

צדק ארגוני- בסיס תיאורטי

הצדק כבסיס לתפקוד ארגוני יעיל הוא רעיון שזוהה על ידי חוקרים בתחום מדעי החברה זה מכבר (Greenberg, 1990). הד לחשיבות הרבה המיוחסת למונח הצדק בארגונים ניתן למצוא בדבריו של רולס (Rawls, 1971) לפיהם הצדק הוא "ראשון במעלה" בכל הנוגע למוסדות חברתיים. ואכן, חוקרים רבים מתחום הפסיכולוגיה הארגונית, ניהול משאבי אנוש, התנהגות ארגונית ועוד עסקו ועוסקים באופן נרחב בתחום זה (Cropanzano & Greenberg, 1997).

גרינברג (Greenberg, 1987) מסווג את התיאוריות השונות בתחום הצדק הארגוני על פני שני מימדים כמסגרת לסקירת התיאוריות העיקריות בנושא¹: מימד של תיאוריות ריאקטיביות מול תיאוריות פרואקטיביות (reactive-proactive dimension) ומימד של תיאוריות תהליכיות מול תיאוריות חלוקתיות (process-content dimension).

צדק חלוקתי

שתיים מהתיאוריות המוכרות ביותר העוסקות בצדק חלוקתי (או תוצאתי) הן "תיאורית הצדק החלוקתי" (theory of distributive justice) ו"תיאורית ההוגנות" (equity theory). שתי התיאוריות מתייחסות למצב רגשי המביא לתוצאות התנהגותיות, כאשר אדם התופס עצמו כזכאי לדבר שאינו מקבל מפתח רגשות של כעס וטינה ובוחר בהתנהגות שמטרתה לבטל את החסך הנתפס (ראו למשל סקירה בנושא אצל Crosby & Gonzalez-Intal, 1984). הנוסחה הבאה (Adams, 1965), מתארת מצב של שיווי משקל של צדק חלוקתי בהתייחס לאדם A ואדם B:

$$\frac{\text{A's rewards less A's costs}}{\text{A's investments}} = \frac{\text{B's rewards less B's costs}}{\text{B's investments}}$$

הפרת שיווי המשקל בין התוצאה אותה משיג עובד (outcome) לבין תשומת אותו עובד (input), למשל כאשר העובד מקבל שכר נמוך או גבוה מידי יחסית לעובד אחר בעל תשומה זהה, מקדמת שינוי בגישה למקום העבודה ו/או בביצועי העובד (Greenberg, 1987).

¹ חוקרים אחרים הציעו סיווגים אחרים, ראה למשל סבג, 2001.