

Spis treści

Wprowadzenie

Rozdział 1

Sprawiedliwość i jej rodzaje

- 1.1. Pojęcie sprawiedliwości
- 1.2. Nierówności w organizacji
- 1.3. Pojęcie sprawiedliwości organizacyjnej - definicje
- 1.4. Rodzaje sprawiedliwości w organizacji
- 1.5. Znaczenie sprawiedliwości
- 1.6. Podsumowanie
- 1.7. Dyskusja i postulaty do dalszych badań

Rozdział 2

Związki i zależności sprawiedliwości z innymi wartościami organizacyjnymi

- 2.1. Sprawiedliwość a zaufanie
- 2.2. Sprawiedliwość a zaangażowanie
- 2.3. Sprawiedliwość a satysfakcja
- 2.4. Sprawiedliwość a solidarność
- 2.5. Inne wartości a sprawiedliwość
- 2.6. Podsumowanie
- 2.7. Dyskusja i postulaty do dalszych badań

Rozdział 3

Sprawiedliwość w wybranych procesach zarządzania ludźmi

- 3.1. Sprawiedliwość w zatrudnianiu
- 3.2. Systemy wynagrodzeń a sprawiedliwość
- 3.3. Sprawiedliwość a motywacja
- 3.4. Sprawiedliwość w systemie awansów
- 3.5. Sprawiedliwość w systemach ocen pracowniczych
- 3.6. Sprawiedliwość podczas zwalniania pracowników
- 3.7. Dyscyplina pracy a sprawiedliwość
- 3.8. Podsumowanie
- 3.9. Dyskusja i postulaty do dalszych badań

Rozdział 4

Wybrane przyczyny, dowody i konsekwencje niesprawiedliwości

- 4.1. Wybrane przyczyny i dowody niesprawiedliwości
 - 4.1.1. Stronniczość i faworyzowanie
 - 4.1.2. Chciwość jako pierwotna przyczyna niesprawiedliwości
 - 4.1.3. Niespełnione oczekiwania i obietnice

- 4.1.4. Inne przyczyny niesprawiedliwości
- 4.2. Dyskryminacja jako dowód istnienia niesprawiedliwości
- 4.3. Inne dowody niesprawiedliwości
- 4.4. Wybrane konsekwencje niesprawiedliwości
 - 4.4.1. Niesprawiedliwość a zachowania kontrproduktywne
 - 4.4.2. Strajk jako odpowiedź na niesprawiedliwość
- 4.5. Podsumowanie
- 4.6. Dyskusja i dalsze badania

Rozdział 5

Wybrane zadania kierownictwa w kształtowaniu i utrzymywaniu sprawiedliwości

- 5.1. Podstawowe zadania kadry kierowniczej dotyczące poszczególnych rodzajów sprawiedliwości
- 5.2. Uwagi dotyczące regulowania nierówności
- 5.3. Dbłość o utrzymanie kontraktu psychologicznego
- 5.4. Zapewnienie wsparcia organizacyjnego i menedżerskiego
- 5.5. Możliwości badania sprawiedliwości
- 5.6. W stronę sprawiedliwej organizacji
- 5.7. Podsumowanie
- 5.8. Dyskusja i postulaty do dalszych badań

Zakończenie

Bibliografia