

انتظار عدالت و عدالت در سازمان

(مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)

دکتر علی رضائیان

تهران

۱۳۹۳



سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)

مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی

Rezaian, Ali

رضائیان، علی، ۱۳۲۳ -

انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته) / علی رضائیان. — تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، ۱۳۸۴.

هشت، ۸۴ ص.: مصور، جدول، نمودار. — («سمت» ۹۲۳. مدیریت؛ ۶۳)

ISBN 978-964-459-970-5

بها: ۲۰۰۰۰ ریال.

Anticipatory and Organizational Justice (Advanced Organizational Behavior Management).

پشت جلد به انگلیسی:

چاپ اول: تابستان ۱۳۸۴، چاپ هفتم: تابستان ۱۳۹۳.

کتابخانه.

نشان دیگر: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته.

۱. عدالت سازمانی ۲. رفتار سازمانی — مدیریت. ۳. انصاف. ۴. انگیزش در کار.

الف سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و

توسعه علوم انسانی.

۶۵۸/۳۱۴

D ۱/۳/۶ الف ۸

۱۳۸۴

۱۹۱۴۷۵۹

شماره کتابشناسی ملی

سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)
مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی



انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)

دکتر علی رضائیان (استاد دانشگاه شهید بهشتی)

چاپ اول: تابستان ۱۳۸۴

چاپ هفتم: تابستان ۱۳۹۳

تعداد: ۲۰۰۰

حروفچینی و لیتوگرافی: «سمت»

چاپ و صحافی: پرورش

قیمت: ۲۰۰۰۰ ریال. در این نوبت چاپ قیمت مذکور ثابت است و فروشنده و عوامل

توزیع مجاز به تغییر آن نیستند.

نشانی ساختمان مرکزی: تهران، بزرگراه جلال آل احمد، غرب پل یادگار امام (ره)،

روبه روی پمپ گاز، کد پستی ۱۴۶۳۶، تلفن ۲-۴۴۲۴۶۲۵۰.

www.samt.ac.ir

info@sam.ac.ir

هر شخص حقیقی یا حقوقی که تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه ناشر یا مؤلف، نشر یا
بخش یا عرضه یا تکثیر یا تجدید چاپ نماید، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

سخن «سمت»

یکی از اهداف مهم انقلاب فرهنگی، ایجاد دگرگونی اساسی در دروس علوم انسانی دانشگاهها بوده است و این امر، مستلزم بازنگری منابع درسی موجود و تدوین منابع درسی علمی معتبر و مستند با در نظر گرفتن دیدگاه اسلامی در مبانی و مسائل این علوم است.

ستاد انقلاب فرهنگی در این زمینه گامهایی برداشته بود، اما اهمیت موضوع اقتضا می کرد که سازمانی به خصوص این کار تأسیس شود و شورای عالی انقلاب فرهنگی در تاریخ ۶۳/۱۲/۷ تأسیس شد. «سنتان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها» را که به اختصار «سمت» نامیده می شود، تصویب کرد.

بنابراین، هدف سازمان این است که با اتمداد از عنایت خداوند و همت و همکاری دانشمندان و استادان متعهد و مجرب، به مطالعات و تحقیقات لازم بپردازد و در هر کدام از رشته های علوم انسانی به تدوین و ترجمه منابع درسی اصلی، فرعی و جنبی اقدام کند.

دشواری چنین کاری بر دانشمندان و صاحب نظران پیشه نیست و به همین جهت مرحله کمال مطلوب آن، باید به تدریج و پس از انتساب و یادآوری های پیاپی ارباب نظر به دست آید و انتظار دارد که این بزرگواران از این همکاری دریغ نورزند. کتاب حاضر برای دانشجویان رشته مدیریت (کلیه گرایشها) منبع کارشناسی ارشد و دکترای به عنوان منبع اصلی درس «مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته» به ارزش ۳ واحد تدوین شده است. امید می رود که علاوه بر جامعه دانشگاهی، سایر علاقه مندان نیز از آن بهره مند شوند.

از استادان و صاحب نظران ارجمند تقاضا می شود با همکاری، راهنمایی و پیشنهادهای اصلاحی خود، این سازمان را در جهت اصلاح کتاب حاضر و تدوین دیگر آثار مورد نیاز جامعه دانشگاهی جمهوری اسلامی ایران یاری دهند.

۵۸	فصل ششم: عدالت مراوده‌ای
۵۹	مقدمه
۶۰	عدالت مراوده‌ای: بخشی رویه و بخشی نتیجه
۶۱	دیدگاه وحدت‌گرا در عدالت
۶۱	بی‌عدالتی در مراوده
۶۲	انواع ناسازها
	اصولهای سازوا (۶۳)، فسریب (۶۳)، دست‌اندازی به خلوت دیگران (۶۴).
	بی‌عدالتی (۶۴)
۶۵	عدالت یا بی‌عدالت: مورد انتظار
	خلاصه آثار «بی‌عدالتی مورد انتظار» برای سازمانها (۶۷)
۶۹	مفاهیم راهنما
۶۹	منابع
۷۲	فصل هفتم: انصاف جایگزین اعتدال
۷۳	مقدمه
۷۳	معضل اجتماعی بنیادین
۷۴	فراگرد ابتکاری انصاف
۷۵	ضمنی بودن الگوی آثار قصاص و دربارهٔ انصاف
۷۷	آثار رجحان
۷۹	اثر قابلیت جایگزینی
۸۰	سایر آثار انصاف
۸۳	رابطهٔ عدالت رویه‌ای با عدالت توزیعی
۸۳	انصاف عامل پویایی اجتماعی
۸۴	مفاهیم راهنما
۸۴	منابع

فهرست نمودارها و نگاره‌های کتاب

الف) نمودارها

- ۵ نمودار ۱-۱ فراگرد اساسی انگیزش
- ۸ نمودار ۱-۲ مدل اساسی انگیزش
- ۱۰ نمودار ۱-۳ مدل عملکرد شغلی انگیزش
- ۲۶ نمودار ۳-۱ مدل رابطه مبادله حسابگرانه فرد و سازمان
- ۲۹ نمودار ۳-۲ رابطه بی‌ثباتی و مثبت
- ۵۵ نمودار ۵-۱ رابطه بین ایستادگی کاری، نگرشهای کاری و خلق و خوی کاری
- ۶۸ نمودار ۶-۱ مدل بی‌ثباتی مورد انتظار
- ۷۶ نمودار ۷-۱ جلوه‌ای از تفاوت اثر وجود انصاف و مراحل استفاده آن
- ۷۸ نمودار ۷-۲ اثر رجحان در قضاوت وجود انصاف
- ۸۱ نمودار ۷-۳ اثر فراگرد انصاف به عنوان یک جایگزین

ب) نگاره‌ها

- ۱۹ نگاره ۲-۱ طبقه‌بندی نیازها به وسیله موری
- ۲۲ نگاره ۲-۲ رابطه نظریه‌های انگیزش و نتایج مورد نظر در محیط کار: رویکرد اقتضایی
- ۲۸ نگاره ۳-۱ عواملی که هنگام مقایسه برابری مبادله در نظر گرفته می‌شوند
- ۳۲ نگاره ۳-۲ راههای هشتگانه کاهش نابرابری

پیشگفتار

اساسی‌ترین معرفت در ادیان آسمانی، شناخت خداوند به عنوان «امرکننده به عدل» و «به اراده عدل» است که اساس رابطه انسان با خدا نیز هست. عدل در مفهوم اجتماعی، هدف نبوت و به مفهوم فلسفی مبنای معاد است. قرآن کریم در بیان هدف نبوت و رسالت پیامبر می‌فرماید: لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ. خداوند گانمان را با دلایل روشن فرستادیم و همراه ایشان کتاب و ترازو فرود آوردیم تا مردم به عدالت قیام کنند (حدید/ ۲۵).

از سوی دیگر به هر حال در هر دستگاه یا مغازدای که بروید و با کارکنان سر صحبت را باز کنید موضوع مکالمه به بحث مربوط به عدالت و انصاف کشیده می‌شود. انصاف در پرداخت حقوق و دستمزد، عادلانه بودن قوانین و مقررات، منصفانه بودن جدول زمانبندی مرخصیها و برخورد های رؤساء، برخی از عناوینی است که به احتمال سخن از آنها به میان خواهد آمد و هر کسی نیز نظری در این باره دارد. به هر حال این سخن که ترجیح عدالت و انصاف منحصر به مردم عامی است که رااد کنند است؛ در واقع موضوعهای مربوط به منصفانه بودن خط مشیهای مربوط به تیرگی انسانی، مبارزه های تبلیغاتی، و پرداخت مالیات و عوارض به طور روز افزون توجه مدیران عال سازمانها را به خود معطوف داشته است. در واقع با اطمینان می‌توان گفت در هر سطح از ترجیح رعایت عدالت در شغل فراگیر است.

رشته عدالت سازمانی که ادراکات افراد را از عدالت و انصاف در سازمانها مورد مطالعه قرار می‌دهد به شناخت این موضوعها اختصاص دارد. ناگفته نماند برخی از نظریه های انگیزش بر فراگرد های کاملاً فردی مانند فعال کردن نیازها و پاسخ به هدفها

استوارند. رهیافت دیگر به انگیزش که عدالت سازمانی نامیده می‌شود نیز نظریه مبتنی بر فرد است ولی بُعد اجتماعی هم به آن افزوده شده است، به‌ویژه مفهوم پردازیهای گوناگونی که افراد از منظر مقایسه‌های اجتماعی درباره عدالت سازمانی صورت می‌دهند. در سالهای اخیر عدالت سازمانی به عنوان، یک زمینه مطالعاتی چنان رواج یافته که از سرچشمه‌های خود یعنی حوزه‌های بنیادی جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی فراتر رفته و در حوزه‌های کاربردی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی، رفتار مصرف‌کننده و مطالعات حقوقی نیز مطرح شده است.

www.ketab.ir