

پیشگفتار

اساسی‌ترین معرفت در ادیان آسمانی، شناخت خداوند به عنوان «امرکننده به عدل» و «به‌پادارنده عدل» است که اساس رابطه انسان با خدا نیز هست. عدل در مفهوم اجتماعی، هدف نبوت و به مفهوم فلسفی مبنای معاد است. قرآن کریم در بیان هدف نبوت و رسالت پیامبران می‌فرماید: *لَا يُرْسِلُ بِاللُّبِّ بَيْنَاتٍ وَتَنْزِيلًا مِّنَ السَّمَاءِ لِكُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولًا* همانا فرستادگانمان را با دلایل روشن فرستادیم و همراه ایشان کتاب و ترازو فرود آوردیم تا مردم به عدالت قیام کنند (حدید/25).

از سوی دیگر به هر اداره، فروشگاه یا مغازه‌ای که بروید و با کارکنان سر صحبت را باز کنید موضوع مکالمه به بحث پیرامون عدالت و انصاف کشیده می‌شود. انصاف در پرداخت حقوق و دستمزد، عادلانه بودن قوانین و مقررات، منصفانه بودن جدول زمانبندی مرخصیها و برخوردهای رؤسا، برخی از عناوینی است که به احتمال سخن از آنها به میان خواهد آمد و هر کسی نیز نظری درباره آنها دارد. به هر حال این سخن که ترجیح عدالت و انصاف منحصر به مردم عامی است گمراه‌کننده است؛ در واقع موضوعهای مربوط به منصفانه بودن خط‌مشیهای مربوط به نیروی انسانی، مبارزه‌های تبلیغاتی، و پرداخت مالیات و عوارض به طور روزافزون توجه مدیران عالی سازمانها را به خود معطوف داشته است. در واقع با اطمینان می‌توان گفت در هر سطحی ترجیح رعایت عدالت در شغل فراگیر است.

رشته عدالت سازمانی که ادراکات افراد را از عدالت و انصاف در سازمانها مورد مطالعه قرار می‌دهد به شناخت این موضوعها اختصاص دارد. ناگفته نماند برخی از نظریه‌های انگیزش بر فراگردهای کاملاً فردی مانند فعال کردن نیازها و پاسخ به هدفها استوارند. رهیافت دیگر به انگیزش که عدالت سازمانی نامیده می‌شود نیز نظریه مبتنی بر فرد است ولی بُعد اجتماعی هم به آن افزوده شده است، به ویژه مفهوم پردازیهایی گوناگونی که افراد از منظر مقایسه‌های اجتماعی درباره عدالت سازمانی صورت می‌دهند.

در سالهای اخیر عدالت سازمانی به عنوان یک زمینه مطالعاتی چنان رواج یافته که از سرچشمه‌های خود یعنی حوزه‌های بنیادی جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی فراتر رفته و در حوزه‌های کاربردی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی، رفتار مصرف‌کننده و مطالعات حقوقی نیز مطرح شده است.