

۲۰۶ ۴۷۲۶

عدالت و سلامت سازمانی

دکتر عبدالرحمن مصلح

انتشارات: پندار قلم

سرشناسه	: مصلح، عبدالرحمن، ۱۳۴۷-
عنوان و نام پدیدآور	: عدالت و سلامت سازمانی / عبدالرحمن مصلح.
مشخصات نشر	: تهران: پندار قلم، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۲۰ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۰۳-۹۶-۲
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
موضوع	: عدالت سازمانی
موضوع	Organizational justice
موضوع	: کارآفرینی سازمانی
موضوع	Organizational effectiveness
موضوع	: سلامت و رفاه کارکنان
موضوع	Employee health promotion
ده بندی کنگره	: ۳/۶۹۷۱HD
ده بندی دیویی	: ۳۱۴/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۹۲۰۶۳۴

عدالت و سلامت سازمانی

نویسنده: دکتر عبدالرحمن مصلح

انتشارات: پندار قلم

تهران-۱۳۹۸

چاپ: اول

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۰۳-۹۶-۲

قیمت: ۱۸۰۰۰۰ ریال

۸	پیشگفتار
۹	عدالت
۱۱	نظریه‌هایی در خصوص عدالت
۱۲	تعریف سازمان
۱۳	عدالت سازمانی
۱۵	اهمیت و ضرورت توجه به عدالت سازمانی
۱۷	شاخصهای عدالت سازمانی
۱۹	متّصف بودن مدیران به صفت عدالت
۲۰	علل عدم تحقق عدالت در سازمانها
۲۶	تبیین عدالت موجود بین مدیریت و سازمان
۲۷	اثرات منفی عدم رعایت عدالت سازمانی
۲۸	کانون-های عدالت در سازمان
۲۸	ابعاد عدالت سازمانی
۳۲	عدالت رویهای
۳۶	عدالت مراودهای
۳۸	عدالت درون سازمانی
۳۹	عدالت برون سازمانی
۳۹	فرهنگ و عدالت سازمانی
۴۰	ادراک و عدالت
۴۰	تغییر ادراکها و تغییر استانداردهای عدالت
۴۲	ادراک از عدالت سازمانی
۴۳	آثار بی عدالتی
۴۴	کانون‌های عدالت سازمانی

۴۴	عوامل مؤثر بر درک عدالت در سازمان
۴۶	اصول عدالت سازمانی
۴۷	واکنش‌های اشخاص در مقابل برابری و نابرابری
۴۷	نتایج حاصل از درک عدالت در سازمان
۴۷	عملکرد کاری
۴۷	رفتار خلاف انتظار و ترک شغل
۴۸	قوانین شش‌گانه استقرار عدالت سازمانی
۴۹	عدالت در مدیریت
۴۹	مدیریت منافع انسانی و عنصر عدالت
۴۹	عدالت در استخدام افراد سازمان
۵۰	عدالت در طراحی نظام جبران خدمات
۵۱	عدالت در آموزش کارکنان
۵۱	عدالت در طراحی سیستم‌های انضباطی
۵۲	• عدالت در اخراج کارکنان
۵۳	ارتباط عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمان
۵۷	عوامل ایجادکننده بیعدالتی
۵۸	آثار بیعدالتی و تبعیض در سازمان
۵۹	سلامت سازمانی
۶۳	رفتار شهروندی سازمانی
۶۴	مهم‌ترین عوامل در ایجاد و حفظ سلامت سازمانی
۶۵	اهمیت سلامت سازمانی
۶۸	ویژگی‌های سلامت سازمانی
۶۹	سازمان سالم، سلامت سازمانی
۷۴	نمایی از سازمان سالم
۷۷	ویژگیهای سازمان سالم
۸۱	ابعاد و مؤلفه‌های سازمان سالم
۸۴	سلامت سازمانی و اثربخشی

۸۵	 دستورالعمل سلامت
۸۵	 کارکنان در همه سطوح باید درگیر شوند
۸۶	 قرار گرفتن روی نبض
۸۷	 سلامت و سود
۸۸	 سرعت و دقت
۸۹	 امنیت شغلی
۹۰	 معیارهای شخصیت سالم سازمانی از دیدگاه لایدن و کلینگل
۹۲	 ابعاد هفتگانه‌ی سلامت سازمانی
۹۲	 یگانگی نهادی
۹۲	 نفوذ مدیر
۹۲	 ملاحظه‌گری
۹۲	 ساخت دهی
۹۳	 حمایت از منابع
۹۳	 روحیه
۹۳	 تأکید بر پیشرفت تحصیلی
۹۴	 مدل سلامت سازمانی هیوانگ و رامی (۲۰۰۶)
۹۴	 مدل سلامت سازمانی لیک و فریتلر (۲۰۱۲)
۹۴	 مدل سلامت سازمانی هیل (۲۰۰۳)
۹۵	 مدل سلامت سازمانی پولین و لکلرک (۲۰۰۴)
۹۶	 مدل سازمان سلامت جهانی (۲۰۱۰)
۹۶	 مدل سلامت سازمانی دانشگاه کنتاکی (۲۰۱۲)
۹۶	 چارچوب سلامت سازمانی ترک‌زاده (۱۳۸۷)
۹۷	 جمع‌بندی مدلهای مطرح‌شده در زمینه سلامت سازمانی
۹۹	 ویژگیهای وضعیت ناسالم اداری
۱۰۰	 راهکارهای ارتقاء سلامت نظام اداری در سازمان‌ها و ادارات
۱۰۲	 عوامل محیطی مؤثر بر سلامت کارکنان
۱۰۲	 روشنایی و نور محیط کار

- ۱۰۲.....عوامل سروسصدایی محیط کار در سلامت کارکنان
- ۱۰۳.....نقش درجه حرارت و رطوبت محیط کار در سلامت کارکنان
- ۱۰۳.....نقش سایر عوامل در محیط کاری بر سلامت کارکنان
- ۱۰۳.....رفتار انحرافی
- ۱۰۴.....عوامل تهدیدکننده سلامت نظام اداری
- ۱۰۶.....رهبری آموزشی و سلامت سازمانی
- ۱۰۷.....منابع

www.ketab.ir

سازمان‌های امروزی شاهد تغییرات زیادی در محیط پیرامون خود هستند. تحولاتی نظیر توسعه و گسترش فناوری اطلاعات، رقابت فزاینده جهانی و تنوع در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی که نیروی انسانی و مشتریان در قلب این تغییرات قرار دارند. هر سازمانی برای بقا باید با محیط بیرون و درون خود ارتباط داشته باشد و با مشکلات مبارزه کند که لازمه آن، شناخت مشکلات و ابعاد مختلف آن توسط مدیران سازمان است. از سوی دیگر، توسعه و رشد هر جامعه‌ای در داشتن سازمان‌های سالم است. سلامت سازمانی به وضعیتی اشاره دارد که سازمان و کارکنان به‌سازو کافي با محیط خود سازگار شده و در مدت طولانی، توانایی لازم را برای بقا و گسترش به‌دست آورد. افزایش سلامت سازمانی و خلق سازمان سالم، یک ضرورت حیاتی برای حرکت به سمت جامعه و خانواده سالم است. نیروی انسانی ناسالم توانایی تشکیل سازمان سالم را ندارد و نمی‌تواند عملکردی مؤثر و سرآمد داشته باشد. از طرفی، نیروی پایداری بدون سطح سلامت، مبنای رفتاری‌ها و ناکامی‌های فردی، سازمانی و ائتلاف منابع مالی و غیرمالی است؛ بنابراین، تحقق درمانی متعالی و چابک فقط با داشتن کارکنان، محیط، فرایندها و ارتباط‌هایی سالم امکان‌پذیر است.

یکی از عوامل مرتبط با سلامت سازمانی، عدالت سازمانی است که به معنای انصافانه‌بودن اقدام‌های سازمان در رابطه با کارکنان اشاره دارد. به عبارتی، مدیریت و حل مشکلات در سازمان را فراهم‌ساختن محیطی سالم، نیازمند جو صمیمی و دوستانه، همراه با عدالت است. بر این اساس، تصمیم‌هایی که مدیران سازمان‌ها اتخاذ می‌کنند، باید به رفتار متصفانه با کارکنان منجر شود، به‌طوری‌که سلامتی و رفاه آنان را منعکس سازد. عدالت سازمانی از عوامل تعیین‌کننده پیامدهای رفتاری نظیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و سلامت سازمانی است. مبنای زیربنای تمامی اصول و اندیشه‌های اسلامی، عدالت است. آیات زیادی اشاره دارند که پیامبران را با مشعل‌های هدایت فرستادیم و به آنها کتاب و میزان دادیم تا عدالت را برپا دارند. رعایت عدالت، به افزایش احساس تعلق خاطر، وفاداری و اعتماد افراد به سازمان منجر می‌شود و بر سلامت سازمانی می‌افزاید.