

بررسی نقش به کارگیری عدالت سازمانی و تأثیر آن بر تعهد توسعه منابع انسانی در

سازمان

اسماعیل فوقی

فارغ التحصیل مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

چکیده

احساس عدالت و اجرای آن در سازمان‌ها، تأثیری قوی بر رفتار و نگرش کارکنان دارد. اجرای عدالت به کاهش بسیاری از آسیب‌های مربوط به محیط کار بر روی افراد نظیر استرس، رفتار تلافی‌جویانه، اخراج کارکنان و کارشکنی در محیط کار کمک می‌کند. عدالت سازمانی ناظر بر چگونگی نحوه نگرش قانون و اجرای آن و رفتار مدیران با کارکنان سازمان است، به طوری که تداعی کننده ذهنیت انصاف، برابری، در در ذهن کارکنان می‌باشد، پس می‌توان گفت عدالت در سازمان مستقیماً با نگرش، استعداد، احساسات و رفتار کارکنان در ارتباط است و بر توصیف رفتار سازمانی نیز موثر است. علاوه بر عدالت در سازمان تعهد کارکنان نیز قابل توجه می‌باشد. تعدد افراد در سازمان تعلق خاطر می‌کند که هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس می‌کنند. تعهد سازمانی را می‌توان بر حسب درجه‌ی تکمیل مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان مورد ارزیابی قرار داد. اندازه‌گیری تعهد سازمانی با مشاهده‌ی رفتار افراد در محل کار نیز امکان‌پذیر است. هدف تحقیق حاضر بررسی نقش به کارگیری عدالت سازمانی و تأثیر آن بر تعهد توسعه منابع انسانی در سازمان می‌باشد. تحقیق حاضر مروری بوده و نتایج حاصل از آن بیانگر آن است که در عدالت سازمانی این مطلب مطرح می‌شود که با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است. نیروی انسانی درون داده‌هایی را از نظر زمان، تلاش و به سازمان ارائه می‌دهد، سازمان نیز در قبال آن، برون داده‌ها با مزایای گوناگونی در ابعاد اقتصادی، احساسی و اجتماعی به افراد ارائه می‌نماید. برخورداری از کارکنانی متعهد، آگاه و وفادار از ضرورت‌های مهم و اساسی در سازمان محسوب شده و مهمترین عامل موفقیت سازمان است. اولویت اصلی هر شرکتی باید جلب و حفظ کارکنان متعهد و شایسته باشد.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی، تعهد منابع انسانی، رفتار سازمانی، وظایف کارکنان.