

## عنوان مقاله:

مرور مفاهیم ادراک عدالت در سازمان ها

## محل انتشار:

نخستین کنفرانس بین المللی و دومین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب و کار (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

## نویسنده:

محمد رضا شمسی - دانشجوی کارشناسی مدیریت صنعتی، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران

## خلاصه مقاله:

عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. عدالت سازمانی از عوامل تعیین کننده پیامد های رفتاری نظیر رضایتشغلی، تعهد سازمانی و سلامت سازمانی است. رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند می نماید. بر اساس تحقیقات موجود تاکنون حداقل سه نوع عدالت از جانب صاحب نظران و محققان این حوزه پذیرفته شده است. عدالت توزیعی انصاف ادراک شده ی پیامدها یا تخصیص هایی است که فرد دریافت می کند. عدالت رویه ای اشاره دارد به انصاف در رویه هایی که عملکرد را ارزشیابی می کنند. عدالت مراوده ای طرح می کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه ها، در تعیین قضاوت های مبتنی بر انصاف مهم و موثر است. این نوع عدالت توسط مدیران به زیر دستان منتقل می شود. بر اساس نظریه عدالت سازمانی، کارکنان در قبال وجود و نبود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می دهند. به نظر می رسد احساس رفتار عادلانه تأثیری مهم بر نگرش ها و رفتار افراد دارد و آنان با ادراک عدالت، انگیزه پیدا می کنند در فعالیت های شهروندی درگیر شوند تا با بروز رفتار های یاری دهنده مانند رفتار شهروندی سازمانی، مشارکت خود را برای بهبود عملکرد سازمان افزایش دهند.

## کلمات کلیدی:

عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای، رفتار شهروندی سازمانی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1117979>

