

مدیریت سرمایه انسانی منصفانه
مدیریت منابع انسانی با رویکرد عدالت سازمانی

مکتب
زهرا علی پور، روشی



جامعه شناسان

سروشنامه: علی پور درویشی، زهرا، ۱۳۴۳-
عتوان و نام پدیدآور: مدیریت سرمایه انسانی مصفاة مدیریت منابع انسانی با رویکرد عدالت سازمانی
تألیف: زهرا علی پور درویشی

مشخصات نشر: جامعه شناسان
مشخصات ظاهری: ۲۵۴ ص. جدول، نمودار
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۲۳-۳۲۲۳-۳

وضعیت فهرست نویسی: قیفا
یادداشت: کتابنامه
موضوع: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع: عدالت سازمانی
موضوع: کارکنان -- مدیریت

رده بندی کنگره: ۱۳۹۴ ۵۹/۵/ن/۸۵ HF۵۵۴۹
رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱
رده کتبشناسی ملی: ۴۰۷۶۳۲۵



جامعه شناسا

مدیریت سرمایه انسانی - ارائه مدیریت منابع انسانی با رویکرد عدالت سازمانی
زهرا علی پور درویشی

چاپ اول: ۱۳۹۵ تهران / تعداد: ۲۰۰ نسخه
قیمت: ۲۱۰۰۰ تومان / مجتمع چاپ و طبع گرافیک: طیف نگار
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۲۳-۳۲۲۳-۳
همه حقوق چاپ نشر برای ناشر محفوظ است

جزوفچینی، نمونه خوانی و صفحه آرای: جامعه شناسا
ویراستاری: گروه ویراستاری انتشارات جامعه شناسا

فروشگاه و نمایشگاه مرکزی:
تهران، خیابان انقلاب، روبروی درب اصلی
دانشگاه تهران، پاساژ فروزنده، پلاک ۲۱۷
فروشگاه جامعه شناسان
تلفن: ۶۶۰۰۰۵۱، ۸۱-۶۶۹۵۹۶۸۰
تلفن دفتر نشر: ۶۶۹۶۹۶۲۰

این اثر، مشمول قانون حمایت مولفان و مصنفان و هنرمندان مصوب
۱۳۴۸ است، هر کس تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مولف
(ناشر) نشر یا پخش یا عرضه کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

WWW.JAMEESHENASAN.COM
Email: Sociologists15@gmail.com

پیشگفتار.....	۱۱
فصل اول: موضوع عدالت سازمانی در چارچوب سیستم مدیریت	۱۹
۱-۳- اهمیت مطالعه مدیریت سرمایه انسانی منصفانه.....	۲۲
فصل ۲: مدیریت سرمایه انسانی منصفانه.....	۲۷
۲-۲-۱- مدیریت منابع انسانی.....	۲۸
۲-۲-۲- بررسی نحوه شکل‌گیری مطالعات در حوزه مدیریت	۲۹
۲-۲-۳- مدیریت منابع انسانی استراتژیک.....	۳۲
۲-۲-۴- مشورها و کاردهای منابع انسانی.....	۳۳
۲-۲-۵- فعالیتها، مدیریت منابع انسانی.....	۳۳
۲-۲-۶- فرایندها و وظائف منابع انسانی.....	۳۴
۲-۲-۷- سابقه مطالعات مربوط به مدیریت منابع انسانی منصفانه.....	۳۶
فصل سوم: مطالعات عدالت سازمانی	۴۳
۱-۳-۱- عدالت.....	۴۳
۲-۳-۲- عدالت سازمانی.....	۴۸
۲-۳-۱- مطالعات و تحقیقات در حوزه عدالت سازمانی.....	۴۹
۲-۳-۲- مفهومی سازی عدالت سازمانی.....	۵۰
۲-۳-۱- تئوری های فرآیندی برای جواب به سوال اوا: یکریه ما در	
مورد انصاف قضاوت می‌کنیم؟.....	۵۴
۱- تئوری برابری آدامز.....	۵۴
۲- تئوری شناخت‌های ارجاعی RCT.....	۵۵
۳- تئوری انصاف فویلگر.....	۵۷
۲-۲-۲-۳-۲- جمع‌بندی تئوری‌های فرآیندی عدالت سازمانی.....	۶۳
۲-۲-۳-۳- تئوری های محتوایی برای جواب به سوال دوم: چرا عدالت	

- ۱۶..... سازمانی برای کارکنان مهم است؟
- ۱۸..... ۲-۲-۳-۱-۳-۱ مدلهای ابزاری عدالت
- ۲۰..... ۲-۳-۲-۲-۳-۲ مدلهای روابط میان فردی عدالت
- ۲۱..... ۲-۳-۲-۲-۳-۳ مدلهای اصول اخلاقی
- ۲۲..... ۲-۳-۲-۲-۴ - حوزه اختصاصی مطالعات عدالت سازمانی برای جواب
- ۲۴..... سوال سوم: ماهیت عدالت سازمانی چیست؟
- ۲۵..... ۴-۳-۲-۴-۴-۴ تحقیقات ادراک عدالت در رابطه با سازه‌های دیگر
- ۲۶..... ۱- تحقیقات کنشی ساختار ادراک عدالت
- ۲۷..... ۲ تحقیقات واکنشی ساختار ادراک عدالت
- ۲۸..... ۲- بخش سوم: ادراک عدالت کارکنان و مدیریت منابع انسانی
- ۲۹..... ۲-۲-۴-۴-۴ ماهیت ادراک عدالت کارکنان برای سازمان و
- ۳۰..... ارتباط میان عدالت و نگرش‌ها: یک آزمایش در مورد
- ۳۱..... ۲-۴-۲ عوامل مؤثر بر ادراک عدالت (تحقیقات کنشی)
- ۳۲..... بلانسر و جانسون (۲۰۰۱)
- ۳۳..... رابرسون ۲۰۰۶
- ۳۴..... یون ۲۰۰۷
- ۳۵..... اشمیت و صباغ ۲۰۰۳
- ۳۶..... ۲-۴-۳ اصول عدالت مربوط به مدیریت منابع انسانی متصفانه
- ۳۷..... ۲-۵-۲ بخش چهارم: عوامل زمینه‌ای مربوط به ادراک عدالت
- ۳۸..... ۲-۵-۱-۱ فرهنگ
- ۳۹..... ۲-۵-۱-۱ ارزش‌های فرهنگی در سطح ملی یا میان فرهنگی و
- ۴۰..... ۱- ارزش‌های فرهنگی در سطح ملی یا میان فرهنگی
- ۴۱..... ۲- دیدگاه مساوات طلبی در برابر دیدگاه برابری طلبی
- ۴۲..... ۳- دیدگاه مادی گرایی
- ۴۳..... ۲-۵-۱-۲ ارزش‌های فرهنگی در سطح فردی و

- ج- فرهنگ سازمانی و ادراک عدالت..... ۱۰۵
- ۲-۵-۲- پاسخگویی..... ۱۰۸
- ۶-۲- بخش پنجم: نتیجه‌گیری و جمع‌بندی..... ۱۱۲
- منابع فارسی..... ۱۱۵
- منابع انگلیسی..... ۱۱۵
- ۱-۱- ابعاد ادراک عدالت چیست؟..... ۱۳۹
- ۲-۱- افراد چگونه ادراک شان از عدالت را شکل می‌دهند؟..... ۱۴۰
- ۲- طرح سنله..... ۱۴۳
- ۳- گام‌های فرآیند طراحی سنجه اندازه‌گیری ادراک عدالت..... ۱۴۵
- ۳-۱-۱- مرحله اول: انتخاب سوالات پرسشنامه..... ۱۴۵
- ۳-۱-۲- عملیات سازش: تفکر مقایسه‌ای..... ۱۴۶
- ۳-۱-۳- افزودن الگوهای ذهنی..... ۱۴۷
- ۳-۱-۴- تنظیم پرسشنامه نهایی..... ۱۴۷
- ۳-۲-۱- مرحله ۱: تعریف مجموعه‌های مرجع W, S, C..... ۱۵۰
- ۳-۲-۲- مرحله ۲: تعریف مجموعه‌های فاضل S, W, C و..... ۱۵۲
- ۳-۲-۳- مرحله ۳: تعریف مجموعه‌های فازی..... ۱۵۲
- ۱- جمع‌آوری اطلاعات از پاسخگویان..... ۱۵۳
- ۲- تعریف توابع عضویت از طریق درون‌یابی..... ۱۵۳
- الف - تابع عضویت S..... ۱۵۳
- ب - تابع عضویت C..... ۱۵۴
- ج - تابع عضویت W..... ۱۵۴
- ۳-۲-۳- مرحله ۳: محاسبه نمرات هر سوال و جمع نمرات سوالات و..... ۱۵۴
- ۳-۲-۴- مرحله ۴: محاسبات نهایی و قطعی سازی امتیازات نهایی برای هر پرسشنامه..... ۱۵۹
- ۳-۳- گام سوم: اجرای سنجه و یافته‌های تحقیق..... ۱۵۹

۶۱	۴- بحث و نتیجه گیری
۶۳	منابع:
۷۰	چکیده
۷۱	۱- مقدمه
۷۳	۲- بیان مسئله، تعریف موضوع و سوالات تحقیق
۷۵	۳- مروری بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۷۶	۴- مدل تحقیق
۸۱	۵- اندازه گیری فازی
۸۲	۵-۱- الگوی ذهنی "هست" (W)
۸۳	۵-۲- الگوی ذهنی "می توانست" (C)
۸۴	۵-۳- الگوی ذهنی "می بایست" (S)
۸۵	۶- روش تحقیق
۸۷	۷- نتایج تحلیل داده ها
۸۸	۸- بحث و بررسی
۸۹	۹- نتیجه گیری و پیشنهادها
۹۰	منابع و مآخذ
۹۱	چکیده
۹۱	۱. مقدمه
۹۲	۲. بیان موضوع و مسئله تحقیق
۹۳	۳. روش شناسی پژوهش
۹۳	۳.۱. متغیرهای مدل
۹۴	۳.۲. برازش مدل از طریق آمار کلاسیک
۹۴	۳.۳. برازش مدل از طریق شبکه عصبی مصنوعی
۹۵	۳.۴. آزمون مقایسه نتایج حاصل از معادلات ساختاری و
۹۵	۴. یافته های پژوهش

۲۱۵	۴.۱. نتایج معادلات ساختاری
۲۱۶	۴.۲. نتایج شبکه عصبی
۲۲۰	۴.۳. مقایسه شاخص های عملکرد شبکه عصبی و
۲۲۰	۵. بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات
۲۲۴	منابع فارسی
۲۲۴	منابع لاتین
۲۳۱	چکیده
۲۳۲	سرآغاز
۲۳۳	الف - فرهنگ در سطح ملی یا میان فرهنگی
۲۳۴	ب - فرهنگ در سطح فردی
۲۳۵	ج - فرهنگ در سطح سازش
۲۳۵	د - مدل تحقیق
۲۳۸	روش بررسی
۲۴۰	یافته ها
۲۴۵	بحث و نتیجه گیری

طول حیات بشری مقوله عدالت و انصاف به عنوان یک نیاز اساسی
 مانها و یک جزء لاینفک رفاه انسانی مطرح شده است (تیلور ۲۰۰۳). با
 دن واژه انصاف ممکن است این موضوع به ذهن مخاطب برسد که این
 ب یک موضوع قدیمی را دستمایه تحقیق و تتبع قرار داده است زیرا که
 بیان سال نه تنها پیامبران، اولیای الهی، حکما و فلاسفه بلکه دانشمندان
 ت گرا در حوزه‌های متفاوت سیاسی، اجتماعی، روانشناختی، حقوقی،
 صادی و مدیریتی به آن اقبال قابل توجهی داشته‌اند. جالب است که در
 ن‌های متضاد به قدمت تاریخ بشریت هر آنچه بایسته است در
 سوس زمینه‌های عدالت و انصاف با قرائت‌های گوناگونی بیان شده است
 ری که با اتخاذ رویکرد معرفت‌شناختی، وحدت موضوع عدالت با
 ش‌های اخلاقی، یک جریان استیلا یافته برای اهالی علم، عمل و علوم
 ی بوجود آورده است. اما آیا موضوع عدالت در هزاره سوم زندگی بشر
 ز میتواند دغدغه اصلی زندگی اجتماعی به خصوص در بافت سازمان‌ها
 د؟ در حالی که در مدیریت نوین و عصر سازمان‌های امروزی نیازهای
 ار جدیدتری به دلیل وسعت تغییرات در دانش، فناوری و فناوری
 اعات در زندگی سازمان‌ها بوجود آمده است آیا تمرکز بر این موضوع
 ه نگری قلمداد نمی‌شود؟

در پاسخ به این نکته باید گفت که بطور کلی هنوز هم مدیریت دغدغه
 یت عدالت است و بخصوص که موضوع برابری و عدالت در سطح
 المللی مهمترین موضوعی است که توسط دولتها و ملت‌ها در دهه
 نی جایگاه ویژه دارد (توماس و توین ۲۰۰۵). اما در میان سازمان‌ها و
 ویکرد مدیریتی نیز موضوع عدالت نه تنها در حوزه‌های مرسوم مدیریتی
 د مدیریت دولتی، منابع انسانی و روابط کار و غیره به طور مکرر و
 سوس در سی سال اخیر سوژه تحقیقات بسیاری بوده است، بلکه از

سال ۲۰۰۵ به بعد دامنه این موضوع حتی به حیطه سازمان‌های مجازی مثل پایش عملکرد الکترونیکی، کانال‌های بازاریابی و جذابیت بازارها، روابط میان سازمانی و تخصیص منابع در هنگام وقوع بحران‌هایی مانند بیمارهای واگیردار نیز کشیده شده است. به این ترتیب شمول و فراگیری موضوع عدالت به دلیل آن که از قول ارسطو یک نیاز اساسی انسانی است، در تمام ابعاد و زوایای سازمان و مدیریت رسوخ کرده و با تداوم وجود انسانها در سازمان‌ها، این موضوع نیز ادامه خواهد داشت و تمام مدیران بخصوص مدیران منابع انسانی را درگیر نموده و در آینده نیز درگیر خواهد نمود.

نکته دیگر موضع ارزشی این کتاب نسبت به موضوع عدالت است. جذابیت‌های مسکن و مکرر عدالت این سوال را پیش می‌آورد که دلیل این همه توجه به عدالت چیست؟ از موضع ارزشی و با یک رویکرد نقادانه یکی از مهم‌ترین دلایل این موضوع رویکرد ابزاری و فایده‌گرایی به عدالت است که از دوران قدیم وجود داشته، ولی در دوران مدرن، نقش پررنگ عدالت در کنترل امور، سیستم‌های پزیری و افزایش اطمینان هر سیستم اجتماعی، توجه دانشمندان اثبات‌گرا بخصوص در رشته مدیریت را در دامنه وسیعی به خود جلب کرده و در دوران پسامدرن نیز این موضوع جایگاه والای خود را حفظ کرده است. می‌توانیم که در دوران پسامدرن یکی از قلمروهایی که در آن حقیقت به چالش کشیده می‌شود، علم است. لیونار علم را به عنوان شکلی از گفتمان و بازی زبانی مورد بحث قرار می‌دهد و آن را به فرهنگ ربط داده و اشاره می‌کند که در این دوران پژوهش تجاری شده است و مشروعیت دانش را بازده مندی آن تعیین می‌کند به این معنی که ما نه چندان با کشف حقیقت، بلکه با افزایش قدرت سروکار داریم (لایون ۱۳۸۰ ص ۸۰). به این ترتیب باز هم مطالعات در مورد عدالت نه در راستای حقیقت بلکه به دلیل بازده‌مندی‌اش در کسب قدرت بسیار مورد توجه است، شاهد این ماجرا این است که در سال‌های اخیر تحقیقات عدالت در تئورهای روانشناسی صنعتی بیشترین تکرار را داشته و اخیراً در

حوزه‌های پژوهش‌های بازاریابی، زنجیره تامین و موارد مشابه به دلیل مساعدت آن در امور تجاری بسیار مطرح شده است.

در ادامه موضع ارزشی، نکته دیگر این است که هنگام مطالعه موضوع عدالت با توجه به اینکه کتاب حاضر در کشور ایران نگاشته شده است، الزامات خاص فرهنگ ایرانی را باید لحاظ نمود. داگلاس نورث اقتصاد دان برنده جایزه نوبل ۱۹۹۳ در سخنرانی خود هنگام دریافت جایزه نوبل به اهمیت نهادها و نظام‌های اعتقادی و هنجارهای رفتاری توسعه در شرایطی اشاره دارد که مدل‌های ذهنی، عوامل انتخاب را در فرایند توسعه و اصلاحات شکل می‌دهند. پس در این کتاب نیز نمی‌توان از تاثیر فرهنگ در ارتباط با هر مدل ذهنی، چشم‌پوشی کرد. در فرهنگ اسلامی ایرانی، به دلیل نقش محوری مذهب شیعه و برجستگی وجود پرفیض علی(ع) در زندگی تمام ایرانیان، موضوع عدالت با تهان‌بینی الهی پیوند خورده است. اصل عدل یکی از اصول مذهب شیعه است و این اعتقاد که خداوند عادل است و رفتار تمام هستی و کائنات بر مبنای عدل الهی می‌باشد و لازمه زندگی انسان نیز به عنوان موجودی که با عدالت الهی خلقت شده است، برقراری عدالت و مسئولیت در قبال اجرای آن می‌باشد. چگونگی به عنوان یک هنجار زندگی فردی و اجتماعی است و پیامبر اکرم(ص) در مدت بیست و سه سال نبوت، تجسم عدالت و پاسخگویی بوده‌اند. علی(ع) امام اول شیعیان، اسطوره بلامنازع عدالت در طول تاریخ به اعتراف بسیاری از دانشمندان جهان هستند. علی(ع) با محور قراردادن عدالت و تاکید بر تربیت عدالت برای حکومت و یا هر سیستم اجتماعی در چهارده قرن پیش، مجموعه‌ای از استراتژی‌های آینده‌ساز برای جامعه مسلمین و کل جهانیان طراحی کرده‌اند که خالق پارادایم‌ها یا چارچوب‌های شناختی شکل‌دهنده نظام‌های مفهومی و عملیاتی است که ادعای سعادت و بهروزی دنیوی و اخروی را برای

بشریت دارد. این در حالی است که در مورد ضرورت موضوع عدالت در متون غربی، بعد از هزار و چهارصد سال، فیلسوف معاصری مانند رالز و پیروان او اقدام به مفهوم پردازی عدالت و اولویت عدالت به عنوان فضیلت در چارچوب آموزه‌های لیبرالیستی نموده‌اند که شاید نزدیک‌ترین مفهوم پردازی را نسبت به سایر فیلسوفان غربی به مفهوم عدالت علی (ع) دارند. اما هنوز هم مبانی عدالت رالز با مبانی متعالی عدالت علی (ع) از جهت هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی متفاوتی است که تبیین آن به مطالعات تطبیقی خاصی نیاز دارد. نظریات عدالت سازمانی که جوهره این کتاب را تشکیل می‌دهد، تحت پارادایم اندیشه مدرن غربی شکل گرفته‌اند، در حالی که اندیشه‌های امام علی (ع) پارادایم الهی دارد و درک عصاره آنها نیاز به شناخت یکسری مفروضات اساسی و شرایط زمانی این دو جریان دارد. تفاوت مهم عصر مدرن به عصر علی (ع) تنها در ابزارهای مورد استفاده انسان‌ها نیست بلکه در وجود خود انسان‌ها، جهان‌بینی و فهم آنها از پدیده‌ها می‌باشد و نیز فرآیند آشنایی با این شئون صرفاً مسئله‌ای تکنیکی نیست و عمیقاً به فرهنگ جامعه مورد نظر مربوط است. به تعبیر ماکس وبر، آزادی فردی، تفکر عقلانی، پیشرفت و رفاه از طریق روشی توسط مدرنیته از طریق افسون زدایی یعنی جدا کردن امور دینی از امور دنیوی و سکولار کردن در جهان غرب بوجود آمده و ماهیت مدرن سازی به عنوان یک گرایش عقلایی توسعه‌یابنده و تابع شدن فزاینده حوزه‌های زندگی به عقلانیت ابزاری و تحلیل و بکارگیری وسائل در خدمت اهداف دنیوی است که فرهنگ مدرن را شکل داده است (کهون ۱۳۸۲) که عامل عدالت نیز از آن جدا نیست. به این ترتیب با عنایت به این موضوع که مفهوم عدالت در فرهنگ غربی با فرهنگ ایرانی اسلامی تفاوت اساسی دارد که تبیین این موارد در حیطه موضوعی و روش‌شناسی این کتاب نیست اما این کتاب بطور غیر مستقیم بازتاب "کدهای" ارزشی عدالت را مطالعه کرده است، زیرا که این کتاب دارای متدلوژی تجربی است و بررسی متغیر فرهنگ را با ادبیات و متدلوژی

رانج در تحقیقات مدیریتی انجام داده است و لذا مسلماً فرهنگ عدالت محور اسلامی به گونه‌ای در سازه فرهنگ فردی و سازمانی ظهور یافته است. پس به طور غیر مستقیم متغیرهای مورد مطالعه مذکور بیانگر روابط درون نظام‌ها یا "کدهای" فرهنگی اسلامی هستند.

نکته بعدی در باب رویکرد این کتاب نسبت به روش شناسی و فلسفه علم است. توماس کون معتقد است که انقلاب‌های علمی وقتی روی می‌دهند که فرضیات بنیادین تغییر می‌کنند و نظریه‌های علمی به پارادایم‌های زیربنایی که جهان را به کمک آن‌ها می‌شناسیم، وابسته هستند (لایون، ۱۱ ص ۸۷). غرض از بیان این نکته در رابطه با متدولوژی مطالعه عدالت سازمانی این است که با نگاهی به مطالعات و تحقیقات موجود می‌بینیم که بسیاری از آن‌ها، با نگرش فلسفی به موضوع عدالت پرداخته‌اند. حتی اگر با شواهد و داده‌ها، همراه شوند فاقد رویکرد تجربی هستند و عمدتاً به کاربرد اصول اخلاقی محدود دارند (دانلدسون و دانفی، ۱۹۹۴، راندال و گیسیون، ۱۹۹۰). اما در مقابل نگرش فلسفی، رویکرد دانشمندان علوم اجتماعی و سازمانی قرار دارد که یک تعریف پدیدار شناسانه از عدالت دارند. به این ترتیب از نظر آنها عمل "عادلانه" است که فرد فکر کند عادلانه است. این یک تعریف ذهنی است، یعنی که یک نفر تصور عادلانه بودن را دارد، اما چند نفر دیگر ممکن است با این موضوع مخالف باشند، پس عدالت یک شناخت ادراکی است و نه یک امر عینی خارجی (فولگر و کروپانزانو، ۱۹۹۸ ص ۱۵). مولف این کتاب نیز هنگام انتخاب روش تحقیق همین موضع را اتخاذ کرده و سعی نموده که علاوه بر روش شناسی تجربی، مفروضات پدیدارشناسی را از طریق بکارگیری مطالعات فازی عملیاتی‌سازی نماید، زیرا که به نظر می‌آید که مطالعه عدالت سازمانی با پیش فرض‌های روانشناسی اثبات‌گرایی که براساس استقراء عینی استوار

شده‌اند برای بررسی قضاوت انسان در مورد عدالت که امری ذهنی است، کافی نمی‌باشد. در مقایسه با مکتب اثبات‌گرایی، پدیدارشناسان معتقدند که اطلاعات و داده‌ها را نباید به تجربیات حسی، مشاهده‌پذیر و قابل تحویل به زبان شیء محدود کرد بلکه باید آنچه را که قابل لمس و تجربه حسی نیست مثل ارزش‌ها و روابط که از طریق شهود و دریافت‌های درونی حاصل می‌شود را نیز مدنظر قرار داد. بدین ترتیب پدیدارشناسان داده‌های حاصل از تجربه حسی را نفی نمی‌کنند بلکه می‌خواهند تجربیات ذهنی را نیز در عرصه شناخت مطرح کنند و دایره دید وسیع‌تری از پیروان مکتب اثبات‌گرایی ارائه دهند (الوانی - دانایی فرد صص ۲۶۰). نکته دیگر در مورد روش تحقیق این کتاب این است که با استناد به مفهوم پارادایم در تفکر توماس کون، پارادایم و پارادایم این تحقیق، را تئوری پیچیدگی تشکیل می‌دهد. در جهان‌بینی اثبات‌گرایی، رسالت علم، یافتن قوانین جهان شمول برای پیش‌بینی کامل متشکله‌ها، دادن و قابلیت اطمینان و ثبات یافته‌ها بود. اما نظریه‌پردازان فرض‌گرایی پیش فرض‌های عینی‌گرایانه و تجربی‌گرایانه اثبات‌گرایی را زیر سوال برده و مدعی شدند که علم و از جمله دانش علمی، پدیده‌ای است که متأثر از عوامل زمینه‌ای و سازه ذهن انسان‌هاست. جهان‌بینی پیچیدگی، دارای پیش فرض‌های متفاوت از رویکردهای اثبات‌گرایی است. علم پیچیدگی دارای پیش فرض‌هایی مانند کلیت باوری، واقعیت ذهنی، عدم قطعیت، علیت متقابل و غیر خطی، مشاهده دور نمایی و بررسی رابطه به عنوان واحد تحلیل است، در حالی که علم اثبات‌گرای نیوتنی بر پیش فرض‌هایی نظیر تحویل‌گرایی (جزء باوری)، واقعیت عینی، مشاهده عینی، قطعیت، علیت خطی و بررسی موجودیت به عنوان واحد تحلیل، تاکید دارد. قابل توجه است که تئوری پیچیدگی، نگاه اثبات‌گرایی به دانش را تغییر نمی‌دهد، پژوهشگران پیچیدگی ترکیبی از شیوه‌های مختلف را مورد استفاده قرار می‌دهند و هم از شیوه‌های تحلیلی اثبات‌گرایی و هم شبیه‌سازی و هوش مصنوعی که نوعی رویکرد کلی

نگرانه است استفاده می‌کنند (دانایی فرد ۱۳۸۵). به این ترتیب روش تحقیق این کتاب علاوه بر روش تجربی اثبات‌گرا براساس پارادایم پیچیدگی و روش پدیدارشناسی طراحی شده است، به این معنا که اولاً این کتاب برای اندازه‌گیری ادراک عدالت کارکنان، یک سنجح فزایی اندازه‌گیری ادراک عدالت ابداع کرده است که براساس مفروضات پدیدارشناسی و با کاربرد منطق فزایی بیش از سنجح‌های مرسوم توانسته است، عامل ذهن یعنی الگوهای ذهنی افراد را وارد فرایند سنجش نماید و توانسته است که با پشتیبانی تئوری انصاف^۱ به دیای ذهنی انسان‌ها نزدیکتر شود و نتایج دقیق‌تر را ارائه دهد. ثانیاً براساس مفروضات علم پیچیدگی با استفاده از تکنیک شبکه‌های عصبی مصنوعی روابط بین اجزای مدل مدیریت منابع انسانی منصفانه را آزمود، نموده است و برای اینکه اعتبار مدل را بالا ببرد نتایج این آزمون را با نتایج آزمون معادلات ساختاری که بر مبنای مفروضات آمار کلاسیک عاری از اثبات‌گرا عمل می‌کند را با هم مقایسه کرده است و یک بینش تجربی وسیع‌تر عمیق‌تر نسبت به موضوع انصاف ارائه داده که این موضوع تا به حال در مطالعات قبلی مدنظر قرار نگرفته است. نکته قابل ذکر دیگر این است که سیرغم استفاده از مفروضات پدیدارشناسی و تئوری پیچیدگی برای افزایش اعتبار نتایج، این کتاب هنوز هم در دایره تحقیقات تجربی اثبات‌گرا قرار می‌گیرد.