

Spis treści

Wprowadzenie	9
--------------	---

Rozdział 1

Sprawiedliwość i jej rodzaje	15
1.1. Pojęcie sprawiedliwości	15
1.2. Nierówności w organizacji	21
1.3. Pojęcie sprawiedliwości organizacyjnej – definicje	24
1.4. Rodzaje sprawiedliwości w organizacji	26
1.5. Znaczenie sprawiedliwości	28
1.6. Podsumowanie	30
1.7. Dyskusja i postulaty do dalszych badań	31

Rozdział 2

Związki i zależności sprawiedliwości z innymi wartościami organizacyjnymi	38
2.1. Sprawiedliwość a zaufanie	39
2.2. Sprawiedliwość a zaangażowanie	47
2.3. Sprawiedliwość a satysfakcja	52
2.4. Sprawiedliwość a solidarność	55
2.5. Inne wartości a sprawiedliwość	64
2.6. Podsumowanie	69
2.7. Dyskusja i postulaty do dalszych badań	71

Rozdział 3

Sprawiedliwość w wybranych procesach zarządzania ludźmi	79
3.1. Sprawiedliwość w zatrudnianiu	79
3.2. Systemy wynagrodzeń a sprawiedliwość	85
3.3. Sprawiedliwość a motywacja	91
3.4. Sprawiedliwość w systemie awansów	94
3.5. Sprawiedliwość w systemach ocen pracowniczych	97
3.6. Sprawiedliwość podczas zwalniania pracowników	102
3.7. Dyscyplina pracy a sprawiedliwość	104
3.8. Podsumowanie	108
3.9. Dyskusja i postulaty do dalszych badań	110

Rozdział 4

Wybrane przyczyny, dowody i konsekwencje niesprawiedliwości	121
4.1. Wybrane przyczyny i dowody niesprawiedliwości	121
4.1.1. Stronniczość i faworyzowanie	123
4.1.2. Chciwość jako pierwotna przyczyna niesprawiedliwości	126
4.1.3. Niespełnione oczekiwania i obietnice	128
4.1.4. Inne przyczyny niesprawiedliwości	128
4.2. Dyskryminacja jako dowód istnienia niesprawiedliwości	131
4.3. Inne dowody niesprawiedliwości	137
4.4. Wybrane konsekwencje niesprawiedliwości	139
4.4.1. Niesprawiedliwość a zachowania kontrproduktywne	139
4.4.2. Strajk jako odpowiedź na niesprawiedliwość	145
4.5. Podsumowanie	152
4.6. Dyskusja i dalsze badania	153

Rozdział 5

Wybrane zadania kierownictwa w kształtowaniu i utrzymywaniu sprawiedliwości	159
5.1. Podstawowe zadania kadry kierowniczej dotyczące poszczególnych rodzajów sprawiedliwości	160
5.2. Uwagi dotyczące regulowania nierówności	167
5.3. Dbłość o utrzymanie kontraktu psychologicznego	173
5.4. Zapewnienie wsparcia organizacyjnego i menedżerskiego	181

5.5. Możliwości badania sprawiedliwości	186
5.6. W stronę sprawiedliwej organizacji	191
5.7. Podsumowanie	193
5.8. Dyskusja i postulaty do dalszych badań	195
 Zakończenie	 201
 Bibliografia	 203