

شماره: ۱۰۲۶۸/الف پ/د

تاریخ: ۱۳۹۶/۰۲/۱۸

پیوست: ندارد



جمهوری اسلامی ایران

باسمه تعالی

مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

کوایی ارائه مقاله

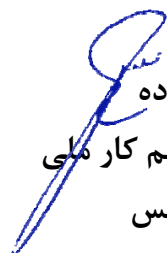
جناب آقای دکتر احمد لطیفیان

با اهدای سلام

ضمن تشکر صمیمانه از جنابعالی جهت حضور و ارائه‌ی مقاله با عنوان «الگوی اسلامی - ایرانی پرداخت دستمزد عادلانه و رفع تبعیض در سازمان‌ها» در ششمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت که با موضوع «تعمیق و تکمیل الگوی پایه پیشرفت» در تاریخ ۱۳ و ۱۴ اردیبهشت ۱۳۹۶ برگزار گردید، به اطلاع می‌رساند که این مقاله علاوه بر انتشار الکترونیکی، در کتاب مجموعه مقالات کنفرانس نیز به چاپ خواهد رسید.

ضمناً مقالات این کنفرانس در پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (ISC) نمایه می‌گردد.

با تشکر


هادی اکبرزاده
معاون علمی و تقسیم کار ملی
و دبیر کنفرانس

تلفن هماهنگی: ۸۸۳۵۲۰۸۰ - ۸۸۳۵۲۰۷۱

فکس: ۸۸۶۳۴۰۰۸ - ۰۲۱

پست الکترونیکی ششمین کنفرانس: Conference@olgou.ir

بزرگراه شهید چمران، پل نصر خیلان، جلال آل احمد، شماره ۳ - صندوق پستی: ۱۳۳۹۵-۶۷۸

تلفن: ۸۸۶۳۴۰۰۷، فکس: ۸۸۰۱۴۶۴۴

وبسایت: www.olgou.ir، ایمیل: olgou@olgou.ir

الگوی اسلامی - ایرانی پرداخت دستمزد عادلانه و رفع تبعیض در سازمان‌ها

دکتر احمد لطیفیان¹

نعیمه اولیائی

چکیده:

پرداخت دستمزد عادلانه و رفع تبعیض در سازمان‌ها همواره جوامع را در طبقات مختلف آن متأثر کرده و مسائل کلان اقتصاد جامعه از جمله تولید و توزیع درآمد را تحت شعاع خود قرار داده است. در این خصوص برای نیل به پیشرفت و رعایت عدالت در پرداخت با الگوی اسلامی - ایرانی نیز باید با مرور معایب و محاسن سیستم‌های دستمزدی مختلف، بهترین سیستم پرداخت را از لحاظ کارکردهای عدالت محور در سازمان‌های اسلامی - ایرانی، ارائه نمود. رعایت عدالت در پرداخت نیز همواره یکی از اصول اساسی اسلام بوده و باید همواره در شرایط مختلف زمانی و مکانی، مبانی عدالت را با استفاده از دستورات اسلامی کشف کرد. در دهه اخیر با توجه به عرضه نیروی کار و فارغ التحصیلان زیاد، طبیعی است که حقوق یک کارمند یا کارگر ساده در سازمان‌های پایین باشد. از همین جاست که تبعیض در پرداخت دستمزد مزایا شکل می‌گیرد. لذا ما در این مقاله با تحلیلی الگوهای دستمزدی اسلامی و با استفاده از بازخوانی مفهوم پرداخت عادلانه در کشور، به دنبال الگویی از دستمزد با شکل اسلامی - ایرانی خواهیم بود که اولاً منجر به کارکرد متوازن اقتصادی از طریق تأثیرگذاری بر متغیرهای کلیدی اقتصادی و زندگی کارکنان گردد؛ و ثانياً سازگاری بالایی در تطبیق با معیارهای عدالت در توزیع پرداخت در سازمانها با ماهیت اقتصادی اسلامی - ایرانی داشته باشد. با بررسی موارد بالا در این مقاله می‌توان الگوی اسلامی - ایرانی پرداخت دستمزد عادلانه را موفق دانست. این الگو، عرف بازار کار را معیار پرداخت می‌داند و در مقابل هزینه‌ها و میزان تورم را معیاری برای افزایش سطح درآمد و حقوق کارکنان قلمداد می‌کند.

کلیدواژه‌گان: دستمزد، الگوی اسلامی - ایرانی، عادلانه

((وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا...)) ، (آیه 143 سوره بقره) اسلام مکتب عدل و اعتدال است، راه مستقیم است و امت اسلامی امت میانه و وسط است و نظام آن عادلانه می باشد بنابراین شناخت مفهوم عدالت به معنای واقعی آن با استفاده از آیات و روایات و سپس به کارگیری آن در جامعه امری انکارناپذیر است. چنانچه که امام صادق (علیه السلام) می فرماید:

" ان الناس يستغنون اذا عدل بينهم؛ هرگاه عدالت میان مردمان اجرا شود، بی نیاز خواهد شد (و نیازمندی در جامعه باقی نخواهد ماند. " (کافی، ج 3، ص 568، ح 6)

امام کاظم (علیه السلام) نیز می فرماید:

"لو عدل فی الناس لا استغنوا...؛ (کافی، ج 1، ص: 541) اگر عدالت میان مردم اجرا شده بود، همه بی نیاز بودند و فقری نمانده بود." از طرفی برای انجام هر امری در نظر گرفتن منطق و فلسفه انجام آن کار اجتنابناپذیر است و هر عملی که انجام می پذیرد بر مبنای یک منطق خاص و اصول و مبانی بنا شده است و نظام مدیریتی حقوق و دستمزد نیز از این قاعده مستثنا نیست.

از طرف دیگر اهمیت نیاز به یک الگوی ایرانی - اسلامی را از سخنان مقام معظم رهبری درک می کنیم. طبق بیانات ایشان یکی از آفت های برخی مدیران و دانشجویان، داشتن نگاه مطلق به الگوهای پیشرفت جوامع دیگر بوده است. زمانی برخی افراد الگوی پیشرفت کشور را الگوی کشورهای کمونیستی می دانستند و الآن هم بسیاری از افراد الگوی پیشرفت را پیروی کامل از الگوی غربی می دانند. اساسی ترین ضعف این دو نگاه عدم توجه به شاخصه های انقلابی و اسلامی جمهوری اسلامی ایران است. ما باید از پیشرفت آنها استفاده کنیم ولی نباید مثل آنها بشویم. ما برای پیشرفت نیاز به یک الگوی ایرانی - اسلامی داریم.

"مدل سازی و الگوسازی، کار خود شماست؛ یعنی کار نخبگان ماست. در تحقیقات دانشگاهی باید دنبالش بروند، بحث کنند و در نهایت مدل پیشرفت را برای ایران اسلامی، برای این جغرافیا، با این تاریخ، با این ملت، با این امکانات، با این آرمان ها ترسیم و تعیین کنند و براساس او، حرکت عمومی کشور به سوی پیشرفت در بخش های مختلف شکل بگیرد. (مقام معظم رهبری، 1386/2/25)"

انتشار اخبار حقوق های چندین میلیون تومانی در برخی دستگاه ها، نهادها و شرکت های دولتی، معمولاً بازتاب های گسترده و متفاوتی در جامعه دارد. بیشتر مردم، پرداخت حقوق بسیار بالا به برخی افراد از جمله مدیران دولتی را نادرست و ناعادلانه می دانند. برخی هم معتقدند مدیران و مسئولان برخی مشاغل حساس و پر مسئولیت حق دارند دریافتی بسیار بالا داشته باشند و در رفاه و تجمل زندگی کنند (افکار نیوز).

نظام ناهماهنگ پرداخت حقوق و دستمزد در کشور علاوه بر اینکه موجب نارضایتی اقشار حقوق بگیر می شود موجب خواهد شد کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها، نهادها و شرکتهای دولتی و غیردولتی به شدت کاهش یابد و این وضع در درازمدت به منافع ملی کشور زیان وارد می کند. این در شرایطی است که سرانه تولید ملی کشور به شدت نیازمند رشد است.

بنابراین برنامه‌ریزی الگوی اسلامی - ایرانی پرداخت دستمزد عادلانه و رفع تبعیض در سازمان‌ها از جمله مسائل مهمی است که متخصصین و محققین دانشگاهی می‌بایست به آن بپردازند.

1- پرداخت دستمزد از نگاه تخصصی:

از نگاه تخصصی جبران خدمات¹ موضوع مهمی برای بیش‌تر کارکنان و کارفرمایان است و پیامدهای مهم سازمانی را به دنبال دارد. با توجه به این که پرداخت بر اساس عملکرد به یک مدل استاندارد در سازمان‌ها تبدیل شده و پرداخت بر اساس برابری یک روند جدید در هزاره‌ی جدید است، مهم است که عواملی که به رضایت از جبران خدمات منجر می‌شوند، مورد شناسایی قرار گیرند. هم‌چنین در محیط‌های کاری کنونی که تفاوت‌های حقوقی زیاد در آن‌ها وجود دارد و تبعیضات در آن‌ها افزایش یافته است، بررسی چگونگی تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت از جبران خدمات ضرورت یافته است (تپسترا و هونوری، 2005). ادراک بی‌عدالتی در پرداخت و تبعیض اثرات مخربی بر روحیه‌ی کار جمعی دارد. زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه‌ی حقوق و دستمزد، موجب تضعیف روحیه‌ی کارکنان و تنزل روحیه‌ی فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین رعایت عدالت در پرداخت‌های نقدی و غیر نقدی کارکنان، به مثابه نمادی مهم از الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در سازمان است. حفظ و توسعه‌ی برخی رفتارهای عادلانه مدیران مانند (توزیع دستمزد و پاداش، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصابات) برای کارکنان بسیار حائز اهمیت است (سید جوادین و همکاران، 1387؛ غفوری، 1388). کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی، در محل کار خود واکنش نشان می‌دهند و این واکنش می‌تواند به صورت افزایش یا کاهش برون داد باشد. در صورت عدم رعایت عدالت سازمانی یا درک نادرست از آن، کارکنان دچار نوعی تنش مخفی می‌شوند و در نتیجه مشارکت خود را در سازمان کاهش می‌دهند (مردانی و حیدری، 1388). زمانی که تلاش‌های کارکنان به قدر کافی شناسایی نشده یا پاداش داده نشود، باعث نارضایتی کارکنان و تعهد کمتر آنان به مشتریان و اولویت‌های خدمات استراتژیک سازمان می‌شود. اگر پاداشی که قول اعطای آن داده می‌شود برای کارمند مهم و با ارزش نباشد، تأثیری در عملکرد و رفتار او نخواهد داشت. زمانی که پاداش، مبتنی بر عملکرد مؤثر (عملکرد در راستای اهداف سازمان) بوده و تفاوت‌های فردی افراد را مورد توجه قرار دهد، انعطاف پذیری داشته باشد، از دید پرسنل مهم یا با ارزش باشد، پاداش با ارزش به طور مکرر و آشکارا اعطا شده و به طور منصفانه توزیع شود. سیستم پاداش باید طوری طراحی گردد که اعطای پاداش، مشروط به عملکرد مؤثر باشد. تنها در این صورت است که استفاده از پاداش به عنوان مکانیسمی برای تشویق و ایجاد انگیزه در کارکنان کارساز است (سعادت، 1389). هم‌چنین

¹ - Compensation

² -Tepstra, Honoree

هنگامی که فرد ببیند اصل برابری و مساوات درباره وی مراعات نمی شود، یا هنگامی که بین میزان پاداش و عملکرد وی رابطه معقولی وجود نداشته باشد، و آنگاه که میزان پاداش و دریافتی وی نتواند نیازهای فردی او را برآورده سازد، احتمال اینکه افراد از سازمان برون رفت افزایش می یابد و عملکرد مناسبی نخواهند داشت (رابینز^۳، 2015).

بنابراین افراد زمانی که با وجود صرف کردن تلاش های بیشتر از دیگران، پاداش های یکسانی را دریافت کنند، طبق نظریه برابری، احساس نابرابری می نمایند و آنها فکر می کنند که توزیع پاداش منصفانه نیست و پرداخت پاداش، باعث نارضایتی در آنها می شود (اسوانبرگ^۴، 2009). نظام های پاداش یکی از مهم ترین مسائل در مدیریت منابع انسانی هستند (گالانو^۵ و همکاران، 2010).

سازمان ها با نگاه راهبردی به منابع انسانی، آن را سرمایه و دارایی ارزشمندی تلقی می کنند و به جبران خدمات برای ارتقای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. بهبود نظام جبران خدمات کارکنان، مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست های حمایت گرایانه از منابع انسانی است. دلیل اکثر افراد برای اشتغال به کار این است که آنها به حقوق و دستمزد و مزایای سازمان وابسته هستند و جبران خدمات در سازمان، نقش اصلی را ایفا می کند (دولبون و ورلینگ^۶، 2007:191).

منظور از الگوی اسلامی - ایرانی پرداخت منصفانه این است که نظام جبران خدمات، چارچوب مناسبی را برای تصمیم گیری درباره پرداخت فراهم کند. فلسفه مذکور می تواند در شرایط اقتصادی و فناورانه بازار کار متغیر، به عنوان نقطه ثبات سازمان عمل کند (الوانی و معمارزاده طهران 235 - 231، 1387).

تعیین میزان حقوق یا دستمزدی که سازمان باید به کارکنان خود بپردازد یکی از مهم ترین جنبه های الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت است. بسیاری از کارفرمایان نیز، عرف بازار کار را معیار پرداخت می دانند و در مقابل متخصصان هزینه ها و میزان تورم را معیاری برای افزایش سطح درآمد و حقوق درخواستی قلمداد می کنند (اسدی نژاد و همکاران، 1394).

2- مفهوم عدالت و تبعیض در متون اسلامی:

عدالت والاترین ارزش انسانی و گوهری گرانبها در راه تحقق حقوق بشر است. آرمان اصلی انسان ها رسیدن به عدالت است (رامین مهر و همکاران، 1388). عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان ها در زندگی معنای برابری و تساوی دادگری و انصاف داوری با راستی و درستی و مفاهیم دیگری از این قبیل است (صادقی، 1390).

^۳ - Rabins

^۴ - Swansburg

^۵ - Galanou

^۶ - Dulebohn & Werling

اگرچه عدالت در توزیع ثروت همواره موضوع مورد توجه جامعه شناسان و رهبران مذهبی بوده است، مفهوم عدالت در محیط های کاری تا پس از جنگ جهانی دوم که فرایندهای روانی اجتماعی در سازمان ها به کار گرفته شدند توجه زیادی را به خود جلب نکرد (تیل⁷، 2008:7). احساس عدالت و انصاف نقش مهمی در زندگی روزمره دارد؛ مخصوصاً این امر در سازمان ها که کارکنان نسبت به مسائلی مانند حقوق هایشان در مقایسه با دیگران حساس هستند واقعیت می یابد، گرینبرگ⁸ (1990) اصطلاح «عدالت سازمانی»⁹ را برای اشاره به میزانی که افراد تصمیمات سازمانی را منصفانه ادراک می کنند، به کار برد.

در متون اسلامی تعاریف متعددی از عدل و عدالت شده است. استاد شهید مطهری مجموعاً چهار معنا برای کلمه عدل بیان کند:

الف: موزون بودن: این معنی از عدل به معنای وجود تناسب در مجموعه هاست و نقطه مقابل آن عدم تناسب است نه ظلم. بنابراین از موضوع بحث ما خارج است.

ب: عدل به معنای تساوی و نفی هرگونه تبعیض: این تعریف به توضیح نیاز دارد. اگر مقصود این باشد که هیچ استحقاقی رعایت نگردد، این عدالت عین ظلم است. اما اگر مقصود این باشد که عدالت یعنی رعایت تساوی در زمینه استحقاق های متساوی، البته معنی درستی است. ولی در این صورت بازگشت این معنی به معنی سومی است که ذکر خواهد شد.

ج: رعایت حقوق افراد و عطا کردن به هر ذی حقی حق او را: معنی حقیقی عدالت اجتماعی بشری یعنی عدالتی که در قانون بشری باید رعایت شود همین معنی است.

د: رعایت استحقاق ها در افاضه وجود و امتناع نکردن از افاضه و رحمت به آنچه امکان وجود یا کمال دارد. از نظر حکمای الهی صفت عدل آنچنان که لایق ذات پروردگار است به این معنی است (مطهری، 1384: 54).

آنچه مستقیم با موضوع این تحقیق مرتبط است، مفهوم عدالت به معنای سومین تعریف از عدالت در کلام استاد شهید مطهری است که آورده شد. بهترین تعریف عدل را می توان در کلام امام علی (ع) جستجو کرد. آن حضرت در تعریف عدل می فرماید: العدل یضع الامور مواضعها (شریف رضی، 1381: حکمت 437) عدالت هر چیزی را در جای خود می نهد.

عدالت سازمانی، اصطلاحی است برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط دارد. در بحث عدالت سازمانی، این نکته مطرح می شود که با چه شیوه هایی باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است. این بحث می تواند با گزینش کارکنان، ارتقای شغلی، سود و مزایای کارکنان، ارتباط داشته باشد (سعادت تبار و امامی، 1390).

⁷ - Till

⁸ - Greenberg

⁹ - Organizational Justice

عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است و شامل موارد زیر می‌باشد:

عدالت توزیعی¹⁰: عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش هاست (رضائیان، 1392)؛ یا به عبارتی ادراک از انصاف در مورد ستاده های عینی مانند حقوق تعریف می‌شود (بیگرن¹¹، 2004:206).

عدالت رویه‌ای¹²: عدالت رویه‌ای به برداشت افراد از عادلانه بودن روش‌های جاری در تصمیم گیری برای جبران خدمتشان و نه توزیع واقعی درآمدها اشاره می‌کند. بنابراین در عدالت رویه‌ای ادراکات افراد نقش کلیدی دارد و واکنش افراد نسبت به روش‌ها به چگونگی ادراک آنها از روش‌ها بستگی دارد و نه ماهیت واقعی آنها (رضائیان، 1392).

عدالت مروده‌ای¹³: افراد عدالت را از برخوردی نیز استنباط می‌کنند که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود که از آن به عدالت مروده‌ای تعبیر می‌شود (ذاکر اصفهانی، 1387).

عوامل یا شاخص‌های عدالت توزیعی در نامه امام علی علیه‌السلام به مالک اشتر:

- 1- برقراری عدالت فراگیر.
- 2- پاداش بر اساس کردار و عملکرد.
- 3- دادن حق به صاحب حق.
- 4- اصلاح کار تمام اقشار.
- 5- ارزشیابی دقیق کارها.
- 6- تلاش و رنج کسی را به حساب دیگری نگذاشتن.
- 7- ارزش خدمات را ناچیز نشمردن.
- 8- کار کوچک کسی را به خاطر شرافتش بزرگ نشمردن و کار بزرگ کسی را به خاطر گمنامیش کوچک نشمردن.
- 9- دادن حقوق کافی.
- 10- اختصاص سهم مساوی از بیت المال به همه.
- 11- رفع مشکلات طبقات پایین و دادن حق آنها.

¹⁰ - distributive justice

¹¹ - Bygren

¹² - procedural justice

¹³ - interactional justice

12- ندادن امتیاز به خویشان و اطرافیان و نبستن قرارداد به سود آنان و به ضرر دیگران.

13- پرهیز از امتیاز خواهی در کارهای برابر با دیگران.

افراد، کم و بیش ظلم را می‌شناسند، تبعیض را می‌شناسند و عدالت را نقطه مقابل ظلم و تبعیض می‌دانند. به بیانی دیگر انسان‌ها بر حسب خلقت خود فعالیت‌هایی که می‌کنند و استعدادهایی که از خود نشان می‌دهند، استحقاق‌هایی پیدا می‌کنند. عدالت، رعایت حقوق دیگران و تجاوز نکردن به حدود و حقوق آن‌هاست. تبعیض، در واقع پاسخی متفاوت در مقابل رخدادی یکسان به افرادی با شرایط یکسان است. تبعیض، نمودی آشکار از بی‌عدالتی است (سعادت‌تبار و امامی، 1390).

3- مفهوم پرداخت دستمزد عادلانه:

3-1- از دیدگاه اسلام:

اسلام نگرش خاصی نسبت به انسان و جایگاه او در نظام آفرینش دارد و او را اشرف مخلوقات معرفی می‌کند و برای تمامی ابعاد انسانی برنامه دارد. از این رو، از منظر اسلام باید برای جبران خدمات کارکنان در قبال سازمان یک نظام و چارچوب مشخصی وجود داشته باشد که در رفع نیازهای انسان‌ها جامعیت داشته و این نیازها را در حوزه‌های گوناگون مادی و معنوی برآورده نماید. با بررسی منابع دینی مشخص می‌گردد، دستورات و سفارشات در زمینه جبران خدمات و حقوق و دستمزد وجود دارد. از مهم‌ترین مصادیق جبران خدمات کارکنان، این است که مزد کارکنان پرداخت گردد. از امام صادق روایت شده که یکی از چرکین‌ترین گناهان، ندادن مزد کارگر است (مجلسی، 1403ق، ج 8، ص 197). اما در مورد تعیین میزان و مقدار مزد و زمان پرداخت آن پیامبر اکرم (ص) فرمودند: اذا استاجر احدکم اجیرا فلیعلمه اجره؛ وقتی یکی از شما، کسی را به کاری می‌گمارد، بایستی مقدار مزدش را به او بگوید (نهج الفصاحه، ص 33، ح 174).

امام صادق نیز به نقل از پدر بزرگوار خویش می‌فرماید: پیامبر اسلام از به کارگیری اشخاص قبل از معین شدن اجرت آنان نهی فرمودند (حرعاملی، 1365، ج 3، ص 246).

3-2- از دیدگاه مدیریت:

منظور از دستمزد، پرداختی است که مبنای محاسبه آن ساعت است و منظور از حقوق پرداخت‌هایی است که ماهانه صورت می‌پذیرد. دستمزد، متداول‌ترین شیوه پرداخت به کارگران و حقوق، متداول‌ترین شیوه پرداخت به کارمندان است.

3-2-1- دستچینی از الگوی اسلامی-ایرانی سیستم حقوق و دستمزد:

از نگاه محقق و برخی نویسندگان کشورمان، الگوی اسلامی-ایرانی حقوق و دستمزد باید به گونه ای طراحی شود که از این ویژگی‌ها برخوردار باشد.

برای امرار معاش کافی باشد و بتواند نیازهای اولیه کارکنان را به خوراک، پوشاک، مسکن و ایمنی را برآورده کند.

ایجاد انگیزه نماید و باعث تشویق کارکنان به عملکرد بهتر شود.

اقتصادی و مؤثر باشد یعنی اولاً با توان مالی سازمان و ثانیاً با توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان متناسب باشد، به طوری که در مقابل حقوق و دستمزدی که پرداخت می‌شود، حداکثر بازدهی به دست آید.

سازمان را قادر سازد با سازمانهای دیگر رقابت کند یعنی سیستم حقوق و دستمزد در مقایسه با حقوق و دستمزد سازمان‌های مشابه، بهتر یا حداقل دارای همان جذابیت‌ها باشد. طبیعی است که این امر در جذب و حفظ نیروها مؤثر است.

منطقی باشد و کارکنان منطقی بودن آن را بپذیرند.

منصفانه و عادلانه باشد یعنی اولاً حقوق و دستمزد متناسب با تخصص، مهارت، تجربه و سابقه افراد تعیین شود و ثانیاً ضوابط و شرایط برای اعطای آن‌ها یکسان باشد. بدیهی است عادلانه بودن حقوق و دستمزد در مقبولیت و پذیرش آن و هم‌چنین در ایجاد رضایت شغلی مؤثر است (سعادت، 1389).

مدیریت حقوق و دستمزد در هر سازمانی برای بقای زندگی سازمان و کارکنان آن سازمان بسیار حیاتی است. چنانچه کارکنان از نظر مالی تأمین نشوند در کارایی و عملکرد سازمانی نیز تأثیر مخرب می‌گذارد و از اهداف درازمدت سازمان غافل می‌مانند.

مدیریت حقوق و دستمزد به کلیه حقوق و مزایای نقدی و غیر نقدی اطلاق می‌شود که کارکنان و مدیران سازمان‌ها، متناسب با نوع سازمان و شرایط محیط کار و همچنین ویژگی‌های شغل و نحوه انجام کار از آن برخوردار می‌شوند. حقوق و مزایای مناسب بر طرز سلوک و رفتار سطح زندگی، قدرت خرید و سلامت روحی و روانی افراد جامعه تأثیر فراوان دارد و در نهایت باعث افزایش کارایی در سازمان‌ها می‌گردد. عدم رضایت از پرداخت نیز نه تنها بر کارایی سازمان‌ها اثر منفی دارد بلکه کیفیت زندگی کاری شاغلین را نیز کاهش می‌دهد و در نهایت بر کاهش کارایی، رفتارهای ناهنجار و مفاسد اجتماعی کارکنان سازمان می‌انجامد (رضایی و همکاران، 1394).

نظام جبران خدمات کارکنان از جمله راهبردهای تأثیرگذار سازمان‌ها به منظور رسیدن به اهداف خود و افزایش کارایی کارکنان خود می‌باشد. از جمله زیرسیستم‌های این نظام، پرداخت حقوق و مزایای کارکنان است که بایستی متناسب و مطابق با شرایط و موقعیت شغل و شاغل و هماهنگ با راهبردهای سازمان باشد. یکی از مباحث کلیدی در بحث الگوی اسلامی-ایرانی پرداخت دستمزد عادلانه آن است که اگر سازمان در مدیریت حقوق و دستمزد نتواند خود را با شرایط شاغل تطبیق دهد موجب بروز آسیب‌های سازمانی از جمله در زمینه استخدام، احساس تبعیض، ترک خدمت کارکنان به

عبارت دیگر از دست رفتن کارکنان ارزشمند و باتجربه و در نتیجه ناخشنودی همگانی را سبب خواهد شد. در این راستا سازمان باید عوامل کلیدی و مؤثر در نظام حقوق و مزایا از جمله:

الف) توجه به وضعیت پرداخت در سایر سازمان‌ها با عنایت به مقایسه و سنجش سختی کار، شرایط کاری، پیچیدگی کار و استرس کارکنان.

ب) توجه به وضعیت پرداخت در میان سازمان‌های مشابه و رشد تورم.

ج) توجه به عوامل ایجاد انگیزه جهت افزایش میزان بازده کاری کارکنان.

د) توجه به سایر پرداخت‌های نقدی غیر از حقوق و مزایا از قبیل اضافه‌کاری، پاداش، غیر نقدی و ارائه خدمات آموزشی و رفاهی به کارکنان و خانواده ایشان را مورد شناسایی و کارشناسی دقیق قرار دهد (رونقی، 1389).

با توجه به نتایج حاصل از آن نسبت به اجرای الگوی اسلامی- ایرانی پرداخت دستمزد عادلانه اقدام نموده و آهنگ حرکت روبه‌جلو سازمان را تسریع نماید.

2-3 اصول الگوی اسلامی- ایرانی دستمزد عادلانه:

برای انجام هر برنامه ریزی در نظر گرفتن منطق و فلسفه انجام آن کار الزامی است. بنابراین فلسفه الگوی اسلامی- ایرانی پرداخت دستمزد عادلانه امری اجتناب‌ناپذیر در برنامه ریزی است یعنی هر عملی که می‌بایست انجام پذیرد بر مبنای این الگو بنا شده باشد. در الگوی اسلامی- ایرانی پرداخت دستمزد عادلانه یکسری اصول و مبنای علمی مطرح است که به موارد مهم آن می‌توان اشاره کرد:

- 1- اصل پرداخت حقوق مساوی به ازای کار مساوی برای اشخاص در شرایط مساوی.
- 2- رعایت اصل برابری و هماهنگی و عوامل مؤثر بر میزان پرداخت.
- 3- رعایت اصل سهم بودن کارکنان در درآمدهای سازمانی.
- 4- رعایت اصل توازن اجتماعی.
- 5- رعایت اصل تساوی جبران خدمات در داخل و خارج از سازمان.
- 6- رعایت اصل تناسب بین حقوق و مزایای شغل با تامین نیازهای زندگی.
- 7- رعایت اصل تناسب بین پاداش و اضافه‌کاری با توجه به میزان فعالیت‌ها و وظایف شغل.
- 8- رعایت اصل تناسب بین خدمات رفاهی ارائه شده با عدالت سازمانی و حفظ کرامت انسانی شاغل.

4- شاخص‌ها و مؤلفه‌های اسلامی- ایرانی دستمزد عادلانه:

درک نگرش سیستمی به نظام پرداخت اعم از بخش عمومی و خصوصی با تأکید بر بخش عمومی نیازمند مؤلفه‌ها و شاخصه‌های حاکم بر این نظام می‌باشد. شاخص‌ها و مؤلفه‌های بخش طراحی نظام مدیریت حقوق و دستمزد عبارت‌اند از:

رعایت عدالت در پرداخت، توجه به ویژگی‌های شاغل، انتخاب نظام امتیازی فرد و شاغل، تقسیم پرداخت به دو بخش مستمر و غیرمستمر، انعطاف پذیری نظام پرداخت در درون سازمان، توجه به میزان اختیار و مسئولیت‌های شاغل، توجه به کوشش‌ها و تلاش‌های شاغل، توجه شرایط محیط کار.

این دسته از مؤلفه‌ها به اجرای بهینه نظام مدیریتی حقوق و دستمزد یاری می‌رسانند که عبارت‌اند از:

سهولت در اجرا، انعطاف پذیری بودن نظام با شرایط کاری، شایسته‌سالاری در انتخاب کارکنان و مدیران، رفع تبعیض (پرهیزگار 1386: 79).

5- پیشینه تحقیق:

تحقیقات انجام گرفته در زمینه‌ی رابطه‌ی عدالت توزیعی و رضایت از جبران خدمات، همبستگی معنی‌دار بین این دو سازه را نشان می‌دهد (استیول و دکانیک¹⁴، 2004). تحقیقات انجام شده در ایران، نتایج پژوهش نعمی و شکرکن (1383)، یعقوبی و همکاران (1388) همبستگی مثبت میان عدالت توزیعی و رضایت از حقوق نشان داده است و نتایج تحقیق ناظمی و برجعلی‌لو (1391) حاکی از رابطه مثبت و بسیار قوی میان عدالت سازمانی و رضایت از جبران خدمات می‌باشد. همچنین مطالعات نشان داده است که عدالت رویه‌ای با رضایت از جبران خدمات رابطه دارد و فقط حقوق دریافتی در این زمینه مؤثر نیست. مطالعات در این زمینه رابطه‌ی کفایت ساختارهای پرداخت حقوق، وجود فرایندهای درخواست افزایش حقوق و مشارکت در طراحی سیستم‌های جبران خدمات با رضایت از جبران خدمات را نشان داده‌اند (ترمبلی¹⁵ و همکاران، 2000). مطالعه‌ی (تپسترا و هونوری¹⁶، 2005) نیز نشان داده است که استادان دانشگاه عدالت را در رضایت از جبران خدمات تأثیرگذارتر از سایر ابعاد عدالت سازمانی می‌دانند.

6- بحث و نتیجه‌گیری:

¹⁴ - DeConnick , Stilwell

¹⁵ - Tremblay

¹⁶ - Tepstra ,Honoree

اسلام مکتب اعتدال، راه آن مستقیم و امت اسلامی امت میانه و وسط است و نظام آن عادلانه می‌باشد بنابراین شناخت مفهوم عدالت به معنای واقعی آن با استفاده از آیات و روایات و سپس به کارگیری آن در جامعه امری ضروری است. منظور از الگوی اسلامی - ایرانی پرداخت منصفانه این است که نظام جبران خدمات، چارچوب مناسبی را برای تصمیم‌گیری درباره پرداخت فراهم کند. فلسفه مذکور می‌تواند در شرایط اقتصادی و فناورانه بازار کار متغیر، به عنوان نقطه ثبات سازمان عمل کند.

جبران خدمات به معنای مختلف تعبیر می‌گردد. کارکنان جبران خدمات را نتیجه تلاش‌ها یا پاداش کار برجسته می‌دانند، کارفرمایان آن را تلاش‌ها و توانایی‌های خود در بازگشت سرمایه‌گذاری و یا آموزش و تحصیلات متخصصان خود نسبت می‌دهند. تعیین میزان حقوق یا دستمزدی که سازمان باید به کارکنان خود بپردازد یکی از مهم‌ترین جنبه‌های الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت است، به گونه‌ای که عرف بازار کار معیاری برای پرداخت و هزینه‌ها و میزان تورم معیاری برای افزایش سطح درآمد و حقوق درخواستی قلمداد شود.

برای رسیدن به الگوی اسلامی - ایرانی پرداخت دستمزد عادلانه و رفع تبعیض در سازمان‌ها، هر سازمانی باید از نحوه توزیع منابع و پاداش‌ها، رویه‌های مالی سازمانی کارکنان خود اطلاع دقیق داشته باشند. چرا که پیش فرض مدیران سازمانها این است که منابع سازمانی و حقوق و دستمزد در سازمان آنها عادلانه است اما ممکن است علیرغم عادلانه بودن، عدالت از سوی کارکنان سازمانها درک و احساس نشود، که این امر می‌تواند به طور موثر موجب اتلاف انرژی نیروی انسانی در سازمانها و کاهش تعهد و رضایت شغلی و در نهایت منجر به کاهش بهره‌وری در سازمان گردد.

از آنجا که کارمندان، نیازهای مختلفی دارند، آنچه که برای یک نفر، به عنوان پاداش به کار می‌رود، ممکن است برای دیگری، مفید نباشد. مدیران باید آگاهی خود را درباره اختلافات فردی، به کار گیرند و پاداش‌هایی را که بر آنها نظارت دارند، فردی کنند. مدیران باید پاداش‌ها را به نوع عملکرد مشروط کنند. پاداش دادن به عواملی جز عملکرد، تنها باعث تقویت آن عوامل و نه لزوماً عملکرد خواهد شد. از بین بردن ابهام‌هایی که درباره دستمزدها، میان کارکنان مطرح است و علنی کردن مزد کار هر کس، از جمله اقداماتی است که پاداش را بالقوه، پرنگیزش‌تر می‌کند. اگر عوامل موثر در بهبود عدالت پرداخت حقوق و دستمزد شناسایی شود کمک شایانی به اجرای عدالت در سازمان می‌کند که در این راستا پیشنهادات زیر ارائه می‌شود: جمع‌آوری اطلاعات صحیح و کامل درباره شرایط کار افراد، هماهنگ کردن حقوق و مزایا با مسئولیت‌های شغلی، عادلانه کردن برنامه‌های کاری در سازمان و عادلانه کردن حجم کارها در سازمان، رعایت اصل تناسب بین حقوق و مزایای شغل با تامین نیازهای زندگی، رعایت اصل تناسب بین پاداش و اضافه‌کاری با توجه به میزان فعالیت‌ها و وظایف شغل، رعایت اصل تناسب بین خدمات رفاهی ارائه شده با عدالت سازمانی و حفظ کرامت انسانی شاغل نیز از عوامل موثر در بهبود عدالت می‌باشد.

- 1- الوانی، سید مهدی، معمارزاده طهران، غلامرضا. (1387). رفتار سازمانی. تهران: انتشارات مروارید.
- 2- پاینده، ابوالقاسم. (1386). نهج الفصاحه. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- 3- پرهیزگار، کمال. (1386). نظام‌های جبران خدمات کارمندان در ایران. تهران: انتشارات دیدار.
- 4- حر عاملی، محمدبن حسن (1365)، وسائل الشیعه، قم، نشر آل البيت.
- 5- رایبیز، استیفین‌پی. (1395). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- 6- رضائیان، علی. (1392). مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: انتشارات سمت.
- 7- رونقی، یوسف. (1389). مدیریت حقوق و دستمزد. تهران: انتشارات فرمنش.
- 8- سعادت، اسفندیار. (1389). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- 9- سیدجوادین، سیدرضا. (1388). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- 10- شریف رضی، محمدابن حسین الطاهر. (1381). نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی. قم: خوشرو.
- 11- کاظمی، حمید. (1386). مدیریت حقوق و دستمزد. تهران: نشر مؤلف.
- 12- کلینی، ابوجعفر محمد بن یعقوب بن اسحاق (م 328ق). اصول کافی. جلد 1 و 3.
- 13- مجلسی، محمد باقر (1403ق)، بحارالانوار. ج دوم، بیروت: مؤسسه الوفاء.
- 14- مطهری، مرتضی. (1384). عدل الهی. تهران و قم: صدرا.
- 15- اسدی‌نژاد، مریم؛ اخترطالع، رامون؛ محمدتقی‌زاده، سودابه (15 و 16 دی ماه 1394)، کاربرد حقوق و دستمزد در نظام جبران خدمات، کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت، مرکز همایش‌های کاربردی دانشگاه تهران.
- 16- رضایی، مصطفی؛ جعفری معطر، فریدون؛ تاجری، منصور؛ رضایی، وجیهه (1394)، نقش مدیریت حقوق و دستمزد بر بهره‌وری و کارایی کارکنان سازمان‌های رسانه‌ای، کنفرانس بین‌المللی نقش مدیریت انقلاب اسلامی در هندسه قدرت نظام جهانی (مدیریت، سیاست، فرهنگ، امنیت، اقتصاد، حسابداری).
- 17- نوری، سیامک؛ بختیاری، پیام. (1390). آسیب‌شناسی سیستم جبران خدمت کارکنان (حقوق و مزایا) مطالعه موردی یک سازمان دولتی در ایران (وزارت بازرگانی). پایان نامه کارشناسی ارشد مهندسی صنایع دانشگاه علم و صنعت ایران، تهران.
- 18- مردانی حموله، مرجان؛ هاید، حیدری. (1388). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتارمدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، (2): 47-54.
- 19- ذاکر اصفهانی، علیرضا. (1387). عدالت سازمانی نقطه آغاز در گفتمان پیشرفت و عدالت. برداشت دوم، سال پنجم، سری جدید، ش 8.
- 20- صادقی، محمدتقی. (1389). عدالت؛ انسجام بخش سازمانها. مجله میثاق مدیران شماره 53.
- 21- نعامی، عبدالزهرا؛ شکرشکن، حسین. (1385). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمانی صنعتی در اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره 3 سال سیزدهم.

- 22- یعقوبی، مریم؛ سقائیان نژاد اصفهانی، سکینه؛ ابوالقاسم گرجی، حسن؛ نوروزی، محسن؛ رضایی، فاطمه. (1388) رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه مدیریت سلامت، دوره 12 شماره 35، ص 25-32.
- 23- بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد، 1386/2/25.
- 24- سعادت‌تبار، فهیمه و امامی، ناصر. (1390). عدالت و برابری در سازمان. www.aftabir.com:1395/9/11.
- 25- پایگاه خبری تحلیلی افکارنیوز. (1392). تبعیض در پرداخت حقوق کارمندان. www.afkarnews.ir: (1395/9/20).
- 26- Swansburg RC, Swansburg RJ. (2009). Management and Leadership for nurse Administrators. 5th Ed. New York: McGraw-Hill Co..
- 27- Tepstra, D.E. & Honoree, A.L. (2005). The relative importance of external, internal, individual, and procedural equity to pay satisfaction. Compensation and Benefits Review, 35: 69-74.
- 28- Bygren, M. (2004). Pay reference standards and pay satisfaction, Social science research, 33: 206-224.
- 29- DeConnick, J. B., Stilwell. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor in a model of turnover intentions, Journal of business research, 57, 225-231.
- 30- Dul ebohn, J. H. & Werling, S. E. (2007). Compensation research past, present and future. Journal Human Resource Management, 17, pp. 191-207.
- 31- Galanou E, Georgakopoulos G, Sotiropoulos I, Dimitris V. (2010) The effect of reward system on jobsatisfaction in an organizational chart of four hierarchical levels: aqualitative study. Canadian Social Science, 6(5): 102-123.
- 32- Shieh, C. J. (2008). Effect of corporate compensation disgn on organization performance. scial behavior and personality , 36(6), pp. 827-840.
- 33- Tremblay, M., Sire, B., & Balkin, D.B. (2000). The role of organizational justice in pay and employee benefit satisfaction, and its effects on work attitudes. Group and Organizational Management, 25: 269-290.
- 34- Till R. E. (2008). A policy capturing investigation of the effects of organizational justice dimensions on pay satisfaction , A Dissertation Submitted to the Graduate School of the University of Massachusetts Amherst in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.

