

عدالت در سازمان‌های هزاره سوم

www.ketab.ir

تالیف: عادلہ پارسامنش



انتشارات خط آخر

۱۴۰۰

سرشناسه	: پارسامنش، عادلہ، ۱۳۶۲ -
عنوان و نام پدیدآور	: عدالت در سازمان‌های هزاره سوم/ تالیف عادلہ پارسامنش.
مشخصات نشر	: تهران: خط آخر، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاہری	: ۱۱۵ ص.: مصور (رنگی)، جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۴۴-۶۷-۵
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه : ص. [۱۰۵] - ۱۱۵.
موضوع	: عدالت سازمانی
موضوع	: Organizational justice
موضوع	: تعهد سازمانی
موضوع	: Organizational commitment
رده بندی کنگره	: HD۶۹۷۱/۳
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۱۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۴۵۷۰۲۴
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیپا



انتشارات خط آخر

تهران - خیابان سیلان شمالی - خیابان داود آبادی

شماره تماس: ۰۹۰۱۰۳۵۶۱۰۵

وب سایت: www.ketab30.ir

ایمیل: khate.akhar.book@gmail.com

انتشارات خط آخر

عدالت در سازمان‌های هزاره سوم

عادلہ پارسامنش

خط آخر

رضا کاوه

رضا کاوه

اول، ۱۴۰۰

۱۰۰۰ نسخه

۴۵۰۰۰ تومان

نام کتاب

مؤلف

ناشر

صفحه آرایه

مطراح جلد

نوبت چاپ

تیراژ

قیمت

ISBN: 978-622-7744-67-5

کلیه حقوق چاپ و نشر مخصوص و محفوظ ناشر است

سخن مؤلف

عدالت، پدیده‌ای اجتماعی است که توجه بسیاری از متخصصان روانشناسی اجتماعی و اساتید رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است؛ زیرا بسیاری از رفتارها و نگرش‌های سازمانی بسیار مهم، می‌توانند به صورت مستقیم به ادراک کارکنان از عدالت مربوط شوند. کتاب حاضر به نحوی تدوین شده تا خواننده پس از مطالعه، درباره مفهوم عدالت سازمانی و ابعاد آن، نظریه‌های عدالت سازمانی، علل بی‌عدالتی در سازمان‌ها، آثار بی‌عدالتی و تبعیض در سازمان‌ها، کارکردهای عدالت سازمانی، پیشایندها و پیامدهای عدالت سازمانی و در نهایت عدالت در سازمان‌های هزاره سوم، اطلاعاتی در سطح پایه به دست آورد.

آنچه می‌خواهم در این کتاب به تألیف و گردآوری این کتاب بپردازم، کمک به دانشجویان رشته‌های مدیریت دولتی و مدیریت آموزشی به منظور نوشتن پایان‌نامه و همچنین پژوهش در حوزه‌ی عدالت سازمانی می‌باشد. کتاب پیشروی اثر گراندتری است که به صورت سهل و روان و با رویکردی کاملاً کاربردی و با شرح جزئیات کامل به بررسی موضوع عدالت سازمانی در سازمان‌های هزاره سوم می‌پردازد. امید است استفاده از مطالب این کتاب به دانشجویان عزیز جهت ارتقای سطح کیفی پایان‌نامه‌هایشان کمک کند.

در پایان از تمامی اساتید، دانشجویان و پژوهشگران عزیز خواستارم که در راستای هر چه بهتر شدن این مجموعه، بنده را از نظرات سازنده خود جهت رفع اشکالات موجود در کتاب برای چاپ بعدی محروم نسازند.

عادلہ پارسامنش

فهرست مطالب

۱۱.....	مقدمه
۲۱.....	عدالت در سازمان‌های هزاره سوم
۲۴.....	مفهوم عدالت
۲۸.....	تعاریف عدالت سازمانی
۳۴.....	۱- عدالت توزیعی
۴۰.....	۲- عدالت رویه‌ای
۵۲.....	۳- عدالت تعاملی
۵۹.....	ابعاد عدالت سازمانی
۶۱.....	مزایای عدالت سازمانی
۶۳.....	نظریه‌های عدالت سازمانی
۶۳.....	نظریه برابری
۶۹.....	نظریه شناخت مرجعی
۷۰.....	انواع دیگر عدالت سازمانی
۷۰.....	۱- عدالت سیستمی
۷۱.....	۲- عدالت احساسی
۷۱.....	۳- عدالت مشاهده‌ای
۷۲.....	۴- عدالت زبان شناختی
۷۲.....	۵- عدالت اصلاحی

۶- عدالت اطلاعاتی	۷۳
۷- عدالت بازسازنده	۷۳
ساختار سازمان عدالت‌گرا	۷۴
علل عدم تحقق عدالت در سازمان‌ها	۷۵
۱- تعریف نشدن اهداف و استراتژی‌ها بر محور عدالت	۷۶
۲- محیط و تأثیر آن بر رفتارهای عادلانه	۷۷
۳- فناوری و عدالت سازمانی	۷۸
آثار بی‌عدالتی و تبعیض در سازمان‌ها	۷۹
۱- کاستن از کیفیت کار	۸۰
۲- کاستن از کمیت کار	۸۱
۳- کاهش تعهد	۸۱
۴- بروز تنش و تعارض	۸۱
۵- ترک سازمان	۸۱
کارکردهای عدالت سازمانی	۸۲
الف) کارکردهای درون سازمانی عدالت	۸۲
ب) کارکردهای برون سازمانی عدالت	۸۲
عوامل مؤثر بر درک عدالت در سازمان‌ها	۸۴
الف) پیامدهای سازمانی	۸۴
ب) رویه‌های سازمانی	۸۴
ج) خصوصیات ادراک کننده	۸۴
نتایج درک عدالت عملکرد کاری	۸۴
پیشایندهای عدالت سازمانی	۸۶
۱- جو سازمانی	۸۶
۲- هوش هیجانی	۸۸
۳- ارزش‌های اخلاقی سازمان	۹۰
پیامدهای عدالت سازمانی	۹۲

مقدمه

سرعت، شاید مهم‌ترین ثروت در هزاره سوم و عصر جدید موسوم به عصر اطلاعات و ارتباطات باشد و لزوم هماهنگی و همگامی با آن را هرچه بیشتر علی‌الخصوص در سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی و... می‌طلبد؛ این در حالی است که یک شخص و یا یک سازمان در تمام طول عمر خود، کاری را به روش خاصی انجام داده است پس تغییر کردن، کاری مشکل است؛ اما در قوانین جدید، رقابت بر اساس تغییر ساخته می‌شوند نه ثبات؛ بر اساس شبکه‌ها سازماندهی می‌شوند نه سلسله مراتب؛ بر اساس وابستگی متقابل با شرکاست و نه تنها متکی بودن به خود و بر اساس مزیت تکنولوژیکی ساخته می‌شود و نه مصالح ساخت و ساز قدیمی.

امروزه، جهانی شدن، کوتاه شدن چرخه عمر محصول، مشتری گرایی و ... محیط سنتی کسب و کار را به یک محیط پویاتر تبدیل کرده است. از این رو شکل‌های جدید سازمانی، برای رویارویی با محیط متغیر، متداول‌تر شده است. اگر انعطاف پذیری لازم در سازمان‌های هزاره سوم برای مقابله با تغییرات محیطی و همچنین ذهن‌های دارای پیچیدگی لازم برای

حل مسائل در سازمان‌ها نباشد مسلماً توفیق و بهره‌وری سازمانی از بین خواهد رفت و سازمان از میدان رقابت حذف می‌گردد (اولیوی و گراسیا^۱، ۲۰۲۰).

سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است عدم رعایت عدالت می‌تواند موجب جدایی و دوری این اجزا از یکدیگر شود و در نهایت رشته‌های پیوند میان این اجزا را از بین ببرد. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است (ابراهیمی و مرادی، ۱۳۹۷).

نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی 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 معطوف به وجود عدالت در سازمان‌هاست (ویور و اسوانک^۲، ۲۰۲۰).

1- Olivie, I., & Gracia, M.

2- Weaver, J. L., & Swank, J. M.