

عدالت سازمانی

www.ketab.ir

دکتر کریم رضائی زاده

(پست دکتری مدیریت کسب و کار)

احمد روانبخش

مجتبی عسکری



سرشناسه	: رضائی زاده، کریم، ۱۲۵۲-
عنوان و نام پدیدآور	: عدالت سازمانی / کریم رضائی زاده، احمد روانبخش، مجتبی عسکری.
مشخصات نشر	: مشهد: انتشارات جالیز، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۰ ص. : جدول.. مرس ۵/۱۲×۲۱ : ۹۷۸-۶۲۲-۲۶۳-۴۲۲-۳
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۲۶۳-۴۲۲-۳
وضعیت فهرست	: فیبا
نویسی	
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۱۹-۱۳۰.
موضوع	: عدالت سازمانی
موضوع	: Organizational justice
شناسه افزوده	: روانبخش، احمد، ۱۳۶۲-
شناسه افزوده	: عسکری، مجتبی، ۱۳۶۲-
رده بندی کنگره	: ۳۶۹۷۷۷۷۷
رده بندی دیویی	: ۳۶۹۷۷۷۷۷
شماره کتابشناسی	: ۳۶۹۷۷۷۷۷
ملی	
وضعیت رکورد	: فیبا

عدالت سازمانی

کریم رضائی زاده، احمد روانبخش، مجتبی عسکری

ناشر: انتشارات جالیز

چاپ: اول، زمستان ۱۳۹۹ / ۵۰۰ نسخه

قطع: رقعی / تعداد صفحه: ۱۳۰

قیمت: ۳۵۰،۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۶۳-۴۲۲-۳

طراح جلد: صالح مقدم

صفحه آرائی: سعید محمد مهدیزاده فیض آبادی

حق چاپ محفوظ است

فهرست مطالب

۷	مقدمه
۱۰	بخش اول: عدالت
۱۰	معنای لغوی عدالت
۱۲	بحث مفهومی و اصطلاحی عدالت
۳۰	عدالت صوری و ماهوی
۳۱	مروری بر مبانی عدالت در فلسفه اجتماعی غرب
۳۵	گستره عدالت در فرهنگ اسلامی
۳۸	موانع استقرار عدالت
۳۹	عدالت اجتماعی
۴۲	ابعاد عدالت اجتماعی
۴۵	راهکارهای تأمین عدالت اجتماعی
۵۲	بخش دوم: عدالت سازمانی
۵۲	مفهوم عدالت سازمانی
۵۵	تعریف عدالت سازمانی
۵۸	مدل عمومی عدالت سازمانی
۵۹	ابعاد عدالت در سازمان
۷۷	عدالت رویه ای
۸۱	عدالت تعاملی
۸۳	طبقه‌بندی گرین برگ از عدالت سازمانی
۸۶	کانون‌های عدالت سازمانی
۸۷	عوامل مؤثر بر درک عدالت در سازمان

عدالت یکی از میراث‌های شکوهمند وجدایی ناپذیر بشریت است که بنیان حقوق بشر را تشکیل داده است. عدالت شاید مرکز ارزش‌های اخلاقی، سیاسی و شاید تجلی‌گر شأن والای انسانی است. عدالت از جمله مفاهیم تاریخی فلسفه سیاسی است که از گذشته تا به امروز، جزء آرمان‌های بشر بوده است و این بیانگران است که این مفهوم هرگز به طور کامل عملی نشده و از جمله اصولی است که با توجه به زمان به روز می‌شود (اولز ۱۹۷۱، ۴۴) عدالت در اکثر جنبه‌های زندگی انسان رخنه کرده است و عدالت اولین فضیلت نهاده ایاجتماعی مثل صداقت در پندار است. عدالت در بیش از سه دهه گذشته به منزله یک موضوع معروف در جامعه شناسی سازمان‌ها شناخته شده است. پس از انقلاب علمی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آنهاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست. مطالعات عدالت در سازمان‌ها، داده‌های بنیادی

خود را از تحقیقات آدامز^۱ روی مفهوم برابری گرفته است (آدامز ۱۹۹۵، ۹۸). اخیراً به نظر می‌رسد که علاقه مندی به عدالت سازمانی شهرت و محبوبیت زیادی یافته و مطالعات تحقیق جامع به اوج خود رسیده است. سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کارجمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت به ویژه در برخی از رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب) برای کارکنان حائز اهمیت است. عدالت سازمانی مانند چسبی است که باعث می‌شود افراد دور هم جمع شوند و به طور مؤثر با هم کار کنند و در مقابل

بی عدالتی سازمانی هر گونه انسجام سازمانی را از هم می پاشد. فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و مهم تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مثبتی بر عدالت بر هر یک از ابعاد تعهد سازمانی کارکنان حائز اهمیت است.