

## واکاوی فرهنگ سازمانی در سیستم مدیریت منابع انسانی و ارتباط آن با مؤلفه‌ی عدالت

عباس رستگارزاده

کارشناس ارشد مدیریت تشکیلات و روش‌ها، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

### چکیده

امروزه یکی از مهم‌ترین موضوعات ارزشی و مورد توجه و تأکید مدیریت منابع انسانی، عدالت سازمانی است. سازمان‌ها برای استمرار حیات خود در فضایی رقابتی در پی کسب رضایت مشتریان و جذب بیشتر آنان می‌باشند؛ یکی از راهکارهایی که می‌تواند برای رسیدن به اهداف سازمان راهگشا باشد، رفتار عادلانه‌ی سازمان با کارکنان است. این امر، درگیری شغلی برای کارکنان ایجاد نموده و موجب افزایش وفاداری و رضایت آنها گشته و در نهایت منجر به تعامل و برخورد مناسب کارکنان با مشتریان و مراجعه‌کنندگان شده و در بلندمدت ضامن بقای سازمان می‌گردد. بدین روش می‌توان از منابع انسانی موجود که مهم‌ترین منابع در دسترس هر سازمانی می‌باشد، حداکثر استفاده کرد. فرهنگ سازمانی نیز موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته می‌شود و نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند، پرسشی که در این میان مطرح می‌شود این است که آیا تغییر و تحول در فرهنگ سازمان و توجه به عدالت سازمانی می‌تواند به صورت بنیادین و زیربنایی، بستر تحولی مثبت و پایدار را فراهم آورد؟ بنابراین، یکی از اهداف اصلی این پژوهش، واکاوی دو مقوله‌ی فرهنگ و عدالت سازمانی و نقش این دو در توسعه و مدیریت پایدار منابع انسانی است.

### واژه‌های کلیدی

عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، درگیری شغلی.

### مقدمه

یکی از مسائل قابل توجه برای رشد و پیشرفت و بالا بردن راندمان کاری کارکنان هر سازمانی، کار و تلاش مضاعف است. رعایت عدالت و توجه به نیازها و انتظاراتی که کارکنان نسبت به سازمان خود دارند، انگیزه کاری آن‌ها را افزایش می‌دهد. از اینرو کارآمدی و اثربخشی آن‌ها فزونی می‌یابد. ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها موجب افزایش تناوب رفتارهای نامولد یا خود شکننده میان اعضای سازمان می‌شود و رفتارهایی چون ابراز خستگی، غیبت و مقاومت در برابر

تغییر را افزایش می‌دهد. عدالت سازمانی یکی از شاخصه‌های مؤثر بر رضایتمندی و تعهد کارکنان است؛ این امر، با فراهم آوردن قابلیت پیش‌بینی رفتار کارکنان، رفتار سازمانی را تا حدودی کنترل‌پذیر می‌نماید. عدالت بر ویژگی‌های اخلاقی و اصول اخلاقی متکی است و افراد به علت احترام به ارزش‌های انسانی، نسبت به عدالت حساس هستند. بنابراین با توجه به نقش اخلاق و فرهنگ در جامعه، توجه به فرهنگ سازمانی امری اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد [۱].

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به‌تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. از ترکیب دو واژه فرهنگ و سازمان اندیشه‌ای تازه پدید آمده است که هیچ‌یک از آن دو واژه این اندیشه را در بر ندارد. فرهنگ در یک سازمان مانند شخصیت در یک انسان است. فرهنگ سازمانی پدیده‌ای است که در سازمان است و همه اعضا اتفاق نظر دارند که یک دست‌ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نا مرئی هدایت می‌کند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می‌سازد، شیوه ایجاد و دوام آن کمک می‌کند تا بهتر بتوان رفتار افراد در سازمان توجیه شود. بنابراین با توجه به این توضیحات فرهنگ و عدالت در سازمان دو ریشه پیشرفت هر سازمانی می‌باشند [۲]. از دیگر عواملی که می‌تواند در ایجاد عدالت سازمانی نقش کلیدی داشته باشد درگیری شغلی می‌باشد. درگیری شغلی، به میزان هویت روان‌شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. در واقع، افراد دارای درگیری شغلی بالا، ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. اشخاص با درگیری شغلی بالا، به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای قابل پیش‌بینی برای سازمان متبوع خود، کار کنند. کارکنان دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً شغل‌شان با خیلی از هویت‌ها، علایق اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آن‌ها اهمیت بسیار دارد.

### ۱- مفاهیم مرتبط با عدالت سازمانی<sup>۱</sup>

سازمان و سازمان یافتگی جزء جدانشدنی زندگی ماست. سازمان سیستم اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است که ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد. عدالت سازمانی به طور گسترده‌ای در رشته‌های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است. واژه عدالت سازمانی

<sup>۱</sup> Organizational Justice