

**العدالة وتأثيرها على الأداء
الوظيفي أ. م. د. آيات سلمان
شهيب الساعدي مركز التعليم
المستمر / جامعة
lalsaadi_ayat@yahoo
النهرين
.com**

◦ الأهداف العامة للموضوع :

◦ . ان يكون المتدرب قادر على الإجابة عن أي سؤال يخص العدالة الوظيفية وانواعها اكساب المتدربين المعرفة الكاملة لخلق بيئة تعاونية وعادلة وفعالة تعزز الأداء الوظيفي وتنقله الى مرحلة افضل.. خلق بيئة وظيفية اكثر عدالة. تحفيز المتدرب لتوير اداءه ونقله الى مستويات متقدمةه جعل بيئة العمل اكثر انصافا وعدالة من خلال تعريف المتدرب بحقوقه وواجباته

محاوور الورشفة :

- المحور الاول : معنى العدالة الوظيففة وانواعها.
- المحور الثاني : طرق تحقيق العدالة الوظيففة
- المحور الثالث : العدالة وانعكاسها على الرضى الوظيففة



المحور الأول :
معنى العدالة الوظيفية
وانواعها

٥ تعريف العدالة الوظيفية المقصود هنا بالعدالة الوظيفية هو تحقيق المساواة بين الحقوق والواجبات الوظيفية للعامل، بما يعود بالنفع كنتيجة وأثر حتمي لتحقيق تلك العدالة، عكس العدالة التنظيمية التي تنظر إلى حقوق العاملين كإجراء من إجراءات تحسين بيئة العمل لتحقيق أقصى عائد إنتاجي، ضمن إطار شامل يضمن عدالة التوزيع، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية

◦ أنواع العدالة الوظيفية:

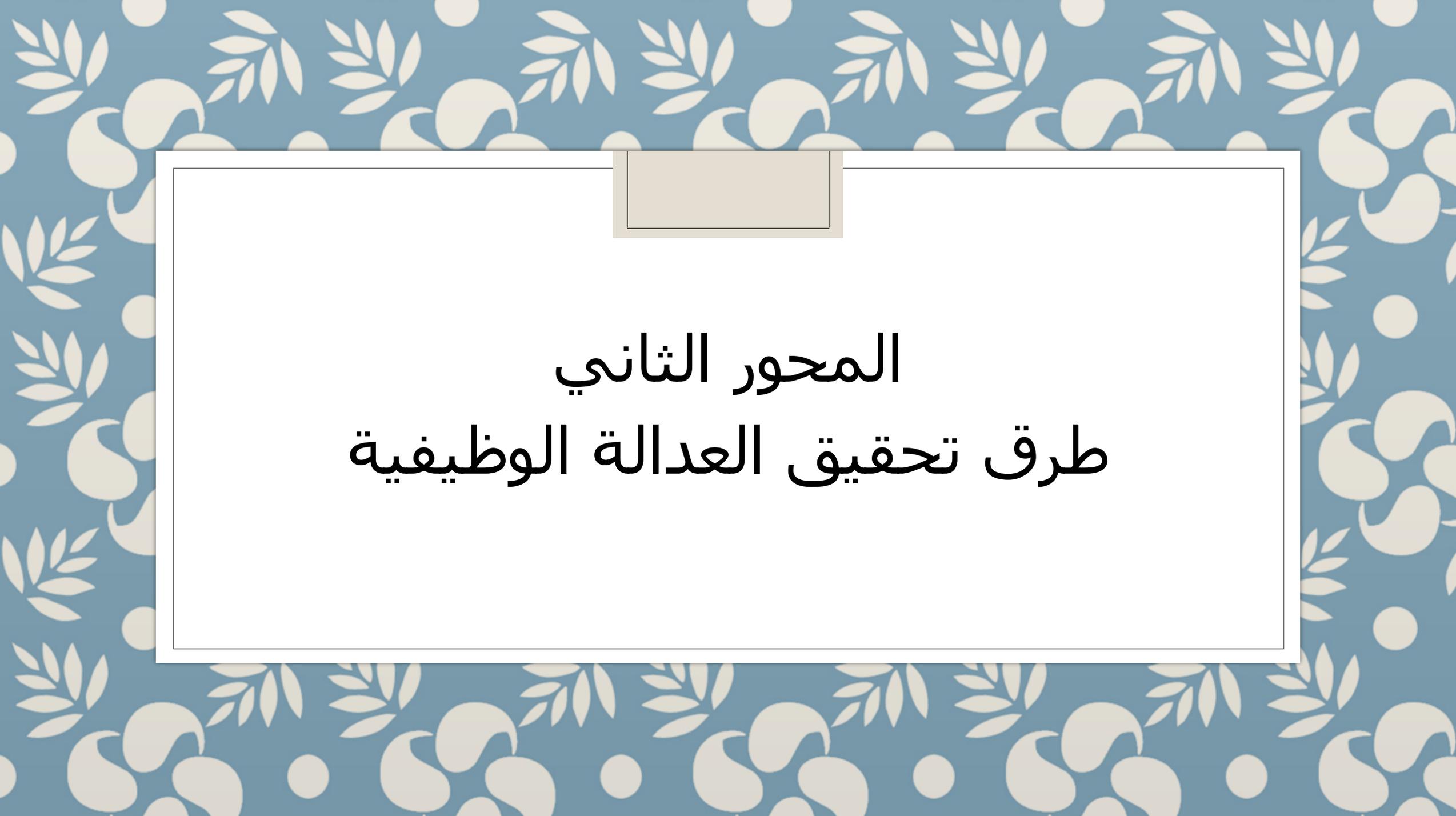
◦ يمكن تقسيم العدالة الوظيفية إلى عدة أنواع رئيسية الا وهي:

◦ أولاً : العدالة المعلوماتية (Informational Justice) : ... تتعلق بتوفير المعلومات والشفافية في عملية اتخاذ القرارات. تعني أن يكون الموظفون على دراية كافية حول كيفية اتخاذ القرارات والأسباب وراءها، مما يساعدهم على فهم السياق ويعزز شعورهم بالعدالة. كل نوع من هذه الأنواع يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية ويعزز رضا الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الالتزام داخل المنظمة.

◦ ثانياً : العدالة التفاعلية (Interactional Justice): تتعلق بكيفية تعامل الأفراد مع بعضهم البعض داخل المنظمة. تشمل جوانب مثل الاحترام والتقدير والمعاملة أثناء التفاعل، وتعنى بمدى احترام الأفراد لشخصية بعضهم البعض. ومراعاة مشاعرهم

◦ ثالثاً: العدالة الإجرائية (Procedural Justice) تركز على العمليات والطرق التي يتم بها اتخاذ القرارات في بيئة العمل. تعني أن تكون الإجراءات والقرارات واضحة وشفافة وعادلة، وأن يتم منح الجميع فرصة متساوية للتأثير في العملية

◦ رابعاً : العدالة التوزيعية (Distributive Justice): تتعلق بكيفية توزيع المكافآت والموارد والفرص بين الموظفين. تستند هذه العدالة إلى مبادئ مثل الكفاءة والإنصاف، وتضمن أن يتم توزيع المكافآت وفقاً للأداء أو الحاجة بطريقة عادلة.. فكل نوع من هذه الأنواع تساهم في خلق بيئة ايجابية تعزز رضا الموظف وتحسن من اداءه وبالتالي يحسن من الإنتاجية وزيادة الالتزام داخل الدائرة الوظيفية.



المحور الثاني

طرق تحقيق العدالة الوظيفية

◦ تحقيق العدالة الوظيفية يتطلب مجموعة من الاستراتيجيات والممارسات التي تضمن الإنصاف والشفافية في بيئة العمل. إليك بعض الطرق التي يمكن اتباعها لتحقيق العدالة الوظيفية ١

- 1. وضع سياسات واضحة ومعلنة تطوير سياسات واضحة ومكتوبة بشأن التوزيع والمهام والمكافآت والترقيات التأكد من أن جميع الموظفين على علم بهذه السياسات وفهمهم لها.
- 2. توفير فرص متساوية ضمان أن جميع الموظفين لديهم فرص متساوية للتقدم والتدريب والتطوير. إجراء تقييمات موضوعية وعادلة للأداء والإنجازات.

3. تعزيز الشفافية إبلاغ الموظفين بوضوح عن كيفية اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم . توفير المعلومات اللازمة حول معايير التقييم ومراحل العملية

4. التواصل الفعّال، الاستماع إلى مخاوف ومقترحات الموظفين والتعامل معها بجدية . إقامة قنوات للتواصل المفتوح والتغذية الراجعة. ٥٠

5. تطبيق معايير موحدة استخدام معايير موحدة وموضوعية لتقييم الأداء واتخاذ القرارات بشأن الترقية والمكافآت. تجنب المحاباة والتفضيل الشخصي.

6. العدالة في التعاملات اليومية التعامل مع جميع الموظفين بإنصاف واحترام في التفاعلات اليومية. معالجة الشكاوى والاختلافات بإنصاف وموضوعية

7. تدريب القادة والمدير و تدريب على مهارات القيادة وإدارة الأفراد لضمان أنهم يتبعون ممارسات العدالة . تعليم القادة كيفية التعامل مع التحديات المتعلقة بالعدالة الوظيفية

8. تقييم الأداء بانتظام، إجراء تقييمات منتظمة للأداء والتحقق أن العمليات تتماشى مع المعايير المحددة. و تحديث الدراسات والإجراءات بناء على تقييم الأداء والتغذية الراجعة .

9. معالجة التباين بفاعلية التعرف على أي تباين في التعامل مع الموظفين ومعالجته بشكل فعال.وضع إجراءات للتأكد من تصحيح أي عدم توازن في توزيع الموارد أو الفرص

10. تعزيز ثقافة الشمولية بناء بيئة عمل شمولية تحتضن التنوع وتقدره التأكد من أن كل موظف يشعر بأنه جزء مهم من الفريق وله قيمة

المحور الثالث العدالة وانعكاسها على الرضى الوظيفي

العدالة في بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا في تحديد مستوى رضا الموظفين. انعكاسات العدالة على الرضا الوظيفي يمكن أن تكون كبيرة ومعقدة، وقد تؤثر على العديد من جوانب حياة العمل. إليك كيف يمكن أن تؤثر العدالة على الرضا الوظيفي

1°. زيادة الشعور بالإنصاف عن طريق العدالة التوزيعية عندما يشعر الموظفون أن المكافآت والترقيات والتوزيع العام للموارد يتم بطريقة منصفة، فإنهم يكونون أكثر رضا عن وظائفهم. الانصاف في المكافآت والأجر يعزز شعور الموظف بالقيمة والاعتراف بجهوده العدالة الإجرائية: إن وجود إجراءات واضحة وعادلة في اتخاذ القرارات يعزز الثقة في النظام ويزيد من شعور الموظفين بالأمان، مما يعزز رضاهم.

2°. تعزيز الثقة في الإدارة عن طريق العدالة
التفاعلية: ه عندما يُعامل الموظفون بكرامة
واحترام، ويشعرون بأنهم يتلقون تعاملًا عادلاً
من قبل الإدارة وزملائهم، فإن ذلك يعزز الثقة
في الإدارة. هذا الثقة تعزز من الرضا الوظيفي
وتزيد من الالتزام والولاء للمنظمة.

3°. تقليل التوتر والنزاعات عن طريق العدالة المعلوماتية. توفير معلومات شفافة وواضحة حول القرارات والإجراءات يساعد في تقليل الغموض والشعور بالقلق. عندما يعرف الموظفون لماذا تم اتخاذ قرارات معينة وكيف تم اتخاذها، فإنهم يشعرون بالرضا والطمأنينة.

4٠. تحسين أداء العمل والإنتاجية عن طريق العدالة التوزيعية والإجرائية: عندما يشعر الموظفون بالرضا عن عدالة التوزيع والإجراءات يكونون أكثر تحفيزاً وأداءً. الشعور بالإنصاف يساهم في تحسين الالتزام والتحفيز، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية

5°. تعزيز علاقات العمل الإيجابية بتحقيق العدالة التفاعلية: علاقة العمل الإيجابية والتعاملات الجيدة بين الموظفين يمكن أن تعزز من رضاهم. بيئة العمل التي تعزز من الاحترام والتقدير بين الأفراد تقلل من التوترات والصراعات وتساهم في رضا أكبر.

6°. زيادة الانتماء والولاء بتحقيق العدالة الشاملة عندما يشعر الموظفون أن منظمة العمل تهتم بالعدالة وتطبقها بانتظام، فإنهم يكونون أكثر انتماءً وولاء للمنظمة. الولاء للمنظمة يساهم في تحسين الاستقرار الوظيفي ويقلل من معدل دوران الموظفين.

7. دعم النمو والتطوير الشخصية العدالة فيالفرص: .
توفير فرص متساوية للتطوير والنمو المهني يعزز من
رضا الموظفين. عندما يشعرون أنهم يحصلون على
فرص فرص التطوير مهاراتهم وتحقيق أهدافهم
المهنية، فإنهم يكونون أكثر رضا وتحفيزا. بالمجمل،
فإن العدالة في مكان العمل تسهم بشكل كبير في
تعزيز رضا الموظفين وتحسين بيئة العمل. هذا
ينعكس إيجابيًا على أداء الموظفين ونجاح المنظمة
ككل.

° ، تبين لنا من خلال ما سبق ذكره أن العدالة الوظيفية هي الطريقة التي تحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المشرف في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني وتعكس عدالة المخرجات وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات ، وهي قيمة مهمة و إحساس و إدراك إنساني يشعر به أعضاء المؤسسة الوظيفية في إطار التقييمات المتولدة نفسيا و إداريا ، من خلال إجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الأعضاء الموظفين والإدارة و بهذا يمكن أن نقول أن العدالة الوظيفية هي درجة تحقيق المساواة في اتخاذ القرارات و الإجراءات و إحساس الفرد بحسن المعاملة التي يعامل بها ضمن المنظمة ومن السلوكيات التي تتأثر بشكل مباشر بقيم العدالة الوظيفية بالمنظمة الرضا الوظيفي و هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح و السعادة لإشباع الحاجات والرغبات و التوقعات مع العمل نفسه و بيئة العمل و مع الثقة و الولاء والانتماء للعمل ، وهو تلك الإشباعات التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة ، و التي ترتبط في صورتها بالوظيفة التي يشتغلها ، وبالتالي بقدر ما يمثل هذا العمل مصدر إشباع أو منافع كبيرة ومتعددة بقدر ما يزيد رضاه عنها ومنه يحدث الارتباط به ، وهنا يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله ، وذلك من خلال أهميته و إدراك العدالة المطبقة في المؤسسة الوظيفية.