

بررسی تأثیر رابطه ادراک بی‌عدالتی در سازمان

بر گسترش میل به فساد اداری

غلامرضا سلیمی*

تاریخ دریافت: ۸۸/۱۱/۱۷

علی اصغر پورعزت**

تاریخ پذیرش: ۸۹/۰۱/۲۵

چکیده

تاکنون پژوهش‌های زیادی با رویکردهای سیاسی، اقتصادی، مدیریتی و حقوقی برای چاره‌اندیشی و حل معضل فساد اداری انجام شده است. در بیشتر این پژوهش‌ها برای ریشه‌کن ساختن فساد پیشنهاد شده است تا از طریق نهادینه کردن نظارت در نظام سیاسی، گسترش جامعه مدنی، افزایش پاسخ‌گویی مقامات سیاسی، افزایش رقابت در بخش اقتصاد، اصلاح مدیریت دولتی و مالیه عمومی اقدام شود؛ ولی فساد اداری همچنان از مهم‌ترین مسائل عصر حاضر است. این پژوهش نیز مترصد ارزیابی رابطه ادراک انواع بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای، مرادده‌ای و اطلاعاتی با رفتارهای متمایل به فساد کارکنان است. در این تحقیق یکی از دانشگاه‌های تهران به‌عنوان جامعه آماری مطالعه و بررسی شده است که نتایج کلی پژوهش، حاکی از همگرایی افزایش تمایل به فساد با ادراک بی‌عدالتی بود.

واژگان کلیدی

عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای، عدالت اطلاعاتی، فساد اداری

مقدمه

ادراک عدالت و بی‌عدالتی در سازمان‌ها، با تحریک نیازهای متفاوت افراد، موجب برانگیختگی کارکنان به رفتارهای مثبت و منفی می‌شود؛ در واقع تلاش افراد در جهت رفع نیازها، گاهی آن‌ها را به ارتکاب فساد متمایل می‌سازد. یکی از نیازهای اساسی افراد، عدالت است و فرض بر این است که ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها، افراد را به سوی فساد متمایل می‌سازد.

فساد، اعتماد عمومی به سازمان‌ها را کاهش می‌دهد و دستاوردها را نابود می‌سازد؛ در این تحقیق پژوهشگر درصدد آن است که تا حدودی به چرایی این پدیده شوم بپردازد.

سؤال اصلی این پژوهش آن است که کدام‌یک از ابعاد بی‌عدالتی، بر افزایش تمایل به فساد اداری تأثیر بیشتری دارند. فرضیه‌هایی که در پاسخ به این سؤال تدوین شده‌اند، در مباحث بعدی معرفی خواهد شد.

بیان مسئله

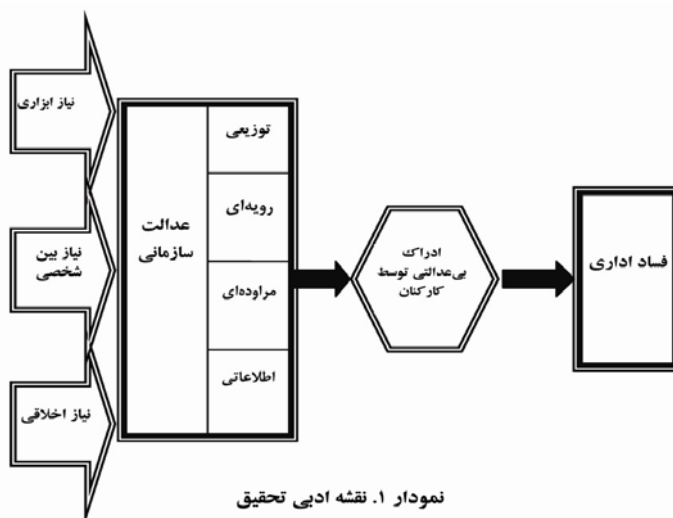
آمارهای نگران‌کننده از وجود فساد در اداره‌ها ممکن است تصویر نامطلوبی از جامعه اسلامی در اذهان مردم ایجاد نماید. اگر مردم روزانه با مراجعه به اداره‌های دولتی که به منزله نماینده حکومت شناخته می‌شوند، شاهد بروز فساد باشند، این وضع موجب کاهش اعتماد آنان به نظام خواهد شد و پیامدهای نگران‌کننده‌ای در پی خواهد داشت. فساد موجب انحطاط می‌شود و باعث هدر رفتن منافع ملی می‌گردد و به کاهش اثربخشی دولت می‌انجامد. رواج فساد، اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد. فساد اداری مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را تخریب می‌کند و از طریق هدایت نادرست استعدادها و منابع بالقوه، زمینه رکود استعدادها و جهت‌گیری حرکت منابع بالقوه و بالفعل انسانی را به سمت فعالیت‌های نادرست و دستیابی به درآمدهای سهل‌الوصول فراهم می‌سازد (عباس‌زادگان، ۱۳۸۳، ص ۱۴).

از سوی دیگر، با مراجعه به تحقیقات پیشین ملاحظه شد که بیشتر برنامه‌های ارائه شده برای مبارزه با فساد در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی و قانونی بوده‌اند. بسیاری از دانشمندان علوم سیاسی و اقتصادی، راهکار آن را در توسعه‌یافتگی سیاسی و اقتصادی جستجو کرده‌اند و به پیشنهادهای مانند تقویت نهادهای مدنی، پاسخ‌گویی و اقتصاد مبتنی بر بازار رسیده‌اند و حتی در مواردی، ارتکاب به فساد را نیز اجتناب‌ناپذیر دانسته‌اند (Matsumoto, 2005, p.10)!

هدف پژوهشگران در این تحقیق آن است که مسئله فساد اداری از حیث روان‌شناختی را بررسی کنند؛ از آنجاکه عدالت و برقراری آن از نیازهای اساسی بشر است، احتمال دارد انسان‌ها در مواجهه با بی‌عدالتی، به راه‌هایی مانند ارتکاب به فساد برای جبران این نیاز آسیب‌دیده تمایل پیدا کنند.

مبانی نظری پژوهش

در ادامه با مروری بر ادبیات عدالت سازمانی و ابعاد آن، مفاهیم عدالت سازمانی و نیازهای انسانی، تبعات ادراک بی‌عدالتی، نیازهای صدمه‌دیده از بی‌عدالتی، و ارتباط آن با فساد اداری مورد توجه قرار گرفتند.



نقشه ادبی پژوهش، مسیر حرکت پژوهشگران را در جستجوی ادبیات نظری نشان می‌دهد که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

عدالت سازمانی

در حالی که این پژوهش با عطف توجه به مفهوم فساد اداری صورت‌بندی شده است، ولی مرور ادبیات با تأمل بر ابعاد عدالت آغاز شده است تا بر تأکید پژوهشگران بر ضرورت توجه میان رابطه بی‌عدالتی و فساد توجه داشته باشد.

بحث از عدالت در سازمان معمولاً با ابعاد متفاوت توزیعی، مراوده‌ای، رویه‌ای و اطلاعاتی مورد توجه قرار می‌گیرد. به‌طور کلی، دو رویکرد نسبت به عدالت وجود دارد که عبارت‌اند از: رویکرد هنجاری و رویکرد توصیفی.

در رویکرد هنجاری که مرتبط با هنجارهای اخلاقی و سیستم فلسفی است، قواعد سیستم‌های هنجاری مشخص می‌کنند که چه چیزی عادلانه است یا نیست (Marion, 2008, p. 94)، در حالی که در توصیفی که رویکرد غالب در علوم اجتماعی از جمله مدیریت است، ادراک عدالت توسط افراد مهم است، نه آن چیزی که عدالت باید باشد (Greenberg & Colquitt, 2005, p.4).

در این امتداد، مفهوم عدالت سازمانی مطرح می‌شود که برای اولین بار توسط گرینبرگ در سال ۱۹۸۷م. استفاده شده است. ضمن اینکه در اوایل نیمه دوم قرن بیستم، مطالعات گسترده‌ای در این زمینه شروع شد (Suanders, 2006, p.1911).

در واقع، توسعه «نظریه برابری» آدامز در تشریح نگرش‌ها و رفتار کارکنان، در دهه ۱۹۷۰م. به شکل‌گیری قلمرویی از پژوهش به نام «عدالت در سازمان» منجر شد و به تدریج به شناسایی چهار بعد متفاوت عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای و عدالت اطلاعاتی انجامید (Cropanzano R. et.al, 2001, p.269).

عدالت توزیعی

عدالت توزیعی اولین مفهومی بود که توسط روان‌شناسان اجتماعی مطالعه شد. بر اساس تحقیقات آدامز (۱۹۶۵)، عدالت توزیعی انصاف ادراک‌شده از نتایجی است که

شخص از یک مبادله اجتماعی یا تعامل دریافت می‌دارد (Nowakowski & Conlon, 2005, p.5).

نظریه‌های عدالت توزیعی بر محتوا یا دستاوردهای (خروجی‌های) تصمیم تمرکز دارد، این نظریه‌ها پیش‌بینی می‌کنند که مردم چگونه به تصمیمات درباره تخصیص منابع واکنش نشان می‌دهند (Shapiro et. al., 2008, p.61).

بسیاری از پژوهش‌های عدالت سازمانی که بر نحوه توزیع پرداخت‌ها و یا پاداش‌های مرتبط با کار تمرکز داشته، از نظریه برابری منتج شده‌اند (Lee, 2000, p.19). نظریه برابری یک مدل انگیزشی است که تلاش افراد را برای دستیابی به عدالت و انصاف در مبادله‌های اجتماعی و روابط بده‌وبستانی تشریح می‌کند. در نظریه برابری بر اساس نظریه عدم تجانس شناختی ادعا می‌شود که افراد برای حفظ سازگاری میان باورهای شناختی و رفتارهایشان برانگیخته می‌شوند و ادراک ناسازگاری میان باورها و رفتارها موجب عدم تجانس شناختی یا ناآرامی روان‌شناختی است که به‌نوبه خود سبب اقدام اصلاحی می‌گردد. دو جزء عمده در مبادله میان کارمند و کارفرما آورده‌ها و دریافت‌هاست.

در نظریه برابری، می‌توان هفت راهبرد اساسی را برای برقراری برابری مدنظر قرار داد:

۱. تغییر نتایج یا پاداش‌های دریافتی فرد؛
۲. تغییر آورده‌های فرد؛
۳. تغییر نتایج یا دریافتی‌های فرد مورد مقایسه؛
۴. تغییر آورده‌ها یا ورودی‌های فرد مورد مقایسه؛
۵. تغییر فرد مورد مقایسه؛
۶. توجیه نابرابری؛
۷. ترک وضعیت سازمانی (رضاییان، ۱۳۸۴، صص ۲۸-۳۱).

عدالت رویه‌ای

مطالعات ابتدایی برای تحلیل فراگرد حل منازعات توسط ثایبات و واکر، در اوایل دهه ۱۹۷۰م، منجر به توسعه مفهوم عدالت رویه‌ای در سال ۱۹۷۵م. شد (Greenberg, 1990, p.402).

براین اساس، عدالت ادراک شده از فراگردهایی که به موجب آن‌ها پیامدها تخصیص می‌یابند، نیز مهم ارزیابی گردید و در بسیاری از موارد، به مثابه مهم‌ترین تعیین‌کننده ادراک عدالت سازمانی مدنظر قرار گرفت (Cohen-charash & Spector, 2001, p.280).

در عدالت رویه‌ای، به رعایت عدالت در فراگردهایی که منجر به اخذ تصمیم می‌شوند، توجه می‌شود؛ برای مثال، در دادگاه‌های آمریکا و انگلیس قاضی مسئول مراقبت از رعایت رویه‌های قضایی و تطابق محاکمه با رویه‌های عادلانه و منطبق با قانون است، درحالی‌که هیئت منصفه، مسئولیت اخذ تصمیم در مورد نتایج را بر عهده دارد.

تحقیقات تجربی از تمایز بین عدالت توزیعی و رویه‌ای حکایت داشته بر این مطلب تأکید دارند که این دو ممکن است مستقل از یکدیگر ارزیابی شوند. این دو بعد عدالت بر حسب شیوه تفکر مردم درباره عدالت از هم متمایز شده‌اند (Shapiro, 2008, p.67).

هرچه رویه‌ها در سازمان‌ها عادلانه‌تر باشند، سایر اقدامات سازمان بیشتر پذیرفته می‌گردند؛ برای مثال، گرینبرگ در سال ۱۹۹۴م. دریافت که قانون ممنوعیت استعمال سیگار توسط سیگاری‌ها به دلیل اینکه کارکنان معتقد بودند این قانون با رویه‌های عادلانه‌ای وضع شده است، بیشتر پذیرفته شد. همچنین، هرگاه عدم افزایش حقوق نسبت به گذشته با رویه‌های عادلانه‌تری اجرا شود، واکنش منفی کارکنان به ثابت ماندن حقوق کاهش می‌یابد. در ضمن هنگامی که افراد رویه‌ها را ارزیابی می‌کنند، به نظر می‌رسد که بر روی دو عامل متمایز ساختاری و اجتماعی حساس‌اند (Shapiro, 2008, p.68)؛ ضمن اینکه ادراک بی‌عدالتی در رویه‌ها، گاهی بیشتر از پیامدهای غیرعادلانه، موجب رنجش و خشم کارکنان می‌شود (Lambert, 2003, p.5).

نکته قابل توجه اینکه اگر رویه‌ها عادلانه باشند، افراد هنگام مواجهه با پیامدهای نامطلوب، احساس رضایت بیشتری می‌کنند (Ambrose et. al., 2002, p.804).

لونتال (۱۹۸۰) شش ویژگی کلی برای تحقق عدالت رویه‌ای معرفی کرد:

۱. پایداری: برای اینکه رویه‌ای عادلانه باشد، باید در طول زمان و در مورد افراد متفاوت پایدار بماند؛ یعنی سازمان در برخورد با افراد متفاوت باید با رویه‌های یکسان برخورد نماید.

۲. عدم تعصب: هنگام طراحی و اجرای رویه‌ها نباید تعصب یا تمایل خاصی بروز نماید؛ برای مثال، اگر تصمیم‌گیرنده در هر تصمیم منفعی داشته باشد، می‌توان ادعا کرد که رویه‌ها ناعادلانه‌اند؛ همچنین، اگر تصمیم‌گیرنده از عقاید قبلی‌اش تأثیر بپذیرد و به دیدگاه‌های اخذشده به‌طور یکسان توجه نکند، رویه‌ها ناعادلانه‌اند.

۳. دقت اطلاعات: اگر مشخص شود که تصمیمات بر پایه اطلاعات نادرست اخذ شده‌اند، می‌توان ادعا کرد که رویه‌ها ناعادلانه‌اند.

۴. قابلیت اصلاح: رویه‌ها هنگامی عادلانه‌اند که اصلاح‌شدنی باشند.

۵. جامعیت: هنگامی رویه‌ها عادلانه‌اند که بینانگر آرا تمام ذی‌نفعان باشند.

۶. اخلاقی بودن: رویه‌ها باید با استانداردهای اخلاقی منطبق باشند؛ یعنی سن، جنس و ملیت نباید تأثیری در تصمیم افراد داشته باشند (Shapiro, 2008, p.75).

گرینبرگ علاوه بر موارد مذکور به دو مورد دیگر نیز اشاره می‌نماید:

۷. مشارکت در تصمیم: رویه‌ها هنگامی عادلانه‌اند که به افراد فرصت بدهند تا در تعیین عوامل تصمیم‌گیرنده مشارکت کنند.

۸. مشخص بودن ساختار اخذ تصمیم: یعنی رویه‌ها هنگامی عادلانه‌اند که ساختار قدرت تصمیم‌گیری را مشخص نمایند (Greenberg, 1987, p.15).

عدالت مروده‌ای

سومین بعد عدالت سازمانی که ابتدا توسط بایس و موگ^۱ (۱۹۸۶) مطرح شده است، عدالت مروده‌ای نامیده می‌شود. این مفهوم از عدالت به دنبال بحث از عدالت رویه‌ای مطرح شد و بر جنبه انسانی اعمال سازمانی دلالت یافت. در عدالت مروده‌ای،

جنبه‌هایی از فراگرد ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده مدنظر قرار می‌گیرد (Cohen-charash et. al. 2001, p.281). برخی از پژوهشگران عدالت مرادده‌ای را یکی از ابعاد عدالت رویه‌ای می‌دانند؛ ولی بایاس و موگ مفهوم عدالت مرادده‌ای را به‌عنوان سومین نوع از عدالت، از عدالت توزیعی و رویه‌ای متمایز ساختند و آن را دال بر نگرانی‌های مردم درباره کیفیت رفتار بین شخصی در تصویب رویه‌های سازمانی دانسته‌اند (Bies, 2001, p.92)؛ یعنی افراد عادلانه بودن رویه‌های رسمی را از منصفانه بودن برخوردها در روابط بین شخصی تمیز می‌دهند.

چهار ویژگی که نشان از ارتباطات عادلانه دارد، این‌گونه بیان می‌کند:
 یک. صداقت، پرهیز از دروغ گفتن، رک‌گویی و ارائه تصویر دقیق از آنچه که هست؛

دو. با احترام برخورد کردن با دیگران؛

سه. مؤدبانه بودن سوالات؛

چهار. داشتن دلیل موجه برای رفتارها (Shapiro, 2008, p.69).

عدالت اطلاعاتی

به‌طور کلی، عدالت اطلاعاتی بیشتر بر بیانات و رفتارهای افراد تصمیم‌گیرنده متمرکز است، و اینکه تا چه اندازه اطلاعات در جامعه به لحاظ مکانی، زمانی و موقعیتی، عادلانه توزیع می‌شود (قلی‌پور و پورعزت، ۱۳۸۷، ص ۸۰).
 گرینبرگ در سال ۱۹۹۳م. با تأکید بر نقش عوامل اجتماعی و ساختاری در مفهوم‌پردازی از عدالت، تقسیم‌بندی جدیدی را ارائه داد.

جدول ۱. تقسیم‌بندی انواع عدالت توزیعی و رویه‌ای بر حسب نوع روابط

عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	مفهوم عدالت نوع رابطه
ج. عدالت نظام یافته ^۳	الف. عدالت ترتیبی ^۲	ساختاری
د. عدالت اطلاعاتی	ب. عدالت بین شخصی ^۴	اجتماعی

- الف. عدالت ترتیبی به جنبه‌ای از عدالت توزیعی اطلاق می‌شود که به وسیله ابزارهای ساختاری حاصل می‌گردد؛ برای مثال، شیوه توزیع پاداش‌ها ممکن است به اجبار برای تطابق با هنجارهای اجتماعی موجود، مانند تساوی یا عدالت تعیین شود.
- ب. عدالت بین شخصی به جنبه اجتماعی عدالت توزیعی اشاره دارد و معطوف به افرادی می‌شود که نتایج عدالت توزیعی را دریافت می‌کنند.
- ج. عدالت نظام‌یافته اشاره به آن نوعی از عدالت رویه‌ای اشاره دارد که از طریق ابزارهای ساختاری حاصل می‌گردد.
- د. عدالت اطلاعاتی به ابعاد اجتماعی عدالت رویه‌ای، در توزیع اطلاعات لازم در مورد رویه‌ها اشاره دارد و نشان‌دهنده مراتب توجه به افراد است (Lee, 2000, p.35).

عدالت سازمانی و نیازهای انسانی

کروپانزانو در مقاله‌ای به نام «سه رویکرد به عدالت سازمانی»^۵ در یک طبقه‌بندی از نیازهای انسانی، سه دسته نیازها را با عناوین زیر مطرح کرده است: نیاز به کنترل (مدل ابزاری)^۶، نیاز به تعلق (مدل روابط بین شخصی) و نیاز به معنویت (مدل اخلاقی).

مدل ابزاری

در مدل ابزاری تأکید می‌شود که انصاف برای افراد از آن جهت اهمیت دارد که آن را وسیله‌ای برای رسیدن به اهدافشان می‌دانند (Cropazano et. al., 2001b, p.175).

مدل روابط بین شخصی^۷

مطابق این مدل، رویه‌ها تا حدی که حاکی از احترام گروه (یا یکی از اعضای آن)، نسبت به افراد باشد، عادلانه ارزیابی می‌شوند. رویه‌هایی که از عدم احترام گروه حکایت دارند، ناعادلانه ارزیابی می‌شوند. در واقع، براین اساس، رویه‌هایی عادلانه‌اند که جایگاه یا ارزش فرد را در گروه معین می‌سازند و به فرد احساس قدر و منزلت می‌دهند (رضاییان، ۱۳۸۴، ص ۱۵).

مدل‌های اخلاقی^۸

برخی مدل‌های عدالت سازمانی به اصول اخلاقی بی‌توجه‌اند؛ برای مثال، رویکرد ابزاری بر آن است که «مردم به سبب منافع بلندمدت خویش انصاف را رعایت می‌کنند»، حال آنکه بر اساس مدل اخلاقی، افراد به وسیله استانداردهای اخلاقی^۹ و فطری به سوی عدالت برانگیخته می‌شوند (Cropazano, 2001b, p.84).

جبران بی‌عدالتی در سازمان

احساس بی‌عدالتی یا برخورد غیرمنصفانه غالباً به‌عنوان علتی برای خراب‌کاری ذکر می‌شود؛ به طوری که بر اساس برخی مطالعات، گاهی ادراک بی‌عدالتی به نوعی رفتار انحرافی مانند دزدی و تخریب می‌انجامد (Ambrose, 2002, p.4)؛ در واقع، افراد در برابر احساس برخورد غیرمنصفانه، به طرق گوناگون واکنش نشان می‌دهند. بخش قابل توجهی از این واکنش‌ها، برای سازمان مضر است و به بروز پیامدهای منفی می‌انجامد (Reb et al., 2006, p.55).

البته سازوکار «جبران سازمانی»^{۱۰} در این ارتباط بسیار حائز اهمیت است. جبران نوعی اقدام سازمان به منظور ترمیم بی‌عدالتی ادراک شده در ذهن کارمند آسیب‌دیده از بی‌عدالتی است. بنا بر این تعریف، دو نکته مهم باید مدنظر قرار گیرند: یک. آغازگر جبران باید سازمان یا نماینده‌اش باشد و از کارمند آسیب‌دیده با صراحت دلجویی نماید.

دو. اگر سازمان در جبران بی‌عدالتی موفق باشد، ادراک از بی‌عدالتی ترمیم خواهد شد و تمایل افراد برای انتقام در برابر بی‌عدالتی از بین می‌رود (Reb et al., 2006, p.35).

جدول ۲. تقسیم‌بندی انواع روش‌های جبران سازمانی
بر مبنای نیازهای چندگانه مدل عدالت (Reb et al., 2006, p.35)

ردیف	نوع نیاز آسیب‌دیده	نوع جبران	هدف این نوع جبران	مثال
۱	ابزاری	ابزاری	ترمیم کنترل از دست رفته	جبران مالی
۲	معنایی	تنبیهی	ترمیم یک حس اخلاقی	مجازات خطاکار
۳	تعلق	اجتماعی - احساسی	ترمیم هویت گروه	عذرخواهی عمومی

هنگامی که یک نیاز ابزاری آسیب می‌بیند، یک جبران ابزاری (مثل جبران مالی) مناسب‌تر است. ضمن اینکه بر اساس مبتنی بر نظریه کنترل ثایبات و واکر،^{۱۱} به احتمال، بی‌عدالتی رویه‌ای، نیازهای ابزاری را فعال می‌کند؛ همچنین، به نظر می‌رسد که بی‌عدالتی توزیعی نیز نیازهای ابزاری را افزایش می‌دهد. باید توجه داشت در چنین مواردی، اهمیت بی‌عدالتی در توزیع بیشتر از بی‌عدالتی در رویه است.

هنگامی که در اثر بی‌عدالتی، نیازهای معنوی و اخلاقی افراد آسیب می‌بیند، جبران جزایی و مجازات خطاکار اثر مناسبی دارد. همچنین، هنگامی که نیاز تعلق افراد آسیب می‌بیند، جبران احساسی و اجتماعی از طریق عذرخواهی عمومی یا تلاش برای از سرگیری روابط، مناسب است.

فساد در سازمان‌ها

فساد پدیده‌ای است که سابقه‌ای زیاد داشته، عمیقاً در سرتاسر جهان شایع است (Khan, 1999, p.1). اگرچه علی‌رغم تلاش تعداد زیادی از محققان در علوم سیاسی و مدیریت دولتی، برای تعریف جنبه‌های گوناگون فساد، توافق چندانی در این زمینه حاصل نشده است (Hwang, 1996, p.18). در دهه ۱۹۸۰م. تحقیقات مرتبط با فساد، به زمینه‌های متنوعی در جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، تاریخ، مدیریت دولتی و جرائم

حقوقی مرتبط شدند (Abed & Gupta, 2002, p.1)؛ بنابراین، پدیده فساد باید موضوع مطالعات میان‌رشته‌ای باشد. شاید یکی از مهم‌ترین دلایل دشواری ارائه یک تعریف شفاف و جهانی از فساد، همین تنوع دیدگاه‌های تخصصی به آن باشد؛ ضمن اینکه فساد، گستره زیادی از فعالیت‌ها را شامل اقدامات خارج از حوزه اختیارات، فعالیت‌های غیرقانونی و رفتارهای انحرافی کارکنان را در بر می‌گیرد (Hwang, 1996, p.19).

رویکردهای متفاوت به فساد

۱. **رویکرد قانونی**^{۱۲}: ویژگی‌های رویکرد قانونی، مشابه ویژگی رویکرد هنجاری^{۱۳} است. این دو رویکرد هرچند نامشان متفاوت است، ماهیتشان یکی است (Hwang, 1996, p.22). در این رویکرد مجموعه‌ای از قوانین و ضوابط مدون اداری مطرح می‌شود که چارچوب فعالیت‌های مجاز اداری را تعیین می‌کند، آنگاه هرگونه رفتار اداری که مغایر با این قوانین باشد و انگیزه ارتکاب آن، نفع شخصی باشد، فساد اداری تلقی می‌گردد. البته تأکید بر چنین تعریفی از فساد هنگامی رواست که قوانین اداری کامل، واضح، عادلانه و فراگیر باشند و برای کلیه فعالیت‌های اداری و دولتی، ضوابط دقیقی را معرفی کنند. لیکن نباید فراموش کرد که در هر جامعه گروهی از افراد، از نفوذ و قدرت سیاسی بالایی برخوردارند و حتی می‌توانند قوانین را به نفع خود تغییر دهند. چنین رفتارهایی بر اساس این تعریف، فساد تلقی نمی‌شوند، چون با نقض قوانین همراه نیستند.

از سوی دیگر، امکان دارد در برخی موارد یک کارمند برای نفع‌رسانی به دوستان و اقوام خود یا حتی عامه مردم از اختیارات خود سوءاستفاده کند، درحالی‌که هیچ نفع شخصی از این کار عایدش نشود. بنابراین، این تعریف، تعریف جامع و مانعی نیست (حبیبی، ۱۳۷۵، ص ۱۴).

۲. **رویکرد اقتصادی**^{۱۴}: این رویکرد با کمی اغماض، همان رویکرد بازارمحور^{۱۵} است. مطابق با این رویکرد رفتارهای فاسد کارکنان بخش عمومی، آن دسته از

رفتارهایی هستند که سود مالی آنان را از طریق سازوکار عرضه و تقاضا در محل کارشان، افزایش می‌دهد (Hwang, 1996, p.25).

بنا بر این رویکرد، هنگامی که هنجارهای غالب در بخش عمومی از مدل قیمت‌گذاری اجباری به مدل بازار آزاد تغییر پیدا می‌کند، ماهیت فساد نیز تغییر خواهد کرد (Khan, 1999, p.2).

۳. رویکرد منفعت عمومی‌مدار^{۱۶}: مطابق با این رویکرد، رفتاری که ضد منفعت عمومی باشد، فساد تلقی خواهد شد.

بر این اساس، فساد محصول تأمین منافع خاص گروه‌ها و کارمندان دولت است و برای منافع عمومی جامعه مضر است (Hwang, 1996, p.25).

لاس‌ول و روگو از جمله کسانی هستند که فساد را مقوله‌ای می‌دانند که به منافع عمومی ضرر می‌زند (Rogow and Laswell, 1970, p.54).

۴. رویکرد تجدیدنظرطلب^{۱۷}: فساد در دیدگاه تجدیدنظرطلب، نوعی ورودی کارکردی برای توسعه اجتماعی است و یک شر ضروری برای نظم اجتماعی در کشورهای توسعه‌نیافته است؛ یعنی فساد به عنوان یک عاملی خطرناک است که کارایی را افزایش می‌دهد (Hwang, 1996, p.31).

۵. رویکرد اخلاقی^{۱۸}: طبق این رویکرد، فساد نقض عهدی است که بین دولت و کارکنان دولت روی می‌دهد. مهم‌ترین ویژگی رویکرد اخلاقی آن است که بین فساد جزئی و کلی و فسادی که بیان مقامات رده پایین و بالا اتفاق می‌افتد، تفاوت نمی‌گذارد. در این رویکرد نیز مانند رویکرد منفعت عمومی‌مدار، قضاوت درباره اخلاقی بودن یک کار، قضاوتی ذهنی^{۱۹} است؛ زیرا این قضاوت به ارزش‌ها، هنجارها، اعتقادات و فرهنگ جامعه بستگی دارد (Hwang, 1996, p.31).

۶. رویکرد افکار عمومی^{۲۰}: حامیان این رویکرد اعتقاد دارند که فساد با توجه به دیدگاه‌های عمومی مردم تعریف می‌شود (Khan, 1999, p.2). مشکل مهمی که در این رویکرد وجود دارد این است که غالباً دیدگاه همه مردم یکسان نیست.

این دیدگاه در سازمان شفافیت بین‌الملل نیز مورد توجه قرار دارد، به طوری که این سازمان برای سنجش فساد، به مطالعه ادراک مردم از آن می‌پردازد. بر اساس دیدگاه

جوهان گرف^{۲۱} نیز زمانی که نمی‌توان میزان واقعی فساد را مستقیم اندازه گرفت، تحلیل ادراک مردم از فساد راهنما خواهد بود (Lambsdorff, 2006, p.86).

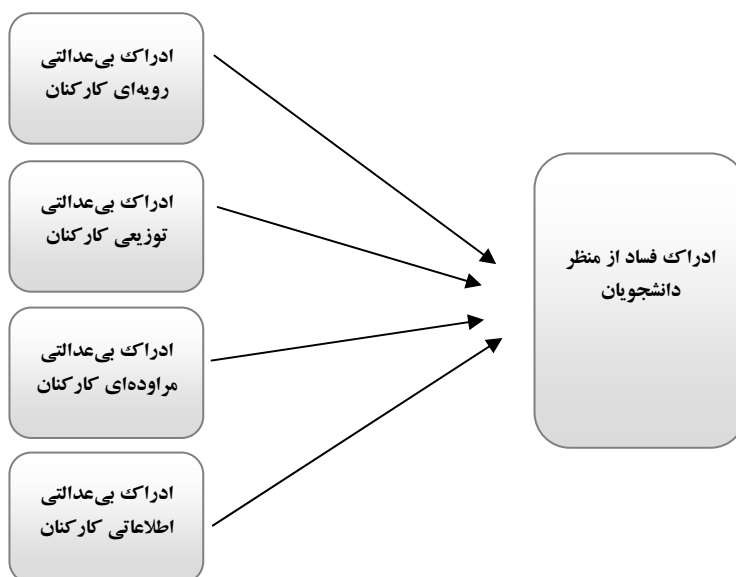
جمع‌بندی مبانی نظری و مدل برخاسته از ادبیات

با بررسی ادبیات مربوط به عدالت سازمانی، مشخص شد عدالت توزیعی در ادامه نظریه برابری، به ادراک کارکنان از منصفانه بودن توزیع نتایج اشاره دارد؛ در مفهوم عدالت رویه‌ای تأکید بر آن است که افراد فقط به ستاده‌های خود واکنش نشان نمی‌دهند بلکه نسبت به رویه‌های کسب ستاده‌هایشان نیز واکنش نشان می‌دهند. عدالت مراوده‌ای بر چگونگی رفتار سازمان با افراد از حیث رعایت صداقت و تکریم اشاره دارد؛ عدالت اطلاعاتی به تبیین رفتار کنشگران انتقال‌دهنده اطلاعات اشاره دارد و بیشتر بر بیانات و رفتارهای افراد تصمیم‌گیرنده، متمرکز است. نکته دیگر آنکه افراد با توجه به نیازهای ابزاری، بین شخصی و اخلاقی خود به‌سوی عدالت سازمانی برانگیخته می‌شوند؛ بنابراین، در صورت ادراک بی‌عدالتی در سازمان، روند ارضای این سه نیاز صدمه می‌بیند، در این صورت، اگر سازمان به جبران آن‌ها نپردازد، کارکنان خود اقدام خواهند کرد.

فساد اداری نیز در پرتو رویکردهایی متفاوت شامل رویکرد قانونی، افکار عمومی، نفع عمومی‌مدار، اقتصادی و اخلاقی، تعریف می‌شود.

در این تحقیق، فرض بر آن است که ادراک بی‌عدالتی در کارکنان، از سنخ عوامل روان‌شناختی اثرگذار بر فساد اداری است؛ یعنی ادعا می‌شود که اگر در سازمان‌ها ادراک بی‌عدالتی به وجود بیاید و راه ارضای نیازهای مرتبط با این مقوله، صدمه ببیند و سازمان در صدد جبران آن برنیاید، کارکنان ممکن است با هدف جبران بی‌عدالتی ادراک‌شده دست به فساد بزنند. نمودار شماره ۲. مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه شد، نقشه ادبی پژوهش مسیر حرکت پژوهشگران را در جستجوی متون نظری نشان می‌دهد؛ ولی مدل نهایی پژوهش، صرفاً موضع مطالعه آن‌ها را مشخص می‌نماید. بدین ترتیب، راه طی‌شده توسط پژوهشگران برای مطالعه و

رصد موضوع توسط پژوهشگران بعدی ترسیم شده است؛ به طوری که مقایسه نقشه ادبی و مدل برخاسته از ادبیات بر سیر تمرکز این پژوهش دلالت دارد.



نمودار ۲. مدل مفهومی پژوهش

این پژوهش به طور عمده در پرتو سؤال زیر صورت‌بندی شده است:
آیا میان ادراک بی‌عدالتی و ارتکاب رفتارهای متمایل به فساد رابطه‌ای وجود دارد؟
از این رو، در پرتو این سؤال فرضیه‌های زیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفتند:
فرضیه اول: میان میانگین ادراک بی‌عدالتی رویه‌ای در کارکنان یک واحد، با ادراک فساد در اندیشه دانشجویان درباره عملکرد آن واحد اداری، تفاوت معناداری وجود ندارد.
فرضیه دوم: میان میانگین ادراک بی‌عدالتی توزیعی در کارکنان یک واحد، با ادراک فساد در اندیشه دانشجویان درباره عملکرد آن واحد اداری، تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه سوم: میان میانگین ادراک بی‌عدالتی مرادده‌ای در کارکنان یک واحد، با ادراک فساد در اندیشه دانشجویان درباره عملکرد آن واحد اداری، تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه چهارم: میان میانگین ادراک بی‌عدالتی اطلاعاتی در کارکنان یک واحد، با ادراک فساد در اندیشه دانشجویان درباره عملکرد آن واحد اداری، تفاوت معناداری وجود ندارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی است، ضمن اینکه پژوهشی توصیفی و از نوع پیمایشی است که در آن محقق به ارزیابی شرایط جامعه هدف پژوهش و رابطه بین متغیرهای مورد مطالعه در آن پرداخته است. همچنین، برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسش‌نامه استفاده شده است.

جامعه مورد بررسی، دانشجویان ورودی ۸۲، ۸۳ و ۸۴ بوده‌اند که فرصت بیشتری برای تعامل با دانشگاه و قسمت‌های متفاوت آن داشته‌اند و به احتمال، درک بهتری از واقعیت‌های موجود در دانشگاه دارند.

برای سنجش ادراک بی‌عدالتی نیز، کارکنان دانشگاه در چهار معاونت آموزشی، پژوهشی، دانشجویی و فرهنگی و اداری-مالی مدنظر قرار گرفتند که دانشجویان با آن‌ها بیشتر در تماس‌اند.

برای نمونه‌گیری از دانشجویان از روش تصادفی ساده، و در مورد کارکنان، با توجه به اینکه فضای کاری کارکنان در معاونت‌ها با یکدیگر تفاوت دارد، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده گردید.

اندازه نمونه در مورد دانشجویان ۷۱ نفر از جامعه حدوداً ۸۰۰ نفری بود که برای افزایش اطمینان، ۱۰۰ پرسش‌نامه بین آن‌ها توزیع شد و ۸۴ پرسش‌نامه قابل بررسی، جمع‌آوری گردید.

در مورد کارکنان نیز اندازه نمونه ۶۰ نفر از جامعه حدوداً ۲۸۰ نفری بود که برای افزایش اطمینان، ۹۱ پرسش‌نامه بین آن‌ها توزیع شد و ۸۱ پرسش‌نامه قابل بررسی، جمع‌آوری گردید. جدول شماره ۳. شیوه طبقه‌بندی نمونه‌گیری را نشان می‌دهد.

جدول ۳. ترکیب نمونه نسبت به جامعه در گروه‌های متفاوت کارکنان

تعداد معاونت	کارکنان	پرسش‌نامه توزیع شده	پرسش‌نامه جمع‌آوری شده
آموزشی	۴۰	۲۰	۱۸
اداری مالی	۱۵۵	۳۵	۳۰
دانشجویی فرهنگی	۲۶	۱۶	۱۴
معاونت پژوهشی	۵۹	۲۰	۱۹
جمع	۲۸۰	۹۱	۸۱

بنابراین، مجموعه داده‌های ثانویه که بیشتر تولید شده و در منابع موجود دست‌یافتنی بوده‌اند، از طریق روش کتابخانه‌ای (شامل مطالعه کتب، اسناد و مدارک و همچنین اینترنت) جمع‌آوری شد و مبنای تدوین مبانی و مدل نظری پژوهش قرار گرفت؛ ضمن اینکه داده‌های اولیه که بیشتر وجود نداشت و باید توسط خود محقق ایجاد شوند، با استفاده از روش میدانی و توزیع پرسش‌نامه جمع‌آوری شدند. برای سنجش دیدگاه‌ها و نگرش‌های افراد، از طیف لیکرت استفاده شد تا هریک از پاسخ‌گویان بتوانند نظر خود را در مورد گزاره یا گویه ابراز نمایند.

دیدگاه‌های کارکنان و دانشجویان با استفاده از دو پرسش‌نامه متفاوت بررسی شد. پرسش‌نامه اول برای سنجش میزان عدالت سازمانی، مشتمل بر سؤالاتی برای سنجش چهار بعد عدالت رویه‌ای، توزیعی، مراوده‌ای و اطلاعاتی بود که با توجه به معیارهای جمع‌آوری شده از تحقیقات پیشین طراحی شد (Colquitt, 2001, p.389) و شامل هجده سؤال بود که به صورت زیر تفکیک شده بودند: سؤالات ۱-۷ برای سنجش عدالت

رویه‌ای، سؤال ۸-۱۱ برای سنجش عدالت توزیعی، سؤالات ۱۲-۱۴ برای سنجش عدالت مروده‌ای، سؤالات ۱۵-۱۸ برای سنجش عدالت اطلاعاتی.

برای اندازه‌گیری فساد، نیز با توجه به محدودیت‌های تحقیق از جمله در دسترس نبودن اطلاعات دقیق و واقعی، همان‌طور که سازمان شفافیت بین‌الملل نیز به ادراک از وجود آن روی آورده است، بر رویکرد اندازه‌گیری ادراک تأکید شد. از جمله مهم‌ترین محدودیت‌های تحقیق، عدم تمایل مدیران و کارکنان به اعتراف وجود فساد بود؛ از این رو، با توجه به رویکرد افکار عمومی، سنجش ادراک کلی دانشجویان از وجود فساد در حوزه‌های گوناگون دانشگاه، مد نظر قرار گرفت.

شاخص‌های تعریف فساد نیز بر اساس آیین‌نامه انضباطی کارکنان غیرهیئت علمی تعریف شدند.

برای سنجش عدالت سازمانی از پرسش‌نامه‌های متداول در تحقیقات قبلی استفاده شد که روایی و پایایی آن‌ها بررسی و تأیید شده بود، اما برای بومی‌سازی در دانشگاه، پرسش‌نامه روایی صوری و روایی سازه آن نیز بررسی شد تا مشخص شود که سؤال‌های آزمون تا چه حد در ظاهر شبیه به موضوعی هستند که برای اندازه‌گیری آن تهیه شده‌اند.

برای تعیین روایی صوری و سازه، پرسش‌نامه مقدماتی بین ۱۰ نفر از اساتید و خبرگان توزیع شد. پس از اعلام نظر آنان، پرسش‌نامه نهایی تهیه شد.

به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. این روش برای محاسبه همابستگی درونی ابزارهای اندازه‌گیری ویژگی‌های متفاوت به کار می‌رود. آلفای کرونباخ در پرسش‌نامه عدالت سازمانی برابر ۰/۹۱ و در پرسش‌نامه فساد اداری برابر ۰/۸۷ بود.

در این تحقیق، برای بررسی ادعای پژوهش یعنی وجود رابطه بین ادراک بی‌عدالتی در سازمان و فساد اداری با توجه به محدودیت‌های تحقیق، به آزمون مقایسه دو میانگین یعنی میانگین ادراک بی‌عدالتی رویه‌ای، توزیعی، مروده‌ای و اطلاعاتی در کارکنان و میانگین ادراک فساد از منظر دانشجویان پرداخته شد.^{۲۲}

براین اساس، اگر شباهتی میان ادراک کارکنان از بی‌عدالتی در حوزه‌های چهارگانه و ادراک دانشجویان از فساد وجود داشته باشد، آنگاه قضاوت می‌شود که تفاوت معناداری میان میانگین ادراک آن‌ها وجود ندارد؛ یعنی اگر ادراک بی‌عدالتی و فساد بالا باشد، قضاوت می‌شود که ادراک بی‌عدالتی با ادراک فساد هم‌نواپی دارد و بر عکس.

یافته‌های پژوهش

بر اساس مدل پژوهشی، فرضیه‌های پژوهشی به صورت زیر در معرض آزمون آماری قرار گرفتند:

آزمون فرضیه اول

فرضیه پژوهشی: میان میانگین ادراک بی‌عدالتی رویه‌ای در کارکنان و ادراک فساد از دید دانشجویان تفاوت معناداری وجود ندارد.

بیان آماری

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : \mu_1 = \mu_2 \\ H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \end{array} \right.$$

μ_1 = ادراک دانشجویان وجود از فساد

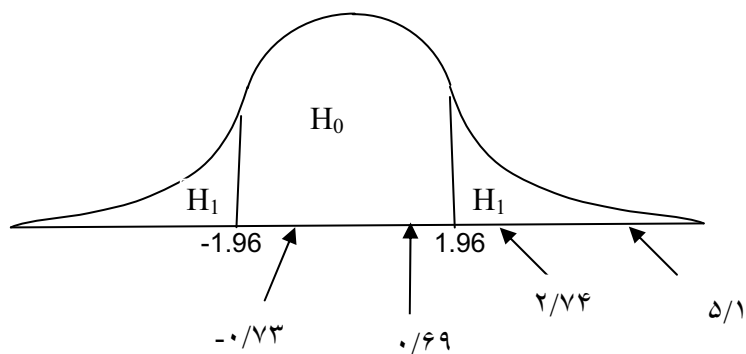
μ_2 = ادراک کارکنان از وجود بی‌عدالتی رویه‌ای

$$Z = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad \text{آماره آزمون}$$

$$\bar{X}_2 = 2.47 \quad \bar{X}_1 = 3.007, S_1^2 = 1.44$$

$$n_2 = 81 \quad \text{و} \quad n_1 = 84 \quad \text{و} \quad S_2^2 = 1.72$$

$$Z = 2.74$$



نمودار ۳. نمودار نرمال

آماره آزمون در سمت راست H_1 قرار گرفت؛ بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که فرضیه پژوهشی رد می‌شود؛ یعنی میان میانگین ادراک بی‌عدالتی رویه‌ای در کارکنان و ادراک فساد از دید دانشجویان تفاوت معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم

فرضیه پژوهشی: میان میانگین ادراک بی‌عدالتی توزیعی در کارکنان و ادراک فساد از دید دانشجویان تفاوت معناداری وجود ندارد.

بیان آماری

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : \mu_1 = \mu_2 \\ H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \end{array} \right.$$

در این فرضیه نیز متغیرها و آماره آزمون مطابق فرضیه اول تعریف شدند.

$$\begin{aligned} \bar{X}_2 = 2.47 \text{ و } \bar{X}_1 = 3.4 \\ n_2 = 81 \text{ و } n_1 = 84 \text{ و } S_2^2 = 1.72 \text{ و } S_1^2 = 1.03 \\ Z = 5.1 \end{aligned}$$

همان‌طور که در شکل ۲- نشان داده شده است، آمارهٔ آزمون در سمت راست H_1 قرار گرفت؛ بنابراین، با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که فرضیهٔ پژوهشی دوم نیز رد می‌شود؛ یعنی میان میانگین ادراک بی‌عدالتی توزیعی در کارکنان و ادراک فساد از دید دانشجویان تفاوت معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه سوم

فرضیهٔ پژوهشی: میان میانگین ادراک بی‌عدالتی مروده‌ای در کارکنان و ادراک فساد از دید دانشجویان تفاوت معناداری وجود ندارد.

بیان آماری

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : \mu_1 = \mu_2 \\ H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \end{array} \right.$$

در این فرضیه نیز متغیرها و آمارهٔ آزمون مطابق فرضیهٔ اول تعریف شدند.

$$\bar{X}_1 = 2.33 \text{ و } \bar{X}_2 = 2.47 \text{ و } S_1^2 = 1.3$$

$$\text{و } S_2^2 = 1.72 \text{ و } n_1 = 84 \text{ و } n_2 = 81$$

$$Z = -.73$$

همان‌طور که در نمودار شماره ۳ نشان داده شده است، آمارهٔ آزمون در قسمت H_0 قرار گرفت؛ بنابراین، با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که فرضیهٔ پژوهشی سوم تأیید می‌شود؛ یعنی میان میانگین ادراک بی‌عدالتی مروده‌ای در کارکنان و ادراک فساد از دید دانشجویان، تفاوت معناداری وجود ندارد.

آزمون فرضیه چهارم

فرضیه پژوهشی: میان میانگین ادراک بی‌عدالتی اطلاعاتی در کارکنان و ادراک فساد از دید دانشجویان تفاوت معناداری وجود ندارد.

بیان آماری

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : \mu_1 = \mu_2 \\ H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \end{array} \right.$$

$$S_1^2 = 1.2 \text{ و } \bar{X}_2 = 2.47 \text{ و } \bar{X}_1 = 2.6$$

$$n_2 = 81 \text{ و } n_1 = 84 \text{ و } S_2^2 = 1.72$$

$$Z = 0.69$$

همان‌طور که در شکل ۲- نشان داده شده است، آماره آزمون در قسمت H_0 قرار گرفت؛ بنابراین، با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که فرضیه پژوهشی چهارم تأیید می‌شود؛ یعنی میان میانگین ادراک بی‌عدالتی مراوده‌ای در کارکنان و ادراک فساد از دید دانشجویان، تفاوت معناداری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در واقع، افراد با توجه به نیازهای سه‌گانه ابزاری، بین شخصی و اخلاقی به‌سوی عدالت برانگیخته می‌شوند. در صورت ادراک انواع گوناگون بی‌عدالتی، ممکن است متناسب با نوع بی‌عدالتی، نیازهای افراد دچار آسیب‌دیدگی و عدم ارضا شود، در این صورت، اگر سازمان به اقدام اصلاحی برای ترمیم نیاز آسیب‌دیده همت نگمارد، ممکن است خود افراد برای ارضای نیاز از طرق دیگری که ممکن است به فساد اداری بیانجامد، اقدام نمایند.

همچنین، تأکید شد که ادراک بی‌عدالتی رویه‌ای یا توزیعی، به نیازهای ابزاری افراد صدمه می‌زند.

چنین فرض می‌شود که اگر سازمان اقدام به اصلاح مسیر ارضای این نیازهای آسیب‌دیده نکند، خود کارکنان تلاش می‌کنند تا از طریق دیگری، مطابق با نظریه برابری و مبادله اجتماعی، رابطه خود با سازمان را اصلاح نمایند. این اقدامات با توجه به نیاز ابزاری و اهمیت مسائل اقتصادی و مالی، بیشتر به نوعی از فساد مالی مانند رشوه، اختلاس، اخاذی و دزدی متمایل می‌شود. معمولاً در محیط‌های دانشگاهی، با توجه به فرهنگ سازمانی و ارزش‌های حاکم، جو مذهبی دانشگاه مورد مطالعه و نحوه گزینش کارکنان در آن و قبح شدید فساد مالی در نگرش کارکنان، علی‌رغم شدت آسیب دیدن نیاز ابزاری آنان در اثر ادراک بی‌عدالتی توزیعی و رویه‌ای، کارکنان کمتر به راه‌های نامشروع مانند جبران از طریق فساد مالی متوسل می‌شوند. حتی ممکن است امید به جبران بی‌عدالتی از جانب پروردگار در یوم‌العدل، التیامی بر نیاز آسیب‌دیده آنان باشد؛ بنابراین، تا حدودی می‌توان، رد شدن فرضیه‌های اول و دوم را توجیه کرد.

اما در رابطه با فرضیه‌های سوم و چهارم، ادراک بی‌عدالتی مرادده‌ای و اطلاعاتی با نیازهای بین شخصی و اخلاقی مرتبط می‌شوند. هرچند واکنش افراد برای جبران این نیازهای آسیب‌دیده با توجه به پیچیدگی آن‌ها دشوار است، همان‌گونه که در این تحقیق نیز تا حدودی تأیید شد، ممکن است به افزایش فساد اداری بینجامد. البته در اینجا، متناسب با مفهوم بی‌عدالتی در مرادده و توزیع اطلاعات، در رفتارهای ضد شهروندی سازمانی نظیر کاهش وفاداری و تعهد سازمانی و کاهش احساس مسئولیت یا کم‌کاری انعکاس می‌یابد که متأسفانه وجود آن مورد تأیید دانشجویان قرار گرفته است.

پیشنهاد‌های اجرایی پژوهش

۱. ساختار سازمانی بر ادراک از عدالت سازمانی اثر می‌گذارد (Schminke et al, 2002, p.881) و تمرکز و پیچیدگی زیاد، ادراک بی‌عدالتی را افزایش می‌دهد (Schminke et al, 2002, p.901)، به نظر می‌رسد که سطح پیچیدگی و تمرکز در دانشگاه با وضعیت مطلوب فاصله معناداری دارد (طهماسبی، ۱۳۸۷، ص ۲۱۳)؛ بنابراین، اهتمام به

بازمهندسی فراگردها و ساختار دانشگاه از حیث تمرکز، پیچیدگی، و تناسب شغل و شاغل با یکدیگر ضروری بوده و موجب بهبود ادراک کارکنان از عدالت سازمانی خواهد شد.

۲. ادراک دانشجویان از فساد در معاونت آموزشی، از دیگر معاونت‌ها بیشتر بوده است. به نظر می‌رسد اموری نظیر بداخلاقی، تبعیض در برخورد با ارباب‌رجوع و کم‌کاری بیشتر مد نظر دانشجویان بوده‌اند؛ شاید تعامل بیشتر دانشجویان با معاونت آموزشی و حساسیت امور آموزشی در نظر آنان موجب چنین ادراک و قضاوتی شده است؛ از این رو، به نظر می‌رسد که معاونت آموزشی باید طرح‌هایی را برای بهبود رابطه دانشجویان و آموزش مدنظر قرار دهند.

پیشنادهای علمی برای تحقیقات آتی

۱. نیاز محور فعالیت بشر است (مطهری، ۱۳۸۱، ص ۱۹۹) و هنگامی که از ارضای یک نیاز شدید با مانعی روبه‌رو شود، به‌طور موقت از شدت آن کاسته می‌شود و محرک رفتار نخواهد بود. ولی این کاهش معمولاً بلافاصله پیش نمی‌آید بلکه ابتدا شخصی که با مانع روبه‌روست، دست به رفتار تفرقی می‌زند و برای غلبه بر مانع به سعی و خطا می‌پردازد. آدمی ممکن است انواع رفتارها را بیازماید تا رفتاری را بیابد که تحقق اهداف او را میسر سازد یا نقش و فشار ناشی از آن مانع را کم کند. برخی از صاحب‌نظران بر این باورند که شدت یافتن دوباره نیازهای سرکوب‌شده، آدمی را دچار احساس تنش درونی می‌کند و این تنش انگیزه وی را برای ارضای نیازهای مذکور تشدید می‌نماید. در این صورت، نحوه ادراک آدمی از محیط و دانش و تجربه قبلی وی، مسیر تمایل وی به تلاش برای دستیابی به اهداف و ارضای نیازهای سرکوب‌شده را تعیین می‌کند (رضاییان، ۱۳۸۲، ص ۹۶). افراد با توجه به سه نیاز ابزاری، بین شخصی و اخلاقی به‌سوی عدالت برانگیخته می‌شوند. با توجه به اینکه ادراک بی‌عدالتی در سازمان به این نیازها صدمه می‌زند، پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی

مطالعات بیشتری روی این سه نیاز و واکنش‌های افراد به بی‌عدالتی‌های مؤثر بر آن‌ها صورت پذیرد.

۲. همچنین با توجه به اینکه تبیین عدالت حق‌مدار، مستلزم شناسایی عوامل ذی‌حق و رابطه آن‌ها و حقوق و تکالیفشان در برابر یکدیگر است، توصیه می‌شود این مهم مورد تأمل بیشتری قرار گیرد. به ویژه اینکه از منظر تعالیم آسمانی اسلام، نه تنها انسان، بلکه هر موجودی به اندازه سعه وجودی خود دارای حق است و انسان که واجد گسترده‌ترین قلمرو وجودی در این عرصه خاکی است، از حقوق بیشتری برخوردار است و چون موجودهای دیگر مسخر او هستند، مکلف به رعایت حقوق آن‌هاست (جوادی آملی، ۱۳۸۴، ص ۲۸۰)؛ زیرا همواره میان حق و تکلیف نوعی ملازمه وجود دارد؛ یعنی هر کجا سخن از حق می‌شود، تکلیفی هم در مقابل آن هست و اگر انفکاک فرض شود، فقط در ارتباط با خداوند سبحان قابل فرض است (جوادی آملی، ۱۳۸۴، ص ۲۸۰) که صاحب حق است، بدون اینکه تکلیفی بر عهده داشته باشد؛ بنابراین، مطالعه درباره مراتب حق و تکلیف کارکنان و سازمان و دیگر عوامل در چارچوب مدل عدالت حق‌مدار ممکن است نتایج ارزشمندی داشته باشد.

۳. می‌توان با در نظر گرفتن فرهنگ سازمانی و ارزش‌ها و نگرش‌های منبعث از آن، و رابطه این ارزش‌ها با سطح نیاز فعال کارکنان، نقش عوامل فرهنگی را به‌مثابه مجموعه‌ای از متغیرهای تعدیل‌کننده، به مدل پژوهش اضافه کرد و مورد بررسی و آزمون قرار داد.

یادداشت‌ها

1. Bies & Moag
2. configural justice
3. systemaltc justice
4. interpersonal jusitce
5. Three roads into Organizational Justice
6. instrumental
7. interpersonal model

8. moral principles models
9. moral standards
10. organizational remedy
11. Thibaut & Walker
12. legalistic approach
13. normative approached
14. economic approach
15. market-centered
16. public interest-centered approach
17. revisionist approach
18. moralistic approach
19. subjective
20. public-opinion-centered
21. Johann Graf Lambsdorf

۲۲. در این بخش پژوهشگران به‌ویژه از راهنمایی دکتر عادل آذر بهره‌مند بوده‌اند.

کتابنامه

- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۴)، *حق و تکلیف در اسلام (سلسله بحث‌های فلسفه دین)*، قم: مرکز نشر اسرا.
- حبیبی، نادر (۱۳۷۵)، *فساد اداری عوامل مؤثر و روش‌های مبارزه*، مؤسسه فرهنگی انتشاراتی وثقی.
- رضاییان، علی (۱۳۸۲)، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: انتشارات سمت.
- همو (۱۳۸۴)، *انتظار عدالت در سازمان*، تهران: انتشارات سمت.
- طهماسبی بلوک‌آباد، سیامک (۱۳۸۷)، «تبیین الزامات ساختاری دانشگاه امام صادق(ع) با توجه به جهت‌گیری‌های مأموریتی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق(ع).
- عباس‌زادگان، محمد (۱۳۸۳)، *فساد اداری*، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- قلی‌پور، آرین و پورعزت علی‌اصغر (۱۳۸۷)، «پیامدهای احساس بی‌عدالتی سازمانی»، *برداشت* دوم، سال پنجم، شماره ۸.
- مطهری مرتضی (۱۳۸۱)، *دین و دوران*، خلاصه آثار شهید مطهری دفتر ششم، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق(ع).

- Abed, George, T and Gupta, Sanjeer (2002), "The Economics of Corruption: an over View", in George T. Abed, *Governance, Corruption and Economic Performance*, Washington, D.C: International Monetary Fund.
- Ambrose, Maureen L. (2002), "Contemporary Justice Research: A new Look at Familiar Question", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89
- Ambrose , Mareen, L. Mark A. Seabright, and Marshal Schiminke (2002), "Sabotage in the Workplace: The Role of Organizational Justice", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 89.
- Bies Robert J. (2001), "Interactional (in) Justice: The Sacred and the Profane", in Jerald Green Greenberg and Russell Cropanzano, *Advances in Organizational Justice*, Stanford University Press.
- Cohen- Charash, Yochi & Spector, Paul E. (2001) "The Role of Justice in Organizations: A meta- Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, Vol 86, No.2, November.
- Colquitt Jason A. (2001). "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3.
- Colquitt, Jason . A; Donald E. Conlon ; K. Yee Ng; Michael J. Wesson & Christopher O.L.H. Porter (2001), "Justice at the Millennium: A Meta- Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86; No.3.
- Cropanzano Russell and Debrah E. Rupp, Carolyn J. Mohler and Marshall Schminke (2001a), "Three Roads to Organizational Justicee", *Research in Personal and Human Resources Management*.
- Cropanzano Russell and Zinta S. Byrne and Ramona D. Bobocel and Deborah E.Rupp (2001b), "Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities and other Denizens of Organizational justice", *Journal of Vocational Behavior*, 58.
- Greenberg, Jerald, Jason A. Colquitt (2005)," HandBook of Organizational Justice", Psychology Press (Formerly Published by Lawrence Erlbaum Associates).

- Greenberg, Jerald (1990), "Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow", *Journal Of Management*, Vol.16, No.22.
- Greenberg, Jerald (1987), "A Taxonomy of Organizational Justice Theory"; *Academy of Management Review*, Vol.12, No.1.
- Hwang, Keechul (1996), *Administrative Corruption in the Republic of Korea*, University of Southern California.
- Khan, M.M. (1999), "Political and Administrative Corruption: Concepts, Comparative Experience and Bangladesh Case", Paper Prepared for Transparency International, Bangladesh Chapter, Dhaka
- Lambert, Eric (2003), "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff"; *Journal of Criminal Justice*; Vol.31, Issue 2.
- Lambsdorff, Johann Graf (2006), "Measuring Corruption- the Validity and Precision of Subjective Indicators (CPI)", in Charles Sampford, *Measuring Corruption*, Athenaeum Press.
- Lee, H.R. (2000), "An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of Relationship Among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Lodging Industry", Unpublished Ph.D. Thesis, Virginia Technical University, Blackburg, Virginia.
- Marion, Fortin (2008), "Perspectives on Organizational Justice: Concept Clarification, Social Context Integration, Time and Links with Morality", *International Journal of Management Reviews*, Vol.10.
- Matsumoto, Midori, (2005), *Government Education Expenditure: A Case Study of Four Southeast Asian Countries*, Kyoiku University.
- Nowakowski Jaclyn M. and Conlon, Danald E. (2005), "Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward", *The International Journal of Conflict Management*, Vol. No.1.
- Reb, Jachen and Boarry M. Goldman and Russel Crapanzano (2006), "Different Wrong, Different Remedies? Reactions to Organizational Remedies After Procedural and Interactional Injustice", *Personal Psychology*.
- Rogow, A.A. and H.D. Laswell (1970), "The Definition of Corruption" in A.J. Heidenheimer (ed.), *Political Corruption: Readings in Comparative Analysis*. New York: Holt, Rinehart and Winstan.

Saunders, M.N.K. (2006), Book Review: J. Greenberg and J.A. Colquitt (eds): Handbook .

Schminke Marshall, Russell Cropanzano and Debarah E, Rupp (2002), "Organization Structure and Fairness Perceptions: The Moderating Effects of Organizational Level", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89.

Shapiro Coyle, J, K. Hoque, L. Kessler, R. Richardson (2008), *Human Resource Management*, University of London Press.

