

عنوان مقاله:

عدالت سازمانی

محل انتشار:

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

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

نویسنده:

محمدرضا شمس - دانشجوی کارشناسی مدیریت صنعتی، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران

خلاصه مقاله:

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. در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید با چه شیوه ای با کارکنان رفتار کرد تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است. رفتار عادلانه از سوی سازمان منجر به افزایش تعهد، رفتار شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد افراد می شود. در تقسیم بندی انواع عدالت سازمانی سه مفهوم عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی وجود دارد. عدالت توزیعی به انصاف ادراک شده از ستاده ها و پیامدهایی اشاره دارد که افراد دریافت می کنند. عدالت رویه ای به عادلانه بودن روش های مورد استفاده برای تصمیم هایی در مورد نحوه توزیع امکانات اشاره میکند. عدالت تعاملی بر جنبه بین فردی اعمال و اقدامات سازمانی بویژه نحوه ارتباط و تعامل مدیران و سرپرستان با کارکنان تاکید می شود. همچنین براساس نظریه عدالت سازمانی می توان پیش بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان میدهند. به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی شود دچار نوعی تنش می شوند، در نتیجه برای کاهش این تنش سعی می کنند میزان درونداها و مشارکت های خود در اجرای برنامه ها و دستیابی به اهداف سازمانی کاهش دهند.

کلمات کلیدی:

عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی، رضایت شغلی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1117983>

