

عدالت سازمانی چیست و مزایای تحقق آن در سازمان کدامند؟

<http://bit.ly/2IHTH92>

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

اولین تمرکز بر عدالت سازمانی مبتنی بر نظریه برابری بود. بر اساس این نظریه: کارکنان ورودی‌هایی را به یک سازمان می‌آورند. ورودی‌هایی مانند آموزش، تلاش، تجربه، اشتیاق و غیره. به عنوان دستمزد این ورودی‌ها آن‌ها از مدیرانشان انتظار خروجی‌هایی عادلانه دارند. خروجی‌هایی مانند: حقوق، رفتار مناسب، ارتقا و پیشرفت، مزایای ویژه، شناخت سازمانی، بازخورد صادقانه و ارزیابی عملکرد منصفانه و دقیق.



واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ (Greenberg) در دهه ۱۹۷۰ بیان گردید. عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان اشاره دارد. عدالت سازمانی معمولاً شامل سه جزء متفاوت است. این سه جزء عبارتند از: **عدالت توزیعی**، **عدالت رویه‌ای** و **عدالت مراوده‌ای**.

عدالت توزیعی

عدالت توزیعی ارزیابی فرد از عدالت در توزیع منابع بین طرفین یک مبادله اجتماعی است. طبق این دیدگاه، افراد توزیع خروجی‌ها را تا جایی که متناسب با میزان مشارکت شغلی باشد، عادلانه می‌دانند.

عدالت رویه‌ای

به عنوان عدالت درک شده از رویه‌های استفاده شده در گرفتن تصمیمات تعریف می‌شود. رویه‌های عادلانه مواردی هستند که به طور مداوم اعمال می‌شوند، متاثر از علایق شخصی نیستند، بر اساس اطلاعات معتبر و قابل تصحیح هستند، نگرانی‌های افراد تحت تأثیرشان را منعکس می‌کنند و مطابق با معیارهای اخلاقی هستند. به طور خلاصه عدالت رویه‌ای به بررسی آثار مثبت و منفی تصمیم‌های مدیران بر کارمندان آن‌ها از نظر میزان شفاف و منصفانه بودن اجرای این تصمیمات می‌پردازد.

عدالت مراوده‌ای

اشاره دارد به تعاملات بین کارفرما، سرپرست بخش و کارکنان یک سازمان با همدیگر، اخلاق تعریف شده و مطلوب می‌بایست مبتنی بر احترام، اطلاعات و اخلاق باشد. وقتی افراد توضیحی دریافت کرده‌اند که ناقص و فاقد جزئیات است (یعنی بی‌عدالتی اطلاعاتی) و یا بدون عزت و احترام به آن‌ها ارائه شده باشد (یعنی بی‌عدالتی بین فردی)، احساس می‌کنند که ناعادلانه با آن‌ها رفتار شده است.

عدالت مراوده‌ای از اهمیت زیادی برخوردار است زیرا وقتی تصور می‌شود که سطح بالایی از این عدالت وجود دارد، واکنش‌های منفی کارکنان در برابر بی‌عدالتی‌های توزیعی و یا رویه‌ای کاهش می‌یابد. مدیران بطور کلی توانایی ارتقاء عدالت تعاملی را دارند. شاید قدرت محدودی برای تغییر سیستم پاداش یا رویه‌های سازمانی برای ارزیابی عملکرد داشته باشند، اما مطمئناً می‌توانند به کارمندان خود محترمانه توضیحات کاملی ارائه دهند.

مطالعات نشان می‌دهد که برداشت کارکنان از هر مؤلفه عدالت سازمانی بر عملکرد کاری آن‌ها تأثیر دارد.

چرا باید مدیران عدالت سازمانی را محقق کنند؟ مزایای اجرای عدالت سازمانی

مزایای عدالت سازمانی برای سازمان

شواهد قانع کننده نشان می دهد زمانی که کارکنان سازمان را دارای عدالت سازمانی بدانند با روشی مناسب به آن پاسخ می دهند. روش هایی مانند: کمتر شدن اهداف مالی، سطح بالایی از رضایت مشتری، میزان پایین عدم حضور، میزان بالای تعهد سازمانی، میزان بالایی از رفتار شهروندی سازمانی و سرقت کمتر کارکنان.

مزایای عدالت سازمانی برای کارکنان

یکی دیگر از دلایل ارتقاء عدالت سازمانی به دلیل مزایای احتمالی است که برای کارکنان به ارمغان می آورد. هنگامی که مدیران رفتار منصفانه ای دارند، این پیام را به کارکنان می دهند که این سازمان برای کسانی که در آن کار می کنند، ارزش قائل است. این موضوع برای کارکنانی که تمایل دارند توسط گروهی که به آن تعلق دارند پذیرفته شوند، مهم است. و به این دلیل که کارکنان رفتار منصفانه را نشانه پذیرش می دانند، احساس ارزشمند بودن در آن ها تقویت می شود. غالباً این موضوع خود را با رفتارهایی مثل رضایتمندی بالا، کاهش احساس تبعیض، کاهش سطح استرس و بهبود سلامت جسمی و روانی نشان می دهد.

عدالت سازمانی و ارزیابی عملکرد

فرآیندهای ارزیابی کارکنان می توانند اطلاعات مفیدی را در اختیار کارفرمایان قرار دهند و همچنین بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و منفی بگذارند. ارزیابی عملکرد بخشی جدایی ناپذیری از سیستم مدیریت منابع انسانی است. یک سازمان سیستم ارزیابی عملکرد را برای: تخصیص پاداش به کارکنان، ارائه مشاوره برای پیشرفت آن ها و همچنین به دست آوردن دیدگاه و برداشت آن ها از عدالت در مورد کار، دپارتمان، مدیران و سازمان، پیاده سازی می کند. ارزیابی عملکرد یک روند ارتباطی مداوم بین کارکنان و سرپرستان است. سرپرستان باید انتظارات را تعیین کنند، عملکرد را زیر نظر بگیرند و بازخورد خود را برای کارکنان فراهم کنند. با در اختیار داشتن این اطلاعات، آن ها با شناسایی نیازهای آموزشی و پیشرفت، کارکنان را هدایت می کنند و باعث ارتقا آن ها می شوند.

از طرف دیگر، ارزیابی عملکرد بازخورد مفیدی را در اختیار کارکنان قرار می دهد که می توانند از آن برای بهبود عملکرد خود استفاده کنند. بازخورد شامل پیشنهاداتی برای تغییر و تشویق است. سیستم ارزیابی عملکرد تأثیر قابل توجهی بر درک کارکنان از عدالت دارد که این امر بر نگرش و رفتار کارمند و متناوباً بر عملکرد سازمان تأثیر خواهد گذاشت.

براساس تئوری عدالت سازمانی، کارآیی سیستم ارزیابی نیز به درک عدالت مربوط به آن بستگی دارد. عدالت سیستم ارزیابی عملکرد، کارکنان را به پذیرش کل مراحل ارزیابی و نتایج آن بدون هیچ اکراهی سوق دهد. مهم است کارکنان درک کنند که در ارتباط با آنچه که از آن‌ها در کار انتظار می‌رود، ارزیابی می‌شوند، یعنی این ابزار ارزیابی به وضوح عملکرد آن‌ها را در برابر فعالیت‌های مربوط به شغلشان اندازه‌گیری می‌کند.

مطالعات نشان می‌دهد که درک کارکنان از عدالت ارزیابی عملکرد، عامل مهمی در پذیرش و رضایت کارکنان از ارزیابی عملکرد است. برداشت مثبت باعث ایجاد یک محیط کاری مثبت در سازمان می‌شود، در حالی که یک برداشت منفی مشکلات زیادی را برای سازمان ایجاد می‌کند که سرانجام بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. وقتی کارکنان معتقدند سیستم مغرضانه یا نامربوط است، فرایند ارزیابی می‌تواند به یک نارضایتی شدید تبدیل شود.

ارزیابی عملکرد فرایند شناسایی، مشاهده، اندازه‌گیری و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها است. می‌توانیم تعریف کنیم که چهار فعالیت در چرخه ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها وجود دارد: تعریف عملکرد، اندازه‌گیری و ارزیابی عملکرد، ارائه بازخورد به کارکنان و استفاده از نتایج در سیستم‌های سازمانی مختلف.

به طور کلی برای رسیدگی به مسئله مدیریت سازمان به طور موثر، برای هر مدیر مهم است که یک سیستم ارزیابی عملکرد را بطور دقیق تنظیم کرده و احساس عدالت کارکنان را برآورده سازد.

ارزیابی عملکرد و کارآیی کارکنان

مطالعات نشان داده‌اند که ارزیابی عملکردی که صحیح مدیریت شده باشد، منجر به رضایت شغلی کارکنان و در نتیجه کارآیی بالای آن‌ها خواهد شد. کارکنان بر اساس برداشت خود از عادلانه بودن ارزیابی با آن متفاوت رفتار می‌کنند. اساساً کارکنان زمانی که ببینند معیارهای ارزیابی عملکرد، با معیارهای مورد استفاده کاملاً همخوانی دارند، بیشترین میزان رضایت را تجربه می‌کنند.

