

محمود قربانی¹، اعظم ملکی²

1 دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد، ایران

2 دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی پژوهشگاه مهندسی بحران های طبیعی شاخص پژوه،

اصفهان، ایران

چکیده

با مطرح شدن تئوری عدالت سازمانی در مباحث رفتار سازمانی، پژوهشگران بسیاری به بررسی اثرات عدالت سازمانی در حوزه متغیرهای اصلی رفتار سازمانی پرداخته اند. یکی از این اثرات، اثر عدالت بر رفتار شهروندی سازمانی بوده است. پژوهش ها و تئوری های گذشته نشان داده است، عدالت سازمانی به طور مستقیم نمی تواند بر رفتار شهروندی اثرگذار باشد و در این بین، متغیرهای میانجی مانند اعتماد سازمانی وجود دارد. یکی از موانع مهم در موفقیت برنامه ها و اهداف سازمان، فقدان اطلاعات، فقدان اعتماد و فقدان آن چیزی است که پژوهشگران آن را سکوت سازمانی نام نهاده اند که عبارتست از خودداری از بیان ایده ها، نظرات و اطلاعات راجع به مشکلات سازمانی. سکوت سازمانی پدیده ای رایج و شایع در اغلب سازمانها می باشد. اهمیت توجه به عدالت و اعتماد و جلوگیری از ایجاد سکوت در سازمان ها بسیار واضح است. کارکنان در سازمان در صورت احساس عدالت و انصاف در پیامدها، رویه ها و تعاملات سازمانی، احساس امنیت بیشتری می کنند و آمادگی بیشتری برای ایجاد اعتماد به سرپرست و اعتماد سازمانی، خواهند داشت و در نتیجه پیامدهای مرتبط با آن در سازمان (از قبیل افزایش خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی) بروز خواهد کرد. همچنین سکوت سازمانی به وسیله ممانعت از بازخورد منفی مانع تغییرات و توسعه سازمانی مؤثر می شود، از این رو سازمان توانایی بررسی و تصحیح خطاها را ندارد. بنابراین بدون بازخوردهای منفی، خطاها بیشتر شده و حتی شدیدتر می شوند. با توجه به اهمیت موضوع، در این مقاله ضمن تحلیل مفهوم عدالت سازمانی و ابعاد آن، و ارتباطش با اعتماد و سکوت سازمانی و مشکلات سازمانها در این خصوص به طور خلاصه اشاره و راهکارهایی نیز پیشنهاد می گردد.

واژه های کلیدی: عدالت، سکوت سازمانی، اعتماد سازمانی