

أثر تطبيق العدالة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين والموظفين بالمؤسسات الحكومية

إعداد الطالبة: أماني عبدالفتاح الشريف

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٠٧٥٦

إشراف الدكتور: د. منى مصطفى العشري

المقدمة

قال تعالى: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَى أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿المائدة: ٨﴾.

إن العدل القائم خير من العطاء الدائم، وقد حث ديننا الحنيف على أهمية العدل ووجوب تطبيقه بين البشر كافة، فبه يتحقق السلام، وبه يعم الخير، لذلك يجب على كل قائد ومدير تطبيق العدل في بيئة العمل بين الموظفين والعاملين.

نظراً لأهمية العدالة التنظيمية، هناك اهتمام متزايد من الباحثين لدراسة أبعادها ومدى تحقيقها في المنظمات من قبل القائدين والمدراء، وكان من أوائل الباحثين الذين قاموا بوضع مفهوم للعدالة التنظيمية هو آدمز، حيث وضع آدمز نظرية العدالة والتي تنص على أن " عندما تتساوى معدلات مدخلات ومخرجات الفرد، يشعر بالمساواة والعدل، وعندما لا تتساوى، يشعر بالعكس، مما يؤثر عليه بمشاعر سلبية مثل التوتر " (القصير، عليمات، ٢٠١٧، ص: ٢٥٤).

ويرجع أهمية العدالة التنظيمية إلي كونها من الموضوعات الهامة في حقل الإدارة، فهي متغير هام في عمليات الإدارة ولها تأثير على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين والموظفين وعلى مستوى أداء المنظمة نفسها (درة، ٢٠٠٨، ص: ١٥).

وللعدالة التنظيمية أبعاد مختلفة، وبها يتحقق مفهوم العدالة، ومنها العدالة التوزيعية؛ والتي منها توزيع الموارد بشكل عادل، ومكافأة أفراد المنظمة. بالإضافة إلى العدالة الإجرائية، والتي تعني تنفيذ سياسات وإجراءات المنظمة على العاملين بها بشكل

مساوٍ. بالإضافة إلى العدالة التفاعلية، والتي تعني الدبلوماسية في التعامل بين المديرين والعاملين أو الموظفين، فلكي يتحقق مبدأ العدالة التفاعلية، لابد من أن يقوم التعامل بينهم على الاحترام والتقدير (الديخي، ٢٠٢٢، ص: ٧٣٢).

يتطلب نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها توافر عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم من أهمها العدالة التنظيمية، إذ تعكس في المنظمة شخصيتها. كما يتصورها العاملون فيها وتعتبر أيضا من محددات السلوك التنظيمي فهي تؤثر في رضا العاملين وفي مستوى أدائهم (السبعي، ٢٠١٥).

ومن خلال هذا البحث، ستقوم الباحثة بتوضيح أهمية العدالة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي، كما ستعمل على كشف مدى تحقيق مبدأ العدالة التنظيمية من خلال أبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) في المنظمات، ومن ثم قياس مدى رضا الموظفين عن أداء المنظمات التي يعملون بها.

مشكلة البحث

رغم اهتمام الدراسات الحديثة بالموضوعات السلوكية والنفسية داخل التنظيم، لما لها من آثار فاعلة في نجاح المنظمات، إلا أن موضوع العدالة التنظيمية لم يلق بعد اهتماما كافيا من الباحثين والكتاب خاصة في البيئة العربية، مما يتطلب دراسة موضوع العدالة التنظيمية وإسهامها في تحسين أداء المنظمات من خلال زيادة مستوى الرضا الوظيفي للموظفين والعاملين بالمنظمات، ولذلك، اختارت الباحثة هذا الموضوع نظراً لأهميته، حيث تعد العدالة التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي

للموظفين والعاملين. وقد ورد في العديد من الدراسات أن العدالة التنظيمية لها تأثير ملحوظ في شعور الموظفين بالرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، تحسين أداء الموظفين وتحسين أداء المنظمة، منها دراسة (الحصنة، عطية، ٢٠١٩) والتي أظهرت وجود علاقة قوية بين تطبيق العدالة التنظيمية ووجود ولاء تنظيمي لدى المدرسين في المدرسة. كما ورد في دراسة (عليما، ٢٠١٧) وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق العدالة التنظيمية ووجود التزام تنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية. ومما سبق يتضح أن العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية مهمة، حيث يمكن أن تؤثر بشكل كبير على أداء العاملين في مكان العمل ورضاهم. وعدم تحقيق العدالة يمكن أن يؤدي إلى تدهور الأداء وعدم الرضا الوظيفي، وهذا بغض النظر عن العوامل الإدارية الأخرى. فالعدالة التنظيمية لها تأثير مباشر على أداء العاملين وأداء المؤسسة نفسها. وهي مرتبطة أيضاً بقيم وعلاقات العاملين وتؤثر على دوافعهم، وجهودهم، وثقتهم بأنفسهم، وبالمؤسسة.

كما ويمكن تفسير مفهوم العدالة التنظيمية من خلال مقارنة بين مفهومين مختلفين. فبينما يرى تايلور أن العدالة التنظيمية ترتبط بتقديم مكافأة مادية تعكس جهود العامل وإنتاجيته، يرى إلتون مايو أنها تعتمد أيضاً على كيفية تعامل الإدارة مع الموظفين ومدى اهتمامها بمشاكلهم واقتراحاتهم.

كما أن المناخ التنظيمي الملائم وتوازن العوائد مع مساهمات العاملين يمكن أن يعزز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وبالتالي، تعتبر العدالة التنظيمية عنصراً حيوياً يساهم في تحسين أداء المؤسسة والعاملين فيها، وهو أمر يساهم في تحقيق الأهداف المنصوص عليها وتعزيز الثقة والاستقرار بين العاملين والإدارة.

ومن خلال ما سبق، يمكن صياغة مشكلة البحث كالآتي:

ما هو أثر تطبيق العدالة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين والموظفين بالمنظمات؟

أهمية البحث

نظراً لأن سلوك الموظفين يؤثر طبقاً لمستوى رضاهم الوظيفي على أداء وأنشطة أعمال المنظمة، ومن هذا يمكن استنتاج أن الرضا الوظيفي سيؤدي إلى سلوك إيجابي والعكس صحيح، فإن عدم الرضا عن العمل سيؤدي إلى سلوك سلبي للموظفين، وقد يكون الرضا الوظيفي بمثابة مؤشرات للأنشطة التنظيمية، فمن خلال تقييم الرضا الوظيفي، يمكن تحديد مستويات مختلفة من الرضا في الوحدات التنظيمية المختلفة، ولكن بدورها يمكن أن تكون بمثابة مؤشر جيد فيما يتعلق بالتغيرات في الوحدة التنظيمية التي من شأنها أن تعزز الأداء، لذلك اهتمت الدراسة بدراسة أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموظفين، كما تأتي أهمية العدالة التنظيمية في عدة جوانب منها؛ تعزيز الأداء وزيادة الرضا لدى العاملين والموظفين في بيئة العمل. حيث عندما يشعرون بأنهم يتعاملون بعدالة وانصاف، يكونون أكثر ميلاً للانخراط بشكل إيجابي وزيادة إنتاجيتهم. هذا الرضا والأداء الجيدين يمكن أن يسهما في تحسين أداء المنظمة بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، تلعب العدالة التنظيمية دوراً في تحسين بيئة العمل داخل المنظمة. من خلال التعامل مع المشكلات والقضايا التي تؤثر على رضا العاملين والموظفين، ويمكن تحسين الجو العملي وتوفير بيئة أكثر إشباعاً وراحة. أيضاً، يساهم اهتمام المنظمات بالعدالة التنظيمية في تطوير مهني أفضل للعاملين

والموظفين. يشجع ذلك على تقديم التوصيات والمشاركة في إيجاد حلول لتعزيز بيئة العمل وزيادة فرص التطوير المهني. كما أن من خلال فهم العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين، يمكن تلبية احتياجاتهم بشكل أفضل، مما يساعد في إنشاء بيئة عمل تشجع على الابتكار والتميز (الحصنة وعطية، ٢٠١٩). بشكل عام، تلعب العدالة التنظيمية دوراً حيوياً في تحسين إدارة المنظمات وزيادة رضا العاملين والموظفين، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية بفعالية أكبر.

كما يعمل هذا البحث على الاسهام في الإثراء بالمعلومات والمفاهيم والنظريات التي تتعلق بالعدالة التنظيمية كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع، مما يساعد الباحثين في هذا الموضوع عند النظر فيه.

كما تتمثل أهمية هذا البحث في توضيح أبعاد العدالة التنظيمية وأهمية تطبيقها في المنظمات، الأمر الذي يؤدي إلى تطوير العملية الإدارية بالمنظمات من قبل المديرين والقائدين. كما أن هذه الدراسة قد تعمل على تعريف الإداريين بالمؤشرات الدالة على تطبيق العدالة التنظيمية في المنظمات وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفين، الأمر الذي يؤدي إلى تطوير واقع تحقيقها في المنظمات.

المراجع

عبد الوهاب، ياسر، ٢٠١٧. العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء، دراسة حالة البنك المركزي المصري. المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، ص ص ١٢٧: ١٥٣.

فاطمة، حمو علي، وزهراء، مقدم، ٢٠١٨. دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية - دراسة ميدانية: بلدية أدرار. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير- جامعة أحمد دراية أدرار. الجزائر.

الحربي، عبد الله بن مداري، ٢٠٢٣. أثر العدالة التنظيمية في الاتجاهات الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية: الدور الوسيط للثقة التنظيمية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، مج ٣٧، ع ١، ص ص ٩١-١٣٢.

علي، السيد عبد العال محمد، ٢٠٢٠. العدالة التنظيمية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية بمحافظة الشرقية. مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بنها، مج ٢٤، ع ١٠، ص ص ٥٣-٨٣.

سعيد، خولة وآخرون، ٢٠٢٠. مساهمة العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر

بالوادي). رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر.

تباني، علي(2023)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتمكين الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة، جامعة المسيلة، الجزائر، مجلة18، عدد1 ص173-187.

قرطاس، حمزة(2018)، العدالة التنظيمية: الأبعاد والنظريات المفسرة لها، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ص345-364.

الحصنة علي وعطية، محمد (2019). العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس بحافظة بيشة وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 35(2).

العجمي، هادي(2020)، واقع مستوى العدالة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الاحساء من وجهة نظر المعلمين، الجامعة العربية المفتوحة، السعودية، كلية التربية، العدد الرابع والأربعون (الجزء الأول)

د. البليهي، ونورة وأ الشهرانني، في (2020) ،واقع ممارسات قائدات المدارس الابتدائية لتحقيق العدالة التنظيمية في مدينة الرياض، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، السعودية.

العقيلي، ع. (2018). العدالة التنظيمية وتأثيرها على رضا المعلمين في المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية. مجلة التربية والعلوم الإنسانية، 20(2)، 45-60.

عواد، عمرو محمد (2003)، تحليل أبعاد العدالة التنظيمية: دراسة تطبيقية ،القاهرة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مجلة البحوث الإدارية، يناير.

العبادة، م. (2017). العدالة التنظيمية وتأثيرها على الالتزام التنظيمي للموظفين في المؤسسات الحكومية في الأردن. مجلة الإدارة العامة، 29(1)، 120-135.

السيد، م. (2020). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في مصر. مجلة التعليم الخاص، 40(2)، 150-165.

الحراحشة، محمد عبود، الخريشة، ملوح باجي الخريشة (2012) درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق، مؤتة للبحوث والدراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية -الأردن ، المجلد (27)، العدد(2).

سلامة، رتيبة محمد حسن (2003). "الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين"، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

الزهراني، محمد علي عطا ف (2012)، العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في محافظة المخوة. رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية جامعة أم القرى.

مطوف، نوار علي (2010)، الرضا الوظيفي وأثره في الفاعلية التنظيمية دراسة تطبيقية في دائرة صحة ذي قار. جامعة سومر كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 2.

الكايد، جعفر (١٩٩٩). "الولاء التنظيمي في الجامعات الرسمية الأردنية دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

كريم، رمضان سعد (١٩٩٩). "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس وعلاقته بولائهم التنظيمي في ضوء بعض المتغيرات"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة قار يونس، بني غازي- الجماهيرية الليبية.

زايد، عادل محمد (2006)، العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

السعود، راتب وسلطان، سوزان (2006)، درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. مجلة جامعة دمشق.

العادلي، محمد (2006)، مفهوم العدالة التنظيمية ودوره في السياق التنظيمي لموظفي الحكومة. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة عين شمس، مصر.

عبيدات، ذوقان وآخرون (2006)، العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي. الرياض: مؤسسة دار أسامة للنشر والتوزيع.

الجمال، سمير (2013)، درجة الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، (أماراباك) - الولايات المتحدة الأمريكية، مج ٤

المهدي، ياسر (2008)، العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطن بالمدارس الثانوية العامة في مصر. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التربية. وادي، رشدي (2008)، العدالة التوزيعية في الوزارات الفلسطينية في غزة. غزة: مركز الدراسات الفلسطينية التنموية، فلسطين.

القطاونة، نشأت أحمد (2003)، تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

العبيدي، نماء (2012)، أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي "دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (٨)، العدد (٢٤).

غنام، ختام، (2005)، السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس. رسالة ماجستير (غير منشورة)، نابلس، جامعة النجاح الوطنية.

العطوي، عامر (2007)، أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي (دراسة تحليلية لآراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد -جامعة القادسية)، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد العاشر، العدد الأول.