عدالت سازمانی به عدالت و رفتار اخلاقی درون سازمان اشاره دارد .احساس عدالت بر روحیه کار تیمی و همچنین انگیزه کارکنان تأثیر می‌گذارد.

اگر نیازهای واقعی کارکنان سازمان به درستی درک نشود، بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد. همانطور که همه ما می‌دانیم، یکی از مهم‌ترین نیازهای کارکنان احساس عدالت است.

در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید به چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است.

عدالت سازمانی چیست؟

عدالت سازمانی به تشریح ادراک افراد (یا گروه ها) از رعایت انصاف در محیط کار و واکنش های رفتاری آنها به چنین ادراکاتی می پردازد.

طبق تعریف گرینبرگ عدالت سازمانی به رعایت انصاف در سیستم پاداش سازمانی و اقدامات افرادی که مسئول پیاده سازی سیستم تخصیص پاداش ها هستند اشاره دارد.

واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ (Greenberg) در دهه 1970 بیان گردید. عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان اشاره دارد.

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده ی آن است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد.

کانون های عدالت در سازمان

کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقص آن مواجه هستند. واضح ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است. این سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد. او می تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت ها یا فرصت های ترفیع زیردست اثر بگذارد.

منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی عدالتی را به آن منصوب کنند، خود سازمان است. اگرچه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است.

اکثر اوقات افراد سازمان هایشان را به عنوان عاملان اجتماعی مستقلی در نظر می گیرند که قادر به اجرای عدالت و یا نقض آن هستند.

ابعاد عدالت سازمانی

به طور کلی ابعاد عدالت سازمانی عبارتند از:

-برقراری عدالت توزیعی که به نتایج تخصیص (تخصیص حقوق، پاداش یا مجازات) مربوط می‌شود؛
-برقراری عدالت رویه‌ای که بر فرایندهای تخصیص تأکید دارد (نحوه‌ی سیاست‌گذاری و خط مشی سازمان در تخصیص پاداش یا مجازات)
-برقراری عدالت تعاملی که روابط بین فردی را در بر می‌گیرد.

عدالت توزیعی

عدالت توزیعی نخستین بعد مطرح شده برای عدالت سازمانی بوده که به تصور کارکنان از رعایت انصاف در تخصیص منابع توسط سازمان اشاره دارد.

محققان منشا این بعد را نظریه برابری آدامز می دانند. طبق این نظریه کارکنان در مورد منصفانه بودن عواید سازمانی (رتبه بندی عملکرد، پاداش، ترفیع) بر مبنای میزان تلاشی که صرف می کنند، قضاوت می نمایند.

ادراک کارکنان از عدالت توزیعی دریافتی بر مبنای اصل مبادله بوده و کارکنان برای قضاوت در مورد آن به میزان تلاشی که در ازای دریافت چیزی صرف نموده اند نگاه می کنند.

عدالت رویه ای

عدالت رویه ای به روش ها یا رویه هایی اشاره دارد که تصمیمات تخصیص منابع بر مبنای آن ها اتخاذ می گردد. ابزارهای رسیدن به یک نتیجه اغلب برای کارکنان به اندازه خود نتیجه اهمیت دارد.

گرینبرگ عدالت رویه ای را به صورت قضاوت های فرد در مورد رعایت انصاف در فرایندهای تخصیص منابع تعریف می کند.

فرایند یا روش مورد استفاده برای اتخاذ تصمیمات اخلاقی باید مبنای اطلاعات دقیق و بدون تعصبات شخصی افراد باشد.

عدالت مراوده ای

بعد سوم عدالت سازمانی، عدالت مراوده ای است که احساس کارکنان را در مورد میزان منصفانه بودن رفتار سرپرستانشان با آن ها منعکس می نماید.مطالعات روی عدالت مراوده ای بر چهار عامل اولیه تمرکز نموده اند:

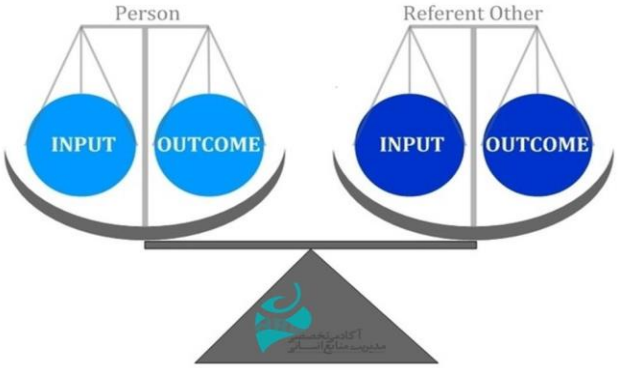
- ✓ راستگویی (صداقت)
- ✓ توجیه پذیری (قابل توجیه بودن رفتارها)
- ✓ احترام (ادب)
- ✓ مراعات

این عوامل در ایجاد این حس در کارکنان که با آن ها با احترام و صمیمیت رفتار می شود موثر بوده و به احساس عدالت مراوده ای بیشتر منجر می شود.

نظریه برابری(انصاف) آدامز

نظریه برابری(انصاف) اولین بار توسط استاسی آدامز نامگذاری شد. بر طبق نظریه برابری آدامز مردم می‌خواهند منصفانه با آنها رفتار شود. فرض کلی نظریه این است که فرد ارزش نسبی بین ستاده و داده خود را با ارزش نسبی بین ستاده و داده شخص یا اشخاصی که از نقطه نظر وی قابل مقایسه هستند

محاسبه کرده و این نسبت‌ها را با هم مقایسه میکند. برابری در صورتی وجود خواهد داشت که نسبت ستاده به داده شخص با نسبت ستاده به داده شخص یا اشخاص دیگر برابر باشد.



به زبان ساده‌تر، کارکنان آن چه را که از یک موقعیت شغلی به دست می‌آورند مثل سطح حقوق، اعتبار سازمان، فرصت رشد، ارتقا، امنیت شغلی و... را، با آنچه که به سازمان می‌دهند نظیر تحصیلات، تخصص، تجربه، توانایی ها، شایستگی و... مقایسه می‌کنند و سپس آن را با نسبت بازدهی دیگران مقایسه می‌کنند. اگر این نسبت ها نابرابر باشد از نظر کارکنان در سازمان اجحاف صورت می‌گیرد و به بیانی عدل و انصاف رعایت نمی‌شود. کسی که خود را در چنین وضعی ببیند، احساس می‌کند که در حق وی ظلم شده و دچار تنش و نگرانی می‌شود.

متاسفانه در اکثر سازمانها هنوز بطور جدی مورد توجه قرار نگرفته و این مسیله موجبات نارضایتی کارکنان، ایجاد حس بی انگیزگی و رخوت سازمانی را بدنبال داشته است.

ساخت قدرت و کنترل و عدالت سازمانی

هر قدر تنوع افراد و گروههای قدرتمند موثر بر بافت سازمان بیشتر باشد، احتمالا از سطح رفتارهای استبدادی کاسته شده، بر احتمال توسعه عدالت مراوده ای افزوده می شود. ساخت قدرت نیز هم به طور غیر مستقیم از طریق تأثیر بر ساختار و هم به طور مستقیم از طریق تأثیر بر مراودات اجتماعی افراد و گروهها بر روند تحقق عدالت سازمانی تأثیر دارد. گروههای فشار و گروههای منفعتی و ذینفوذ، تأثیر قابل توجهی بر روند و ساخت توزیع قدرت در سازمان دارند. در حالت مفروض اگر چنین گروههایی در سازمان وجود نداشته باشند، ساختار سازمان اقتدارگرا و استبدادی خواهد شد و قدرت در دستان مدیر متمرکز می شود، ولی اگر تعداد افراد تشکیل دهنده این گروهها در سازمان محدود باشد، تمرکز قدرت از دست یک نفر خارج شده، در دست یک یا چند گروه قرار می گیرد و استبداد گروهی با ویژگی هایی شبیه اشراف سالاری به وجود می آید. در حالیکه با تکثر گروههای قدرتمند، ساخت استبدادی به ساختهای منعطف تر، پاسخگوتر و دموکراتیک تر تبدیل می شود.)

منابع

عدالت سازمانی نگرش نوین برای دستیابی به سرمایه اجتماعی | دکتر جعفر بیک زاده | عاطفه فرزانه | کار و جامعه | شماره شماره 137 | 1390

عدالت سازمانی و تاثیر آن بر آوا و عملکرد کارکنان | دکتر محمد دوستار | محمد اسماعیل زاده | مطالعات مدیریت بهبود و تحول | شماره 72 |

شاخص های عدالت در سازمان، علی آقاپیروز

عدالت انسجام بخش سازمان ها یا عدالت نیاز اساسی سازمان ها ، محمد تقی صادقی