالتی در حوزه‌های کار فکری و عضلانی می‌شود. در این زمینه از «مَنْ أَحْسَنَ الْكِفَايَةَ اسْتَحَقَّ الْوَلَايَةَ» (لیثی، ۱۳۷۶: ۴۳۹) و آموزه‌های نامه ۵۳ نهج البلاغه نیز می‌توان بهره گرفت. بر همین مبنا امام خمینی (آیین انقلاب، ۱۳۷۳:

۳۸۳، ۴۳۴، ۴۰۹، ۴۵۸، ۴۶۰؛ اخلاق کارگزاران، بی تا، ۱۲-۱۴) و امام خامنه‌ای (حاتمی و رحمانی، ۱۳۹۱: ۳۸۵-۳۹۰) و شهید مطهری (۱۳۶۸: ۴۷-۷۸) بیانات مبسوطی دارند. همچنین از آیات ۱-۱۱-سوره مؤمنون و آیات ۶۳-۷۰ سوره فرق، با نگرش معنوی نکات دقیقی به دست می‌آید. علاوه بر آن، در ماده ۳۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در باب تناسب و سنخیت مزد و پاداش آمده است: «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد، باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت... ممنوع است».

بی‌گمان، مطالب بیان‌شده به‌خوبی نشان می‌دهند که اهتمام به عدالت توزیعی در همه زمینه‌ها از جمله تناسب و سنخیت میان آورده به سازمان و ستانده از آن، ضرورت دارد؛ زیرا نهادینه‌سازی آن، موجب حاکم‌سازی قانون الهی و ایجاد روابط سالم و برانگیختن به تلاش در راستای اهداف است. با این نگرش، حق هر صاحب حقی به او می‌رسد و هیچ زورمندی نمی‌تواند در سایه زور و نفوذ از چنگ عدالت بگریزد و برآیند نهایی آن، سیر در مسیر کمال و سربلندی است.

نیازها: خردورزی در باب فهم سلسله نیازها و رابطه و آمیزه آن‌ها در شرایط مختلف، عنصر اساسی در کسب رضایت سرمایه انسانی است و بر همین اساس باید در طراحی نظام، به آن‌ها اهتمام جدی داشت؛ چراکه تأمین درست نیازها در تقویت قوای روحی و جسمی و جهت‌دهی کار و رفتار در راستای بهره‌گیری مطلوب از منابع و امکانات، نقش بسیار مؤثر و کارایی دارد. در این خصوص از گزاره‌های دینی زیادی می‌توان استفاده کرد و به نظر می‌آید حدیث «ثَلَاثَةُ أَشْيَاءَ يَحْتَاجُ النَّاسُ طُرُقاً إِلَيْهَا، الْأَمْنُ وَالْعَدْلُ وَالْخِصْبُ» (ابن‌شعبه، ۱۴۰۴: ۳۲۰) یکی از جامع‌ترین بیان‌ها است. از این فرمایش امام صادق علیه‌السلام استفاده می‌شود که هر انسانی نیازمند «امنیت»، «عدالت» و «رفاه و آسایش» است. در برخی از کشورها، گونه‌هایی از امنیت و رفاه وجود دارد؛ اما عدالت به معنای دقیق کلمه که بسان آب‌وهوا نیاز زندگی انسانی است، آن‌گونه که باید باشد، نیست. در این پژوهش، تأمین عادلانه نیازها که رابطه مستقیم با عدالت دارد، از دو منظر (اولیه و ثانویه) بررسی خواهد شد.

یکم: نیازهای اولیه

منظور نیازهای زیستی مانند نیاز به تغذیه، مسکن، محیط کار مناسب و دیگر ضرورت‌های فیزیولوژی و عناصر مؤثر در حفظ حیات و رفع تنگدستی است. این خواسته‌ها جنبه همگانی دارند و همه مردم به آن‌ها با شدت و ضعف بر اساس سنت‌های اجتماعی نیازمندند. به‌عنوان نمونه، اگر در جامعه‌ای رسم بر این باشد که دو یا چهار مرتبه غذا صرف شود، سیستم بدن خود را آن‌گونه تنظیم می‌کند. این نیازها دارای سه ویژگی اساسی «عدم آموزش‌پذیری»، «عمومیت داشتن» و «یکسان عمل کردن» هستند (رضائیان، ۱۳۸۷: ۱۰۵).



یافته‌ها حاکی از آن است که نیازهای اولیه به‌طور غریزی انسان را به کار و رفتار تأمین‌کننده خواسته‌ها برمی‌انگیزانند و رابطه معناداری با نظام پرداخت دارند. پایه‌ای‌ترین دلیل آن است که اگر هر فردی به‌گونه‌ای شفاف و عادلانه از نظام پرداخت درک داشته باشد، از توانایی‌ها و امکانات با شیوه درست در راستای انجام کار بایسته و زاینده باهدف تأمین خواسته‌ها و رسیدن به رشد و ارتقا بهره می‌گیرد. از سوی دیگر، به اقتضای بُعد جسمی و محدودیت‌های زمینی، اگر نیازهای ضروری تأمین نشود، در فکر و اندیشه اختلال پدید می‌آید و سلامت و صلابت از جهات مختلف در معرض تهدید قرار می‌گیرد. این نیازها از جهات مختلف قابل طرح و تبیین هستند و در این پژوهش تنها نیازهای تغذیه‌ای و تأمین مسکن مدنظر است.

تأمین نیازهای تغذیه‌ای: به نظر می‌آید فهم درست میزان وابستگی کار و تلاش با تغذیه و معیشت می‌تواند راهگشا و سیر دهنده در مسیر رشد و کمال باشد. برای درک بایسته تأثیر و تأثر متقابل جامع‌نگرانه می‌توان از گزاره‌های نقلی و نیز سیره عملی پیشوایان پاک بهره گرفت و به چند نمونه اشاره می‌شود. آموزه‌های وحیانی به این رهنمون‌اند که هر موجود زنده‌ای از آب پدید آمده است ﴿جَعَلْنَا مِنَ الْمَاءِ كُلَّ شَيْءٍ حَيٍّ﴾ (انبیاء: ۳۰) و پیامبران مانند دیگر انسان‌ها از کالبدی آفریده شده‌اند که نیاز به تغذیه دارند (انبیاء: ۸). این آیات به‌روشنی می‌رسانند که همه انسان‌ها، نیازمند تغذیه و دارای جهاز هضم و دفع هستند. در آیه دیگر آمده است که خداوند دریا را رام و مستخر انسان کرد تا از گوشت تازه و زینت‌آلات آن بهره‌گیرد (نحل: ۱۴) و در آیه دیگر به این اشاره شده که خدا به مردم میوه و گوشت مورد علاقه داده تا تقویت شوند (طور: ۲۲).

علاوه بر آیات، از متن و محتوای احادیث به این نتیجه می‌رسیم که اگر نان نباشد نماز اقامه نمی‌شود و روزه گرفته نمی‌شود و دیگر واجبات شرعی بجا آورده نمی‌شود! (... فَلَوْ لَا الْخُبْزُ مَا صَلَّيْنَا وَ لَا صُمْنَا وَ لَا أَذَّيْنَا فَرَائِضَ رَبِّنَا) (کلینی، ۱۴۰۷: ۷۳/۵). از این آموزه‌ها می‌فهمیم که نماز ستون دین و نان ستون نماز است و لازمه دین‌داری و عمل به وظایف، و فقر قرین کفر است: «كَادَ الْفَقْرُ أَنْ يَكُونَ كُفْرًا» (کلینی، ۱۴۰۷: ۳۰۷/۲).

امام صادق علیه السلام زندگی را وابسته به تغذیه و تأمین نان معرفی کرده است: «اعْلَمْ يَا مُفَضَّلُ أَنَّ رَأْسَ مَعَاشِ الْإِنْسَانِ وَ حَيَاتِهِ الْخُبْزُ...» (مفضل، بی تا، ۸۷). به هر روی، مقصود آن است که برای تحقق عملی حق و عدل، تأمین نیازهای اولیه ضروری است و این باید در نظام پرداخت عادلانه در کانون توجه قرار گیرد.

تأمین مسکن: از اقتضانات زندگی مطلوب، برخورداری از مسکن مناسب و آسودگی سرمایه انسانی از این جهت مانند تغذیه و معیشت است (سبحانی، بی تا، ۴۴۷-۴۴۹). قرآن کریم به این مهم در آیاتی تأکید کرده (بقره: ۲۴۶؛ حج: ۴۰؛ یونس: ۹۳) و به طور مشخص خانه‌ها را مایه آرامش معرفی کرده است: «وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ بُيُوتِكُمْ سَكَنًا...» (نحل: ۸۰). در آیه ۲۷ نور، بهره‌مندی از مسکن مناسب حق بدیهی و طبیعی بیان شده و بر همین اساس نباید به خانه‌های دیگران بدون اذن وارد شد: «لَا تَدْخُلُوا بُيُوتًا غَيْرَ بُيُوتِكُمْ...». به این نگرش قرآن پایه در بنده اول ماده ۱۱ میثاق بین‌المللی حقوق بشر توجه داده شده و آمده است: «دولت‌های عضو این میثاق، حق داشتن یک زندگی با معیارهای قابل قبول برای هر فرد و خانواده‌اش را که شامل خوراک و پوشاک و مسکن و ادامه بهبود شرایط زندگی است، به رسمیت می‌شناسد». و در اصل ۳۱ قانون جمهوری اسلامی ایران آمده است: «داشتن مسکن متناسب با نیاز، حق هر خانواده ایرانی است. دولت موظف است با رعایت اولویت برای نیازمندان و کارگران، زمینه اجرای این اصل را فراهم کند».

مهم این است که در قرآن پیش از این‌ها به مسئله توجه شده و در کتب روایی و فقه اسلامی درباره داشتن مسکن مناسب و... بحث‌های ظریف و دقیق و مستوفی وجود دارد (باب تجمل و اظهار النعمه، باب اللباس و مسکن، باب سعه...). عصاره آموزه‌های وحیانی (اعراف: ۲۶) و پاسخ امام صادق علیه السلام به سفیان ثوری و دیگران «مَرَّ سَفِيَانٌ... كَانَ رَسُولُ اللَّهِ فِي زَمَانٍ قَثِيرٍ مُفْتِرٍ... إِنَّ الدُّنْيَا بَعْدَ ذَلِكَ أَوْحَتْ...» (کلینی، ۱۴۰۷: ۴۴۲/۶) و نیز شاخص‌های زندگی زمانه امیر بیان علی علیه السلام در کوفه «...كَانَ عَلِيٌّ فِي زَمَانٍ يَسْتَقِيمُ... يَتَخَذُ مَسْكَنًا وَ مَرْكَبًا...» (ابن‌ابی‌الحدید، ۱۴۰۴: ۱۵۶/۱۶) این است که هر زمانه‌ای اقتضانات خودش را دارد و تأمین نیازها به تناسب اقتضانات موجب رهایی از بدفهمی و بدرفتاری است. اهتمام به این مسئله در نظام پرداخت، نقش تعیین‌کننده‌ای در تحقق عدالت و رسیدن به کارایی دارد.

دوم: نیازهای ثانویه

این نیازها پوشیده و پنهان‌تر از نیازهای اولیه هستند؛ زیرا بیش از آن‌که نشان‌دهنده نیازهای جسمی باشند، بیانگر نیازهای فکری و روانی‌اند. از این رو بسیاری از آن‌ها وقتی انسان رشد کرد ایجاد می‌شوند. رقابت، احترام به خود، وظیفه‌شناسی، خودنمایی، بخشندگی، احساس تعلق و تبادل مهرورزی از نمونه‌های نیازهای ثانویه هستند. این نیازها به دلیل طبیعتی که دارند تلاش‌های مدیران را برای ایجاد انگیزه با مشکل مواجه می‌سازند؛ زیرا هر عملی را که مدیران انجام می‌دهند بر نیازهای ثانویه تأثیر می‌گذارد. این نیازها نه تنها متفاوت‌تر از نیازهای اولیه‌اند بلکه گاه به صورت متضاد در دو شخص بروز



می‌کنند؛ زیرا ممکن است فردی نیاز به خودنمایی داشته باشد و دیگری به فروتنی! به‌هرروی این نیازها غالباً نامرئی و اثرگذار بر منطق و هیجان و دارای عمل دسته‌جمعی هستند و این ویژگی‌ها روشن می‌سازند که برانگیختن افراد از این طریق کار پیچیده‌ای است؛ چراکه نیروها نارضایتی خود را غالباً در اموری بروز می‌دهند که تشخیص آسان‌تر دارد. به‌عنوان نمونه از کمی دستمزد می‌گویند ولی بسیاری از مشاجرات مربوط به آن نیست و برآوردن تقاضای دستمزد، نارضایتی اساسی را برطرف نمی‌کند (رضائیان، ۱۳۸۷: ۱۰۵-۱۰۶). باری، ظرفیت پردازش آن در اندازه یک کار تحقیقی مستوفی است، از این رو تنها به نیازهای رفاهی و خودشکوفایی اشاره می‌گردد.

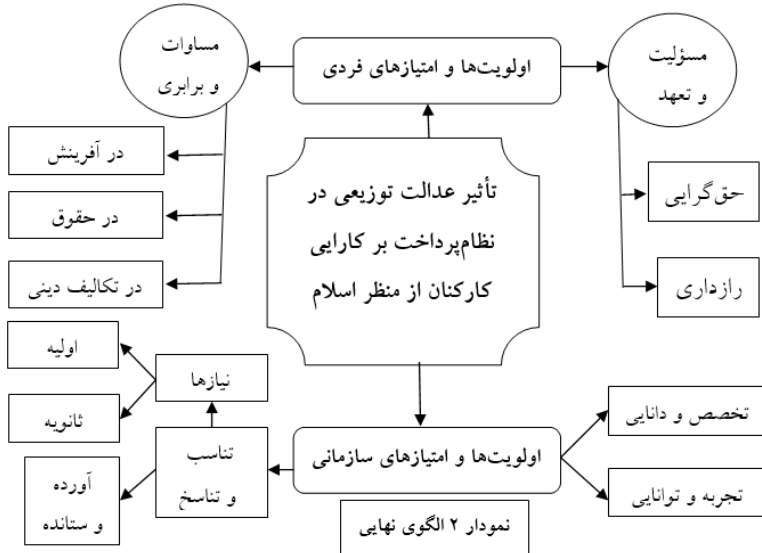
نیازهای رفاهی: منظور نیازهای مربوط به ساختار اجتماعی، تعلق و پذیرش در گروه‌های گوناگون است. لازمه آن داشتن روابط معنادار با دیگران و احساس شخصیت و احترام داشتن به خود و منزلت اجتماعی با ارزیابی مثبتی بر واقعیت است. به‌عبارت‌دیگر، منظور احساس مفید بودن و تأثیرگذاری رفتاری و محیطی است (رضائیان، ۱۳۸۷: ۱۰۹). در این خصوص از حدیث امام صادق عَلَيْهِ السَّلَامُ که خواسته‌های انسان را به پنج دسته تقسیم کرده، می‌توان بهره گرفت. از این حدیث به‌دست می‌آید که انسان به اندیشه‌ورزی و روحیه متعادل و متعالی نمی‌رسد مگر این‌که پنج خواسته او تأمین باشد و اگر یکی از آن‌ها نباشد، زندگی ناقص و بستر دل مشغولی فراهم است. آن پیشوای پاک، نخستین خواسته و نیاز را سلامتی و تندرستی «فَأَوْلُهَا صِحَّةُ الْبَدَنِ»، دومی را امنیت «وَالثَّانِيَةُ الْأَمْنُ»، سومی را گسترده‌گی معیشت و درآمد مناسب «وَالثَّالِثَةُ السَّعَةُ فِي الرِّزْقِ»، چهارمی را ارتباطات مفید و مؤثر داشتن «وَالرَّابِعَةُ الْأَنْبِيَسُ الْمُوَافِقُ...» و پنجمی را آرامش روحی و فراهم‌ساز بقیه می‌داند «وَالْخَامِسَةُ وَهِيَ تَجَمُّعُ هَذِهِ الْخِصَالِ، الدَّعَةُ» (صدوق، ۱۳۶۲: ۱/۲۸۴). بی‌تردید از «السَّعَةُ فِي الرِّزْقِ» و «الْأَنْبِيَسُ الْمُوَافِقُ» نیازهای رفاهی و اجتماعی به دست می‌آید و باید در نظام پرداخت برای رسیدن به کارایی در کانون توجه قرار گیرند.

نیازهای خود شکوفایی: خودشکوفایی بیانگر گرایش بنیادی آدمی به عینیت‌بخشی توانایی‌های بالقوه و ذاتی از طریق به‌کارگیری تجربه‌ها و برانگیزاننده‌های درونی و بیرونی در راستای نیل به مطلوب است. در این خصوص، از آیات بیانگر مغرور شدن و دل‌فریبی دنیا «...عَرَّتْهُمْ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا...» (انعام: ۷۰) می‌توان بهره گرفت. در دیگر آموزه‌ها نیز تأکید شده است که انسان خود می‌داند مبرا از ناخوبی نیست (یوسف: ۵۳) و کمال آدمی در آن است که بر مبنای سرشت خود به شکوفایی برسد (شمس: ۸).

از منظر اسلام، هدف از خودشکوفایی چیست و چگونه می‌توان پرده‌های جهل و غرور و پندارهای ناصواب را زدود و شعاع‌های نور حقیقت را تاباند و خطاها و لغزش‌ها را با اتکا به تکیه‌گاه مطمئن از

بین برد و با سیر در مسیر صلاح و فلاح به خودشکوفایی واقعی رسید؟ نیازمند پژوهشی در مقیاس کلان است؛ اما جان کلام این است که نیازهای خودشکوفایی مربوط به آنچه فرد می تواند بشود و باید بشود است. این نیازها با بهره گیری از ظرفیت ها و استعدادها پنهان آدمی تأمین می شوند و هم از حیث مادی و هم از جهت معنوی، نقش مؤثری در ایجاد ارتباطات اثربخش و تقویت سلامت جسمی و روانی دارند.

به نظر می آید در این خصوص رساترین نمونه آن آیات سوره فرقان (۶۳-۷۷) باشد؛ زیرا در این آیات تصویری از سیرت انسان کامل و نشانه های شایستگی ارائه شده است. اساسی ترین معیارهای مطرح شده در این آیات، آشکارسازی متانت و فروتنی در جزئی ترین رفتارها و سیر بر مبنای سرشت است (فرقان: ۶۳). از منظر قرآن، پیشه کردن بردباری، سلامت نفس، جواب و عتاب مؤدبانه، از دیگر مؤلفه های خودشکوفایی است (فرقان: ۷۲؛ قصص: ۵۵). همچنین رعایت عدالت در معیشت (فرقان: ۶۷)، از بین بردن ریشه های بدی و نابسامانی های اندیشه ای، انگیزه ای و رفتاری (فرقان: ۶۸؛ جن: ۱۸)، پیشه کردن عفت و پاکی (فرقان: ۶۸ و نور: ۲ و...)، رهاسازی خود از آلودگی های روانی و اجتناب از حضور در اجتماع های معصیت زا (فرقان: ۶۹-۷۱) و همچنین پرهیز از کارهای بیهوده (فرقان: ۷۲) و پایش در آیات آفاقی و انفسی (فصلت: ۵۳) و فقرزدایی معقول (کلینی، ۱۴۰۷: ۲۸۶/۶؛ وسائل، حر عاملی، ۱۳۵۶: ۴۸۷/۲۱) از دیگر مؤلفه های تعیین کننده است و باید در نظام پرداخت عادلانه قرآن بنیان به آن ها توجه جدی جهت رسیدن به کارایی و بهره وری داشت.





نتیجه گیری

هدف اساسی کشف مدل تأثیر عدالت توزیعی در نظام پرداخت بر کارایی کارکنان از منظر قرآن کریم بود. در راستای نیل به این هدف، مدل شبکه‌ای ارائه شد و داده‌ها بر مبنای امتیازها و اولویت‌های فردی و سازمانی بررسی شدند. یافته‌ها نشان داد تأثیر عدالت توزیعی در نظام پرداخت بر کارایی نیروی انسانی، از دو حیث، مثبت و مستقیم است.

از حیث فردی، سنجۀ مساوات با مؤلفه‌های برابری ذاتی، حقوق اجتماعی و تکالیف سعادت‌آفرین و در تعهدمندی حق‌گرایی و رازداری؛ تأثیرگذارترین موارد هستند. از بُعد سازمانی، تخصص، تجربه، سابقه، تناسب و تناسخ اساسی‌ترین سنجه‌ها هستند. همچنین مشخص شد که مؤلفه‌های تکنون بخش آن، رعایت تناسب آورده و ستانده و تأمین نیازهای اولیه و ثانویه و فقرزدایی موجه است.

نتایج نهایی نشان داد که در نظام پرداخت عادلانه، حقوق، مزایا و تسهیلات باید با میزان تلاش و توان، سطح و سختی کار، حفظ کرامت و رفع تبعیض‌ها انطباق داده شوند. همچنین به دست آمد که طراحی نظام پرداخت بر مبنای نگرش دادگرایانه قرآن‌بنیان، موجب تقویت انگیزه برای انجام کارها به شکل کارا، رسیدن به رضایت شغلی، رفع مشکلات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و تأمین نیازهای مادی و معنوی بوده و این نشان‌دهنده تمایز اساسی پژوهش با یافته‌ها و نتایج کارهای پیشین است.

ره‌آورد بنا و بنیادین آن که از منظر قرآن عملیاتی‌سازی عدالت توزیعی در نظام پرداخت، نقش بسیار مؤثری در از بین بردن توزیع‌های تبعیضی، کاهش رفتارهای انحرافی و تبعات توجیه‌های غیرمنصفانه دارد. از دیگر ره‌آوردهای تأثیرگذار آن است که با نگرش قرآن‌بنیان، تنها حضور فیزیکی ملاک قرار نمی‌گیرد و این توجیه‌ها را بی‌اثر می‌سازد و پرداخت‌ها را بر اساس کار، خدمات و آورده‌ها در ابعاد گوناگون، منطقی و منصفانه تنظیم می‌کند و منجر به کسب رضایت و افزایش منزلت شایسته‌سالارانه در سازمان‌ها می‌شود.

از مهم‌ترین برجستگی‌ها و امتیازهای پژوهش این است که عدالت ذیل نظام پرداخت دیده نشده بلکه یکی از بنیان‌های حیاتی لحاظ شده و با این رویکرد، مبانی، معیارها و مؤلفه‌های عدالت توزیعی کشف و تبیین شده است.

پیشنهاد: از آنجاکه عدالت سازمانی دارای سه گونه محوری است و در این پژوهش تنها رابطه عدالت توزیعی با کارایی کارکنان از منظر قرآن کریم در نظام پرداخت به واکاوی گرفته شد، برای ارائه پژوهش جامع و فراگیر در حوزه عدالت سازمانی، تحقیق در موضوع‌های «تبیین تأثیر عدالت رویه‌ای در نظام پرداخت بر کارایی کارکنان از منظر قرآن» و «تبیین تأثیر عدالت مرآوده‌ای در نظام پرداخت بر کارایی کارکنان از منظر قرآن» پیشنهاد می‌شود.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه.
۳. آلوسی، سید محمود، روح المعانی، بیروت، دارالکتب العلمیه ۱۴۱۵.
۴. الوانی، سیدمهدی و حمید کاظمی، نظام‌های حقوق و دستمزد، برای دانشجویان رشته مدیریت، نشر مؤلف ۱۳۸۰.
۵. ابن عاشور، محمد بن طاهر، التحرير و التنوير، بی‌جا، بی‌تا.
۶. ابن بابویه صدوق، محمد، الخصال، قم، جامعه مدرسین ۱۳۶۲.
۷. ابن کثیر دمشقی، اسماعیل، تفسیر القرآن، بیروت، دار الکتب العلمیه ۱۴۱۹.
۸. بروجردی، حسین، جامع‌آحادیث، تهران، فرهنگ سبز ۱۳۸۶.
۹. کلینی، محمد، الکافی، تهران، دار الکتب الاسلامیه ۱۴۰۷.
۱۰. کاظمی، حمید، مدیریت امور کارکنان، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۸۰.
۱۱. کراچکی، علی، معدن الجواهر، تهران، المكتبة المرتضوية ۱۳۵۳.
۱۲. صدوق، محمد، من لایحضره الفقیه، قم، جامعه مدرسین ۱۴۱۳.
۱۳. سبحانی، جعفر، مبانی حکومت اسلامی، قم، کتابخانه امیرالمؤمنین، بی‌تا.
۱۴. سبحانی، جعفر، تفسیر سوره فرقان، قم، بوستان کتاب ۱۳۸۰.
۱۵. سید قطب، ابراهیم شاذلی، فی ظلال القرآن، بیروت- قاهره، دارالشروق ۱۴۱۲.
۱۶. سید جوادین، سیدرضا، مرور جامع بر مفاهیم اساسی نظریه‌های مدیریت و سازمان، تهران، نگاه دانش ۱۳۸۸.
۱۷. رضائیان، علی، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران، سمت ۱۳۸۹.
۱۸. رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت ۱۳۸۸.
۱۹. ماتانا، پاتریک، فرهنگ فراگیر دانش مدیریت، ترجمه، سهراب خلیلی شورنی، تهران، هما ۱۳۸۴.
۲۰. مورهد، گرین، رفتار سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، نشر مروارید، بی‌تا.
۲۱. مطهری، مرتضی، عدل الهی، قم، انتشارات صدرا، چاپ هفدهم ۱۳۸۰.
۲۲. مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، تهران، دار الکتب الاسلامیه ۱۳۷۴.
۲۳. مستغیث، حمید، محاسبات حقوق و دستمزد، تبریز، گنج‌حضور ۱۳۹۸.
۲۴. طباطبایی، سیدمحمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، قم، جامعه مدرسین حوزه علمیه ۱۴۱۷.
۲۵. طبری، محمد، جامع‌البیان فی تفسیر القرآن، بیروت، دار المعرفه ۱۴۱۲.
۲۶. طبرسی، فضل بن حسن، مجمع‌البیان، تهران، ناصرخسرو ۱۳۲۷.
27. Bench, S., Day, T., "The user experience of critical care discharges: a metasynthesis of qualitative research", International journal of nursing studies, 47(4): 487-499, p488 2010.
28. Morgan, D. L., "Practical Strategies for Combining Qualitative and Quantitative Methods: Applications to Health Research", Qualitative Health Research, 8(3): 362-376 1998.



References

1. *The Noble Quran*.
2. *Nahj al-Balāghah (The Peak of Eloquence)*.
3. Ālūsī, Sayyid Maḥmūd, *Rūḥ al-Ma'ānī (The Spirit of Meanings)*, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmīyah (House of Scientific Books), 1415 AH (1994 CE).
4. Alvānī, Sayyid Maḥdī and Ḥamīd Kāzīmī, *Nizām-hā-yi Huqūq va Dastmuzd (Systems of Rights and Wages)*, For Students of Management, Tehran: Nashr-i Mu'allif (Author Publications), 1380 SH (2001 CE).
5. Bench, S., Day, T., "The user experience of critical care discharges: a metasynthesis of qualitative research", *International journal of nursing studies*, 47(4): 487-499, p488 2010.
6. Burūjirdī, Ḥusayn, *Jāmi' Aḥādīth (The Comprehensive Collection of Hadiths)*, Tehran: Farhang-i Sabz (Green Culture Publications), 1386 SH (2007 CE).
7. Ibn 'Āshūr, Moḥammad ibn Ṭāhir, *Al-Tahrīr wa al-Tanwīr (The Liberation and Enlightenment)*, n.p., n.d.
8. Ibn Bābawayh Ṣadūq, Moḥammad, *Al-Khiṣāl (The Traits)*, Qom: Jāmi'ah-yi Mudarrīsīn (Society of Seminary Teachers), 1362 SH (1983 CE).
9. Ibn Kathīr Dimashqī, Ismā'īl, *Tafsīr al-Qur'ān (The Interpretation of the Quran)*, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmīyah (House of Scientific Books), 1419 AH (1998 CE).
10. Karājīkī, 'Alī, *Ma'dan al-Jawāhir (The Mine of Jewels)*, Tehran: Al-Maktabah al-Murtaḍawīyah (Murtadawiyah Library), 1353 SH (1974 CE).
11. Kāzīmī, Ḥamīd, *Mudīrīyat-i Umūr-i Kārkunān (Human Resource Management)*, Tehran: Markaz-i Āmūzish-i Mudīrīyat-i Duvlatī (Center for Management Education), 1380 SH (2001 CE).
12. Kulaynī, Moḥammad, *Al-Kāfī (The Sufficient)*, Tehran: Dār al-Kutub al-Islāmīyah (Islamic Books Publishing House), 1407 AH (1986 CE).
13. Makārim Shīrāzī, Nāṣir, *Tafsīr-i Nimūnah (The Example Commentary)*, Tehran: Dār al-Kutub al-Islāmīyah (Islamic Books Publishing House), 1374 SH (1995 CE).
14. Māntānā, Pātrik, *Farhang-i Farāgīr-i Dānish-i Mudīrīyat (Comprehensive Dictionary of Management Knowledge)*, Translated by Sohrāb Khalīlī Shūrīnī, Tehran: Humā (Homa Publications), 1384 SH (2005 CE).
15. Morgan, D. L., "Practical Strategies for Combining Qualitative and Quantitative Methods: Applications to Health Research", *Qualitative Health Research*, 8(3): 362-376 1998.
16. Mūrhed, Grīfīn, *Raftār-i Sāzmānī (Organizational Behavior)*, Translated by Sayyid Maḥdī Alvānī and Ghulām Riḍā Ma'mārzādah, Tehran: Nashr-i Murvārīd (Morvarid Publications), n.d.
17. Mustaghīth, Ḥamīd, *Muḥāsabat-i Huqūq va Dastmuzd (Payroll Calculations)*, Tabriz: Ganj-i Huḍūr (Ganj-e Hozour Publications), 1398 SH (2019 CE).
18. Muṭahharī, Murtaḍā, *'Adl-i Ilāhī (Divine Justice)*, Qom: Intishārāt-i Ṣadrā (Sadra Publications), 17th Edition, 1380 SH (2001 CE).

19. Riḍā'īyān, 'Alī, *Intizār-i 'Adālat va 'Adālat dar Sāzmān (The Expectation of Justice and Justice in Organizations)*, Tehran: SAMT, 1389 SH (2010 CE).
20. Riḍā'īyān, 'Alī, *Mabānī-yi Sāzmān va Mudīrīyat (The Foundations of Organization and Management)*, Tehran: SAMT, 1388 SH (2009 CE).
21. Şabḥānī, Ja'far, *Mabānī-yi Ḥukūmat-i Islāmī (The Foundations of Islamic Government)*, Qom: Kitābkhānah-yi Amīr al-Mu'minīn (Amir al-Mu'minin Library), n.d.
22. Şabḥānī, Ja'far, *Tafsīr-i Sūrah-yi Furqān (The Interpretation of Surah al-Furqān)*, Qom: Būstān-i Kitāb (Bustan-e Ketab Publications), 1380 SH (2001 CE).
23. Şadūq, Moḥammad, *Man Lā Yaḥḍuruh al-Faqīh (For Whom There Is No Jurist Present)*, Qom: Jāmi'ah-yi Mudarrisīn (Society of Seminary Teachers), 1413 AH (1992 CE).
24. Sayyid Jawādīn, Sayyid Riḍā, *Murūr-i Jāmi' bar Mafāhīm-i Asāsī-yi Naẓarīyah-hā-yi Mudīrīyat va Sāzmān (A Comprehensive Review of the Basic Concepts of Management and Organizational Theories)*, Tehran: Niḡāh-i Dānish (Negah-e Danesh Publications), 1388 SH (2009 CE).
25. Sayyid Quṭb, Ibrāhīm Shādhilī, *Fī Zilāl al-Qur'ān (In the Shade of the Quran)*, Beirut-Cairo: Dār al-Shurūq (House of the East), 1412 AH (1992 CE).
26. Ṭabarī, Moḥammad, *Jāmi' al-Bayān fī Tafsīr al-Qur'ān (The Comprehensive Clarification in the Interpretation of the Quran)*, Beirut: Dār al-Ma'rifah (House of Knowledge), 1412 AH (1992 CE).
27. Ṭabarsī, Faḍl ibn Ḥasan, *Majma' al-Bayān (The Collection of Clarifications)*, Tehran: Nāşir Khusraw (Naser Khosrow Publications), 1327 SH (1948 CE).
28. Ṭabātabā'ī, Sayyid Moḥammad Ḥusayn, *Al-Mīzān fī Tafsīr al-Qur'ān (The Balance in the Interpretation of the Quran)*, Qom: Jāmi'ah-yi Mudarrisīn-i Ḥawzah-yi 'Ilmīyah (Society of Seminary Teachers of Qom), 1417 AH (1996 CE).