

العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار في ليبيا: التحديات والمقومات

حاتم الطاهر أحمد الساقزلي

hatem.sakezli@gmail.com

د.محمد عبد الحميد سالم القطاونة

qatawneh@um.edu.my

د. أحمد سفيان شي عبد الله

sufyan@um.ed.my

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار في ليبيا : التحديات والمقومات، وتكمن مشكلة الدراسة في تدني العدالة التنظيمية في المؤسسة الوطنية للاستثمار وغياب تطبيق مبادئ الفكر الإداري الإسلامي، الأمر الذي أثر سلباً على المؤسسة الوطنية للاستثمار في ليبيا بشكل واضح. وتبرز أهمية الدراسة في المعايير والأساليب والسياسات التي يمكن استخدامها لتطوير تطبيق العدالة التنظيمية بالمؤسسة الليبية الوطنية للإستثمار. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار في ليبيا : التحديات والمقومات. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن من أبرز مقومات العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار زيادة مستوي الأخلاق والسلوكيات السائدة داخل المؤسسة يساعد بشكل كبير على تطبيق القيم الإجتماعية والدينية والأخلاقية. أوضحت نتائج التحليل أن هناك العديد من التحديات التي تواجه العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار ومن بين هذه التحديات أن الواقع الإداري قد أثبت أن المؤسسات العامة لايمكن تجاوز أو تقسيم المسؤولية والمشاركة مع القيادات الإدارية العليا، حيث أنها تتمتع بقدر كبير من المركزية في اتخاذ القرارات الإدارية التي تحول دون قيام الموظفين بإتخاذ مايلزم في العمل إلا من خلال القيادات الإدارية العليا. أوضحت نتائج التحليل أن الفكر الإداري الإسلامي قد أشار في تحقيق العدالة التنظيمية إلى أهمية إحياء الضمير البشري وإعطاء كل ذي حق حقه وأن الله عز وجل منع الطمع والتعدي على حقوق البلاد والعباد، كما أكدت نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة على ضرورة القناعة بما قسمه الله عز وجل وأن يكون الإنسان متوازناً إلى حد كبير بين الواجبات المفروضة عليه وبين الإمكانات المتاحة وقدرات الأفراد، الأمر الذي يمنع أن يقوم المدير بتحميل الموظفين العديد من المسؤوليات أكبر من قدراتهم وطاقتهم البشرية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة إبراز دور الفكر الإداري الإسلامي في معالجة الأخطاء التي أدت إلى تدني العدالة التنظيمية في المؤسسات بشكل واضح. كما أوصت بضرورة اتخاذ العديد من الإجراءات التي من شأنها تطبيق العدالة التنظيمية ومن بينها المركزية في اتخاذ القرار والبيروقراطية والروتين.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، مقومات العدالة التنظيمية، تحديات العدالة التنظيمية

ABSTRACT

The study aims to identify organizational justice in the Islamic administrative thought of the National Investment Corporation in Libya: challenges and determinants. The problem of the study lies in the low regulatory justice of the National Investment Corporation and the lack of application of the principles of Islamic administrative thought, which has had a negative impact on the National Investment Institution in Libya clearly. The importance of the study is highlighted in the criteria, methods and policies that can be used to develop the application of regulatory justice at the Libyan National Investment Corporation. The study followed the analytical descriptive approach to describing and analysing organizational justice in the Islamic administrative thinking of Libya's National Investment Corporation: Challenges and Determinants. The study found several findings, including that one of the most important elements of organizational justice in the Islamic administrative thought of the National Investment Corporation is to increase the level of ethics and behaviors prevailing within the institution greatly helps to implement social, religious and moral values. The results of the analysis showed that there are many challenges facing organizational justice in the Islamic administrative thinking of the National Investment Corporation. One such challenge is that the administrative reality has shown that public institutions cannot be overstepped or divided responsibility and engagement with senior management leaders programme ", as it has a great deal of centrality in administrative decision-making that prevents staff from making the necessary work only through senior managerial leadership. The results of the analysis showed that in the achievement of organizational justice, Islamic administrative thought pointed to the importance of reviving the human conscience and giving everyone the right and that God Almighty prevented covid and infringement on the rights of the country and worshippers "The texts of the Holy Koran and the purified Prophet Sunna also affirm the need to be convinced of what God Almighty has divided and for man to be greatly balanced between the duties imposed upon him and the possibilities available and the capabilities of individuals. This prevents the Director from assuming many more responsibilities than their human capabilities and capacities. The study recommended that the role of Islamic administrative thought should be highlighted in addressing the errors that have led to a clear decline in institutional regulatory justice. It also recommended that many measures should be taken to enforce justice.

Keywords: organizational justice, components of organizational justice, challenges of organizational justice

المقدمة

تعتبر العدالة التنظيمية من أهم الموضوعات التي تناولها علماء إدارة الأعمال في الوقت الراهن. ولقد أمر الله عز وجل في كتابة العزيز بالعدل حيث قال: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾. فالله تعالى هو العدل، والعدل من أسماء الله الحسني. كما قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ﴾. حيث أمر الله عز وجل بالعدل بين الأفراد سواء داخل المنظمات أو خارجها، كما ركزت السنة النبوية على العدالة التنظيمية حيث روي عن عبادة بن الصامت رضي الله عنه قال: (بايعنا رسول الله صلى الله عليه وسلم على السَّمْعِ والطَّاعَةِ فِي الْمُنْشَطِ وَالْمَكْرَهِ، وَأَنْ لَا نُنَازِعَ الْأَمْرَ أَهْلَهُ، وَأَنْ نَقُومَ أَوْ نَقُولَ بِالْحَقِّ حَيْثُمَا كُنَّا، لَا نَخَافُ فِي اللَّهِ لَوْمَةً لَائِمَةً) ولقد ركز علماء الإدارة على مسألة العدالة التنظيمية باعتبارها من أهم الأساليب التي يمكن من خلالها

تحقيق التوازن والتبادل العادل بين الأفراد والمنظمات بشكل واضح. والعدالة التنظيمية من لها دور هام في عمليات الإدارة ووظائفها حيث تؤثر العدالة على سلوك الأفراد داخل المنظمة بشكل كبير، والعدالة التنظيمية هي المعاملة المتساوية بما يحقق انسجام الأفراد داخل المنظمات، والعدالة التنظيمية لها العديد من العوامل من بينها العدالة التوزيعية التي تضمن توزيع الأعمال بالتساوي على العاملين داخل المنظمة، كما أن العدالة الإجرائية من أبرز عوامل العدالة التنظيمية التي تضمن وجود عدالة متبعة في الإجراءات داخل المنظمة والتي تضمن تعاون الأفراد بما لديهم من مسؤوليات ومهام وظيفية، كما تشمل العدالة التنظيمية العدالة التفاعلية التي تحقق التفاعل الإيجابي والمثمر للعاملين داخل الإدارات والأقسام والفروع المختلفة. ولقد أصبحت المؤسسات في الوقت الحاضر تركز على العدالة التنظيمية لقدرتها على تنظيم الأنشطة داخل المؤسسات بشكل كبير، حيث أن المساواة في المعاملة بين الموظفين بعضهم البعض تؤدي إلى تعزيز فكرة التمكين الإداري وتمتع الموظفين العائد اللازم لتعاون الموظفين مع رؤسائهم. ومن جهة أخرى إن عدم الإحساس بالعدالة التنظيمية سوف يؤدي إلى نتائج سلبية من بينها شعور الموظفين بالظلم التنظيمي والرغبة في الإحتجاج والتمرد على القرارات الإدارية التي تصدر، وبالتالي فإن العدالة التنظيمية تعتبر المحرك الرئيسي للسلوك البشري للأفراد داخل المنظمة. والعدالة التنظيمية تعتبر من أبرز المرتكزات التي تركز عليها المؤسسات في تحقيق الإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة. وبالتالي سوف تركز الدراسة على العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي المقومات والتحديات.

خلفية الدراسة

تعتبر المؤسسة الوطنية للإستثمار من أبرز المؤسسات الإستثمارية في ليبيا حيث أسست المؤسسة الوطنية للإستثمار في عام 2006 وتم إعادة تنظيم العمل في المؤسسة بموجب القانون رقم 13 لسنة 2010، حيث تقوم المؤسسة الوطنية للإستثمار بإدارة الصندوق السيادي الليبي بقيمة 67 مليون دولار وذلك من أجل خلق مزيداً من الفرص للدخل والثروة لصالح الأجيال المستقبلية القادمة في ليبيا، ويمكن القول أن الصندوق السيادي لديه العديد من الرؤي للتنمية المستدامة وذلك من أجل تحقيق الكثير من العوائد للشعب الليبي وتلبية لطموحات الأجيال الجديدة في ليبيا بشكل كبير، وتقوم المؤسسة الوطنية للإستثمار بالعديد من المهام من بينها توجيه الإستثمار القومي تجاه تحقيق مزيداً من المكاسب، وتعتمد المؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا على دراسات الجدوي الأقتصادية التي تصلح أن تكون مجالاً للإستثمار في المستقبل. وتقوم المؤسسة الوطنية للإستثمار برعاية أموال وأصول الليبيين والأجيال الجديدة حرصاً على تحقيق التنمية المستدامة والوصول بالمستوي الإقتصادي إلى أعلى مكانة ممكنه وذلك من خلال السماح بخلق آفاق استثمارية جديدة، وتمتدحور رؤية المؤسسة الوطنية للإستثمار في القدرة على خلق امتيازات مؤسسية يمكن من خلالها تعزيز تطبيق معايير الحوكمة والشفافية، وكذلك فإن من بين أبرز أهداف المؤسسة الوطنية للإستثمار هو المحافظة على حماية وتنمية الإستثمارات والأصول من أجل الأجيال المستقبلية في ليبيا، وكذلك فإن رسالة المؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا هو أهمية الإستثمار لضمان

الأمن الاقتصادي والإزدهار للأجيال القادمة. ومن أبرز إنجازات المؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا هو القيام بتكليف المستشار الإداري أوليفار وبمان بإعداد تقارير حول التخطيط الإستراتيجي والإجراءات التنظيمية والتحويلية للمؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا، حيث نجحت المؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا في استخدام اسلوب التعدد المناطقي والذي يسمح بتقديم خدمات جيدة تحقق تقارب المؤسسة مع الأسواق المالية والقيادات الإستثمارية، كما نجحت المؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا في استخدام اساليب القيادات التحويلية التي خلقت العديد من الفرص وبرزت الكثير من المهارات الإدارية داخل المؤسسة الوطنية للإستثمار. والمؤسسة الوطنية للإستثمار لديها ثلاث مكاتب إدارية من بينها ليبيا ومالطا ولندن، مما يؤكد إمكانية العمل في أي من العواصم الثلاثة شريطة وجود استقرار سياسي وأمني من أجل إدارة الأصول والإستثمارات الليبية على أكمل وجه. ويتكون الهيكل الإداري للمؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا من المدير التنفيذي والإدارة العامة للشؤون المالية والإدارية والإدارة العامة للعمليات والتشغيل، وإدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية والتدريب وإدارة تقنية المعلومات والإدارة القانونية والامتثال، وإدارة المساهمات والتقييم وإدارة الإستثمار وإدارة المخاطر وإدارة المراجعة (موقع المؤسسة الليبية للإستثمار، 2020).

ومن بين أبرز الاستراتيجيات التي تسير عليها المؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا هو تحقيق إدارة فاعلة من أجل مستقبل ليبيا ومن أجل مستقبل الأجيال القادمة والقيام بكل ما يلزم من أجل عملية التنمية المستدامة والتنوع في مصادر الدخل. وتقدر الأصول التي تقوم بإدارتها المؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا بقيمة 67 مليار دولار وفقاً لتقييم عام 2012م، مع الأخذ في الاعتبار أن أغلب الأصول تعتبر خارج ليبيا وليس في داخلها، وتتكون تلك الأصول من عدة محافظ استثمارية من بينها المحافظ الإستثمارية التابعة للشركة الليبية للإستثمارات الخارجية والمحفظة الإستثمارية الليبية الأفريقية والمحفظة الإستثمارية طويلة المدى وشركة الإستثمارات النفطية والصندوق الليبي للإستثمار الداخلي والتطوير وأن حوالي 60% من الأصول المتبقية يتم استثمارها في ثلاثة أنواع من الأصول من بينها محافظ الأسهم التي يتم ادارتها داخلياً، وكذلك الدخل الثابت الأسواق المالية التي يتم ادارتها وتتكون من مجموعة من الأسهم الكبيرة ذات السمعة العالية في أسواق رأس المال العالمية. وكذلك محفظة صناديق إستثمارات بديلة يتم ادارتها خارجياً وكذلك ودائع استثمارية في العديد من البنوك. ويمكن القول أن المؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا هي عبارة عن تجمع للعديد من الشركات قد يفوق 500 شركة استثمارية على أن تتواصل تلك الشركات مباشرة مع الفروع الخمسة التي تدير محافظها الإستثمارية (موقع المؤسسة الليبية للإستثمار، 2020).

مشكلة الدراسة

أكد مدير مكتب التحقيقات في مكتب النائب العام وجود قضايا أيضاً لدى المدعي العام الهولندي والسويسري بخصوص المؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا، حيث أشارت التحقيقات الدولية وجود اهدار شديد للمال العام (موقع

المؤسسة الليبية للاستثمار، 2020). وأشار مكتب التحقيقات لدى النائب العام الليبي أن المؤسسة الوطنية للاستثمار قد تعرضت للسلب والنهب، كما أنها المليشيات فرضت العديد من التعيينات بالقوة المسلحة وفقاً لتقرير الأمم المتحدة حول ليبيا، وأوضح التحقيق أن هناك انتهاكات صارخة وعدم وجود عدالة تنظيمية بشكل واضح واختلاسات مالية ضخمة وعدم قدرة الموظفين على التمكين الإداري بسبب وجود المليشيات المسلحة التي تفرض سيطرتها على مقر المؤسسة الوطنية للاستثمار. كما أقرت المؤسسة الوطنية للاستثمار في ليبيا بسحب فوائد الأموال المجمدة في بلجيكا والتصرف فيها دون علم ديوان المحاسبة الليبي أو مصرف ليبيا المركزي بهذا الأمر (الخميسي، 2016). ولقد أشار تقرير ديوان المحاسبة الليبي الصادر في عام 2019 أن هناك قصور في العدالة التنظيمية بشكل واضح حيث يتم تحميل مصاريف التأمين الصحي على مرتبات إدارة الموارد البشرية دون غيرها من الإدارات بالرغم من استفادة جميع الموظفين خلال عام 2018م، ولقد أشار تقرير ديوان المحاسبة الليبي الصادر في عام 2018 أن رئيس مجلس إدارة المؤسسة يجمع منصبه بمنصب المدير التنفيذي وهو ما يشير إلى عدم وجود عدالة تنظيمية ويؤدي إلى ضعف الاستقلالية وعدم القدرة على تحقيق التمكين الإداري من خلال المشاركة في السلطة والمسؤولية (تقرير ديوان المحاسبة، 2018). وأشارت دراسة الصويعي (2019) عن القيادة الأخلاقية دورها في تحقيق العدالة التنظيمية للعاملين بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي الليبية أن هناك غياب للعدالة التنظيمية بشكل واضح مما أثر سلباً على عدم وجود عدالة إجرائية أو عدالة تقييمية يمكن من خلالها حصول الموظفين على حقوقهم، وكذلك فقد أشارت الدراسة أن مستوى التعاون والتفاعل بين الزملاء داخل المؤسسة يتناقص بشكل كبير مما يشير إلى غياب العدالة التفاعلية، وكذلك فإن عدم توزيع الحوافز على أساس الكفاءة يسلط الضوء على تفاقم مشكلة العدالة التوزيعية. كما أشار الطبولي (2015) في دراسته عن الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية حيث أكدت الدراسة أن المؤسسات التعليمية الليبية تفتقر إلى الإحساس بالعدالة التنظيمية خاصة جامعة بنغازي، كما أن توزيع المكافآت على العديد من العاملين يتصف بعدم العدالة مما يعكس ضعف العدالة التنظيمية في المؤسسات التعليمية الليبية وخاصة بجامعة بنغازي الليبية.

أسئلة الدراسة

1. ما مقومات العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار؟
2. ما التحديات التي تواجه العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار؟
3. ما الفكر الإداري الإسلامي للعدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار؟

أهداف الدراسة

1. تبيان مقومات العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار؟
2. توضيح التحديات التي تواجه العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار؟
3. التعرف على الفكر الإداري الإسلامي للعدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار؟

أهمية الدراسة

تركز هذه الدراسة على الفكر الإسلامي للعدالة التنظيمية في المؤسسة الوطنية الليبية للإستثمار. تكشف الدراسة الحالية على المعايير والأساليب والسياسات التي يمكن استخدامها لتطوير تطبيق العدالة التنظيمية بالمؤسسة الليبية الوطنية للإستثمار. كما أن نتائج هذه الدراسة سوف تكون هامة ومفيدة للباحثين في مجال إدارة الأعمال بصفة عامة وسوف تكون ضرورية للعاملين في المؤسسة الوطنية الليبية للإستثمار. وكذلك تساهم النتائج التي تتحصل عليها الدراسة الحالية في إمكانية تعميم النتائج على كافة المؤسسات الليبية التي تعاني من تدني العدالة التنظيمية في المؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا.

حدود الدراسة

تبرز حدود الدراسة في تناول ثلاثة حدود من بينها الحدود المكانية والتي تقتصر المؤسسة الوطنية للإستثمار الليبية، ويرجع السبب في اختيار المؤسسة الوطنية للإستثمار الليبية هو التأكيد على أهمية تطوير اللوائح والقوانين الخاصة بالمؤسسة الوطنية للإستثمار الليبية. كما تغطي الحدود الزمانية من 2020 إلى 2022، ويرجع السبب الرئيسي في اختيار الفترة الزمنية هو اتاحة الفرصة لتعديل اللوائح والقوانين بالمؤسسات، وكذلك فإن الحدود الموضوعية تقتصر على دراسة العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا المقومات والتحديات، ويرجع السبب الرئيسي لاختيار الحدود الموضوعية هو التأكيد على أهمية تطوير العدالة التنظيمية والإقرار والعمل بها في اللوائح الخاصة بالمؤسسة الوطنية للإستثمار لما تحققه من نجاح في سوق الأعمال الليبي.

منهجية الدراسة

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للإستثمار: المقومات والتحديات. ويمكن القول أن المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الذي يقوم على وصف وتحليل الظاهرة محل الدراسة من أجل تفسيرها تفسيراً منطقياً بما يحقق أهداف الدراسة (بجاي، 2013). ويرجع السبب لاستخدام منهجية الدراسة هو تسليط الضوء على مقومات وتحديات العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للإستثمار في ليبيا.

الدراسات السابقة

استعرضت الدراسة العديد من الدراسات السابقة وخاصة الدراسات العربية والأجنبية من مجالات علمية محكمة ورسائل دكتوراة وماجستير حول العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي كما يلي:

1. دراسة العجمي، حمد عامر. (2021). الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على شركات النفط الكويتية، ورقة بحثية منشورة، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والإجتماع، العدد 65، إصدار مارس، دولة الكويت.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي بشركات النفط الكويتية. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني دور العدالة التنظيمية مما يؤثر سلباً على العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي. ولقد اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي بشركات النفط الكويتية. ولقد أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائية للدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي بشركات النفط الكويتية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في دراسة العدالة التنظيمية في كافة المؤسسات. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية والبيئة المبحوثة المؤسسة الوطنية للاستثمار في ليبيا.

2. دراسة رحيمة، بوشة واکرام، حاج، أحمد. (2020). التسبب التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة، ادرار، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية والإسلامية، قسم العلوم الإجتماعية، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على التسبب التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة. وتكمن مشكلة الدراسة في تفاقم التسبب التنظيمي مما أدى إلى تدهور العدالة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بإدرار في الجزائر. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على التسبب التنظيمي باعتباره أحد أبرز المؤثرات في العدالة التنظيمية. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل التسبب التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية بين التسبب التنظيمي والعدالة التنظيمية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة التعرف على العديد من العوامل التي تؤثر في العدالة التنظيمية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية إلا أنها تختلف عنها في تناول المتغير المستقل العدالة التنظيمية والبيئة المبحوثة المؤسسة الليبية الوطنية للاستثمار.

3. دراسة الصويحي، هند (2019). القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية دراسة حالة على العاملين بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثالث أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المنعقد في مدينة درنة في الفترة من 10 أغسطس 2019، ليبيا.

هدفت الدراسة إلى التعرف على القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي الليبية. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني القيادة الأخلاقية مما يؤثر سلباً على تحقيق العدالة التنظيمية بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي الليبية. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الدور البارز للقيادة الأخلاقية في تحقيق العدالة التنظيمية بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي في ليبيا. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل دور القيادة الأخلاقية في تحقيق العدالة التنظيمية بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي الليبية. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن القيادة الأخلاقية لها علاقة إحصائية مباشرة في تحقيق العدالة التنظيمية بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي الليبية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في تطبيق العدالة التنظيمية في المؤسسات الليبية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية. إلا أنها تختلف عنها في تناول المتغير المستقل العدالة التنظيمية حيث تناولت الدراسة الحالية المؤسسة الليبية الوطنية للاستثمار.

4. دراسة سعدون، عائشة ويجياوي، سمير. (2019). واقع ممارسة العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة الوحدة الإنتاجية التابعة لمؤسسة الدهن، البويرة، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بالوحدة الإنتاجية لمؤسسة الدهن. وتكمن مشكلة الدراسة في تدهور واقع ممارسة العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وخاصة في الوحدة الإنتاجية لمؤسسة الدهن. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على واقع ممارسة العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. ولقد اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بالوحدة الإنتاجية التابعة لمؤسسة الدهن. ولقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على ممارسة العدالة التنظيمية في كافة المؤسسات الاقتصادية والتجارية في الجزائر. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري لواقع ممارسة العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. إلا أنها تختلف عنها في تناول متغيرات الدراسة كما تختلف البيئة المبحوثة المؤسسة الليبية الوطنية للاستثمار.

5. دراسة بوخلخال، حواء. (2018). أثر العدالة التنظيمية على السلوك الإبداعي للعاملين دراسة حالة مؤسسات الإستشفائية، سليمان عميرات والأم والطفل بتقرات، رسالة ماجستير منشورة، قسم علوم التيسير، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية، ورقلة، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسات الإستشفائية خاصة بمؤسسة سليمان عميرات والأم والطفل بتقرات. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني العدالة التنظيمية مما أثر سلباً على السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسات الإستشفائية بمؤسسة سليمان عميرات والأم والطفل بتقرات. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على العدالة التنظيمية بالمؤسسات الطبية في الجزائر. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر العدالة التنظيمية على السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسات الإستشفائية خاصة بمؤسسة سليمان عميرات والأم والطفل بتقرات. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين العدالة التنظيمية والسلوك الإبداعي، ولقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تطبيق العدالة التنظيمية والتعرف على مدى تأثيرها على السلوك الإبداعي بكافة المؤسسات الصناعية والتجارية والاستثمارية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية والبيئة المحيطة بالمؤسسة الليبية الوطنية للاستثمار.

6. دراسة أحمد، ياسين (2018). أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية، ورقة بحثية منشورة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 2 (22)، 351-371.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني العدالة التنظيمية الأمر الذي يؤثر سلباً على فاعلية الأداء الوظيفي. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق فاعلية الأداء الوظيفي. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية بين العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي. ولقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تطبيق العدالة التنظيمية لتحسين فاعلية الأداء الوظيفي. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية إلا أنها تختلف عنها في تناول المتغير التابع التمكين الإداري والبيئة المحيطة بالمؤسسة الليبية الوطنية للاستثمار.

7. دراسة السليحات، سليم (2018). أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني العدالة التنظيمية مما أثر على الأداء الوظيفي، كما أن غياب الرضا الوظيفي قد أثر

سلباً على الأداء الوظيفي. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي ومدى تأثيرهم على الأداء الوظيفي. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن العدالة التنظيمية لها تأثير مباشر الأداء الوظيفي، كما أن الرضا الوظيفي له علاقة إحصائية غير مباشرة في العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي. ولقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تحقيق العدالة التنظيمية في العديد من المؤسسات. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية والبيئة المحيطة المؤسسة للبيئة الوطنية للاستثمار.

8. دراسة السرحان، فايز (2017). أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لموظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لموظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق. وتكمن مشكلة الدراسة في ضعف العدالة التنظيمية مما أثر سلباً على الأداء الوظيفي لموظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على العدالة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل على أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لموظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن العدالة التنظيمية لها تأثير مباشر على الأداء الوظيفي لموظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق. ولقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تطبيق العدالة التنظيمية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية والبيئة المحيطة المؤسسة للبيئة الوطنية للاستثمار.

9. دراسة الحرتسي، حياة سرير. (2017). التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد 6.

هدفت الدراسة إلى التعرف على التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وتكمن مشكلة الدراسة في ضعف الحرتسي، حياة سرير. (2017). التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه سلباً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك تأثير تفاعلي إيجابي بين العدالة والثقة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الصغيرة

والمتوسطة. ولقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في دراسة العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية واستخدام البيئة المحيطة بالمؤسسة الليبية الوطنية للاستثمار.

10. دراسة تواتي، سومية. (2017). العدالة التنظيمية ودورها في تنمية المورد البشري في المنظمة، مجلة التنمية والموارد البشرية، المجلد 7، العدد 1.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية ودورها في تنمية المورد البشري في المنظمة. وتكمن مشكلة الدراسة في تدني العدالة التنظيمية مما أثر سلباً على تنمية المورد البشري في المنظمة. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على العدالة التنظيمية وتعزيز دورها في تنمية المورد البشري في المنظمة. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل العدالة التنظيمية ودورها في تنمية المورد البشري في المنظمة. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن العدالة التنظيمية لها علاقة إحصائية بتنمية المورد البشري. ولقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تطوير العدالة التنظيمية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية، إلا أنها تختلف عنها في تناول المؤسسة الليبية الوطنية للاستثمار في البيئة المحيطة.

الإطار النظري للعدالة التنظيمية

مفهوم العدالة التنظيمية

اختلف العديد من العلماء حول تحديد مفهوم محدد وواضح للعدالة التنظيمية، حيث أشار العجمي (2021) هي الحالة التي يحصل فيها الموظفون داخل التنظيم الإداري على كافة حقوقهم بعد أداء واجباتهم التنظيمية خلال فترة زمنية معينة، وبالرغم من اتفاق الباحث مع العجمي (2021) إلا أن هذا المفهوم اقتصر على فكرة الحقوق والواجبات التنظيمية، الأمر الذي جعله يغفل العديد من الجوانب الأخرى التي يمكن أن تتم داخل التنظيم الإداري، أما الصويصي (2019) فقد أكد من خلال دراسته أن العدالة التنظيمية هي الشعور بالحصول على العدل والمساواة والإنصاف داخل المؤسسات بشكل عام، وبالرغم من اتفاق الباحث مع ما أشار إليه الصويصي (2019) إلا أن هذا المفهوم يتميز بأنه مفهوم عام يمكن استخدامه بشكل مبسط فقط، ويمكن القول أن الحرتسي (2017) قد أشار إلى أن مفهوم العدالة التنظيمية هي سلوكيات يمكن تطبيقها واكتسابها في المؤسسات نتيجة عدم التمييز والمساواة بين الموظفين بعضهم البعض، وبالرغم من اتفاق الباحث مع ما أشار إليه الحرتسي (2017) في أن مفهوم العدالة التنظيمية ينتج عنه سلوكيات نتيجة تحقيق المساواة، إلا أن هذا المفهوم لا يعبر عن العدالة التنظيمية بشكل كافي، حيث أشار إمام (2003) أن العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي تشير إلى حدوث الإنصاف وتحقيق العدل والمساواة بين كافة العاملين بمختلف طبقاتهم الإدارية، وبالرغم من اتفاق الباحث مع إمام (2003) إلا أن مفهوم العدالة في الفكر الإداري الإسلامي يعتبر أوسع من هذا المفهوم الذي يقتصر على تحقيق العدالة والإنصاف داخل التنظيم الإداري وأهم تحقيق

العدالة خارج التنظيم الإداري، كما أن السلمي (2014) قد أشار إلى أن العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي هي قيمة ومضمون تنظيمي كبير يمكن من خلالها التعرف على مدى التقدم في تحقيق العدالة والإنصاف بين الموظفين بعضهم البعض داخل التنظيم الإداري، كما أنها تعد ظاهرة تنظيمية وذلك لارتباطها بشعور العاملين بمدى تحقق العدالة والإنصاف في المؤسسة، مما يعطي شعوراً إيجابياً بضرورة تطوير القدرات والمهارات الفردية داخل العمل من أجل تحقيق صالح المؤسسة بشكل كبير والعكس صحيح في حالة عدم شعور الأفراد داخل التنظيم الإداري بالعدالة التنظيمية، ويتفق الباحث مع السلمي (2014) في أن العدالة التنظيمية تعتبر قيمة ومضمون ذو اعتبار داخل التنظيم الإداري، إلا أنه أغفل أن عدم الشعور بالعدالة قد يولد عدم الإطمئنان التنظيمي وقد ينتج عنه مشكلات إدارية كبيرة.

وبالتالي وبناء على ما تقدم فإن الباحث يرى أن العدالة التنظيمية هي قيمة ومضمون سلوكي كبير داخل التنظيم الإداري بحيث يتم تطبيقها واكتسابها داخل التنظيم الإداري وخارجه والتي تؤدي إلى شعور الفرد داخل التنظيم بحالة من الإنصاف بينه وبين زملائه بحيث ينتج عنها بعض ردود الأفعال الإيجابية من قبل الموظفين مثل تحسين الأداء الوظيفي ومحاولة تطوير الذات والإعتماد على المهارات الفردية والجماعية ومحاولة إثبات الذات مما يؤدي إلى زيادة الوثوق في المؤسسة وتحمل مصاعب العمل بشكل كبير، كما أنها تعد محصلة الإتفاق بين كافة الجهود المبذولة والعائد المتوقع منها خلال فترة زمنية معينة بما يحقق أهداف المؤسسة.

ويمكن القول أن مفهوم العدالة التنظيمية السابق يعتبر مفهوماً عاماً حيث يتصف بالعمومية ويمكن تعميمه على كافة المؤسسات، كما أن هذا المفهوم يتصف بالشمولية، حيث يمكن أن يشمل كافة الفئات الإدارية داخل التنظيم الإداري بشكل واضح، كما أنه يتصف بالخصوصية بحيث يمكن أن يختص به مؤسسة بحد ذاتها. وبالتالي فإنه يمكن للدراسة الإعتماد على هذا المفهوم بشكل كبير في هذه الدراسة، كما أن هذا المفهوم ينسجم مع فكرة العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي من حيث مردودها الإيجابي والسلبي على المؤسسة والأفراد داخل التنظيم.

أهمية العدالة التنظيمية

هناك العديد من الجوانب التي تعبر عن أهمية العدالة التنظيمية في الفكر الإداري التقليدي والفكر الإداري الإسلامي، وسوف نتناول أهمية العدالة التنظيمية من عدة جوانب من بينها مايلي:

1. تولى العدالة التنظيمية أهمية كبيرة بحقيقة التوزيع، حيث أن نظام الأجور والمكافآت والحوافز داخل المؤسسة يجب أن يكون قائماً على العدالة التنظيمية من جانب التوزيع ومن خلالها يمكن تقييم مستوى العدالة التنظيمية داخل المؤسسة بشكل واضح.

2. تؤدي العدالة التنظيمية دوراً كبيراً في تحقيق الثقة والسيطرة والتمكن من العديد إصدار العديد من القرارات الإدارية بشكل كبير.

3. تهتم العدالة التنظيمية بتحديد العقوبات وتحديد الإلتزامات الوظيفية في ضوءها وكيفية يمكن تحقيق هذه الأهداف وحل المشكلات التي تواجه الموظفين داخل التنظيم الإداري.
4. تقوم العدالة التنظيمية بكشف طبيعة الأجواء التنظيمية داخل المؤسسة والعمل على تنمية التصورات الإيجابية لدى العاملين بشكل صحيح.
5. تقوم العدالة التنظيمية بتنمية العلاقات التنظيمية الإنسانية والإجتماعية من خلال ما تعكسه من درجة التفاعل التنظيمي داخل المؤسسة.
6. تعكس العدالة التنظيمية مستويات السلوك داخل المؤسسة والتعبير عن مستوى الرضا عن الرؤساء والموظفين على السواء.
7. تقوم العدالة التنظيمية بإتاحة الفرصة لوظائف الإدارة بالعمل بشكل واضح وخاصة نظام المتابعة والجودة والمتابعة والرقابة وإتاحة الفرصة لتطبيق التغذية العكسية في المؤسسة.
8. تهتم العدالة التنظيمية بإعادة تصميم الأدوار الوظيفية وتحديد وتصحيح الإنحرافات من خلال إبراز ما تم إنجازه في المؤسسة من عمليات تنظيمية.
9. تعكس العدالة التنظيمية مدى النضج التنظيمي ومميزات المنظومة الأخلاقية والإجتماعية والدينية عند الأفراد بشكل واضح.
10. تحقق العدالة التنظيمية التوازن المنشود للعاملين في المؤسسة من خلال بروز السلوكيات الإدارية والإنسانية بشكل يساهم في تحقيق العدالة والإنصاف.
11. تقوم العدالة التنظيمية بتحديد ضوابط الأفعال من أجل ضبط السلوك الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة وتحقيق الأهداف التنظيمية والتفاعل المنشود بين الموظفين بعضهم البعض وبين المديرين والموظفين بشكل واضح.
12. تدعم العدالة التنظيمية تصورات الموظفين المشروعة وتوقعاتهم داخل التنظيم الإداري في ضوء تحديد الحاجات والرغبات المشروعة لكل فئة إدارية.

مقومات العدالة التنظيمية

هناك العديد من المقومات التي تتمتع بها العدالة التنظيمية في المؤسسة في الفكر الإداري التقليدي والفكر الإداري الإسلامي، ويمكن تسليط الضوء على هذه المقومات فيما يلي:

أولاً: المقومات الأخلاقية للعدالة التنظيمية

أكد إمام (2003) أن المقومات الأخلاقية للعدالة التنظيمية هي درجة من درجات اطمئنان الموظف وشعوره بالأمن الداخلي نتيجة المستوى الراقي والمتميز من الأخلاقيات وتطبيق القيم والثقافة والأساليب الحضارية المتبعة في المنظمة والإستقامة والشرف الأمانة المهنية والإخلاص بشكل كبير.

ثانياً: مقومات العدالة والمساواة

يعتبر هذا المبدأ من أهم مقومات العدالة التنظيمية، حيث أن المبدأ يفترض وجود عدالة في توزيع الأجور والمكافآت على العاملين، كما أن هذا المبدأ يفترض توزيع ساعات العمل بالتساوي بين العاملين بشكل كبير، وكذلك فإن الواجبات الوظيفية يجب أن تكون موزعة حسب الخبرة وحسب أعداد الموظفين في كل إدارة بشكل واضح.

ثالثاً: مقومات الدقة والتصحيح

أكد عرفة (2004) أن مقومات الدقة والتصحيح تعتبر من أهم المقومات التي تعتمد عليها المؤسسة بشكل كبير، حيث أن القرارات التي تصدر من القيادات الإدارية أو المديرين التنفيذيين لا بد أن تكون قرارات صحيحة ومبنية على أساس العديد من المعلومات الدقيقة التي لاخطأ فيها، أو تكون هذه المعلومات خاطئة ولكنها قابلة للتصحيح بشكل كبير.

رابعاً: مقومات الإلتزام والمشاركة

تعد مقومات الإلتزام والمشاركة هامة للغاية كونها تشير إلى تشارك العديد من الأطراف في المؤسسة في اتخاذ القرار بتحقيق العدالة التنظيمية بشكل كبير، كما أن الإلتزام يقوم على فكرة المعاملة الجادة والمنصفة والحصول على التقييم المستحق وفقاً للقوانين والمعايير المطبقة والمعمول بها داخل المؤسسة.

التحديات التي تواجه العدالة التنظيمية

تواجه العدالة التنظيمية العديد من التحديات من بينها ما يلي:

أولاً: صناعة قرارات إدارية غير صائبة

من المؤكد أن المؤسسات قد تقوم بإصدار العديد من القرارات الإدارية في غير محلها بشكل كبير، وذلك نتيجة وجود معلومات غير مكتملة، الأمر الذي تسبب في عدم وضوح العدالة التنظيمية بشكل واضح، الأمر الذي أدى إلى انخفاض جودة العمل في العديد من الأقسام داخل المؤسسة، كما أن هذه القرارات قد أدت تعميق الشعور بالظلم التنظيمي وعدم جدوى الحوار من أجل الحصول على مستحقاتهم المالية والإدارية بشكل واسع، وهو ما انعكس سلباً على عدم وجود رضا وظيفي.

ثانياً: تدني مستوى العدالة التنظيمية

من المؤكد أن انخفاض مستوى العدالة التنظيمية نتيجة انخفاض مستوى الولاء التنظيمي وعدم وجود رضا وظيفي بشكل كبير، حيث أن الموظفين يعانون من نقص الرضا الوظيفي نتيجة شعورهم بعدم العدالة التنظيمية وسوء التقييم وزيادة الإجراءات نتيجة الضغوط التي يتعرض لها الموظفين في العمل والتوتر المهني نتيجة قيام فئة من الموظفين بتحمل أعباء العمل دون غيرهم، وانخفاض الأجور والمرتبات بشكل ملحوظ، الأمر الذي يؤدي إلى تفاقم مشاعر الظلم لدى الموظفين

في المؤسسات العامة بشكل كبير، مما قد يدفع العديد من الموظفين إلى إحداث تخريباً متعمداً في وزيادة مستوى السرقة في أماكن العمل بشكل واضح.

ثالثاً: سوء التعامل

يعتبر سوء اختيار الموظفين من أهم التحديات التي تواجه العدالة التنظيمية بشكل كبير، كما أن عملية اختيار الموظفين قد ينتج لها اختيار موظفين من خلال الوساطة والمحسوبية، مما يؤدي إلى تدهور مستوى الإنتاجية في المؤسسة بشكل كبير، كما ينتج عن سوء التعامل بين الموظفين بعضهم البعض فقدان الثقة بين الموظفين والرؤساء والرغبة في ترك العمل نتيجة عدم حصول الموظفين على حقوقهم المادية والمعنوية، وكذلك نقص التعاون بين الزملاء وتحميل ففة من الموظفين أعباء العمل دون غيرهم، وحصول الموظفين الغير مؤهلين للعديد من التعويضات مع اهمال متعمد للموظفين الذين يتحملون المسؤوليات الكبيرة داخل المؤسسة.

رابعاً: انعدام الرضا الوظيفي

ينتج عن عدم وجود عدالة تنظيمية نتيجة عدم وجود رضا وظيفي نتيجة السياسات المقحفه داخل التنظيم الإداري، الأمر الذي ينتج عنه خفض كمية الأداء الوظيفي للعاملين وذلك كرد فعل طبيعي نتيجة الضغوط النفسية التي يتعرض لها الموظفين داخل العمل، مما يشير إلى عدم وجود ولاء تنظيمي وانخفاض الرضا الوظيفي بشكل كبير، كما أن نقص الرضا الوظيفي بسبب عدم الرضا عن الأجور أو عدد ساعات العمل القليلة مع المهام الوظيفية الكثيرة التي قد تسبب احتمال انسياق الموظفين وراء فكرة ترك العمل في المؤسسة نتيجة الظلم التي يتعرضون له بشكل كبير.

المنظور الإسلامي للعدالة التنظيمية

مما لاشك فيه أن المنظور الإسلامي للعدالة التنظيمية قد شدد بشكل كبير على إعطاء العاملين حقوقهم قبل أن يجف عرقهم، حيث أشارت السنة النبوية المطهرة أن منح العاملين حقوقهم هو واجب ديني مقدس، حيث يقول النبي ﷺ: يقول الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرّاً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه، ولم يعطه أجره (حديث صحيح)، ومن الحديث الشريف يمكن القول أن العدالة التنظيمية سوف تتحقق إذا كان هناك بدلاً وعطاءً، كما أن الحديث الشريف قد أثبت أن الله عز وجل قد أشار إلى أن الله سوف يحاسب الأفراد أو المؤسسات التي لاتقوم بمنح العاملين أجورهم التي تستقيم الحياة من خلالها، حيث أن العدالة هي القيمة العظمى التي تشتق من لفظ الجلالة العدل، وهو مبدأ ضروري لاستقامة الحياة يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (سورة المائدة، آية رقم 8)، حيث أشارت الآية الكريمة أن العدالة تتحقق من خلال محاربة

الظلم والظالمين، ومن خلال الشهادة لله بتحقيق العدل والمساواة والإنصاف، ولقد وصف الله عز وجل العدل بأنها مسار التقوي للناس، والعدالة التنظيمية يستقيم بها أحوال الناس وشؤونهم.

مناقشة النتائج

سوف تتم مناقشة النتائج وفقاً لأهداف الدراسة كما يلي:

الهدف الأول: تبيان مقومات العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار.

أوضحت النتائج أن من أبرز مقومات العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار زيادة مستوى الأخلاق والسلوكيات السائدة داخل المؤسسة يساعد بشكل كبير على تطبيق القيم الإجتماعية والدينية والأخلاقية وفقاً لهذا المفهوم، كما أن من خلال العدالة الأخلاقية التنظيمية يمكن تحديد درجة النضج لدى العاملين في المؤسسة وطريقة إدراكهم ومدى احترامهم للضوابط التنظيمية بشكل كبير، والتعرف على المهام الوظيفية الموكلة إليهم ودرجة التفاعل المطلوب في تكليف الموظفين للمزيد من المهام الإدارية أو التنظيمية. كما أن نتائج التحليل كشفت على أنه يجب تحقيق العدالة في توزيع ساعات العمل والأجور والمكافآت وغيرها من المهام الوظيفية، إلا أن الواقع الإداري قد أثبت أن المؤسسات العامة والحكومية لديها العديد من التجاوزات، حيث أن هناك عدم تحديد للمهام والمسؤوليات الوظيفية، الأمر الذي أدى إلى تحمل فئة من الموظفين الأعباء الوظيفية دون غيرهم من الموظفين داخل التنظيم الإداري الواحد. وكذلك فإن الدقة والتصحيح هي الأساس التي يمكن من خلاله تحقيق العدالة التنظيمية إلا أن المؤسسات العامة مازال لديها العديد من الثغرات، حيث أن الأعمال المتميزة للموظفين لا يمكن أن تظهر بأسمائهم حيث تظهر في الغالب بإسماء المديرين التنفيذيين، وهو ما يمثل أحد المشكلات التي تواجه المؤسسات العامة في الوقت الراهن. وكذلك فإن الدراسة قد كشفت عن تناول فكرة الإنصاف والإلتزام التنظيمي لاتخاذ القرار الملائم بالعدالة التنظيمية حيث تتسق مع الفكر الإداري بضرورة الترتيب والتنظيم والتنسيق قبل إجراء العدالة التنظيمية، إلا أن الواقع يفرض عدم إمكانية تشارك العديد من الفئات الإدارية في القرارات الإدارية وذلك لان المؤسسات العامة والحكومية مازالت تعمل تحت فكرة المركزية في اتخاذ القرار الإداري بشكل كبير، مما يحد من تطبيق مبدأ المشاركة بشكل واضح.

الهدف الثاني: توضيح التحديات التي تواجه العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار.

أوضحت نتائج التحليل أن هناك العديد من التحديات التي تواجه العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار ومن بين هذه التحديات أن الواقع الإداري قد أثبت أن المؤسسات العامة لا يمكن تجاوز أو تقسيم المسؤولية والمشاركة مع القيادات الإدارية العليا، حيث أنها تتمتع بقدر كبير من المركزية في اتخاذ القرارات الإدارية التي تحول دون قيام الموظفين باتخاذ مايلزم في العمل إلا من خلال القيادات الإدارية العليا. كما أن من بين أبرز

التحديات زيادة مستوى السرقة وانفتاح الموظفين على الممارسات والسلوكيات المرفوضة على مستوى المؤسسة وعلى مستوى الإدارة بشكل كبير، وكذلك فقد أدت القرارات الإدارية غير الصحيحة إلى زيادة السرقة والتخريب في أماكن العمل، الأمر الذي ازداد من تفشي هذه الظاهرة بشكل ملحوظ حتي أصبحت المؤسسات العامة تعاني من سوء معاملة الموظفين المتميزين الأمر الذي وصل في كثير من الأحيان إلى معاقبتهم ولفت نظرهم لمجرد محاولتهم الحصول على العدالة والمساواة والإنصاف فيما بينهم.

ولقد كشفت الدراسة أن العدالة التنظيمية تعكس تطبيق الفكر الإداري الإسلامي، حيث أن العدالة التنظيمية تعكس مستويات السلوكيات والقيم الإسلامية المطبقة في المؤسسة وخاصة في حال تطبيق المبادئ الأخلاقية الإسلامية، وكذلك فإن العدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي يمكنها أن تقوم بدور كبير في تقويم مشاعر الظلم التنظيمي في المؤسسات وذلك من أجل زيادة التعاون الوظيفي بين الموظفين بعضهم البعض ومن أجل إعادة الثقة بين الموظفين بعضهم البعض وتنمية ممارسة سلوكيات العدالة والإنصاف في الإسلام وإبراز قيمة ومضمون عدالة التعامل والتخفيف من ضغوط العمل ومحاولة إعادة النظر في إعادة التوزيع بشكل كبير من أجل تحقيق عدالة التعاملات بشكل كبير داخل المؤسسة.

الهدف الثالث: التعرف على الفكر الإداري الإسلامي للعدالة التنظيمية في الفكر الإداري الإسلامي بالمؤسسة الوطنية للاستثمار.

أوضحت نتائج التحليل أن الفكر الإداري الإسلامي قد أشار في تحقيق العدالة التنظيمية إلى أهمية إحياء الضمير البشري وإعطاء كل ذي حق حقه وأن الله عز وجل منع الطمع والتعدي على حقوق البلاد والعباد، كما أكدت نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة على ضرورة القناعة بما قسمه الله عز وجل وأن يكون الإنسان متوازناً إلى حد كبير بين الواجبات المفروضة عليه وبين الإمكانيات المتاحة وقدرات الأفراد، الأمر الذي يمنع أن يقوم المدير بتحميل الموظفين العديد من المسؤوليات أكبر من قدراتهم وطاقاتهم البشرية. ولقد قال الله تعالى في محكم التنزيل: **لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ** (سورة الحديد، آية رقم 25)، ولقد أوضحت الآية الكريمة أن الله أنزل الكتاب والعدل والميزان لينصف الناس ويتعلموا الإنصاف في كافة نواحي الحياة، ومن الجدير بالذكر أن الفكر الإداري الإسلامي يشير إلى عدة اعتبارات في تحقيق وتطبيق العدالة التنظيمية، من بينها أن العدل لا بد أن يظهر في سلوكيات الأفراد بشكل واضح، فالأفراد مطالبين بإظهار العدل في تعاملاتهم الفردية فضلاً عن تعاملاتهم داخل المؤسسة، ومن بين أبرز الأمثلة على ذلك عدم الغش والعدل بين الأولاد في المعاملة والعطية حتي وصل الأمر إلى ضرورة العدل بينهم في التقبيل والحب والحنان والمشاعر، حيث أشار الحديث الشريف عن ابن مسعود قال رسول الله ﷺ (من غشنا فليس

(منا) (حديث صحيح)، كما ورد في الحديث الشريف حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الْعَلَاءِ، وَأَحْمَدُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ، قَالَ حَدَّثَنَا طَلْقُ بْنُ عَنَّا، عَنْ شَرِيكِ، - قَالَ ابْنُ الْعَلَاءِ وَقَيْسٍ - عَنْ أَبِي حُصَيْنٍ، عَنْ أَبِي صَالِحٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ " أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ ائْتَمَنَكَ وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ (حديث صحيح)، ولقد دلت هذه الأحاديث أنه لا عذر في الفكر الإداري الإسلامي للموظفين الذين يقومون بخيانة أعمالهم بالرغم من التضييق عليهم بشكل كبير، أما الإعتبار الثاني هو أن العدل جزء من العدالة المطلوب توافرها في المجتمع، حيث أن العدل والعدالة والإنصاف والمساواة، حيث ورد في الحديث الشريف عن عبد الله بن عمرو قال: قال ﷺ: " إن المقسطين عند الله على منابر من نورٍ عن يمين الرحمن عز وجل وكلتا يديه يمينٌ، الذين يعدلون في حكمهم، وأهلبيهم، وَمَا وَلُوا (أخرجه مسلم).

التوصيات

أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من بينها ما يلي:

1. ضرورة التوسع في مفهوم العدالة التنظيمية التي أصبحت من ضرورات العمل داخل المؤسسات.
2. ضرورة اتخاذ العديد من الإجراءات التي من شأنها تطبيق العدالة التنظيمية ومن بينها المركزية في اتخاذ القرار والبيروقراطية والروتين.
3. أهمية وجود إجراءات عادلة منصفة لكافة الفئات الإدارية دون محاباة.
4. ضرورة المزج بين المنهج الكمي والمنهج النوعي في دراسة العدالة التنظيمية في المؤسسات.
5. العمل على تطوير اللوائح والقوانين والتعليمات بما يسمح من الإقرار بالعدالة التنظيمية في المؤسسات اللببية.
6. العمل على تحسين أساليب التعامل مع الموظفين واحترام مشاعر الموظفين داخل المؤسسات بشكل كبير.
7. إبراز دور الفكر الإداري الإسلامي في معالجة الأخطاء التي أدت إلى تدني العدالة التنظيمية في المؤسسات بشكل واضح.

قائمة المراجع والمصادر

القرآن الكريم

السنة النبوية المطهرة، مسند الإمام أحمد، المكتبة الإسلامية.

العجمي، حمد عامر. (2021). الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على شركات النفط الكويتية، ورقة بحثية منشورة، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والإجتماع، العدد 65، إصدار مارس، دولة الكويت

الصويحي، هند (2019). القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية دراسة حالة على العاملين بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثالث أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المنعقد في مدينة درنة في الفترة من 10 أغسطس 2019، ليبيا

السليحات، سليم (2018). أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن

السرхан، فايز (2017). أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لموظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن

الحرثسي، حياة سيرير. (2017). التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الإقتصادية، العدد 6

الأميري، عمر بهاء الدين. (1984). الإسلام وأزمة الحضارة الإنسانية المعاصرة. الدوحة، مؤسسة الشرق للنشر والترجمة

إمام، زكريا بشير. (2003). مفهوم العدالة بين الفكر الإسلامي والفكر الغربي، منشورات روائع مجدلوي

أحمد، ياسين (2018). أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية، ورقة بحثية منشورة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 2 (22)، 371-351.

بوخلخال، حواء. (2018). أثر العدالة التنظيمية على السلوك الإبداعي للعاملين دراسة حالة مؤسسات الإستشفائية، سليمان عميرات والأم والطفل بتقرات، رسالة ماجستير منشورة، قسم علوم التيسير، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية، ورقلة، الجزائر.

تواتي، سومية. (2017). العدالة التنظيمية ودورها في تنمية المورد البشري في المنظمة، مجلة التنمية والموارد البشرية، المجلد

7، العدد 1.

سعدون، عائشة ويحياوي، سمير. (2019). واقع ممارسة العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة

حالة الوحدة الإنتاجية التابعة لمؤسسة الدهن، البويرة، الجزائر.

رحيمة، بوشة واکرام، حاج، أحمد. (2020). التسبب التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية دراسة ميدانية بمديرية

الشباب والرياضة، ادرار، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية، قسم العلوم

الاجتماعية، الجزائر