

## پیام سردبیر

دکتر باقر ساروحانی

به نام خدا

شاهد پیدایی شماری دیگر از فصلنامه ارتباطات و فرهنگ هستم. طلوع مبارکی است در بازار دانش. از این رو باید سپاسگزار خداوندی باشیم که فرصت فراهم آورد، امکانات ضرور ایجاد نمود و سپس از همه بندگان خوبش، چه آنان که بی هیچ دریغ و مضایقه در تولید آن همت گماشتند و با آثاری ارزشمند بدان حیات جاودان در عصر دانایی بخشیدند. چه آنان که در عرصه خدمات اساسی بدان پرداختند که بی همت والای آنان چنین فرزندی به دنیا راه نمی یافت. باید سپاسگزار همه کسانی نیز باشیم که با اقبال خود موجبات سرفرازی و هم انگیزه ما را فراهم آوردند. مانند همیشه بر آنیم که یک مقاله را مورد تحلیل بیشتر قرار دهیم که: آب دریا را اگر نتوان کشید/ هم به قدر تشنگی باید چشید.

اینبار قرعه فال به نام مقاله «فرهنگ و عدالت سازمانی و اثرات آن بر انسجام سازمانی» زده شده است. هر چند که یک یک مقالات را ارزشی والاست. مدیریت سازمانی همواره دو وجه داشته است:

الف. ایجاد تفرقه و استحکام قدرت: در چنین مدیریتی همه اعضا از یکدیگر جدا می شوند و به رئیس پناه می آورند، کارایی به صفر می رسد، در مقابل مداهنه، چاپلوسی بازار گرمی می یابد. و در یک کلام سرمایه سازمانی رو به کاهش می نهد تا رضایت تنها رئیس فراهم آید.

ب. مدیریت جامع منابع انسانی: ۱. انسان ها تعالی می یابند، در سازمان خود جذب می شوند. ۲. هر یک از انسان ها، در هر سمت بهره‌وری کمی و کیفی می یابند. ۳. تصویر سازمانی در اذهان بالا می رود، آن چنان که انسان ها با یاد آن حتی در بیرون از سازمان شادمان می شوند. ۴. احساس تعلق به سازمان و هم احساس افتخار به عضویت در آن فراهم می آید. چنین مدیریتی آرمانی با شرایط چند فراهم می آید؛ از جمله: ۱. عدالت سازمانی - که جلوه‌های آن بسیارند: گذر از تعلقات و تبعیضات جنسیتی؛ - در هر مورد از جمله در پرداخت دستمزد، در ارتقاء؛ ۲. عدالت توزیعی - به معنای آنکه امتیازات مالی و فرامالی سازمان به همگان تعلق یابد. این بدان معناست که هر کس به میزان توان و کارایی خود، از امتیازات سازمان بهره یابد. این مقاله ارزشمند هشداری است که مدیران سازمان ها آنان که در آرزوی سازمانی برین و در پی ایدئالی والا از سازمان هستند، باید شرایط تحقق آن را نیز پذیرا شوند. توفیق پژوهشگران ارزشمند این مقاله را آرزو داریم.