

بسم خدا

عدالت سازمانی

و

خلاقیت مدیران و معلمان

سرشناسه: بلوچ، صادق، ۱۳۷۰-
 عنوان و نام پدیدآور: عدالت سازمانی و اخلاقیت مدیران و معلمان/صادق بلوچ، مجید جشیره
 ؛ ویراستار عصمت خدري
 مشخصات نشر: زاهدان: دیار آفتاب، ۱۴۰۰.
 مشخصات ظاهري: ۱۳۴ ص.
 شابک: 978-622-96116-2-3
 وضعیت فهرست نویسی: فیبا
 موضوع: عدالت سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی موضوع Organizational justice-- Iran-- Case studies
 موضوع: خلاقیت -- ایران -- نمونه پژوهی موضوع Creative ability -- Iran -- Case studies
 موضوع: معلمان -- ایران -- نمونه پژوهی موضوع Teachers -- Iran -- Case studies
 شناسه افزوده: جشیره، مجید، ۱۳۷۲-
 رده بندی کنگره: HD۶۹۷۱/۳
 رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۴۰۹۵۵
 شماره کتابشناسی ملی: ۷۶۷۳۸۹۵
 اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

www.ketab.ir



عدالت سازمانی و اخلاقیت مدیران و معلمان

نویسندگان: صادق بلوچ مجید جشیره

ویراستار: عصمت خدري

طراح جلد: محمد اقبال صابري

چاپ و صحافی: سام

توبت چاپ: اول، ۱۴۰۰

شمارگان: ۲۰۰ نسخه؛ وزیری: ۱۳۴ صفحه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۶۱۱۶-۲-۳ قیمت: ۳۸۰۰۰ تومان

تمام حقوق چاپ و نشر این اثر محفوظ است.

تلفن: ۰۹۱۵۵۴۳۷۱۲۱

انتشارات دیار آفتاب: زاهدان، زیباشهر، نبش البرز و شورا

فهرست مطالب

۱۳.....	تاریخچه عدالت سازمانی
۱۶.....	مفهوم عدالت
۱۷.....	مطالعه عدالت در سازمان ها
۱۷.....	تعاریف عدالت سازمانی
۱۸.....	تئوری های عدالت سازمانی
۲۱.....	رویکردهای عدالت سازمانی
۲۱.....	رویکرد ابزاری به عدالت
۲۲.....	رویکرد اجتماعی به عدالت
۲۲.....	رویکرد اخلاقی به عدالت
۲۳.....	ابعاد عدالت سازمانی
۲۳.....	عدالت توزیعی
۲۴.....	عدالت رویه ای
۲۶.....	عدالت مرابده ای
۲۸.....	موانع تحقق عدالت سازمانی
۲۹.....	الف) تعریف نشدن اهداف و استراتژیها بر محور عدالت
۲۹.....	ب) محیط و تأثیر آن بر رفتارهای عادلانه
۳۰.....	ج) فناوری و عدالت سازمانی
۳۱.....	د) اندازه سازمان و امکان اجرای عدالت در آن
۳۲.....	ه) ساخت قدرت و کنترل، و عدالت سازمانی
۳۳.....	و) فرهنگ و زبان
۳۳.....	ادراک بی عدالتی و پیامدهای ناشی از آن
۳۴.....	خلاقیت و مفاهیم مرتبط
۳۴.....	تاریخچه خلاقیت
۳۵.....	ماهیت خلاقیت
۳۵.....	تعاریف خلاقیت
۳۶.....	تفاوت خلاقیت با نوآوری
۳۷.....	ضرورت و اهمیت خلاقیت در سازمان
۳۸.....	موانع خلاقیت سازمانی
۳۸.....	انواع تفکر خلاق
۳۹.....	دیدگاه ها و نظریه های خلاقیت
۳۹.....	نظریه های فلسفی خلاقیت

۳۹.....	۱. نظریه های جهان باستان
۴۰.....	۲. نظریه های جدید فلسفی
۴۱.....	نظریه های علمی اخلاقیت
۴۱.....	۱. نظریات روانشناسی
۴۲.....	نظریه روانشناختی اجتماعی
۴۲.....	۳. نظریه عصب شناختی
۴۲.....	۴. نظریه روان سنجی
۴۳.....	۵. نظریه گیلفورد
۴۴.....	۶. نظریه تورنس
۴۵.....	۷. نظریه دبونو
۴۶.....	- مراحل فرایند اخلاقیت در افراد
۴۷.....	مرحله اول: آمادگی
۴۷.....	مرحله دوم: نهفتگی
۴۸.....	مرحله سوم: اصرار و پافشاری
۴۸.....	مرحله چهارم: بینش و بصیرت
۴۸.....	مرحله پنجم: رسیدگی و تحقیق
۴۹.....	ویژگی های افراد خلاق
۴۹.....	۱. سلامت فکر و روان
۴۹.....	۲. انعطاف پذیری
۵۰.....	۳. ابتکار
۵۰.....	۴. ترجیح دادن پیچیدگی نسبت به سادگی
۵۰.....	۵. استقلال رای و داوری
۵۱.....	۶. تمرکز نیروی ذهنی بر والاترین هدفی که دارند
۵۱.....	عوامل موثر در افزایش اخلاقیت
۵۱.....	۱- برنامه ریزی
۵۲.....	۲- فرهنگ سازمانی
۵۲.....	۳- ساختار سازمانی
۵۳.....	۴- منابع انسانی
۵۴.....	فنون اخلاقیت
۵۴.....	تحرك مغزی
۵۴.....	ارتباط اجباری
۵۴.....	تجزیه و تحلیل مورفولوژیک
۵۵.....	گردش تخیلی
۵۵.....	سوالات ایده برانگیز

۵۶	تکنیک گرو اسمی
۵۶	الگوبرداری از طبیعت
۵۶	تفکر موازی
۵۷	مروری بر تحقیقات تجربی
۵۷	تحقیقات انجام شده در ایران
۵۹	تحقیقات انجام شده در خارج از ایران
۶۳	چارچوب نظری پژوهش
۶۷	خلاصه فصل اول
۷۱	متغیرهای پژوهش
۷۱	جامعه آماری
۷۲	حجم نمونه و روش نمونه گیری
۷۳	فرایند جمع آوری داده ها
۷۳	ابزار جمع آوری داده ها
۷۴	روایی و پایایی
۷۶	روایی و پایایی پرسشنامه خلاقیت
۷۶	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۷۷	خلاصه فصل دوم
۸۱	توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان مورد بررسی
۸۲	توزیع فراوانی میزان تحصیلات پاسخگویان مورد بررسی
۸۳	توزیع فراوانی پست سازمانی پاسخگویان مورد بررسی
۸۴	توزیع فراوانی میزان عدالت سازمانی توسط پاسخگویان
۸۴	توزیع فراوانی میزان عدالت توزیعی توسط پاسخگویان
۸۵	توزیع فراوانی میزان عدالت رویه ای توسط پاسخگویان
۸۶	توزیع فراوانی میزان عدالت مراوده ای توسط پاسخگویان
۸۷	توزیع فراوانی میزان خلاقیت پاسخگویان
۸۸	بررسی فرضیه ها
۸۸	فرضیه های اصلی
۸۸	آزمون نیکویی برازش کای اسکوئر
۸۹	آزمون نیکویی برازش کای اسکوئر
۹۰	الف) آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن
۹۱	ب) نمودار پراکنش
۹۲	فرضیه های فرعی
۹۳	الف) آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن

جهان معاصر با سرعتی شگفت انگیز در حال تحول و نوآوری است، اگرچه این تحول در تمام دوران وجود داشته، ولی امروزه این تحول چه به لحاظ محتوا و چه به لحاظ سرعت بی سابقه است. سازمان ها به عنوان یکی از بارزترین مشخصه های جوامع امروزی نیز به سرعت در حال تغییرند و نقش نیروی انسانی در این تحولات غیرقابل انکار است. هنری^۱ (۱۳۸۲) به نقل از مرادی چالشتی، و همکاران، (۱۳۸۸) و یکی از عواملی که نقش به سزایی در تشویق نیروی انسانی به تحول دارد، عدالت سازمانی است. عدالت به عنوان بنیادی ترین خواسته ی بشر در هر سرزمین و اقلیمی، انگیزه ی جنبش های خرد و کلان متعددی بوده و هست که هر روز در گوشه و کنار دنیا شاهد و ناظر آن هستیم (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۰) تئوری عدالت و انتظار عدالت و تساوی از زمان ارسطو وجود داشته است. رز^۲ (۱۹۲۵) به نقل از رحیم نیا و هوشیار، (۱۳۸۹) لنید و تیلور^۳ (۱۹۸۸) اعتقاد دارند احساس اینکه با شما به طور منصفانه مشابه فرد دیگری رفتار می شود، منجر به یک حس تعلق و افزایش خود ارزشی می شود. در مقابل، اگر احساس کنیم که با ما به طور غیر منصفانه رفتار می شود، ممکن است احساس دور بودن از گروه به ما دست بدهد و خود ارزشی ما کم شود. افراد ممکن است به غیر از مسائل اخلاقی و روحی نیز به دلیل عدالت باشند. فلاگر^۴ (۱۹۹۸) به نقل از رحیم نیا و هوشیار (۱۳۸۹). در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید با چه شیوه هایی با کارکنان رفتار کرد تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنان برخورد شده است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵). تمایل به تحقیقات عدالت سازمانی در سال های اخیر افزایش یافته است، این توجه به عدالت به علت نتایج مهم مرتبط با کار است که با ادراک کارکنان از انصاف و عدالت در محیط کار مرتبط است (جانسون و همکاران^۵، ۲۰۰۶).

^۱ -Henry

^۲ -Roz

^۳ -Lind & taylor

^۴ -Felager

^۵ -Johnson & others