

تطبیق دیدگاه ملاصدرا و فارابی درباره عدالت با مفهوم عدالت سازمانی در مدیریت

۱. زینب صدقاتیان*: گروه علوم انسانی (معارف)، دانشگاه ملی مهارت، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: zeinab.sagvand@yahoo.com

چکیده

عدالت یکی از بنیادی‌ترین مفاهیم در فلسفه، اخلاق و مدیریت است که در تنظیم روابط انسانی، تخصیص منابع و مسئولیت‌ها، و ایجاد محیط کاری منصفانه نقش حیاتی دارد. این مطالعه به تحلیل و تطبیق دیدگاه دو فیلسوف اسلامی برجسته، ابونصر فارابی و ملاصدرا، با مفهوم عدالت سازمانی در مدیریت می‌پردازد. فارابی عدالت را به عنوان اصل سامان‌دهنده جامعه و مدینه فاضله مطرح می‌کند و بر نقش شایستگی، جایگاه مناسب و هماهنگی میان اجزای جامعه در تحقق سعادت جمعی تأکید دارد. از سوی دیگر، ملاصدرا عدالت را در سطح اعتدال درونی، کمال اخلاقی و رشد انسانی تحلیل می‌کند و تأکید دارد که مدیر عادل کسی است که نه تنها قوانین را رعایت می‌کند، بلکه از نظر اخلاقی و وجودی متعادل باشد. ترکیب این دو دیدگاه، الگویی چندبعدی از عدالت سازمانی ارائه می‌دهد که شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی می‌شود و هم ساختار، هم فرایند و هم ابعاد اخلاقی و انسانی سازمان را پوشش می‌دهد. این مطالعه نشان می‌دهد که بهره‌گیری از پشتوانه‌های فلسفی اسلامی می‌تواند عدالت سازمانی را فراتر از ادراک رفتاری کارکنان و معیارهای کمی ببرد و به چارچوبی اخلاقی، انسانی و هدفمند تبدیل کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که سازمان عادل سازمانی است که در آن توزیع نقش‌ها، تصمیم‌گیری‌ها، تعاملات و فرهنگ سازمانی همگی در خدمت کرامت انسانی و خیر مشترک قرار دارند و مدیریت با شفافیت، انصاف و حکمت عملی اجرا می‌شود.

کلیدواژگان: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، فلسفه اسلامی، فارابی، ملاصدرا

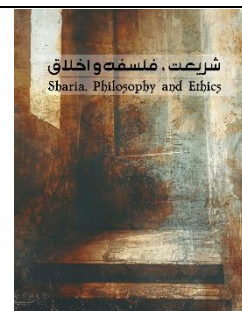
شیوه استناددهی: صدقاتیان، زینب. (۱۴۰۴). تطبیق دیدگاه ملاصدرا و فارابی درباره عدالت با مفهوم عدالت سازمانی در مدیریت. *فلسفه و اخلاق*، ۳(۵)، ۲۰-۱.

تاریخ ارسال: ۲۲ شهریور ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۵ آذر ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۲۲ آذر ۱۴۰۴

تاریخ چاپ: ۱ دی ۱۴۰۴



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.



A Comparative Analysis of Mulla Sadra's and Al-Farabi's Views on Justice with the Concept of Organizational Justice in Management

I. Zeinab Sedaghatian*: Department of Humanities, National University of Skills (NUS), Tehran, Iran

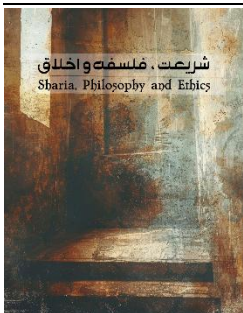
*Corresponding Author's Email: zeinab.sagvand@yahoo.com

Abstract

Justice is a fundamental concept in philosophy, ethics, and management, playing a critical role in regulating human relationships, allocating resources and responsibilities, and creating fair work environments. This study analyzes and compares the perspectives of two prominent Islamic philosophers, Al-Farabi and Mulla Sadra, with the concept of organizational justice in management. Al-Farabi conceptualizes justice as the principle that organizes society and the virtuous city, emphasizing competence, proper placement, and harmony among societal components to achieve collective well-being. In contrast, Mulla Sadra interprets justice at the level of inner equilibrium, ethical perfection, and human development, asserting that a just leader not only follows rules but is morally and existentially balanced. Combining these perspectives provides a multidimensional model of organizational justice, encompassing distributive, procedural, interactional, and informational justice, addressing structural, procedural, and ethical-human dimensions of organizations. The study shows that incorporating Islamic philosophical foundations can extend organizational justice beyond employee perceptions and quantitative measures into an ethical, human-centered, and goal-oriented framework. Findings indicate that a just organization is one in which role allocation, decision-making, interactions, and organizational culture collectively serve human dignity and the common good, with management executed transparently, fairly, and wisely.

Keywords: *Organizational justice, Distributive justice, Procedural justice, Interactional justice, Islamic philosophy, Al-Farabi, Mulla Sadra*

How to cite: Sedaghatian, Z. (2025). A Comparative Analysis of Mulla Sadra's and Al-Farabi's Views on Justice with the Concept of Organizational Justice in Management. *Sharia, Philosophy and Ethics*, 3(5), 1-15.



Submit Date: 13 September 2025

Revise Date: 06 December 2025

Accept Date: 13 December 2025

Publish Date: 22 December 2025



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Extended Abstract

Justice has been one of the most fundamental concepts in the history of human thought, spanning philosophy, ethics, politics, and management. In both classical and contemporary traditions, justice serves as the organizing principle that defines relationships among individuals, allocates rights and responsibilities, and establishes fairness in social and organizational systems. In the Islamic philosophical tradition, justice is not merely a social or legal construct but is deeply rooted in metaphysical, ethical, and human developmental considerations. Al-Farabi conceptualized justice as the principle that ensures harmony in society and enables the collective pursuit of happiness, emphasizing the alignment of individual roles with their abilities, virtues, and societal positions (2). According to Al-Farabi, an ideal society or polity is one where justice permeates the distribution of roles and responsibilities, aligning each individual's contribution with the greater societal good (3). This perspective provides a framework for organizational justice, suggesting that fairness is not only about material distribution but also about meaningful placement, role alignment, and purposeful engagement within organizational structures (17). In contemporary management, organizational justice has been examined as a multidimensional construct that includes distributive, procedural, interactional, and informational justice, affecting employee satisfaction, motivation, commitment, and performance (6-8). However, most contemporary studies approach organizational justice through psychological and behavioral lenses, often overlooking the philosophical and ethical dimensions emphasized by classical Islamic thinkers (9). Integrating these philosophical perspectives provides a richer, more comprehensive understanding of justice in organizations, encompassing structural, procedural, and existential dimensions. The present study aims to compare Mulla Sadra's and Al-Farabi's views on justice with the concept of organizational justice in management to highlight the theoretical potential of Islamic philosophy for contemporary organizational theory.

Al-Farabi's conceptualization of justice emphasizes societal harmony, appropriate role allocation, and collective well-being. He argues that justice is not merely adherence to rules but the realization of societal coordination, where each individual operates according to their capability and virtue to contribute to the overall happiness of the community (2). In his vision of the virtuous city, justice ensures that the society functions as an integrated whole, where misalignment or misallocation of roles leads to societal dysfunction (3). This vision parallels distributive justice in contemporary organizations, which focuses on the fairness of resource, reward, and responsibility allocation. By integrating Al-Farabi's perspective with organizational justice, one can argue that fair allocation involves not only material rewards but also meaningful roles, opportunities for development, and recognition of employee contributions (15). Furthermore, Al-Farabi underscores the centrality of leadership in the realization of justice, emphasizing that rulers must possess wisdom, virtue, and the capacity to guide society toward collective good (3). Translating this to modern management, leaders are not just executors of policies but are responsible for coordinating organizational resources, ensuring role alignment, and facilitating employee growth and engagement (18). Therefore, Al-Farabi's framework provides a philosophical foundation for understanding structural and distributive justice in contemporary organizations. Mulla Sadra extends the concept of justice beyond societal structures to encompass existential, ethical, and personal dimensions. In his transcendent philosophy, justice is intimately connected with the equilibrium of the soul, ethical moderation, and the actualization of human potential (4). Justice is realized when the various faculties of the human soul—reason, desire, and will—function in balanced harmony, guided by wisdom and ethical discernment (5). Applied to management, this perspective emphasizes the moral and existential qualities of organizational leaders, suggesting that justice cannot be fully implemented through rules and procedures alone but requires ethical awareness, moral character, and the cultivation of virtue among decision-makers (21). An organizational leader, from a Sadrian perspective, is just not merely by complying with formal

regulations but through inner moral equilibrium, fairness in judgment, and ethical conduct toward subordinates. This approach aligns with contemporary literature on ethical leadership and virtue-based management, which argues that organizational justice depends critically on the ethical character of those in positions of authority (19).

The convergence of Al-Farabi's structural and societal approach with Mulla Sadra's existential and ethical approach offers a multidimensional framework for organizational justice. Structural justice encompasses fair distribution of roles, responsibilities, and rewards, procedural justice concerns the fairness and transparency of decision-making processes, interactional justice emphasizes respectful and ethical interpersonal interactions, and informational justice involves honesty and clarity in communication (7, 20). Al-Farabi's emphasis on role alignment and societal order informs both distributive and procedural justice, ensuring that organizational roles and outcomes are aligned with the broader objectives and collective good. Mulla Sadra's focus on moral development, equilibrium, and human dignity informs interactional and informational justice, ensuring that relationships, communication, and leadership practices uphold the ethical and existential dimensions of fairness (4). By integrating these perspectives, organizations can achieve justice that is not only structural and procedural but also ethical, moral, and developmental, aligning organizational objectives with human potential and dignity.

The practical implications of this integrated framework are significant for modern organizational design and management. In hiring, promotion, and reward systems, criteria should reflect both competence and ethical integrity, ensuring that personnel are positioned according to both ability and virtue (2, 5). Decision-making procedures should be transparent, participatory, and subject to appeal, reflecting procedural fairness and ensuring trust in organizational processes (20). Leadership development should focus not only on managerial skills but also on moral and ethical cultivation, enhancing leaders' ability to act justly in complex and dynamic environments (18). Organizational culture should be nurtured to promote respect, trust, ethical conduct, and collective responsibility, reflecting interactional justice and aligning with human dignity (23). Information management should prioritize transparency, clarity, and honest communication, embodying informational justice and supporting ethical decision-making throughout the organization (7). By implementing such principles, organizations can move beyond compliance-based justice to a philosophy-informed, ethically grounded practice that integrates structural, procedural, and existential dimensions.

Moreover, the integration of Al-Farabi and Mulla Sadra's perspectives allows for the reconciliation of organizational cohesion with human dignity in culturally and ethically diverse environments. Modern organizations often contain individuals with varying cultural backgrounds, personal values, skills, and expectations. Al-Farabi's emphasis on the alignment of individuals with organizational purpose and collective good ensures structural cohesion, whereas Mulla Sadra's emphasis on ethical development and respect for human potential ensures that this cohesion does not suppress individual dignity or moral agency (24). Such an integrated approach is particularly relevant for knowledge-based, educational, governmental, and cultural organizations, where human capital is central, and justice must account for both operational efficiency and human flourishing. The philosophical grounding in Islamic thought provides a unique, contextually resonant framework for integrating structural, procedural, interactional, and informational justice into a coherent organizational philosophy (16).

In conclusion, the comparative analysis of Al-Farabi and Mulla Sadra demonstrates that organizational justice is best understood as a multidimensional construct that encompasses structural, procedural, ethical, and existential components. Organizations are just when they ensure equitable role distribution, transparent and participatory decision-making, respectful and ethical interpersonal interactions, and honest and clear information dissemination, all while fostering the moral development, dignity, and potential of their members. By drawing on the philosophical insights of Al-Farabi and Mulla Sadra, contemporary management can design

organizations that are not only efficient and functional but also ethically grounded, human-centered, and capable of fostering both individual and collective flourishing. This integrated perspective transcends purely behavioral or compliance-based approaches, offering a robust theoretical and practical foundation for achieving justice in complex, modern organizational contexts.

عدالت از بنیادی‌ترین مفاهیمی است که در تاریخ اندیشه انسانی، همواره در مرز میان فلسفه، اخلاق، سیاست، جامعه‌شناسی و مدیریت قرار گرفته است. هیچ نظام اجتماعی، سیاسی یا سازمانی را نمی‌توان بدون نوعی تصور از عدالت پایدار دانست؛ زیرا عدالت همان اصلی است که نسبت میان انسان‌ها، جایگاه‌ها، حقوق، تکالیف، امتیازات، پاداش‌ها و مسئولیت‌ها را معنادار می‌سازد. در سنت فلسفی یونان، عدالت نه تنها به معنای رعایت حق دیگران، بلکه به معنای هماهنگی میان اجزای نفس و جامعه فهم می‌شد؛ چنان‌که در سنت ارسطویی، عدالت با فضیلت، اعتدال، استحقاق و سامان اخلاقی زندگی جمعی پیوند دارد (1). این نگاه فضیلت‌محور بعدها در سنت فلسفه اسلامی، به‌ویژه در اندیشه فیلسوفانی مانند فارابی و ملاصدرا، صورتی عمیق‌تر و الهیاتی‌تر یافت. در این سنت، عدالت صرفاً یک قرارداد اجتماعی یا سازوکار حقوقی نیست، بلکه جلوه‌ای از نظم عقلانی، اخلاقی و وجودی عالم است که در زندگی فردی، اجتماعی و سیاسی انسان باید متجلی شود.

فارابی یکی از نخستین فیلسوفان مسلمان است که عدالت را در پیوند با نظم مدنی، سعادت، فضیلت و ساختار جامعه مطلوب تحلیل می‌کند. در اندیشه او، جامعه انسانی زمانی به کمال نزدیک می‌شود که میان اجزای آن نوعی هماهنگی عقلانی برقرار باشد و هر فرد، متناسب با استعداد، شایستگی و مرتبه خود، در جایگاه مناسب قرار گیرد (2). فارابی در تصویر خود از مدینه فاضله، عدالت را نه صرفاً توزیع برابر امکانات، بلکه قرار گرفتن هر جزء در نسبت صحیح با کل اجتماعی می‌داند؛ از این منظر، عدالت اصل سامان‌دهنده رابطه میان فرد و جامعه است (3). چنین برداشتی از عدالت می‌تواند برای مدیریت سازمانی نیز اهمیت فراوان داشته باشد، زیرا سازمان نیز مانند مدینه، مجموعه‌ای از نقش‌ها، وظایف، سلسله‌مراتب، هدف‌ها، منابع و روابط انسانی است. اگر در سازمان، افراد در جایگاه نامتناسب قرار گیرند، شایستگی‌ها نادیده گرفته شود، پاداش‌ها بی‌ارتباط با عملکرد توزیع گردد، یا تصمیم‌گیری‌ها فاقد عقلانیت و انصاف باشد، نظم سازمانی دچار اختلال می‌شود و اعتماد، تعهد و انگیزش کارکنان کاهش می‌یابد.

در کنار فارابی، ملاصدرا عدالت را در افقی هستی‌شناختی، اخلاقی و انسان‌شناختی می‌فهمد. در حکمت متعالیه، عدالت با اعتدال قوای نفس، حرکت انسان به سوی کمال، هماهنگی میان ظاهر و باطن، و تحقق مرتبه‌ای متعادل از وجود انسانی ارتباط دارد (4). از نگاه صدرایی، انسان موجودی در حال شدن است و عدالت در وجود او زمانی تحقق می‌یابد که قوای گوناگون نفس، یعنی عقل، غضب، شهوت و اراده، در نسبتی متوازن و تابع عقل قرار گیرند (5). این فهم از عدالت برای مدیریت بسیار مهم است، زیرا مدیر عادل تنها کسی نیست که قواعد رسمی سازمان را رعایت می‌کند، بلکه کسی است که در سطح شخصیت، قضاوت، تصمیم‌گیری و تعامل انسانی نیز به نوعی تعادل و حکمت دست یافته است. بنابراین، عدالت سازمانی در پرتو اندیشه ملاصدرا می‌تواند از سطح فرایندهای اداری فراتر رود و به مسئله اخلاق مدیریتی، کرامت انسانی، رشد کارکنان و تعالی سازمانی پیوند بخورد.

در مدیریت معاصر، عدالت سازمانی یکی از مفاهیم اصلی در تحلیل رفتار کارکنان و کیفیت روابط سازمانی است. پژوهش‌های کلاسیک عدالت سازمانی نشان داده‌اند که کارکنان فقط به میزان دریافتی‌ها و پاداش‌ها توجه نمی‌کنند، بلکه نسبت میان تلاش و پاداش، انصاف در رویه‌های تصمیم‌گیری، احترام در تعاملات مدیریتی و شفافیت اطلاعاتی نیز برای آنان اهمیت دارد (6). در این چارچوب، عدالت سازمانی معمولاً در قالب عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی بررسی می‌شود (7). عدالت توزیعی ناظر به منصفانه بودن نتایج، پاداش‌ها، حقوق، فرصت‌ها و منابع است؛ عدالت رویه‌ای به منصفانه بودن فرایندهای تصمیم‌گیری مربوط می‌شود؛ عدالت تعاملی به کیفیت رفتار میان مدیران

و کارکنان اشاره دارد؛ و عدالت اطلاعاتی با صداقت، توضیح‌پذیری و شفافیت تصمیم‌ها ارتباط دارد. این ابعاد در مدیریت معاصر، پیامدهای مهمی برای رضایت شغلی، عملکرد، اعتماد، انگیزش و تعهد سازمانی دارند (8).

با وجود اهمیت گسترده نظریه‌های عدالت سازمانی، بخش مهمی از ادبیات مدیریت معاصر، عدالت را عمدتاً در چارچوبی روان‌شناختی، رفتاری یا کارکردی تحلیل کرده است. در چنین رویکردی، عدالت بیشتر از آن جهت اهمیت می‌یابد که موجب افزایش بهره‌وری، کاهش تعارض، بهبود انگیزش یا ارتقای عملکرد می‌شود (9). این نگاه اگرچه برای فهم رفتار سازمانی ضروری است، اما ممکن است لایه‌های عمیق‌تر اخلاقی، فلسفی و انسان‌شناختی عدالت را نادیده بگیرد. سازمان فقط محیطی برای تولید، تصمیم‌گیری و توزیع منابع نیست، بلکه فضایی انسانی است که در آن کرامت، اعتماد، مسئولیت، فضیلت و معنا شکل می‌گیرد. از این رو، پیوند دادن مفهوم عدالت سازمانی با سنت فلسفی اسلامی می‌تواند افق تازه‌ای برای فهم مدیریت عادلانه فراهم کند. آثاری که به اخلاق اسلامی و مدیریت پرداخته‌اند نیز نشان می‌دهند که مفاهیمی مانند امانت، انصاف، مسئولیت، مشورت، خیر عمومی و رعایت کرامت انسانی، ظرفیت بالایی برای بازخوانی اخلاق مدیریتی دارند (10, 11).

از سوی دیگر، نظریه‌های معاصر عدالت نیز می‌توانند در گفت‌وگو با فلسفه اسلامی قرار گیرند. برای نمونه، نظریه عدالت رالز بر انصاف، ساختار بنیادین جامعه و تنظیم عادلانه نهادها تأکید دارد (12). این نگاه، با وجود تفاوت‌های مبنایی، می‌تواند در سطح ساختاری با دیدگاه فارابی درباره نظم مدینه و جایگاه افراد در کل اجتماعی مقایسه شود. همچنین تأکید رالز بر کثرت‌گرایی و عقلانیت عمومی در جامعه سیاسی، امکان گفت‌وگو با پرسش‌های مربوط به عدالت در سازمان‌های متنوع و چندفرهنگی را فراهم می‌کند (13). در مقابل، دیدگاه‌هایی مانند نظریه استحقاق نوزیک بر مالکیت، آزادی فردی و مشروعیت انتقال منابع تأکید می‌کنند (14)، در حالی که رویکردهای توزیعی و اجتماعی عدالت، مانند کارهای دویچ، بر معیارهای نیاز، برابری و استحقاق در توزیع منابع تمرکز دارند (15). این تنوع نظری نشان می‌دهد که عدالت سازمانی را نمی‌توان به یک معیار واحد تقلیل داد، بلکه باید آن را در پیوند با ساختار، اخلاق، فرهنگ، نقش، شایستگی و تعامل انسانی تحلیل کرد.

ضرورت این مقاله از آنجا ناشی می‌شود که میان فلسفه اسلامی و مدیریت معاصر هنوز گفت‌وگویی نظام‌مند و عمیق درباره عدالت سازمانی شکل نگرفته است. بسیاری از پژوهش‌های مدیریتی، عدالت را به شاخص‌های رفتاری و ادراکی کارکنان محدود می‌کنند، در حالی که فلسفه اسلامی می‌تواند مبانی عمیق‌تری درباره ماهیت انسان، غایت سازمان، فضیلت مدیر، نظم اجتماعی و کرامت کارکنان ارائه دهد (16). به‌ویژه فارابی و ملاصدرا، هر یک از زاویه‌ای متفاوت، ظرفیت نظری مهمی برای بازاندیشی عدالت سازمانی دارند. فارابی عدالت را در سطح نظم مدنی، تقسیم کار، شایستگی و سعادت جمعی توضیح می‌دهد؛ ملاصدرا عدالت را به اعتدال وجودی، کمال نفس، اخلاق و حرکت انسان به سوی تعالی پیوند می‌زند. بنابراین، ترکیب این دو دیدگاه می‌تواند الگویی چندبعدی از عدالت سازمانی فراهم کند که هم ساختاری و عقلانی است و هم اخلاقی و انسانی. هدف این مقاله، تطبیق دیدگاه ملاصدرا و فارابی درباره عدالت با مفهوم عدالت سازمانی در مدیریت و تبیین ظرفیت‌های نظری این دو فیلسوف برای بازخوانی عدالت در سازمان‌های معاصر است.

مبانی نظری عدالت در اندیشه فارابی

فارابی عدالت را در بستری می‌فهمد که در آن انسان موجودی اجتماعی، غایت‌مند و نیازمند همکاری با دیگران برای رسیدن به سعادت است. او جامعه را صرفاً مجموعه‌ای از افراد مستقل و پراکنده نمی‌داند، بلکه آن را کلی منظم می‌فهمد که اجزای آن باید در نسبت هماهنگ با یکدیگر قرار گیرند (2). در این نظام فکری، عدالت نه یک حکم فرعی، بلکه اصل تنظیم‌کننده زندگی مدنی است. مدینه فاضله فارابی زمانی تحقق می‌یابد که هدف مشترک جامعه، یعنی سعادت، بر تمام روابط و ساختارها حاکم باشد و هر فرد در جایگاهی قرار گیرد که متناسب با استعداد و کارکرد اوست

(3). از این منظر، عدالت با نظم، هماهنگی، فضیلت و غایت‌مندی ارتباط دارد. عدالت یعنی هر چیز و هر کس در جای مناسب خود قرار گیرد، هر فرد نقشی متناسب با توان و شایستگی خود داشته باشد، و کل جامعه به سوی خیر مشترک هدایت شود.

یکی از عناصر اصلی اندیشه فارابی درباره عدالت، پیوند عدالت با سعادت است. سعادت در فلسفه فارابی غایتی فردی و جمعی است؛ انسان به تنهایی نمی‌تواند به کمال نهایی برسد و برای تحقق استعدادهای خود نیازمند جامعه و همکاری مدنی است (17). بنابراین، عدالت در جامعه فارابی نه فقط به معنای جلوگیری از ظلم، بلکه به معنای فراهم کردن شرایطی است که افراد بتوانند در مسیر کمال و سعادت قرار گیرند. اگر جامعه به گونه‌ای سازمان یابد که استعدادهای افراد سرکوب شود، نقش‌ها بر اساس روابط غیرعقلانی توزیع گردد، یا قدرت به دست افراد فاقد فضیلت و حکمت بیفتد، چنین جامعه‌ای از عدالت فاصله گرفته است. این معنا برای سازمان‌های معاصر نیز قابل تأمل است؛ زیرا سازمان عادل سازمانی نیست که فقط حقوق کارکنان را به‌موقع پرداخت کند، بلکه سازمانی است که امکان رشد، مشارکت، شکوفایی و ایفای نقش شایسته را برای اعضای خود فراهم می‌سازد.

در اندیشه فارابی، رئیس مدینه فاضله جایگاهی محوری در تحقق عدالت دارد. او باید واجد عقل، فضیلت، حکمت، قدرت تشخیص خیر عمومی و توان هدایت جامعه باشد (3). این ویژگی‌ها نشان می‌دهد که عدالت در نگاه فارابی به رهبری عادلانه وابسته است. رهبر عادل کسی نیست که صرفاً قدرت اداری یا سیاسی دارد، بلکه کسی است که می‌تواند میان اجزای جامعه هماهنگی ایجاد کند، استعدادها را بشناسد، نقش‌ها را به‌درستی توزیع کند و جامعه را به سوی خیر مشترک هدایت نماید. این نگاه با مباحث معاصر اخلاق رهبری قابل مقایسه است؛ زیرا در ادبیات رهبری اخلاقی نیز تأکید می‌شود که رهبر باید علاوه بر مهارت تصمیم‌گیری، واجد مسئولیت اخلاقی، صداقت، انصاف و توجه به پیامدهای انسانی تصمیم‌های خود باشد (18). از این رو، نظریه فارابی می‌تواند مبنایی فلسفی برای فهم رهبری عادلانه در سازمان فراهم کند.

عدالت فارابی، برخلاف برخی برداشت‌های سطحی از عدالت، مساوات مکانیکی نیست. او معتقد است افراد از نظر استعداد، ظرفیت، دانش، توانایی و نقش اجتماعی با یکدیگر تفاوت دارند و عدالت زمانی تحقق می‌یابد که این تفاوت‌ها در ساختار اجتماعی به‌درستی شناخته و تنظیم شوند (2). این نکته به مفهوم عدالت توزیعی در مدیریت نزدیک است؛ زیرا عدالت توزیعی نیز الزاماً به معنای برابری مطلق نیست، بلکه به معنای تناسب میان سهم افراد و معیارهایی مانند تلاش، عملکرد، نیاز یا استحقاق است (15). اگر در یک سازمان، کارکنانی با سطح تلاش و شایستگی متفاوت پاداشی یکسان دریافت کنند، ممکن است عدالت ادراک شده تضعیف شود؛ همان‌گونه که اگر تفاوت‌ها بر اساس روابط شخصی، تبعیض، قدرت غیررسمی یا ملاحظات غیرحرفه‌ای تعیین شود، بی‌عدالتی پدید می‌آید. بنابراین، از منظر فارابی، عدالت سازمانی باید بر شناخت درست تفاوت‌ها و تنظیم عقلانی نقش‌ها و پاداش‌ها استوار باشد.

در مدینه فاضله فارابی، تقسیم کار و توزیع نقش‌ها امری تصادفی یا صرفاً اقتصادی نیست، بلکه ریشه در ماهیت اجتماعی انسان و ضرورت همکاری برای تحقق خیر مشترک دارد. هر فرد وظیفه‌ای دارد که در نسبت با کل معنا می‌یابد و ارزش هر نقش به سهم آن در تحقق سعادت عمومی وابسته است (17). این نگاه می‌تواند در سازمان معاصر به این معنا تفسیر شود که هیچ شغل یا منصبی نباید صرفاً بر اساس جایگاه سلسله‌مراتبی ارزش‌گذاری شود، بلکه باید نسبت آن با هدف کلی سازمان و کرامت انسانی صاحب نقش مورد توجه قرار گیرد. در مدیریت امروز، وقتی کارکنان احساس کنند نقش آنان در کل سازمان معنادار است، تعهد و انگیزش آنان تقویت می‌شود (9). از این منظر، عدالت فارابی نه تنها به توزیع منابع، بلکه به توزیع معنا و منزلت نیز مربوط می‌شود.

فارابی همچنین عدالت را در پیوند با فضیلت می‌فهمد. جامعه عادل، جامعه‌ای است که فضیلت در آن ارزش بنیادین دارد و قدرت، ثروت یا شهرت جایگزین حکمت و اخلاق نمی‌شود (2). این نکته برای مدیریت معاصر اهمیت زیادی دارد، زیرا بسیاری از بحران‌های سازمانی از گسست میان

کارایی و فضیلت ناشی می‌شوند. سازمان ممکن است از نظر اقتصادی موفق باشد، اما اگر در آن تبعیض، تحقیر، فساد، بی‌اعتمادی، پنهان کاری و سوءاستفاده از قدرت وجود داشته باشد، نمی‌توان آن را سازمانی عادل دانست. در نظریه‌های اخلاق سازمانی نیز تأکید می‌شود که سازمان‌ها فقط ساختارهای فنی یا اقتصادی نیستند، بلکه نهادهایی اخلاقی‌اند که تصمیم‌های آنان بر شخصیت، روابط و زندگی انسان‌ها اثر می‌گذارد (19). بنابراین، اندیشه فارابی می‌تواند مدیریت را از سطح تکنیک‌های کنترل و بهره‌وری به سطح حکمت عملی و فضیلت نهادی ارتقا دهد.

از دیدگاه فارابی، بی‌عدالتی زمانی رخ می‌دهد که نظم طبیعی و عقلانی جامعه مختل شود. این اختلال ممکن است در سطح رهبری، توزیع نقش‌ها، هدف‌های جمعی یا اخلاق عمومی رخ دهد. اگر رهبری جامعه به دست افراد نادان یا فاقد فضیلت بیفتد، اگر افراد شایسته کنار گذاشته شوند، اگر هدف جامعه از سعادت به منفعت محدود تقلیل یابد، یا اگر قدرت بر عقلانیت غلبه کند، عدالت از میان می‌رود (3). در سازمان نیز همین منطبق قابل مشاهده است. سازمانی که در آن انتصاب‌ها بر اساس رابطه‌گرایی انجام می‌شود، معیارهای ارزیابی مبهم است، مدیران پاسخ‌گو نیستند و کارکنان در تصمیم‌ها مشارکت ندارند، از عدالت فاصله می‌گیرد. عدالت سازمانی در چنین وضعی فقط با اصلاح پرداخت‌ها حاصل نمی‌شود، بلکه نیازمند بازسازی ساختار قدرت، نظام تصمیم‌گیری، فرهنگ سازمانی و معیارهای شایستگی است.

اندیشه فارابی به‌ویژه برای تحلیل عدالت رویه‌ای در سازمان‌ها ظرفیت دارد. عدالت رویه‌ای به این پرسش می‌پردازد که تصمیم‌ها چگونه گرفته می‌شوند، آیا قواعد تصمیم‌گیری ثابت و بی‌طرفانه‌اند، آیا افراد امکان اظهار نظر دارند، و آیا فرایندها قابل توضیح و اصلاح هستند (20). در نگاه فارابی، چون جامعه باید با عقل و حکمت اداره شود، رویه‌های تصمیم‌گیری نیز باید تابع عقلانیت، خیر عمومی و فضیلت باشند. تصمیمی که حتی نتیجه‌ای مطلوب داشته باشد، اگر از مسیر فریب، تحقیر، تبعیض یا خودکامگی به دست آید، با عدالت فارابی سازگار نیست. این نکته در سازمان‌ها اهمیت عملی دارد؛ زیرا کارکنان گاهی حتی تصمیم‌های نامطلوب را می‌پذیرند، اگر احساس کنند فرایند تصمیم‌گیری منصفانه، شفاف و محترمانه بوده است. در نتیجه، عدالت فارابی را می‌توان مبنایی برای دفاع از رویه‌های عاقلانه، مشارکتی و پاسخ‌گو در مدیریت دانست.

در نهایت، عدالت در اندیشه فارابی را می‌توان نوعی عدالت ساختاری و غایت‌محور دانست. ساختاری است، زیرا به نظم نقش‌ها، جایگاه‌ها و مناسبات اجتماعی توجه دارد؛ و غایت‌محور است، زیرا همه این مناسبات را در نسبت با سعادت و خیر مشترک می‌سنجد. این برداشت از عدالت، برای مدیریت سازمانی بسیار ارزشمند است؛ زیرا سازمان عادل باید هم ساختارهای منصفانه داشته باشد و هم هدفی انسانی و اخلاقی را دنبال کند. اگر سازمان فقط کارایی را دنبال کند و نسبت خود را با خیر انسانی فراموش کند، از منظر فارابی دچار نقص بنیادین می‌شود. بنابراین، فارابی به ما امکان می‌دهد که عدالت سازمانی را نه فقط به‌عنوان ادراک کارکنان از انصاف، بلکه به‌عنوان کیفیت عقلانی و اخلاقی کل سازمان بفهمیم؛ کیفیتی که در توزیع نقش‌ها، انتصاب مدیران، هدف‌گذاری، فرهنگ سازمانی و نسبت سازمان با خیر عمومی آشکار می‌شود.

مبانی نظری عدالت در اندیشه ملاصدرا

ملاصدرا عدالت را در افقی وسیع‌تر از روابط اجتماعی و سیاسی تحلیل می‌کند و آن را با حقیقت وجود، حرکت انسان به سوی کمال، اعتدال قوای نفس و هماهنگی میان مراتب وجودی پیوند می‌دهد. در حکمت متعالیه، انسان موجودی ثابت و بسته نیست، بلکه حقیقتی پویا و در حال شدن است که از طریق حرکت جوهری، معرفت، عمل اخلاقی و تهذیب نفس می‌تواند به مراتب بالاتر کمال برسد (4). بر این اساس، عدالت قبل از آنکه یک قاعده بیرونی باشد، حالتی درونی و وجودی است. انسانی که در درون خود گرفتار افراط، تفریط، خودخواهی، غضب بی‌مهار، میل سلطه‌جویانه یا غفلت از عقل است، حتی اگر در ظاهر قوانین را رعایت کند، نمی‌تواند به معنای عمیق کلمه عادل باشد. این نگرش برای مدیریت بسیار مهم است،

زیرا رفتار عادلانه مدیران فقط محصول آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها نیست، بلکه به کیفیت شخصیت، قضاوت اخلاقی و تعادل درونی آنان نیز وابسته است.

در نگاه ملاصدرا، عدالت با اعتدال قوای نفس ارتباط مستقیم دارد. انسان دارای قوای گوناگونی است و هرگاه این قوا تحت هدایت عقل قرار گیرند و از افراط و تفریط دور شوند، شخصیت عادل شکل می‌گیرد (5). این معنا به سنت فضیلت‌گرایی اخلاق نزدیک است، زیرا در اخلاق فضیلت نیز عدالت بخشی از ساختار شخصیت اخلاقی انسان است و نمی‌توان آن را فقط به رفتارهای پراکنده یا اطاعت از قواعد فروکاست (21). از منظر صدرایی، مدیر عادل کسی است که در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، نه اسیر خشم می‌شود، نه تابع منفعت شخصی، نه گرفتار تعصب گروهی، و نه تسلیم فشارهای بیرونی. چنین مدیری می‌تواند میان اقتدار و رحمت، قانون و انعطاف، نظم و کرامت، و کارایی و انسانیت تعادل برقرار کند. بنابراین، عدالت سازمانی در سطح صدرایی، با پرورش شخصیت اخلاقی مدیران و کارکنان ارتباط دارد.

یکی از وجوه مهم عدالت در حکمت متعالیه، پیوند آن با کمال انسانی است. ملاصدرا انسان را موجودی می‌داند که می‌تواند از سطح حیات مادی و غریزی فراتر رود و به مرتبه عقلانی و معنوی برسد (4). در این چارچوب، عدالت فقط به تنظیم روابط بیرونی محدود نیست، بلکه زمینه‌ای برای رشد وجودی انسان است. سازمان نیز اگر از این منظر دیده شود، صرفاً محل انجام کار، دریافت حقوق یا اجرای دستور نیست؛ بلکه محیطی است که می‌تواند به رشد یا سقوط اخلاقی انسان‌ها کمک کند. سازمانی که در آن تحقیر، تبعیض، رقابت ناسالم، ترس، پنهان‌کاری و بی‌اعتمادی حاکم است، نه تنها از نظر مدیریتی ناکارآمد است، بلکه مانع رشد انسانی اعضای خود می‌شود. در مقابل، سازمان عادل می‌تواند فضایی برای مسئولیت‌پذیری، اعتماد، یادگیری، احترام و تعالی اخلاقی فراهم سازد (16).

عدالت صدرایی از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که میان فرد، سازمان و غایت انسانی پیوند برقرار می‌کند. در مدیریت رایج، عدالت سازمانی اغلب به ادراک کارکنان از انصاف در پرداخت، ارتقا، ارزیابی عملکرد و رفتار مدیران محدود می‌شود (7). این سطح البته بسیار مهم است، اما از منظر ملاصدرا کافی نیست. پرسش عمیق‌تر این است که آیا سازمان انسان را به سوی کمال، مسئولیت، عقلانیت و اخلاق سوق می‌دهد یا او را به ابزاری برای تولید، رقابت و اطاعت صرف تبدیل می‌کند. این پرسش با بحث‌های معاصر درباره اخلاق سازمانی نیز هم‌هنگام است؛ زیرا سازمان‌ها در شکل دادن به شخصیت اخلاقی افراد نقش دارند و نمی‌توان مسئولیت اخلاقی را فقط به انتخاب‌های فردی فروکاست (19). بنابراین، عدالت سازمانی باید هم در ساختارها و هم در فرهنگ اخلاقی سازمان تحقق یابد.

در حکمت متعالیه، عدالت با معرفت نیز پیوند دارد. انسان عادل کسی است که حقیقت امور را درست‌تر می‌شناسد و بر اساس این شناخت، در مقام عمل به تعادل می‌رسد (5). این نکته در مدیریت به مسئله تصمیم‌گیری حکیمانه مربوط می‌شود. تصمیم عادلانه، تصمیمی نیست که صرفاً مطابق با مقررات رسمی باشد، بلکه باید مبتنی بر شناخت دقیق شرایط، فهم تفاوت‌های انسانی، سنجش پیامدها و توجه به خیر عمومی سازمان باشد. برای مثال، در ارزیابی عملکرد کارکنان، عدالت فقط به استفاده از فرم‌های یکسان وابسته نیست؛ بلکه مدیر باید شرایط واقعی کار، محدودیت‌ها، تلاش‌ها، زمینه‌های فرهنگی و امکانات متفاوت کارکنان را نیز در نظر گیرد. این نگاه با نظریه قابلیت‌های نوسام نیز از جهتی قابل مقایسه است، زیرا آن نظریه بر امکان‌های واقعی انسان برای شکوفایی و زندگی شایسته تأکید می‌کند (22). از منظر صدرایی نیز عدالت باید به رشد واقعی انسان و فعلیت‌یابی ظرفیت‌های او توجه داشته باشد.

ملاصدرا عدالت را در نسبت میان ظاهر و باطن نیز قابل فهم می‌سازد. ممکن است سازمانی در ظاهر دارای قوانین منظم، آیین‌نامه‌های اخلاقی، نظام پرداخت رسمی و ساختارهای ارزیابی باشد، اما در باطن آن تبعیض، بی‌اعتمادی، ترس، قدرت‌طلبی یا بی‌احترامی جریان داشته باشد. در چنین حالتی، عدالت صوری وجود دارد، اما عدالت حقیقی محقق نشده است. این تمایز برای عدالت سازمانی اهمیت فراوان دارد، زیرا ادراک کارکنان

از عدالت فقط تابع متن قوانین نیست، بلکه به تجربه زیسته آنان از رفتار مدیران، فضای ارتباطی و صداقت سازمان مربوط است (23). اگر مدیران به ظاهر از عدالت سخن بگویند، اما در تصمیم‌ها و تعاملات خود بی‌طرفی، احترام و صداقت نداشته باشند، کارکنان دچار بی‌اعتمادی می‌شوند. عدالت صدرایی سازمان را به هماهنگی میان ادعا و عمل، قانون و اخلاق، ظاهر و باطن فرامی‌خواند.

در اندیشه ملاصدرا، کرامت انسان نیز جایگاهی مهم دارد، زیرا انسان به اعتبار مرتبه وجودی و ظرفیت کمال‌پذیری خود، موجودی صرفاً ابزاری نیست. هر فرد در سازمان، پیش از آنکه کارمند، مدیر، کارشناس یا نیروی اجرایی باشد، انسانی دارای شأن اخلاقی و امکان رشد وجودی است. این نگاه با اخلاق کسب‌وکار اسلامی نیز هم‌خوانی دارد، زیرا در آن بر امانت‌داری، انصاف، مسئولیت در برابر خداوند و رعایت حق انسان‌ها تأکید می‌شود (10). در چنین چارچوبی، عدالت تعاملی اهمیت ویژه پیدا می‌کند. مدیر عادل باید با کارکنان با احترام، صداقت و ادب رفتار کند، تصمیم‌ها را توضیح دهد، از تحقیر و تبعیض پرهیزد و شأن انسانی افراد را حتی در موقعیت‌های تعارض یا ارزیابی منفی حفظ کند. این بعد از عدالت با نظریه‌های معاصر عدالت تعاملی نیز ارتباط دارد، زیرا کیفیت رفتار بین‌فردی مدیران یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری احساس عدالت است (6). از منظر ملاصدرا، عدالت همچنین با مسئولیت اخلاقی ارتباط دارد. انسان چون دارای عقل، اختیار و قابلیت کمال است، نسبت به اعمال خود مسئول است. در سازمان، این مسئولیت فقط متوجه کارکنان پایین‌دست نیست، بلکه مدیران، سیاست‌گذاران و رهبران سازمانی مسئولیت بیشتری دارند، زیرا تصمیم‌های آنان بر زندگی شغلی، روانی و اجتماعی دیگران اثر می‌گذارد. ادبیات رهبری اخلاقی نیز بر همین نکته تأکید می‌کند که رهبری بدون مسئولیت اخلاقی می‌تواند به سلطه، سوءاستفاده از قدرت و تخریب اعتماد تبدیل شود (18). در نگاه صدرایی، قدرت مدیریتی اگر با تهذیب نفس، حکمت و عدالت همراه نباشد، خطرناک است؛ زیرا قدرت می‌تواند میل‌های نفسانی انسان را تقویت کند. بنابراین، یکی از لوازم عدالت سازمانی، تربیت اخلاقی مدیران و ایجاد سازوکارهایی است که قدرت را پاسخ‌گو، شفاف و محدود به خیر سازمانی کند.

عدالت صدرایی به فرهنگ سازمانی نیز قابل تعمیم است. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، معانی، باورها و هنجارهایی است که رفتار اعضا را جهت می‌دهد. اگر فرهنگ سازمانی بر رقابت ناسالم، پنهان‌کاری، ترس از خطا، اطاعت کورکورانه یا موفقیت به هر قیمت استوار باشد، عدالت به‌سختی در آن پایدار می‌ماند. در مقابل، فرهنگی که بر اعتماد، گفت‌وگو، مسئولیت، یادگیری و کرامت انسانی تأکید دارد، زمینه تحقق عدالت را فراهم می‌کند. نقش فرهنگ در رفتار سازمانی و تفاوت‌های فرهنگی در برداشت از عدالت، در مطالعات مدیریت نیز اهمیت زیادی دارد (24). از منظر ملاصدرا، فرهنگ عادلانه فرهنگی است که انسان را به سوی اعتدال، معرفت و کمال سوق دهد، نه اینکه او را در سطح منفعت، رقابت و خودمحوری نگه دارد.

در نهایت، عدالت در اندیشه ملاصدرا را می‌توان عدالت وجودی، اخلاقی و کمال‌محور نامید. وجودی است، زیرا به مرتبه و کیفیت وجود انسان مربوط می‌شود؛ اخلاقی است، زیرا بدون تهذیب نفس، اعتدال و فضیلت تحقق نمی‌یابد؛ و کمال‌محور است، زیرا غایت آن رشد و تعالی انسان است. این برداشت می‌تواند عدالت سازمانی را از سطح سازوکارهای اداری به سطحی عمیق‌تر ارتقا دهد. سازمان عادل، از منظر صدرایی، سازمانی است که در آن انسان‌ها فقط به‌عنوان منابع انسانی دیده نمی‌شوند، بلکه به‌عنوان موجوداتی دارای کرامت، عقل، اختیار و ظرفیت کمال‌شناخته می‌شوند. در چنین سازمانی، عدالت در پرداخت، ارتقا و رویه‌ها ضروری است، اما کافی نیست؛ بلکه باید عدالت در رفتار، فرهنگ، رهبری، معنا، یادگیری و رشد انسانی نیز تحقق یابد. این نکته همان جایی است که حکمت متعالیه می‌تواند به مدیریت معاصر عمق فلسفی و اخلاقی ببخشد.

تطبیق دیدگاه فارابی و ملاصدرا با مفهوم عدالت سازمانی در مدیریت

عدالت سازمانی در مدیریت معاصر مفهومی چندبعدی است که به ادراک کارکنان از انصاف در نتایج، فرایندها، تعاملات و اطلاعات سازمانی اشاره دارد. در ادبیات مدیریت، عدالت سازمانی معمولاً در سه یا چهار بعد اصلی تحلیل می‌شود: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی (7). عدالت توزیعی به این مسئله می‌پردازد که آیا پاداش‌ها، حقوق، مزایا، فرصت‌های ارتقا، منابع و مسئولیت‌ها به صورت منصفانه میان کارکنان توزیع شده‌اند یا نه. عدالت رویه‌ای بر کیفیت فرایندهای تصمیم‌گیری، ثبات قواعد، بی‌طرفی، امکان اعتراض و مشارکت تأکید دارد (20). عدالت تعاملی به نحوه رفتار مدیران با کارکنان، احترام، ادب، صداقت و رعایت کرامت انسانی مربوط می‌شود. عدالت اطلاعاتی نیز به شفافیت، توضیح‌پذیری و صداقت در انتقال اطلاعات و دلایل تصمیم‌ها اشاره دارد. این ابعاد در مجموع نشان می‌دهند که عدالت سازمانی فقط یک مسئله مالی یا اداری نیست، بلکه به تمام تجربه انسانی کارکنان در سازمان مربوط می‌شود (23).

در تطبیق دیدگاه فارابی با عدالت سازمانی، نخستین پیوند را می‌توان در عدالت توزیعی مشاهده کرد. فارابی عدالت را قرار گرفتن هر فرد در جایگاه مناسب و ایفای نقشی متناسب با استعداد و شایستگی او می‌داند (2). این نگاه با عدالت توزیعی در سازمان هم‌سو است، زیرا در سازمان نیز توزیع منابع و مسئولیت‌ها باید بر اساس معیارهای معقول، شفاف و متناسب انجام شود. اگر پاداش‌ها بدون توجه به عملکرد، شایستگی یا مسئولیت توزیع شوند، احساس بی‌عدالتی شکل می‌گیرد. در نظریه توزیعی دویچ، معیارهای توزیع می‌توانند برابری، نیاز یا استحقاق باشند و هر یک در موقعیت‌های خاص معنای خاصی از عدالت ایجاد می‌کنند (15). فارابی نیز عدالت را به برابری صوری تقلیل نمی‌دهد، بلکه بر تناسب میان فرد، نقش و هدف اجتماعی تأکید می‌کند. بنابراین، سازمان عادل از منظر فارابی باید نظامی داشته باشد که در آن شایستگی‌ها شناخته شوند، مسئولیت‌ها به درستی تخصیص یابند و پاداش‌ها با نقش واقعی افراد در تحقق هدف سازمان تناسب داشته باشند.

از سوی دیگر، عدالت توزیعی در مدیریت معاصر غالباً با نظریه‌های مدرن عدالت نیز پیوند دارد. رالز عدالت را در سطح ساختار بنیادین جامعه بررسی می‌کند و بر انصاف در تنظیم نهادها تأکید دارد (12). هرچند فارابی و رالز از مبانی فلسفی متفاوتی حرکت می‌کنند، هر دو به این نکته توجه دارند که عدالت فقط رفتار فردی نیست، بلکه باید در ساختارها و نهادها تجسم یابد. در سازمان نیز عدالت زمانی پایدار می‌شود که ساختار پرداخت، ارتقا، ارزیابی عملکرد و تقسیم مسئولیت‌ها به گونه‌ای طراحی شود که امکان تبعیض، رابطه‌گرایی و خودکامگی کاهش یابد. در مقابل، دیدگاه نوزیک بر مشروعیت مالکیت و انتقال منابع تأکید دارد (14) و این نگاه می‌تواند در مدیریت به اهمیت حقوق فردی، قرارداد شغلی و آزادی انتخاب کارکنان اشاره کند. با این حال، از منظر فارابی، آزادی فردی باید در نسبت با خیر مشترک و نظم کل سازمان فهم شود، زیرا سازمان عادل فقط جمعی از منافع فردی نیست، بلکه کلی هدفمند و اخلاقی است.

دومین محور تطبیق، عدالت رویه‌ای است. عدالت رویه‌ای در مدیریت بر این پرسش تمرکز دارد که تصمیم‌های سازمانی چگونه اتخاذ می‌شوند و آیا کارکنان فرایند تصمیم‌گیری را منصفانه، بی‌طرفانه، قابل پیش‌بینی و قابل اعتراض می‌دانند یا نه (20). دیدگاه فارابی در اینجا اهمیت زیادی دارد، زیرا او نظم مدینه را تابع عقل، حکمت و هدایت فضیلت‌مند می‌داند (3). در سازمان، رویه‌های تصمیم‌گیری باید از عقلانیت عملی، شفافیت و خیر عمومی پیروی کنند. اگر مدیران تصمیم‌ها را پشت درهای بسته، بر اساس روابط شخصی یا بدون توضیح کافی اتخاذ کنند، حتی اگر نتیجه تصمیم ظاهراً قابل دفاع باشد، احساس عدالت کاهش می‌یابد. این مسئله در نظریه‌های معاصر عدالت سازمانی نیز مطرح است، زیرا کارکنان اغلب به فرایند تصمیم‌گیری به اندازه نتیجه تصمیم اهمیت می‌دهند (8). از منظر فارابی، رویه عادلانه رویه‌ای است که در خدمت هماهنگی کل سازمان و سعادت جمعی اعضای آن باشد.

ملاصدرا نیز در تبیین عدالت رویه‌ای نقش مهمی دارد، اما از زاویه‌ای متفاوت. در اندیشه او، عدالت بدون اعتدال درونی و قضاوت حکیمانه تحقق نمی‌یابد (5). بنابراین، عدالت رویه‌ای فقط به وجود مقررات رسمی وابسته نیست، بلکه به کیفیت اخلاقی کسانی نیز وابسته است که آن مقررات را اجرا می‌کنند. ممکن است سازمانی رویه‌های رسمی شفاف داشته باشد، اما مدیران با تعصب، خشم، منافع شخصی یا پیش‌داوری آن‌ها را اجرا کنند. در چنین حالتی، عدالت صوری وجود دارد، اما عدالت واقعی آسیب می‌بیند. این نکته با مباحث اخلاق سازمانی نیز هم‌سو است؛ زیرا اجرای عادلانه قوانین نیازمند شخصیت اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و تعهد به انصاف است (19). از منظر صدرایی، مدیر باید نه تنها قانون‌مدار، بلکه عادل‌النفس باشد؛ یعنی در درون خود به تعادلی رسیده باشد که بتواند در بیرون نیز منصفانه تصمیم بگیرد.

سومین محور تطبیق، عدالت تعاملی است. عدالت تعاملی به کیفیت ارتباط میان مدیران و کارکنان اشاره دارد و شامل احترام، ادب، صداقت، همدلی و رعایت شأن انسانی افراد است (6). این بعد از عدالت، با اندیشه ملاصدرا ارتباط عمیق‌تری دارد، زیرا ملاصدرا انسان را موجودی دارای کرامت، عقل و قابلیت کمال می‌داند (4). بنابراین، رفتار سازمان با کارکنان نباید ابزاری، تحقیرآمیز یا صرفاً کارکردی باشد. اگر مدیر با کارکنان با بی‌احترامی رفتار کند، صدای آنان را نشنود، توضیح کافی ندهد یا آنان را صرفاً وسیله تحقق اهداف اقتصادی بداند، عدالت تعاملی نقض می‌شود. در اخلاق اسلامی مدیریت نیز بر رعایت کرامت انسان، امانت‌داری و انصاف در روابط کاری تأکید شده است (11). از این منظر، عدالت تعاملی نه یک مهارت ارتباطی سطحی، بلکه جلوه‌ای از نگاه انسان‌شناختی مدیر به کارکنان است.

در این زمینه، فارابی نیز قابل استفاده است؛ زیرا در مدینه فاضله او، رابطه اجزای جامعه باید هماهنگ و متناسب با هدف مشترک باشد (2). اگر مدیران و کارکنان در سازمان در تقابل دائمی، بی‌اعتمادی و رقابت مخرب قرار گیرند، سازمان از وضع فاضله فاصله می‌گیرد. فارابی به ما یادآوری می‌کند که عدالت فقط به فرد و مدیر مربوط نیست، بلکه به کیفیت کل رابطه اجتماعی مربوط است. در سازمان عادل، ارتباطات باید به گونه‌ای باشد که اعضا خود را بخشی از کل معنادار بدانند. این معنا با مدیریت رفتار سازمانی نیز هم‌خوانی دارد، زیرا اعتماد، ارتباط مؤثر و ادراک عدالت از عوامل مهم در انگیزش و عملکرد کارکنان هستند (9). بنابراین، عدالت تعاملی را می‌توان در پرتو فارابی، بخشی از هماهنگی مدنی سازمان و در پرتو ملاصدرا، بخشی از کرامت وجودی انسان دانست.

چهارمین محور تطبیق، عدالت اطلاعاتی است. عدالت اطلاعاتی به این معناست که مدیران تصمیم‌های خود را به صورت شفاف، صادقانه و قابل فهم توضیح دهند و اطلاعات لازم را از کارکنان پنهان نکنند (7). این بعد از عدالت با اندیشه فارابی از آن جهت ارتباط دارد که اداره عادلانه مدینه نیازمند عقلانیت، آگاهی و هدایت درست است (3). سازمانی که در آن اطلاعات در انحصار گروهی خاص قرار گیرد، شایعات جای ارتباط رسمی را بگیرد، یا تصمیم‌ها بدون توضیح اجرا شوند، زمینه بی‌اعتمادی و احساس بی‌عدالتی را فراهم می‌کند. از منظر ملاصدرا نیز معرفت و حقیقت در شکل‌گیری عمل عادلانه اهمیت دارند (5). پنهان‌کاری، فریب و ابهام عمدی، با عدالت سازگار نیست، زیرا کارکنان را از امکان فهم موقعیت، ارزیابی تصمیم و مشارکت آگاهانه محروم می‌کند. بنابراین، عدالت اطلاعاتی را می‌توان پیوندی میان عقلانیت فارابی و حقیقت‌طلبی صدرایی دانست.

در تحلیل تطبیقی، می‌توان گفت فارابی بیشتر ظرفیت تبیین عدالت ساختاری، نقشی و نهادی را دارد، در حالی که ملاصدرا ظرفیت بیشتری برای تبیین عدالت اخلاقی، درونی و انسانی فراهم می‌کند. فارابی به سازمان می‌آموزد که عدالت بدون نظم، هدف مشترک، شایسته‌سالاری و هماهنگی ساختاری ممکن نیست (17). ملاصدرا به سازمان یادآوری می‌کند که عدالت بدون تهذیب نفس، حکمت، کرامت انسانی و رشد وجودی ناقص است (4). این دو نگاه نه متعارض، بلکه مکمل‌اند. اگر سازمان فقط از فارابی الهام بگیرد، ممکن است عدالت را بیشتر به ساختار و نقش محدود

کند؛ اگر فقط از ملاصدرا الهام بگیرد، ممکن است از اهمیت سازوکارهای نهادی و رویه‌ای غفلت شود. اما ترکیب این دو نگاه می‌تواند الگویی جامع پدید آورد که در آن عدالت هم در سطح ساختارها و هم در سطح شخصیت‌ها و روابط تحقق یابد.

این الگوی ترکیبی می‌تواند با نظریه‌های معاصر عدالت سازمانی نیز وارد گفت‌وگو شود. گرینبرگ عدالت سازمانی را در قالب نظریه‌هایی بررسی می‌کند که هر یک بخشی از تجربه انصاف را توضیح می‌دهند (6). کولکویت نیز با تحلیل چندبعدی عدالت نشان می‌دهد که عدالت ادراک شده کارکنان نتیجه هم‌زمان چند نوع تجربه سازمانی است (7). تطبیق فارابی و ملاصدرا با این نظریه‌ها نشان می‌دهد که عدالت سازمانی فقط مسئله ادراک فردی نیست، بلکه ریشه در فلسفه انسان، ساختار اجتماعی، اخلاق مدیریتی و غایت سازمان دارد. در این چارچوب، عدالت توزیعی با شایستگی و تناسب فارابی پیوند می‌یابد؛ عدالت رویه‌ای با عقلانیت مدنی فارابی و حکمت عملی ملاصدرا مرتبط می‌شود؛ عدالت تعاملی با کرامت انسانی و اعتدال اخلاقی صدرایی معنا پیدا می‌کند؛ و عدالت اطلاعاتی با حقیقت‌گویی، شفافیت و هدایت عقلانی تلفیق می‌شود.

در سطح کاربردی، این تطبیق می‌تواند به طراحی سازمان‌های عادلانه کمک کند. نخست، سازمان باید نظام شایسته‌سالاری واقعی داشته باشد؛ یعنی انتصاب‌ها، ارتقاها و پاداش‌ها بر اساس معیارهای روشن، مرتبط و قابل دفاع انجام شوند. این اصل با اندیشه فارابی درباره قرار گرفتن افراد در جایگاه مناسب ارتباط دارد (2). دوم، سازمان باید رویه‌های تصمیم‌گیری خود را شفاف، مشارکتی و قابل اعتراض کند؛ زیرا عدالت رویه‌ای زمانی شکل می‌گیرد که کارکنان احساس کنند در برابر تصمیم‌های سازمانی بی‌قدرت و بی‌صدا نیستند (20). سوم، سازمان باید مدیران را از نظر اخلاقی و ارتباطی تربیت کند؛ زیرا عدالت تعاملی بدون شخصیت اخلاقی مدیران پایدار نمی‌ماند (18). چهارم، سازمان باید فرهنگ صداقت و توضیح‌پذیری را تقویت کند؛ زیرا عدالت اطلاعاتی با اعتماد سازمانی ارتباط مستقیم دارد (23). چنین الگویی می‌تواند مدیریت را از سطح تکنیک‌های کنترل به سطح حکمت سازمانی نزدیک کند.

فرهنگ نیز در این تطبیق نقش تعیین‌کننده دارد. برداشت کارکنان از عدالت در سازمان‌های مختلف، تحت تأثیر ارزش‌های فرهنگی، فاصله قدرت، فردگرایی یا جمع‌گرایی و انتظارات اجتماعی قرار دارد (24). اندیشه فارابی، به دلیل تأکید بر خیر مشترک و هماهنگی اجتماعی، می‌تواند در جوامعی که ارزش‌های جمعی و اخلاقی اهمیت دارند، مبنای نظری نیرومندی برای عدالت سازمانی باشد. در عین حال، اندیشه ملاصدرا به دلیل تأکید بر کرامت و کمال انسان، می‌تواند مانع آن شود که جمع‌گرایی بهانه‌ای برای سرکوب فردیت، آزادی اخلاقی یا شأن انسانی کارکنان شود. این ترکیب برای سازمان‌های معاصر، به‌ویژه سازمان‌های فرهنگی، آموزشی، دولتی و دینی، اهمیت زیادی دارد؛ زیرا چنین سازمان‌هایی بیش از دیگر سازمان‌ها نیازمند پیوند میان کارایی، اخلاق و مشروعیت هستند.

در نهایت، تطبیق دیدگاه فارابی و ملاصدرا با عدالت سازمانی نشان می‌دهد که عدالت در سازمان باید در سه سطح هم‌زمان تحقق یابد: سطح ساختاری، سطح فرایندی و سطح وجودی. سطح ساختاری ناظر به جایگاه‌ها، نقش‌ها، پاداش‌ها و توزیع منابع است و با نگاه فارابی پیوند دارد. سطح فرایندی ناظر به قواعد تصمیم‌گیری، شفافیت، مشارکت و پاسخ‌گویی است و می‌تواند از عقلانیت فارابی و حکمت صدرایی تغذیه شود. سطح وجودی ناظر به شخصیت اخلاقی مدیران، کرامت کارکنان، فرهنگ سازمانی و رشد انسانی است و بیشتر با اندیشه ملاصدرا ارتباط دارد. چنین مدلی می‌تواند مفهوم عدالت سازمانی را از یک متغیر رفتاری به یک چارچوب فلسفی و مدیریتی جامع تبدیل کند؛ چارچوبی که در آن سازمان نه فقط محل انجام کار، بلکه فضایی برای تحقق نظم عقلانی، اخلاق انسانی و سعادت جمعی است.

پیامدهای مدیریتی و الگوی مفهومی عدالت سازمانی مبتنی بر فارابی و ملاصدرا

اگر دیدگاه فارابی و ملاصدرا درباره عدالت در کنار نظریه‌های مدیریت معاصر قرار گیرد، می‌توان به الگویی مفهومی دست یافت که عدالت سازمانی را در چهار لایه اصلی توضیح می‌دهد: عدالت در غایت، عدالت در ساختار، عدالت در فرایند و عدالت در رابطه انسانی. عدالت در غایت به این معناست که سازمان باید هدفی فراتر از سود، کنترل و بهره‌وری صرف داشته باشد. در اندیشه فارابی، جامعه مطلوب جامعه‌ای است که به سوی سعادت حرکت می‌کند و هدف آن تنها تأمین نیازهای مادی یا نظم ظاهری نیست (3). این نگاه می‌تواند در مدیریت به این معنا باشد که سازمان عادل باید رسالت خود را در نسبت با خیر عمومی، رشد کارکنان، خدمت اجتماعی و مسئولیت اخلاقی تعریف کند. اگر هدف سازمان صرفاً افزایش سود یا حفظ قدرت مدیریتی باشد، حتی بهترین نظام‌های پرداخت و ارزیابی نیز نمی‌توانند عدالت عمیق ایجاد کنند. مدیریت معاصر نیز نشان داده است که کارکنان در سازمان‌هایی که هدف معنادارتر و ارزش‌های روشن‌تری دارند، احساس تعهد و مشارکت بیشتری تجربه می‌کنند (9).

عدالت در ساختار به توزیع جایگاه‌ها، نقش‌ها، اختیارات و منابع مربوط می‌شود. این لایه بیش از همه با اندیشه فارابی مرتبط است، زیرا او جامعه را کلی هماهنگ می‌داند که هر جزء باید در جایگاه مناسب خود قرار گیرد (2). در سازمان، این اصل به شایسته‌سالاری، تناسب شغل و شاغل، توزیع منصفانه منابع، طراحی عادلانه ساختار قدرت و جلوگیری از تمرکز غیرپاسخ‌گویی اختیار مربوط می‌شود. در ادبیات عدالت سازمانی، عدالت توزیعی نقشی اساسی در شکل‌گیری رضایت و انگیزش کارکنان دارد (8). با این حال، رویکرد فارابی نشان می‌دهد که توزیع عادلانه فقط به پرداخت حقوق و مزایا محدود نیست، بلکه شامل توزیع منزلت، فرصت یادگیری، امکان اثرگذاری، شأن حرفه‌ای و نقش معنادار نیز می‌شود. اگر کارکنان احساس کنند سازمان آنان را در جایگاهی کمتر از توان واقعی‌شان نگه داشته یا امکان رشد را از آنان سلب کرده است، بی‌عدالتی ساختاری شکل می‌گیرد.

عدالت در فرایند، لایه‌ای است که میان ساختار و تجربه انسانی کارکنان قرار می‌گیرد. حتی اگر ساختار سازمان ظاهراً عادلانه باشد، فرایندهای تصمیم‌گیری می‌توانند بی‌عدالتی تولید کنند. تصمیم‌هایی که بدون مشارکت، توضیح، امکان اعتراض یا معیارهای روشن اتخاذ شوند، اعتماد کارکنان را کاهش می‌دهند (20). از منظر فارابی، فرایند تصمیم‌گیری باید عقلانی و معطوف به خیر مشترک باشد (3). از منظر ملاصدرا، این فرایند باید توسط انسان‌هایی اجرا شود که به اعتدال، حکمت و انصاف نزدیک شده‌اند (5). بنابراین، عدالت فرایندی هم‌نیازمند قواعد رسمی است و هم‌نیازمند فضیلت اخلاقی مجریان. آیین‌نامه‌های اداری بدون مدیران عادل می‌توانند به ابزار ظاهرسازی تبدیل شوند، و مدیران اخلاقی بدون رویه‌های شفاف نیز ممکن است ناخواسته به تصمیم‌های سلیقه‌ای دچار شوند. الگوی تلفیقی فارابی و ملاصدرا بر ضرورت هم‌زمان نهاد عادل و فاعل عادل تأکید می‌کند.

عدالت در رابطه انسانی، لایه‌ای است که بیش از همه با کرامت، احترام، صداقت و کیفیت تعاملات روزمره سازمانی ارتباط دارد. در بسیاری از سازمان‌ها، کارکنان ممکن است نابرابری در پاداش را تا حدی تحمل کنند، اما تحقیر، بی‌احترامی، نادیده گرفته شدن یا فریب را به‌عنوان نشانه‌ای عمیق از بی‌عدالتی تجربه می‌کنند. عدالت تعاملی در نظریه‌های مدیریت دقیقاً به همین سطح اشاره دارد (6). ملاصدرا با تأکید بر شأن وجودی انسان و امکان کمال‌پذیری او، مبنایی عمیق برای این بعد فراهم می‌کند (4). در این نگاه، کارکنان نباید صرفاً «منبع انسانی» به معنای ابزاری کلمه تلقی شوند، بلکه باید به‌عنوان اشخاصی دارای فهم، احساس، کرامت و مسیر رشد دیده شوند. مدیر عادل باید حتی در انتقاد، ارزیابی منفی، تنبیه سازمانی

یا رد درخواست کارکنان، شأن انسانی آنان را رعایت کند. این امر در اخلاق رهبری نیز اهمیت دارد، زیرا رهبری اخلاقی بدون احترام به کرامت پیروان به سلطه تبدیل می‌شود (18).

یکی از پیامدهای مهم این الگو برای مدیریت، بازتعریف شایسته‌سالاری است. در بسیاری از سازمان‌ها، شایسته‌سالاری به معنای انتخاب افراد بر اساس مهارت فنی یا عملکرد کمی فهم می‌شود. اما در چارچوب فارابی و ملاصدرا، شایستگی مفهومی عمیق‌تر دارد. از منظر فارابی، شایستگی به توان ایفای نقش در کل هماهنگ سازمان و کمک به هدف مشترک مربوط است (2). از منظر ملاصدرا، شایستگی بدون تعادل اخلاقی و رشد شخصیتی ناقص است (5). بنابراین، مدیر شایسته فقط فردی نیست که نتایج کوتاه‌مدت تولید می‌کند، بلکه کسی است که می‌تواند عادلانه تصمیم بگیرد، کرامت انسان‌ها را رعایت کند، قدرت را مسئولانه به کار گیرد و سازمان را به سوی هدفی انسانی‌تر هدایت کند. این برداشت با رویکردهای اخلاقی در مدیریت نیز هم‌خوان است که بر اهمیت فضیلت، مسئولیت و شخصیت در رهبری تأکید دارند (19, 21).

این الگو همچنین می‌تواند به اصلاح نظام ارزیابی عملکرد کمک کند. در بسیاری از سازمان‌ها، ارزیابی عملکرد به فرایندی مکانیکی و عددی تبدیل می‌شود که در آن زمینه‌ها، امکانات، تفاوت‌های فردی و شرایط واقعی کار نادیده گرفته می‌شود. عدالت سازمانی اقتضا می‌کند که ارزیابی‌ها بر معیارهای روشن، مرتبط و قابل دفاع استوار باشند (7). اما نگاه صدرایی اضافه می‌کند که ارزیابی باید با حکمت و شناخت واقعی انسان همراه باشد. اگر دو کارمند در شرایط نابرابر فعالیت کرده‌اند، ارزیابی برابر و صوری ممکن است عادلانه نباشد. نظریه قابلیت‌ها نیز بر این نکته تأکید می‌کند که عدالت باید به امکان‌های واقعی انسان‌ها برای عمل و شکوفایی توجه کند (22). بنابراین، در سازمان عادل، ارزیابی عملکرد باید هم معیارمند باشد و هم زمینه‌مند؛ هم از سلیقه شخصی دور باشد و هم تفاوت‌های واقعی را نادیده نگیرد.

از دیگر پیامدهای مدیریتی، اهمیت مذاکره، گفت‌وگو و حل تعارض عادلانه است. تعارض در سازمان اجتناب‌ناپذیر است، اما نحوه مواجهه با تعارض می‌تواند عدالت یا بی‌عدالتی تولید کند. در ادبیات مذاکره، توجه به منافع طرفین، ارتباط مؤثر، شناخت هیجان‌ها و جست‌وجوی راه‌حل‌های منصفانه از عوامل مهم حل تعارض دانسته می‌شود (25). در چارچوب فارابی، حل تعارض باید در نسبت با خیر کل سازمان و حفظ هماهنگی اجتماعی انجام شود. در چارچوب ملاصدرا، حل تعارض نیازمند کنترل نفس، پرهیز از خشم افراطی، شنیدن سخن دیگران و داوری متعادل است. بنابراین، مدیریت عادلانه تعارض فقط به اجرای مقررات انضباطی محدود نیست، بلکه باید فرصتی برای بازسازی اعتماد، فهم متقابل و اصلاح ساختارهای مولد تعارض باشد. سازمانی که تعارض را سرکوب می‌کند یا آن را صرفاً به مسئله فردی کارکنان تقلیل می‌دهد، از عدالت فاصله می‌گیرد.

الگوی فارابی - ملاصدرا همچنین برای مدیریت تنوع فرهنگی و انسانی در سازمان اهمیت دارد. سازمان‌های معاصر اغلب با کارکنانی از نسل‌ها، فرهنگ‌ها، تخصص‌ها، جنسیت‌ها و سبک‌های فکری متفاوت مواجه‌اند. عدالت در چنین سازمانی نمی‌تواند فقط بر یک الگوی واحد و خشک از رفتار سازمانی استوار باشد. پژوهش‌های فرهنگی نشان داده‌اند که ارزش‌های فرهنگی بر برداشت افراد از قدرت، برابری، مشارکت و عدالت اثر می‌گذارند (24). فارابی با تأکید بر هماهنگی کل و ملاصدرا با تأکید بر کرامت وجودی انسان، امکان ترکیب وحدت و کثرت را فراهم می‌کنند. سازمان عادل باید از یک سو هدف مشترک و انسجام داشته باشد و از سوی دیگر، تفاوت‌های انسانی را به رسمیت بشناسد. این امر به‌ویژه در سازمان‌های دانش‌بنیان، آموزشی و خدماتی اهمیت دارد، زیرا سرمایه اصلی این سازمان‌ها انسان‌هایی هستند که خلاقیت، معنا، اعتماد و انگیزش آنان مستقیماً بر کیفیت عملکرد اثر می‌گذارد.

در حوزه اخلاق اسلامی مدیریت، این الگو می‌تواند به بازخوانی مفاهیمی مانند امانت، عدل، احسان، مشورت و مسئولیت کمک کند. بیکن اخلاق کسب و کار اسلامی را بر پایه مسئولیت در برابر خداوند، انصاف در معامله و رعایت حقوق دیگران توضیح می‌دهد (10). انصاری نیز در بحث

اخلاق اسلامی و مدیریت، بر پیوند میان ارزش‌های دینی و رفتار سازمانی تأکید می‌کند (11). فارابی و ملاصدرا می‌توانند پشتوانه فلسفی این ارزش‌ها را تقویت کنند. فارابی نشان می‌دهد که عدالت برای نظم مدنی و سعادت جمعی ضرورت دارد؛ ملاصدرا نشان می‌دهد که عدالت بدون تحول درونی و رشد اخلاقی پایدار نمی‌شود. بنابراین، مدیریت اسلامی عدالت‌محور نباید به توصیه‌های اخلاقی کلی محدود شود، بلکه باید نظام‌های استخدام، ارتقا، پاداش، ارزیابی، ارتباطات و رهبری را بر اساس عدالت بازطراحی کند.

از نظر نظری، الگوی پیشنهادی می‌تواند میان عدالت سازمانی و فلسفه اخلاق پلی برقرار کند. نظریه‌های عدالت سازمانی اغلب با روش‌های تجربی و روان‌شناختی نشان می‌دهند که ادراک عدالت بر پیامدهایی مانند عملکرد، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی اثر دارد (8). اما فلسفه اخلاق می‌پرسد چرا عدالت ذاتاً ارزشمند است و چه تصویری از انسان و جامعه پشت آن قرار دارد. اسمیت در نظریه عواطف اخلاقی به اهمیت همدلی، داوری اخلاقی و احساسات اخلاقی در روابط انسانی توجه می‌کند (26). ارسطو عدالت را در نسبت با فضیلت و زندگی خوب می‌فهمد (1). فارابی و ملاصدرا نیز در امتداد این سنت فضیلت‌محور، عدالت را به سعادت، کمال و نظم عقلانی پیوند می‌زنند. بنابراین، عدالت سازمانی اگر از این مبانی فلسفی جدا شود، ممکن است به ابزاری برای افزایش بهره‌وری تقلیل یابد؛ در حالی که عدالت پیش از هر چیز، مقتضای شأن انسانی و نظم اخلاقی زندگی جمعی است.

از منظر سیاست‌گذاری سازمانی، الگوی فارابی - ملاصدرا می‌تواند در چند حوزه عملیاتی شود. در حوزه جذب و ارتقا، سازمان باید معیارهای شایستگی را شفاف و چندبعدی تعریف کند تا هم مهارت فنی و هم مسئولیت اخلاقی لحاظ شود. در حوزه پاداش، باید تناسب میان تلاش، عملکرد، نیاز و نقش واقعی افراد رعایت شود. در حوزه تصمیم‌گیری، باید امکان مشارکت و اعتراض فراهم گردد. در حوزه ارتباطات، مدیران باید موظف به توضیح صادقانه تصمیم‌ها باشند. در حوزه فرهنگ، سازمان باید ارزش‌هایی مانند احترام، اعتماد، خیر مشترک و رشد انسانی را تقویت کند. این موارد با نظریه‌های رفتار سازمانی و عدالت سازمانی نیز سازگارند (9, 23). اما امتیاز الگوی فلسفی آن است که این اقدامات را صرفاً تکنیک‌های مدیریتی نمی‌داند، بلکه آن‌ها را جلوه‌های عینی عدالت در سازمان تلقی می‌کند.

در نهایت، الگوی مفهومی عدالت سازمانی مبتنی بر فارابی و ملاصدرا می‌تواند چنین صورت‌بندی شود: عدالت سازمانی عبارت است از نظم عقلانی، اخلاقی و انسانی سازمان که در آن اهداف سازمان با خیر مشترک پیوند دارد، نقش‌ها و منابع بر اساس شایستگی و تناسب توزیع می‌شوند، فرایندهای تصمیم‌گیری شفاف و پاسخ‌گو هستند، روابط انسانی بر احترام و کرامت استوار است، و سازمان زمینه رشد اخلاقی و حرفه‌ای اعضای خود را فراهم می‌کند. این تعریف، عدالت را هم‌زمان در سطح ساختار، فرایند، رابطه و غایت قرار می‌دهد. چنین نگاهی می‌تواند برای سازمان‌های معاصر، به‌ویژه در جوامعی که به دنبال بومی‌سازی نظریه‌های مدیریت بر اساس میراث فلسفی و دینی خود هستند، راهگشا باشد (16). بدین ترتیب، عدالت سازمانی از یک مفهوم رفتاری محدود به چارچوبی جامع برای مدیریت عادلانه، اخلاقی و انسان‌محور تبدیل می‌شود.

نتیجه‌گیری

عدالت در اندیشه فارابی و ملاصدرا مفهومی سطحی، اداری یا صرفاً حقوقی نیست، بلکه اصلی بنیادین برای فهم انسان، جامعه، سازمان، اخلاق و مدیریت است. در نگاه فارابی، عدالت با نظم مدنی، سعادت جمعی، تقسیم درست نقش‌ها، شایستگی، رهبری حکیمانه و هماهنگی اجزای جامعه پیوند دارد. او جامعه مطلوب را کلی هماهنگ می‌داند که در آن هر فرد باید بر اساس استعداد و توانایی خود در جایگاه مناسب قرار گیرد و فعالیت او در نسبت با خیر مشترک معنا یابد. چنین برداشتی از عدالت برای مدیریت سازمانی اهمیت فراوان دارد، زیرا سازمان نیز یک کل هدفمند است

که در آن نقش‌ها، مسئولیت‌ها، پاداش‌ها، تصمیم‌ها و روابط باید به گونه‌ای تنظیم شوند که هم کارکرد سازمان حفظ شود و هم کرامت و شایستگی اعضا رعایت گردد.

در مقابل، ملاصدرا عدالت را از سطح ساختار اجتماعی فراتر می‌برد و آن را با اعتدال وجودی، کمال نفس، حکمت عملی، تهذیب اخلاقی و شأن انسانی پیوند می‌دهد. در این نگاه، عدالت پیش از آنکه در قانون و آیین‌نامه ظاهر شود، باید در شخصیت، داوری، اراده و رفتار انسان تحقق یابد. مدیر عادل در این چارچوب فقط کسی نیست که قواعد رسمی را اجرا می‌کند، بلکه فردی است که در مقام تصمیم‌گیری، تعامل، ارزیابی و رهبری، از تعادل، انصاف، صداقت و احترام به انسان برخوردار است. بنابراین، عدالت سازمانی بدون توجه به درون انسان و کیفیت اخلاقی مدیران، ناقص و ناپایدار خواهد بود.

تطبیق این دو دیدگاه با مفهوم عدالت سازمانی در مدیریت نشان داد که فارابی و ملاصدرا هر یک بعدی مهم از عدالت را روشن می‌کنند. فارابی بیشتر بر بعد ساختاری، نقشی، نهادی و غایت‌محور عدالت تأکید دارد؛ در حالی که ملاصدرا بیشتر بعد اخلاقی، وجودی، تعاملی و کمال‌محور عدالت را برجسته می‌سازد. در نتیجه، ترکیب این دو نگاه می‌تواند چارچوبی جامع برای عدالت سازمانی فراهم کند؛ چارچوبی که در آن عدالت توزیعی با شایستگی و تناسب نقش‌ها، عدالت رویه‌ای با عقلانیت و پاسخ‌گویی، عدالت تعاملی با کرامت و احترام، و عدالت اطلاعاتی با صداقت و شفافیت پیوند می‌یابد. چنین الگویی عدالت را به یک متغیر محدود رفتاری تقلیل نمی‌دهد، بلکه آن را به اصل سامان‌دهنده کل سازمان تبدیل می‌کند.

بر اساس این تحلیل، سازمان عادل سازمانی است که در آن اهداف، ساختارها، فرایندها، روابط و فرهنگ سازمانی همگی در خدمت حفظ کرامت انسان و تحقق خیر مشترک قرار گیرند. در چنین سازمانی، پاداش‌ها باید منصفانه باشند، اما عدالت فقط به پاداش محدود نمی‌شود. فرایندهای تصمیم‌گیری باید شفاف و قابل اعتماد باشند، اما عدالت فقط به رویه‌های رسمی محدود نمی‌شود. مدیران باید محترمانه رفتار کنند، اما عدالت فقط به ادب سازمانی محدود نمی‌شود. عدالت حقیقی زمانی شکل می‌گیرد که سازمان در تمام سطوح خود، از هدف‌گذاری تا تعامل روزمره، از استخدام تا ارتقا، و از ارزیابی عملکرد تا حل تعارض، بر پایه انصاف، عقلانیت، فضیلت و کرامت انسانی عمل کند.

یافته نظری این مقاله آن است که عدالت سازمانی در مدیریت معاصر، اگر با فلسفه اسلامی به‌ویژه اندیشه فارابی و ملاصدرا بازخوانی شود، عمق و گستره بیشتری پیدا می‌کند. این بازخوانی نشان می‌دهد که عدالت در سازمان فقط برای افزایش رضایت یا عملکرد کارکنان اهمیت ندارد، بلکه از آن جهت اهمیت دارد که سازمان محیطی انسانی و اخلاقی است. انسان در سازمان فقط نیروی کار نیست، بلکه موجودی دارای عقل، اختیار، احساس، کرامت و قابلیت رشد است. بنابراین، هر نوع مدیریت که انسان را صرفاً به ابزار تحقق اهداف اقتصادی یا اداری تقلیل دهد، از عدالت فاصله می‌گیرد، حتی اگر در ظاهر دارای ساختارهای منظم و شاخص‌های عملکردی دقیق باشد.

این مقاله همچنین نشان داد که عدالت سازمانی نیازمند پیوند میان نهاد عادل و انسان عادل است. اگر ساختارها ناعادلانه باشند، حتی مدیران خوش‌نیت نیز نمی‌توانند عدالت پایدار ایجاد کنند. اگر مدیران فاقد تعادل اخلاقی و حکمت عملی باشند، حتی بهترین ساختارها نیز ممکن است به صورت تبعیض‌آمیز، سلیقه‌ای یا غیرانسانی اجرا شوند. از این رو، مدیریت عادلانه باید هم بر اصلاح ساختارها و رویه‌ها تأکید کند و هم بر تربیت اخلاقی مدیران، تقویت فرهنگ سازمانی، توسعه گفت‌وگو، ارتقای شفافیت و حفظ شأن انسانی کارکنان. عدالت سازمانی نه فقط یک سیاست اداری، بلکه یک سبک حکمرانی سازمانی و یک جهت‌گیری اخلاقی پایدار است.

در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که اندیشه فارابی و ملاصدرا ظرفیت مهمی برای تولید نظریه بومی و فلسفی در حوزه مدیریت دارد. فارابی با تأکید بر سعادت، نظم، شایستگی و خیر مشترک، مبنایی برای عدالت ساختاری و نهادی فراهم می‌کند. ملاصدرا با تأکید بر اعتدال نفس، کمال انسانی،

کرامت و حکمت، مبنایی برای عدالت اخلاقی و تعاملی فراهم می‌سازد. ترکیب این دو دیدگاه می‌تواند الگویی از عدالت سازمانی ارائه دهد که هم با نیازهای مدیریت معاصر سازگار است و هم ریشه در میراث فلسفی اسلامی دارد. چنین الگویی برای سازمان‌های آموزشی، فرهنگی، دولتی، دینی و حتی اقتصادی می‌تواند الهام‌بخش باشد، زیرا همه این سازمان‌ها با انسان سروکار دارند و هر جا انسان حضور دارد، عدالت نه یک انتخاب فرعی، بلکه شرط بنیادین مشروعیت، پایداری و تعالی سازمان است.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

References

1. Aristotle. *Nicomachean Ethics*. Oxford: Oxford University Press; 2004.
2. Farabi A. *Al-Madina al-Fadila*. Beirut: Islamic Publishing; 1985.
3. Al-Farabi AN. *The Virtuous City*. Cairo: Islamic Studies Press; 1988.
4. Mulla S. *Al-Hikma al-Muta'aliya fi al-Asfar al-'Aqliyya al-Arba'a*. Tehran: Islamic Philosophy Press; 2000.
5. Mulla S. *Transcendent Philosophy*. Qom: Islamic Philosophy Institute; 2010.
6. Greenberg J. A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*. 1990;15(4):532-50.
7. Colquitt JA. On the Dimensionality of Organizational Justice. *Journal of Applied Psychology*. 2001;86(3):386-400.
8. Cropanzano R. Organizational Justice and Employee Performance. *Journal of Management*. 2001;27(2):249-76.
9. Robbins SP. *Organizational Behavior*. Boston: Pearson; 2018.
10. Beekun R. *Islamic Business Ethics*. Herndon, VA: International Institute of Islamic Thought; 1997.
11. Ansari A. *Islamic Ethics and Management*. Tehran: Islamic Thought Press; 2010.
12. Rawls J. *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press; 1999.
13. Rawls J. *Political Liberalism*. New York: Columbia University Press; 1993.
14. Nozick R. *Anarchy, State, and Utopia*. New York: Basic Books; 1974.
15. Deutsch M. *Distributive Justice*. New Haven: Yale University Press; 1975.
16. Sadeghi R. *Islamic Philosophy and Ethics in Modern Organizations*. London: Routledge; 2017.
17. Hossain MA. *Principles of Islamic Political Philosophy*. London: Routledge; 2015.
18. Ciulla JB. *Ethics, The Heart of Leadership*. Westport, CT: Praeger; 2004.
19. Parker M. *Ethics and Organizations*. London: Routledge; 2005.
20. Lind EA. Procedural Justice, Equity, and Employee Motivation. *Social Justice Research*. 2001;14(1):27-45.
21. MacIntyre A. *After Virtue*. Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press; 1981.
22. Nussbaum M. *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Cambridge, MA: Harvard University Press; 2011.
23. Greenberg J. *Managing Behavior in Organizations*. Boston: Pearson; 2011.
24. Hofstede G. *Culture's Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 2001.

25. Thompson L. The Mind and Heart of the Negotiator. New York: Pearson; 2012.
26. Smith A. The Theory of Moral Sentiments. Indianapolis: Liberty Fund; 1976.