

عدالت رویه‌ای

با رویکرد سکوت سازمانی

تألیف:

مریم عبدالهی



زمستان ۱۳۹۸

شناسنامه



سرشناسه	: عبدالحی، مریم - ۱۳۵۸
عنوان و نام پدیدآور	: عدالت رویه‌ای با رویکرد سکوت سازمانی / تألیف مریم عبدالحی
مشخصات نشر	: رشت: راهبرد شمال، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: وزیری، ۹۴ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۰۵۱-۰۳-۲
وضعیت دسترسی	: فیا
یادداشت	: کتاب نامه
موضوع	: عدالت سازمانی
موضوع	: Organizational Justice
رده‌بندی کنگره	: H ۵ ۶۹۱/۳
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۱۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۰۷۷۳۳۷

نام کتاب	: عدالت رویه‌ای با رویکرد سکوت سازمانی
تألیف	: مریم عبدالحی
سال و نوبت چاپ	: چاپ اول - ۱۳۹۸
مصحح	: مهندس محمد شاه‌محمدی
ویراستار	: پروانه کیانی
قیمت	: ۶۵۰۰۰۰ ریال
شمارگان	: ۱۰۰۰
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۰۵۱-۰۳-۲

حق چاپ برای ناشر محفوظ است.

مرکز نشر و پخش: رشت، کمربندی شهید بهشتی، خیابان شهید نظری، کوچه دهم، پلاک ۳۰۵/۱
تلفکس: ۳۳۴۲۴۲۶۱ همراه: ۰۹۱۱۷۶۰۵۶۲۷

E-mail: Ketab@majournal.ir

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
شناسنامه	۴
تقدیم به	۵
فهرست مطالب	۷
پیشگفتار	۹
مقدمه	۱۱
تبیین موضوع	۱۷
چارچوب نظری	۱۸
تعریف واژه‌ها و اصطلاحات کتاب	۱۸
عدالت رویه ای	۱۸
سکوت سازمانی	۱۸
اعتماد کارکنان	۱۹
سکوت سازمانی	۲۱
انواع سکوت سازمانی	۲۳
سکوت مطیع	۲۴
سکوت تدافعی	۲۵
سکوت نوع دوستانه	۲۵
سطوح سکوت سازمانی	۲۷
اثرات و پیامدهای سکوت بر سازمان‌ها و کارکنان	۲۹
پیامدهای سکوت بر تصمیم‌گیری سازمانی و فرایندهای تغییر	۲۹
عدالت سازمانی	۳۳
تحقیقات صورت گرفته در مورد عدالت سازمانی	۳۹

۴۱		انواع عدالت سازمانی
۴۱		عدالت توزیعی
۴۳		عدالت تعاملی
۴۵		عدالت رویه‌ای
۵۰		اعتماد و انواع آن
۵۱		اعتماد کارکنان
۵۶		اعتماد احساس و شناختی
۵۸		ابعاد اعتماد
۵۹		ابعاد اعتماد از دیدگاه رابینز
۶۱		ابعاد اعتماد از دیدگاه برهما و ماکلی
۶۱		ابعاد اعتماد از دیدگاه اولزن
۶۳		انواع اعتماد
۶۳		طبقه‌بندی دیتز و هارتوگ
۶۴		رابطه عدالت و اعتماد کارکنان
۷۳		رابطه بین اعتماد کارکنان به مدیران و سکوت سازمانی
۷۴		رابطه بین عدالت سازمانی و سکوت سازمانی
۷۹		پیشینه داخلی
۸۰		پیشینه خارجی
۸۴		نتایج پژوهش
۸۵		جمع‌بندی
۸۶		راه کارهای پیشنهادی
۸۸		کتاب‌نامه

پیشگفتار

با افزایش جهانی‌سازی و رقابت بین‌المللی، اهمیت استخدام، آموزش و مدیریت منابع کاملاً مشخص می‌شود و می‌تواند به افزایش رقابت‌پذیری سازمان‌ها کمک کند و تبدیل به مهم‌ترین عامل در موفقیت صنایع شود. در میان این منابع، منابع انسانی خواستار توجه خاص و ویژه هستند. منابع انسانی نقش اصلی و حیاتی در بخش خدمات ایفاء می‌کنند. دلیل اصلی این مسئله این است که خدمات از ارائه‌دهنده خود جدا نیست. در چنین محیطی، افزایش رضایتمندی کارکنان، ارتقاء سطح ارتباط با سازمان و انگیزش نه تنها رفتار کارکنان را بهبود می‌بخشد، بلکه موجب افزایش سطح رقابت‌پذیری نیز می‌شود و موجب بهبود عملکرد آینده سازمان می‌شود. کارکنان راضی بازدهی بهتری دارند و به‌طور مثبتی بر سازمان تأثیر می‌گذارند. مفهوم عدالت سازمانی در میان کارکنان بخش خدماتی، نیازمند درک مدیران از این بخش است. به‌طور ویژه این مفهوم در سازمان‌هایی اهمیت دارد که امیدوار به توسعه سیاست‌ها و رویه‌ها هستند.

سازمان‌هایی که در آن افراد احساس عدالت کنند، انگیزه بیشتری برای کار کردن وجود دارد؛ به عبارت دیگر، ارزیابی عملکرد سازمان‌هایی که در آن افراد احساس بهتری می‌کنند نشان می‌دهد که کارکنان آن انگیزه کافی برای کار کردن را ندارند و تمایل بیشتری برای ترک سازمان دارند. با دستیابی به شناخت مناسب از نحوه ارتباط بین ابعاد عدالت سازمانی با رفتارهای کارکنان، برای مدیران این امکان فراهم می‌شود تا اقدامات مناسب‌تری را به‌منظور

توسعه احساس عدالت در سازمان برنامه‌ریزی و مدیریت کنند و از این طریق زمینه را برای تقویت نیروی انسانی خود فراهم سازند.

ضمن قدردانی و سپاسگزاری از بزرگواری که با اظهارنظر و انتقاد سازنده‌شان به روشن شدن بسیاری از نکات کمک کرده و زمینه مساعد و حمایت‌آمیزی برای چاپ و نشر این کتاب فراهم کردند، امید است انتشار این کتاب گامی هرچند کوچک در جهت رشد و ارتقای دانش خوانندگان عزیز برداشته باشد. از خوانندگان محترم خواهشمند است پیشنهادها و انتقادات خود را به آدرس ایمیل (ketab@majournal.ir) ارسال نمایید تا در چاپ‌های بعدی مورد استفاده قرار گیرد.

مریم عبدالحی

زمستان ۱۳۹۸