عدالت سازمانی

زیربنای اعتماد و تعهد کارکنان



یکی از عوامل مؤثر بر نگرش و رفتار کارکنان در سازمان، ادراک آن‌ها از میزان عدالت در محیط کار است. **عدالت سازمانی** به این معناست که کارکنان تا چه اندازه تصمیم‌ها، رویه‌ها و نحوه برخورد مدیران را منصفانه و عادلانه ارزیابی می‌کنند. پژوهش‌ها در حوزه رفتار سازمانی نشان می‌دهند که احساس عدالت می‌تواند بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی، اعتماد به مدیران و تمایل به همکاری اثرگذار باشد.

عدالت سازمانی معمولاً در سه بُعد بررسی می‌گردد:

- **عدالت توزیعی:** منصفانه بودن توزیع حقوق و مزایا، پاداش‌ها، فرصت‌های ارتقا و مسئولیت‌ها
- **عدالت رویه‌ای:** منصفانه بودن فرآیندها و معیارهایی که برای تصمیم‌گیری سازمانی استفاده می‌شوند
- **عدالت تعاملی:** رعایت احترام، شفافیت و برخورد حرفه‌ای مدیران با کارکنان هنگام اجرای تصمیم‌ها

چرا عدالت سازمانی اهمیت دارد؟

زمانی که کارکنان احساس کنند عملکرد و تلاش آن‌ها به‌درستی ارزیابی می‌شود و تصمیم‌های مدیریتی بر اساس معیارهای مشخص اتخاذ می‌شوند، احتمال شکل‌گیری اعتماد سازمانی و همکاری مؤثر افزایش می‌یابد. در مقابل، تصمیم‌های سلیقه‌ای و نبود شفافیت می‌تواند زمینه‌ساز بی‌انگیزگی، تعارض و کاهش تعلق سازمانی شود. در محیط کاری، عدالت سازمانی می‌تواند در مواردی مانند ارزیابی عملکرد کارکنان ستادی و فنی، پرداخت پاداش، فرصت‌های آموزشی، ارتقای شغلی و توزیع مسئولیت‌ها مورد توجه قرار گیرد.

یک نکته مدیریتی:

عدالت لزوماً به معنای رفتار یکسان با همه کارکنان نیست؛ بلکه به معنای تصمیم‌گیری منصفانه، شفاف و مبتنی بر معیارهای قابل دفاع است.