جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم : علوم التسيير مقياس : اليقضة الاجتماعية وتسيير

 النزاعات

تخصص : ليسانس ادارة الموارد البشرية فوج : 1

العدالة التنظيمية

من اعداد : تحت اشراف :

بركات ذكرى دكتورة علالي

الوافي عبير

بوشمال هاجر

 السنة الجامعية :2023/2024

خطة البحث :

مقدمة

**المبحث الاول : ماهية العدالة التنظيمية**

المطلب الاول : مفهوم العدالة التنظيمية

المطلب الثاني : مباديء العدالة التنظيمية

المطلب الثالث : اهمية العدالة التنظيمية

**المبحث الثاني : ابعاد , نظريات و مقومات العدالة التنظيمية**

المطلب الاول : ابعاد العدالة التنظيمية

المطلب الثاني : نظريات العدالة التنظيمية

المطلب الثالث : مقومات العدالة التنظيمية

**المبحث الثالث : تاثير و علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات**

المطلب الاول : تاثير العدالة التنظيمية على بعض المتغيرات

المطلب الثاني : علاقة العدالة التنظيمية بتحسين اداء العاملين

الخاتمة

المقدمة :

المبحث الاول : ماهية العدالة التنظيمية :

المطلب الاول : مفهوم العدالة التنظيمية :

هي الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الاسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي و الانساني وهي مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة و موضوعية . (دين، 2017، صفحة 6)

و تعرف كذلك انها : هي قيمة مهمة و احساس و ادراك انساني يشعر به اعضاء المنظمة في اطار التقييمات المتولدة نفسيا و اداريا , من خلال اجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الاعضاء و ادارة المنظمة . (جرمون، عبد الرحمان ، و نبيل، 2021، صفحة 9)

المطلب الثاني : مباديء العدالة التنظيمية:

ان للعدالة التنظيمية مجموعة مباديء و هي :

**مبدا المساواة** : و يتمثل هذا المبدا في تكافؤ الفرص و الاجور و الحوافز و ساعات العمل وواجبات الوظيفو بين الافراد العاملين في المنظمة .

**مبدا الاخلاقي** : و يتمثل في الاستقامة ,النزاهة,الشرف , الامانة ,الاخلاص و الصدق .

**مبدا الدقة و التصحيح** : يجب ان تكون القرارات و الاجراءات المتخذة مبنية على اساس المعلومات دقيقة وواضحة , و قابلة للتصحيح في حالة وجود خطا .

**مبدا الالتزام** : بما هو عادل و خصوصا المعاملة اللطيفة و المكافاة المستحقة وفقا للمعايير و القوانين المطبقة .

**مبدا المشاركة** : أي انه يجب ان تشارك جميع الاطراف المعاملة في المنظمة في صنع و اتخاذ القرارات و تطبيق الاجراءات . (مليكة، 2018، صفحة 28)

المطلب الثالث : اهمية العدالة التنظيمية :

* ان العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب و الاجور في المنظمة و تعتبر العدالة التوزيعية في هذا الجانب بعدا هاما من الابعاد التي يتم عبرها تقييم النظام التوزيعي و العائد المادي المعمول به في المنظمة .
* ان العدالة التنظيمية تؤدي الى تحقيق السيطرة الفعلية و التمكن في عملية اتخاذ القرار
* ان العدالة التنظيمية تسلط الكشف عن الاجواء التنظيمية و المناخ التنظيمي السائد في المنظمة , و بالتالي بناء تصورات خاصة ضمن بعد العدالة في التعاملات حول السياقات و المعاملات و العلاقات التنظيمية و الانسانية و الاجتماعية و التعامل معها من خلال ما تعكسه من حالات التجاوب و درجات التفاعل التنظيمية .
* تنعكس العدالة التنظيمية سلوكيا على الحالات الرضا عن الرؤساء و نضم القرار و على سلوكيات المواطنة التنظيمية و الالتزام التنظيمي .
* ان العدالة التنظيمية تبرز منظومة القيم الاجتماعية و الاخلاقية و الدينية عند الافراد و تحدد طرق التفاعل و النضج الاخلاقي لدى اعضاء المنظمة في كيفية ادراكهم و تصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة بشكل يدل على ضوابط الافعال للقيام بالاداء المطلوب و تفاعل الايجابي . (دره، 2008، صفحة 56)

المبحث الثاني : ابعاد , نظريات و مقومات العدالة التنظيمية :

المطلب الاول : ابعاد العدالة التنظيمية :

**عدالة التوزيع** : يعتبر الباحثين ان اساس عدالة التوزيع يعود الى نظرية المساواة اذ يقصد بعدالة التوزيع العدالة المدركة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة , فهي تركز على ادراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة فهم يقبلون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة .

**عدالة الاجراءات** : يقصد بعدالة الاجراءات مدى احساس الموظف بان الاجراءات و العمليات المتبعة في تحديد المكافات عادلة مثل وسائل تحديد الاجور و وسائل الترقية و تعني ايضا العدالة المدركة عن الاجراءات و السياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل .

**عدالة المعاملات** : و هي مدى احساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الاجراءات الرسمية او معرفته اسباب تطبيق تلك الاجراءات و يلاحظ هناك ارتباطا وثيقا بين عدالة التوزيع و عدالة الاجرءات و عدالة التعاملات . (دين، 2017، صفحة 15)

المطلب الثاني : نظريات العدالة التنظيمية : (بوقليع، 2011، صفحة 13)

**نظرية العدالة لادمز** : و تميل ان الفرد يقيس درجة العدالة من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها في عمله و المتمثلة في المدخلات الى العوائد التي يحصل عليها أي المخرجات مع تلك النسبة لامثاله من العاملين في الوظائف الشبيهة و تحت نفس الظروف , فاذا كانت نتيجة المقارنة عادلة بحيث تتساوى النسبتان تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا , اما اذا كان العكس فان النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله في المكان الذي عمل فيه .

**نظرية المساواة لرولز** : تستند على تصورين هوما الحالة الطبيعية الاولى حيث يلتقي الافراد على حالة سواء بصرف النظر عم الفوارق بينهم نتيجة للوضع السياسي او الاقتصادي او الاجتماعي الذي يجدون انفسهم عليه , اما تصور الثاني هو مسالة العقد الاجتماعي و هذا يتفق الناس بانه لا يوجد أي امتياز يفضل احدهم عن الاخر بل ان جميعهم اشخاص عقلاء احرار يتفقون على جملة من المباديء تمكنهم من التعاون فيما بينهم لتحقيق اهدافهم و مصالحهم المشروعة .

**نظرية العدالة الاجتماعية** : انطلقت هذه النظرية من خلفيات الواقع الاجتماعي السائد في الولات المتحدة الامريكية خلال فترة الستينات , و الذي عانى من غياب العدالة و المساواة في العلاقات القائمة بين الناس و المؤسسات الادارية سواء كان هذا الانسان عضوا في المنظمة او عضوا في المجتمع حيث ادت هذه الاوضاع الى ظهور العديد من الدراسات و الابحاث من اجل معالجة المشكلات الناجمة عن هذه الاوضاع .

**نظرية بورتر و لولر** : اكدت هذه النظرية على ان الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافاة المتوقعة , و على احتمالية تحقق المكفاة ووقوعها في حالة بذل الجهد و هذا يتطلب ان يمتلك الفرد القدرات و الخصال الفردية للقيام بهاذا الجهد و ان يكون لديه ادراك دقيق لابعاد دوره كي يشكل دعما لجهده لتحقيق النتائج التي يهدف اليها .

المطلب الثالث : مقومات العدالة التنظيمية :

تتمثل مقومات العدالة التنظيمية فيما يلي : (جرمون، عبد الرحمان ، و نبيل، 2021، صفحة 10)

1. كل فرد في المنظمة يحتاج الى معرفة و فهم معيار الحصول على المكافات فلابد لفرد ان يعرف هل يحصل على المكافات بناء على النوعية ام الكمية
2. ينمي الافراد وجهات متعددة فيما يتعلق بمكافاتهم فهم يدركون نوعيات مختلفة من المكافات بعضها مادي و بعضها الاخر معنوي
3. يبني الافراد تصرفاتهم على ادراكهم للواقع سواء بالشعور بالعدالة او عدم الشعور بالعدالة .

ينصح من الشكل اعلاه ان مدركات العدالة التنظيمية يتم بنائها من تقييم الفرد لموقفه الشخصي و عقد مقارنات مع الاخرين وفقا لمعدلات المدخلات و المخرجات التي تم تحديدها مسبقا و بالتالي الشعور بالرضا او عدمه . (جرمون، عبد الرحمان ، و نبيل، 2021، صفحة 11)

المبحث الثالث : تاثير و علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات

المطلب الاول : علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات :

* تاثير العدالة التنظيمية على ضغوط العمل : (دره، 2008، صفحة 120)
* ان اكثر ابعاد العدالة التنظيمية ادراكا من قبل العاملين هو بعد العدالة التوزيعية بعدها عدالة التعاملات و اخيرا عدالة الاجرائية
* توجد علاقة ارتباط عكسية معنوية بين بعد عدالة التعاملات و بين كل من صراع الدور و عبء الدور الزائد
* تاثير العدالة التنظيمية على الاداء الوظيفي : (دره، 2008، صفحة 136)

ان اساليب مراقبة الاداء الوظيفي تساهم بقدر كبير في التاثير على احساس العاملين بعدالة التوزيع , حيث ان قدرة المدير على تحقيق عدالة التوزيع ترتبط بشكل كبير بقدرته على تعديل هياكل الاجور و الحوافز في المنظمة من ناحية و على مقدار الصلاحيات التي تمنحها له المنظمة في هذا المجال .

* تاثير العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي :

اشارت الدراسة على وجود علاقة ارتباطية قوية و مهمة بين ابعاد العدالة التنظيمية و بين الولاء التنظيمي بصورته الكلية و بجميع ابعاده مثال يوجد اثر للابعاد المستقلة في المتغير التابع الكلي و هو الولاء التنظيمي بينما لايوجد اثر للبعدين المستقلين العدالة الاجرائيية و التقييمية في المتغير التابع الكلي و هذا اكدته نتائج الدراسة .

المطلب الثاني : علاقة العدالة التنظيمية بتحسين اداء العاملين :

1. الاداء : وفق منظور عدالة التوزيع فإن العامل عندما يشعر بأن المدخلات تفوق العوائد فإنه يحاول إعادة التوازن عن طريق المدخلات لتكون مكافئة للعوائد و يمثل الاداء اهم المدخلات التي يستطيع العامل التحكم بها
2. الانتاجية : تعني القدرة على تحويل مدخلات وفقا لمواصفات محددة و في شكل معين و بتكلفة مناسبة و بدورها انتاجية العامل تتاثر بعدة عوامل من بينها الاجر و المكافات التي تشكل الحافز الاساسي لالتحاق الاشخاص للعمل بالمنظمة
3. المواطنة التنظيمية : تتمثل المواطنة التنظيمية درجة السلوك الانساني الذي يؤديه عضو المنظمة اختيارية او تطوعية و يحدث اثرا ايجابيا يصب في خدمة المنظمة زيادة قدرتها على الاداء التنظيمي دون احتساب ذلك السلوك علنيا ضمن جدول المكافات و الحوافز الرسمية .
4. الولاء التنظيمي : هو رغبة في عدم ترك العمل بالمنظمة بالرغم من وجود حوافز خارجية و قد اكد الباحثين على وجود علاقة بين ادراك العاملين للعدالة التنظيمية و الولاء التنظيمي لدى هؤلاء العاملين
5. الرضا : تشير نظرية التوقع الى ان انخراط الشخص في العمل مبني على توقعات مستقبلية بشان العوائد التي تشمل الاجر و المكافات و عندما لا تتحقق التوقعات يشعر بعدم الرضا
6. الاحباط و الروح المعنوية : هو عبارة عم حالة تازمية نفسية يمر بها الشخص بسبب وجود عوائق او عقبات مختلفة دون حقيق اهدافه و عند عدم تخطيها يميل السخص الى اللامبالاة و الاهمال و العدوانية و تضييع الوقت كذلك يتولد الاحباط نتيجة لعوامل كثيرة و منها ضغوط العمل .

(دين، 2017، صفحة 15)

 الخاتمة :

قائمة المراجع :

بطة مليكة. (2018). *العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي .* مسيلة.

بغدادي مالك دين. (2017). *العدالة التنظيمية و علاقتها بالاداء الاداري لدى اطارات مديرية الشبيبة و الرياضة .* مسيلة الجزائر.

عامر جرمون، بيكي عبد الرحمان ، و مصباحي نبيل. (2021). *دور العدالة التنظيمية في تحقيق الولاء التنظيمي في المؤسسة .* الوادي الجزائر .

عمر محمد دره. (2008). *العدالة التنظيمية و علاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة .* القاهرة مصر: دار الرضوان للنشر و التوزيع.

محمد بوقليع. (2011). *العدالة التنظيمية و اثرها في تحسين اداء العاملين .*