*الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية*

*وزارة التعليم العالي و البحث العلمي*

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإقتصادية و التسيير و علوم التجارية

قسم: تسيير ( موارد بشرية )

*مقياس :* اليقظة الإجتماعية و تسيير النزاعات *الفوج :* 07

العدالة التنظيمية

*من إعداد :* *تحت إشراف :*

\_ هنانو سعيدة علالي مليكة

\_نابتي رانيا

خطة البحث :

مقدمة

*المبحث الاول :* *ماهية العدالة التنظيمية*

*المطلب الأول :* *مفهوم العدالة التنظيمية*

*المطلب الثاني :* *أبعاد العدالة التنظيمية*

*المطلب الثالث : أهمية العدالة التنظيمية*

*المبحث الثاني : مقومات و أهداف و الآثار المترتبة على غياب العدالة التنظيمية*

*المطلب الاول : مقومات العدالة التنظيمية*

*المطلب الثاني : أهداف العدالة التنظيمية*

*المطلب الثالث: الآثار المترتبة على غياب العدالة التنظيمية*

خاتمة

قائمة المراجع

مقدمة:

یعد موضوع العدالة التنظیمیة من المواضیع المهمة في حقل الإدارة حالیا، إذ حظي ولا ا یزل باهتمام العدید من الأبحاث والدارسات المتعلقة بالسلوك التنظیمي وبالتطویر المعرفي للموارد البشریة في المنظمات، وذلك من خلال دوره في خلق الثقافة التنظیمیة المناسبة لخدمة الأهداف الإنسانیة والمجتمعیة.

في هذا البحث سیتم التطرق إلى مفهوم العدالة التنظیمیة ،أبعادها ، نظریاتها، مقوماتها، أهمیتها وأهدافها،الآثار المترتبة عن غیاب العدالة التنظیمیة. و هنا يمكننا طرح التساؤل عن ماهية العدالة التنظيمية ؟

*المبحث الأول :* *ماهية العدالة التنظيمية*

*المطلب الأول :* *مفهوم العدالة التنظيمية*

العدالة المدركة من قبل ا الأفرد للتبادلات(المدخلات والمخرجات) التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة والتي تتضمن علاقات الموظف مع مدرائه والموظفین وزملائه بنفس رتبة العمل وبعلاقته مع منظمته كنظام اجتماعي .

الحالي یمكن تعریف العدالة بأنها" شعور الموظفین في المنظمة بمدى النزاهة و المساواة في تعامل رؤسائهم معهم".

درجة تحقیق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقیق الالتزامات من قبل الموظفین تجاه المنظمة التي یعملون فیها، وتأكید الثقة التنظیمیة المطلوبة بین الطرفین وتسهم العدالة التنظیمیة في المحافظة على الموارد البشریة في المنظمة.

*المطلب الثاني :* *أبعاد العدالة التنظيمية*

1 \_العدالة التوزیعیة :

يعكس مفهوم العدالة التوزیعیة شعور العاملین بالعدالة بخصوص ما یحصلون علیه من مخرجات قد تكون على شكل أجور و ترقیة و حوافز مقابل جهودهم في العمل، فالعاملون لا یركزون فقط على كمیة المخرجات التي یستفیدون منها ،بل یهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات.

2 \_العدالة الإجرائية :

تتعلق العدالة ا الإجرئیة بعدالة ا الإجرءات المستخدمة في تحویل المدخلات إلى مخرجات و محصلات نهائیة یحصل علیها العاملون مما یمكننا من الحكم على القواعد و ا الإجرءات المطبقة في المنظمة من ا حیث مدى نزهتها و عدم تحیزها .

3 \_ العدالة التعاملية :

تهتم العدالة التفاعلیة بسلوك إدارة المنظمة عند تعاملها مع باقي العاملین و یتعلق هذا النوع من العدالة بمدى إحساس العاملین بعدالة تعاملهم مع إدارة المنظمة التي یعملون فیها، ویندرج تحت العدالة ما یسمى بعدالة التعاملات و التي تشیر إلى ا احترم الآخرین و الدق في التعامل معهم .[[1]](#footnote-2)

*المطلب الثالث : أهمية العدالة التنظيمية*

* إن العدالة التنظیمیة توضح حقیقة النظام التوزیعي للرواتب والأجور في المنظمة، وذلك من خلال العدالة التوزیعیة.
* تنعكس العدالة التنظیمیة سلوكیا على حالات الرضا عن الرؤساء ونظم ا القرر، وعلى سلوكیات المواطنة التنظیمیة والالتزام التنظیمي.
* إن العدالة التنظیمیة تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظیمیة والمناخ التنظیمي السائد في المنظمة وهنا برز بعد العدالة في التعاملات.
* إن العدالة التنظیمیة تؤدي إلى تحدید جودة نظام المتابعة والرقابة والتقییم، والقدرة على تفعیل أدوار التغذیة الراجعة ، بشكل یكفل جودة العملیات التنظیمیة وا لإنجازات عند أعضاء المنظمة.
* إن العدالة التنظیمیة تبرز منظومة القیم الاجتماعیة والأخلاقیة والدینیة عند ا الأفرد، وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كیفیة ا إدركهم وتصو ارتهم للعدالة الشائعة في المنظمة.[[2]](#footnote-3)

*المبحث الثاني : مقومات و أهداف و الآثار المترتبة على غياب العدالة التنظيمية*

*المطلب الاول : مقومات العدالة التنظيمية*

تستند العدالة التنظیمیة إلى جملة من المقومات الأساسیة والهامة تقوم على مسلمة أساسیة وهي رغبة العاملین في المنظمات بالحصول على معاملة عادلة وتركز على أن اعتقاد العامل بأنه یعامل معاملة عادلة مقارنة مع الآخرین وعلیه فإن مقومات وأسس العدالة التنظیمیة تعتمد على حقیقة المقارنات التي یمكن بناؤها استنادا إلى مقتضیات الدافعیة والتحفیز في السلوك التنظیمي والإداري، حیث أن هذه المقومات تصب في كیفیة إدراك العاملین للعدالة التنظیمیة في منظماتهم بحسب الصیغة الإدراكیة لتشكیل العدالة التنظیمیة .

*المطلب الثاني : أهداف العدالة التنظيمية*

تهدف العدالة التنظیمیة لجعل سلوك المورد البشري ضمن شروطه في إطار تنظیمي واحد، فلا یمكن للعامل الذي یشعر بوجود عدالة تنظیمیة أن یغیر من سلوكاته من الناحیة التي لا تخدم مؤسسته ،فشعوره بعدالة الإدارة في تعاملها و توزیعها، وفي كیفیة تطبیقها لمختلف ا إجرءات و ا قر ارت العمل تقوي مشاعره نحوها و تنمي روح انتمائه لها، مما یدفعه لبذل أقصى جهوده لرفع مستوى الإنتاجیة و الأداء المطلوب منه .

* إن العدالة التنظیمیة توضح حقیقة النظام التوزیعي للرواتب و الأجور في المنظمة، وذلك من خلال العدالة التوزیعیة.تسلط العدالة التنظیمیة الضوء للكشف عن الأجواء التنظیمیة و المناخ التنظیمي السائد في المنظمة، وهنا یبرز دور بعد العدالة في التعاملات.
* العدالة التنظیمیة تؤدي إلى تحقیق السیطرة الفعلیة والتمكن في عملیة اتخاذ ا القرر، وتعتبر العدالة ا الإجرئیة بعدا هاما في هذا الجانب.وتؤدي أیضا إلى تحدید جودة نظام المتابعة الرقابة و التقییم . كما أنها تبرز منظومة للقیم الاجتماعیة و الأخلاقیة و الدینیة عند ا الأفرد، و تحدد طرق التفاعل و النضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كیفية إدراكهم و تصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة.[[3]](#footnote-4)

*المطلب الثالث: الآثارالمترتبة على غياب العدالة التنظيمية*

لقد أكدت معظم الد ارسات أن غیاب العدالة التنظیمیة أو عدم توفر أي بعد من أبعاد العدالة التنظیمیة یمكن أن یؤثر سلبا على أداء المنظمات وذلك على النحو التالي:

\_بالنسبة لبعد العدالة التوزیعیة فقد توصلت ا الدرسات إلى أن انخفاض مدركات العاملین لهذا البعد قد یسبب العدید من النتائج السلبیة مثل انخفاض كمیة الأداء الوظیفي وانخفاض جودة الأداء ونقص التعاون مع الزملاء العمل, وضعف ممارسة سلوكیات المواطنة التنظیمیة.

\_ أما بالنسبة لبعد عدالة ا الإجرءات، فقد توصلت ا الدرسات إلى أن عملیات صناعة القرارات الغیر عادلة ترتبط بالعدید من التبعات السلبیة مثل :انخفاض التقییم الكلي للمنظمة ونقص الرضا الوظیفي و الالتزام التنظیمي .

\_إن انخفاض مدركات العاملین لبعد عدالة التعاملات یمكن أن یسبب العدید من النتائج السلبیة مثل :زیادة النزوع لترك العمل، وزیادة الضغوط الوظیفیة، و الصراع التنظيمي بين الأفراد .[[4]](#footnote-5)

خاتمة:

وفي الأخیر یمكن القول بأن العدالة التنظیمیة تتحدد بصفة أساسیة في ضوء ما یدركه الفرد من نصاف الإجراءات والمخرجات التنظیمیة نزاهة وموضوعیة ، وعلیه فإن تحقیق العدالة التنظیمیة بین ٕ العاملین هو أحد التحدیات التي تواجهها المؤسسات الیوم وذلك لتنوع مواردها واختلاف ثقافتهم وخلفیاتهم المعرفیة والاقتصادیة ,ومن أجل تحقیقها یجب التخلي على السیاسات الهدامة القائمة على البیروقراطیة ومشاعر الظلم والتهدید لدى العاملین وتبني سیاسات تتسم بالدعم التنظیمي بما یضمن استمراریة و الإلتزام العاملین في الأمد البعید.

قائمة المراجع :

\_ جون رولز،ترجمة حیدر حاج إسماعیل(2009) العدالة كإنصاف إعادة الصیاغة ط1:المنظمة العربیة للترجمة، بیروت.

* \_ محفوظ أحمد جودة(2010). إدارة الموارد البشریة ط1:دار وائل للنشر والتوزیع، عمان.

\_محمد مصطفى الخرشوم (2010 .(دور عدالة التعاملات في تخفیف ضغوط اصرع الدور دراسة

تطبیقیة على عناصر التمریض في مستشفى حلب الجامعي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادیة والقانونیة، مجلد02

\_ قاسم نایف علوان(2007.(تأثیر العدالة التنظیمیة على انتشار الفساد الإداري " ادرسة میدانیة" مجلة العلوم الاقتصادیة وعلوم التسییر،جامعة التحدي، لیبیا، العدد (7 )

1. \_ جون رولز،ترجمة حیدر حاج إسماعیل(2009.(العدالة كإنصاف إعادة الصیاغةط1:المنظمة العربیة للترجمة، بیروت. [↑](#footnote-ref-2)
2. \_ محفوظ أحمد جودة(2010). إدارة الموارد البشریة ط1:دار وائل للنشر والتوزیع،عمان. [↑](#footnote-ref-3)
3. \_ محمد مصطفى الخرشوم (2010 .(دور عدالة التعاملات في تخفیف ضغوط اصرع الدور د ارسة

   تطبیقیة على عناصر التمریض في مستشفى حلب الجامعي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادیة

   والقانونیة، مجلد02. [↑](#footnote-ref-4)
4. \_ قاسم نایف علوان(2007.(تأثیر العدالة التنظیمیة على انتشار الفساد الإداري " ادرسة میدانیة"

   مجلة العلوم الاقتصادیة وعلوم التسییر،جامعة التحدي، لیبیا، العدد (7 ) [↑](#footnote-ref-5)