

## عنوان مقاله:

بررسی رابطه عدالت سازمانی باحفظ ونگهداشت منابع انسانی وجلوگیری ازترک خدمت کارکنان درسازمان های دولتی

## محل انتشار:

کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت (سال: 1392)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

## نویسنده:

پونه سیف الدینی - کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد کرمان

## خلاصه مقاله:

تحولات همه جانبه در سازماندهی و مدیریت سازمان در شرایط رقابتی و بی رحم جهانی سازمان را وادار به تلاش در جهت حفظ و بقای خود نموده است. دنیای امروز دنیای سازمان هاست زمانی که یک سازمان به وجود می آید برای رسیدن به اهداف خود نیاز به منابع و امکانات دارد که مهمترین آن منابع نیروی انسانی است. اگر سازمان خواهان موفقیت و اثر بخشی باشد باید بتواند نیروی کارآمدی را جذب و علاوه برآن توجه خاصی را به نگهداری آنان معطوف داشته باشد تا با انگیزه بیشتری به ماندگاری در سازمان تمایل داشته باشند از طرفی عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که در طول تاریخ همواره وجود آن بستری مناسب را جهت توسعه جوامع انسانی فراهم آورده است در واقع ادراک بی عدالتی اثرات مخربی را بر روحیه کارجمعی در پی دارد چرا که اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت آنان و بعضا ترک خدمت در سازمان می گردد بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت سازمان ها حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است رعایت عدالت به ویژه رفتارهای مدیریتی با کارکنان نظر توزیع پاداش ها، روابط سرپرستی، ارتقا و انتصاب و..... بیش از بقیه رفتارها و حائز اهمیت است در این مقاله سعی بر آن است تا ضمن بیان مقدمه ای در خصوص اهمیت حفظ و نگهداشت منابع انسانی و تبیین عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی) و ضرورت اعمال آن در سازمان برای جلوگیری از ترک خدمت کارکنان ضمن تعریف مباحث مرتبط به بحث و نتیجه گیری پردازیم.

## کلمات کلیدی:

حفظ و نگهداشت منابع انسانی، ترک خدمت، عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/420305>

