

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

دراسة ميدانية لأساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي

مرباح ورقلة

من إعداد الطالبة: قصة راضية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/06/10

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر ب -جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/بوخلوة باديس
مشرفا.	(أستاذ محاضر أ-جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ رجم خالد
مناقشا.	(أستاذ محاضر أ -جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ حجاج عبد الرؤوف

السنة الجامعية: 2017-2018

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي

دراسة ميدانية لأساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي

مرباح ورقلة

من إعداد الطالبة: قصة راضية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/06/10

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر ب -جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/بوخلوة باديس
مشرفا.	(أستاذ محاضر أ-جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ رجم خالد
مناقشا.	(أستاذ محاضر أ -جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ حجاج عبد الرؤوف

السنة الجامعية: 2017-2018

إهداء

إلى من لا يمكن للكلمات

أن توفي حقهما

إلى من لا يمكن للأرقام

أن تحصي

فضائلهما

إلى والدي العزيزين أدامهما الله لي

إلى زوجي وسندي في هذه الحياة

إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله جميعا

إلى الأصدقاء والزلاء

إلى الأساتذة الكرام

إلى كل من سقط من قلبي سموا

أهدي ثمرة هذا العمل

مكسر و نقاش

" وما توفيقي إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب "

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة ووفقنا إلى انجاز هذا العمل المتواضع.

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل و في تذليل ما واجهني من صعوبات، و اخص بالذكر الأستاذ المشرف خالد رجم الذي لم يبخل عليا بتوجيهاته ونصائحه القيمة ولا يفوتني أن أشكر كل عمال وموظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة، وشملت عينة الدراسة (74) أستاذا من الكلية وتم استخدام المنهج الوصفي لدراسة الموضوع كما تم الاعتماد على مقابلة أجريت مع بعض الأساتذة من نفس عينة الدراسة وكذلك تم الاعتماد على أسلوب الملاحظة والاستبيان والمعالجة الإحصائية عن طريق برنامج spss نسخة 19، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية قوية بين العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي، وخلصت الدراسة كذلك أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعا والعدالة التنظيمية أخذت مستوى متوسط، وكذلك من نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة والخبرة بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير القسم.

الكلمات المفتاحية: عدالة تنظيمية، عدالة تعاملية، عدالة توزيعية، عدالة إجرائية، رضا وظيفي.

The summary:

This study aims to determine the impact of the regulatory justice on the job satisfaction regarding Mathematics and Material sciences teachers, the sample's study included (74) teachers from the faculty in which the descriptive approach have been used to study the object, it has also relayed on interviews with some teachers from the same sample and on the approaches of observation, survey and statistical treatment through SPSS program « version 19 ». In fact, the study has included to the impact existence of the regulatory justice on the job satisfaction and it has also included that job satisfaction level was high and the regulatory justice level was intermediate. In addition, the study's results has included that there was no statistical differences in the job satisfaction level attributable to grade and experience variables otherwise, there was statistical differences in the job satisfaction attributable to the class variable.

Key words: regulatory justice, dealing justice, procedural justice, distributive justice, job satisfaction.

قائمة المحتويات

مقدمة.....أ

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

- 1.....تمهيد
- 2.....المبحث الأول: الأدبيات النظرية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي
- 2.....المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العدالة التنظيمية
- 2.....الفرع الأول: مفهوم العدالة التنظيمية
- 3.....الفرع الثاني: أهمية العدالة التنظيمية
- 4.....الفرع الثالث: أنواع العدالة التنظيمية
- 6.....المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الرضا الوظيفي
- 6.....الفرع الأول: مفهوم الرضا الوظيفي:
- 7.....الفرع الثاني: أهمية لرضا الوظيفي
- 8.....الفرع الثالث: العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ومؤثراته
- 11.....المبحث الثاني: الدراسات السابقة
- 11.....المطلب الأول: الدراسات العربية
- 15.....المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.
- 15.....المطلب الثالث : نقد الدراسات السابقة
- 18.....خلاصة الفصل:

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لأثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي

- 20.....تمهيد
- 21.....المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
- 21.....المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

21.....	الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة
21.....	الفرع الثاني: متغيرات الدراسة
23.....	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
23.....	الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة
23.....	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
26.....	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
26.....	المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج
26.....	الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
28.....	الفرع الثاني : تحليل البيانات المتعلقة بالعدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي
42.....	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج
46.....	خلاصة الفصل
48.....	خاتمة
52.....	قائمة المصادر والمراجع

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)	24
2	ألفا كرونباخ لقياس معامل الثبات والصدق	25
3	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	26
4	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	26
5	توزيع أفراد العينة حسب متغير القسم	27
6	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة	28
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الأول للعدالة التنظيمية	29
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثاني للعدالة التنظيمية	30
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثالث للعدالة التنظيمية	31
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد العدالة التنظيمية	32
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الأول للرضا الوظيفي	33
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثاني للرضا الوظيفي	34
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثالث للرضا الوظيفي	35
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الرابع للرضا الوظيفي	36
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الخامس للرضا الوظيفي	37
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد السادس للرضا الوظيفي	38
17	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا الوظيفي	39
18	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA	40
19	يوضح العلاقات الارتباطية بين العدالة التنظيمية ككل والرضا الوظيفي معالم سيرمان للارتباط	41
20	يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي	41

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة	ج
2	مؤشرات الرضا الوظيفي	09
3	نموذج متغيرات الدراسة	22

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
1	إستمارة الاستبيان	55
2	أسئلة المقابلة	59
3	مخرجات تحليل الإستبيان باستخدام برنامج SPSS22	60

مقدمة

أ- توطئة:

تسعى المنظمات إلى تحسين مستواها من خلال الاهتمام بمواردها، ولعل أهم هذه الموارد المورد البشري الذي يعتبر نواة النجاح والسبيل الأمثل لتحقيق أهدافها، لذا وجب على المنظمات أن تهتم بهذا المورد من خلال دعمه وفهم سلوكه و توجيهه.

لذا خاض العديد من الباحثين في الكثير من المفاهيم الإدارية التي تمس العنصر البشري، ومن ضمنها العدالة التنظيمية وهي ظاهرة تنظيمية ومفهوم نسبي وذلك لأهمية الأثر الذي يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل. وتعد العدالة التنظيمية سلوكا تنظيميا تنبثق عليه العديد من المخرجات التنظيمية ومن بين هاته المخرجات الرضا الوظيفي هذا الأخير الذي يعد من بين أبرز المتغيرات التي تركز عليها المنظمات الناجحة ومن أبرز المنظمات التي يجب تسليط الضوء عليها الجامعات.

تعد الجامعة من أبرز المنظمات التي تكون المورد البشري و الأستاذ الجامعي له الدور الأساس في هذا التكوين، حيث أن الأستاذ الجامعي تعتربه العديد من العوائق التي تحول دون أداء مهامه الإدارية و العلمية مما أدى إلى خلق فجوة بين أهداف الجامعة و أهداف الأستاذ الجامعي، ولتضييق هذه الفجوة وجب علينا الوقوف عند بعض هذه المشاكل والبحث على مناخ تنظيمي جامعي ملائم، من خلال توفير قيم العدالة والنزاهة والحيادية والوصول إلى رضا الأستاذ الجامعي.

ب- إشكالية الدراسة:

على ضوء ما تقدم تتضح إشكالية الدراسة كالاتي:

هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها والرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة؟

ومن أجل التحكم في الإشكالية، تم تفكيك السؤال الرئيسي إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

1. ما هو مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها لدى أفراد عينة الدراسة؟

2. ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟

3. هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الأقسام، الرتبة، الخبرة) لدى أفراد عينة الدراسة؟

ت- **فرضيات الدراسة:** للإجابة على إشكالية الدراسة نطرح الفرضية التالية:

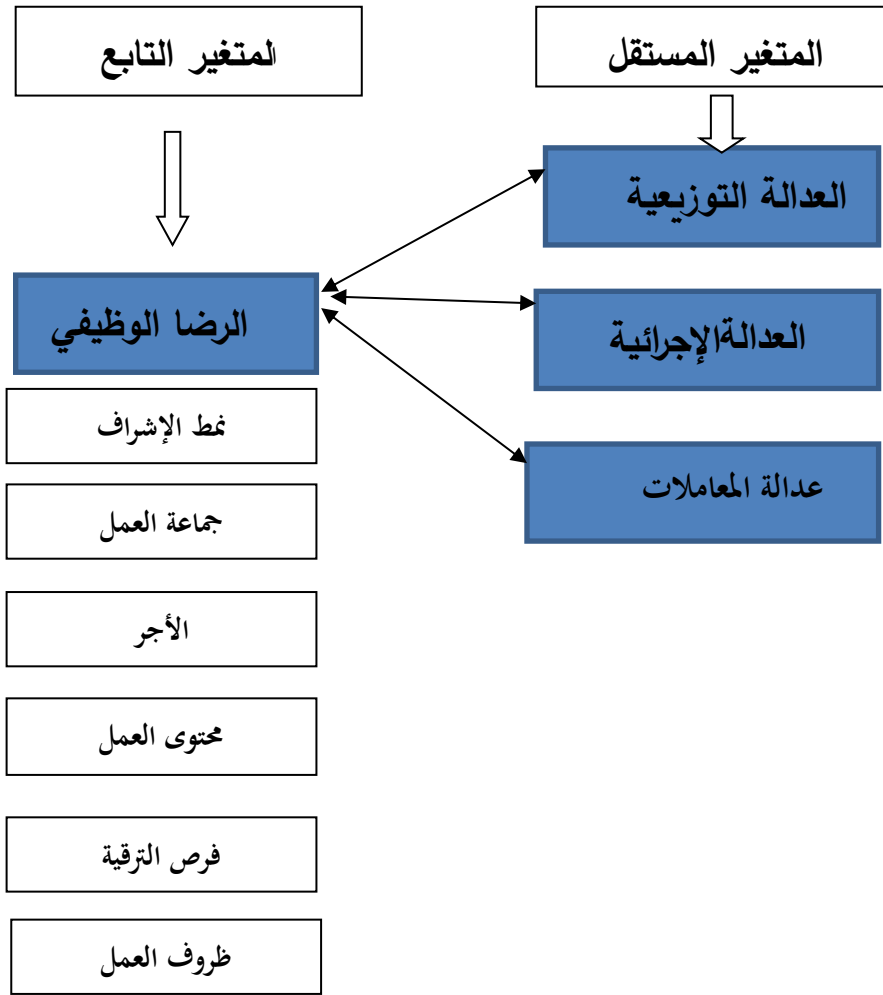
- يوجد علاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها و الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية الرياضيات و علوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

و للإجابة على أسئلة الدراسة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

1. مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها منخفض لدى أفراد عينة الدراسة.
2. مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى أفراد عينة الدراسة.
3. توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الأقسام، الرتبة، الخبرة) لدى عينة الدراسة.

ث- **نموذج الدراسة:**

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا النموذج التالي والذي يمثل دراسة علاقة العدالة التنظيمية بأبعادها وهي (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة المعاملات أو العدالة التفاعلية) بالرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبة.

ج- مبررات اختيار الموضوع:

- موضوع العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الموارد البشرية.
- الرغبة بالإلمام أكثر بهذا الموضوع الجدير بالدراسة.
- تحسيس الجامعات الجزائرية بضرورة الاهتمام بإدارة المورد البشري وتحقيق رضاه والبحث على مناخ تنظيمي ملائم ونخص هنا الأستاذ الجامعي.
- الميول الشخصي لدراسة هذا الموضوع.

ح- أهمية الدراسة:

- تبنق أهمية الدراسة من أهمية متغيرات الموضوع في حد ذاته والمتمثلة في العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي التي تعد من المواضيع الإدارية التي لها تأثير واضح ومردود نفسي على أداء العاملين.
- دراسة بعض السلوكيات التنظيمية داخل الكلية، ونأخذ العدالة التنظيمية كسلوك تنظيمي له الأثر الكبير على العديد من المتغيرات التنظيمية، كما تناوله الباحثون وندرس علاقته برضا الأستاذ الجامعي خاصة أن الأساتذة الإداريين (المسيرين) بالكلية ذوي تخصصات علمية بحتة بعيدة عن فن التسيير الإداري.
- إن الإجراءات الإدارية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي للأساتذة تحتاج المزيد من الاهتمام.
- الاستفادة من هذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على الرضا الوظيفي للأستاذ، ومساعدة الإدارة من أجل تطبيق عدالة تنظيمية تسيير في اتجاه سير رضا الأستاذ الجامعي، وتقليل الفجوة بين هدف الأستاذ وهدف الإدارة.

خ- أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- معرفة علاقة العدالة التنظيمية بالرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- معرفة مستوى الرضا الوظيفي باختلاف المتغيرات الوسيطة (الأقسام، الرتبة، الخبرة).

د- محددات الدراسة:

- المحددات المكانية: كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.
- المحددات البشرية: جميع أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- المحددات الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفترة الممتدة ما بين فيفري ومارس 2018.
- المحددات الموضوعية: اقتصرت الدراسة على العدالة التنظيمية، العدالة التعاملية، العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، الرضا الوظيفي، نمط الإشراف، جماعة العمل، الأجر، فرص الترقية، محتوى العمل، ظروف العمل.

ذ- منهج الدراسة والأدوات المستخدمة :

اعتمدت الدراسة علما لمنهج الوصفي الجزء النظري، واستخدام الإستبيان والمقابلة والملاحظة في الدراسة الميدانية.

ر- صعوبات الدراسة: وجدنا عدة صعوبات أثناء القيام بالدراسة من بينها:

- 1- الصعوبة في الوصول لكل الأساتذة لأن بعضهم كان في تربية وعدم تجاوبه إلكترونيا.
- 2- صعوبة استجابة بعض الأساتذة للإستبيان.

3- شكل الموضوع بالنسبة لبعض الأساتذة إخراجا على حد تعبيرهم لأنه تناول في بعض الفقرات عبارات عن المسؤولين.

ز- مرجعية الدراسة :

من أجل الوصول إلى معلومات الدراسة، إختارنا مجموعة من المراجع التي لها علاقة بموضوع الدراسة وتمثل طبيعة هذه المراجع في الكتب والمقالات العلمية الحديثة، بالإضافة إلى مذكرات ماجستير ودكتورا التي ساعدتنا كثيرا كمراجع للوصول إلى النتائج المرجوة من هذا البحث.

س- هيكل الدراسة :

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم الدراسة كماي لي:

الفصل الأول: يتمثل في الجانب النظري وقسم بدوره إلى مبحثين، إهتم المبحث الأول بدراسة العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في ثلاث مطالب كل على حدا، أما المبحث الثاني فاهتم ببعض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لأساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين الأول يتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة أما المبحث الثاني فكان عبارة عن النتائج المتوصل إليها ومناقشتها.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة

التنظيمية والرضا الوظيفي

تمهيد:

تعتبر العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية الحديثة و التي تدخل ضمن مفاهيم السلوك التنظيمي التي تمس العنصر البشري بشكل كبير في المنظمات، والتي تكتسي أهمية بالغة نظرا لأهميتها في المساهمة في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة معا، لذا جاء هذا الفصل لمعالجة الإطار النظري للدراسة والدراسات التطبيقية السابقة للمتغيرين، وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول يتمحور حول الأدبيات النظرية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، أما المبحث الثاني تم فيه عرض لمختلف الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

العدالة التنظيمية سلوك تنظيمي اهتم به الباحثون في العلوم الاجتماعية وعلوم التسيير لما لهذا الأخير من الأثر الكبير على سلوك الفرد داخل المنظمة مما يدعوا للتعرف بشكل جيد على حيثياته.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العدالة التنظيمية:

نتناول في هذا المطلب مفهوم العدالة التنظيمية وأهميتها و كذلك نتطرق إلى أنواعها أو أبعادها.

الفرع الأول: مفهوم العدالة التنظيمية

بدأ الاهتمام بمفهوم العدالة عندما قدم Admass نظريته المعروفة باسم نظرية العدالة، حيث افترضت هذه النظرية أنالعاملين يقارنون ما يحصلون عليه من عوائد مقارنة بما يحصل عليه زملائهم من عوائد وتحدث العدالة الداخلية عندما يتساوى العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد مع ما يحصل عليه الفرد من القيمة النسبية للوظيفة داخل المؤسسة. أما العدالة الخارجة فتتحقق عندما يتساوى العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد من أعمال مماثلة في منظمات أخرى مماثلة¹.

تعريف رقم (1): Cropanzano Moorman (Greenberg &) هي عبارة عن إدراك الأفراد لحالة الإنصاف والعدالة داخل المؤسسة²

تعريف رقم (2): صقر عاشور " هي اعتقاد الفرد بأنه يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين، أم اعدم العدالة فتعرف على أنها اعتقاد الفرد بأنه لا يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين"³.

تعريف رقم (3): حلیم غازي " هي الطريقة التي يحكم فيها الفرد على الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستوى الرسمي وغير الرسمي"⁴.

1- وليد حلیم غازي، دوافع واحتياجات العمل وأثرها على الرضا الوظيفي، ط: 1، الدار الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2011، ص 95.

2- أبو القاسم أخضر حمدي، أثر العدالة التنظيمية المدركة على الرضا الوظيفي، المجلد 11، العدد 3، المجلة الأردنية، 2015، ص 546.

3- أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، دط، بيروت. 1989، ص 158.

4- وليد حلیم غازي، مرجع سابق ص 95.

نستخلص من التعاريف السابقة أن العدالة التنظيمية هي " اعتقاد وإدراك الأفراد لدرجة الإنصاف والعدالة التي يتلقونها داخل التنظيم".

ويلاحظ أن للعدالة التنظيمية جوانب أساسية مشتركة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:¹

- تشير العدالة التنظيمية إلى المعاملة العادلة والمنصفة والأخلاقية للمرؤوسين.
- تعتبر العدالة التنظيمية من المفاهيم النسبية وتتحدد في ضوء عملية الإدراك.
- تشمل العدالة التنظيمية كافة جوانب الحياة التنظيمية.
- تبرز العدالة التنظيمية في إدراك المرؤوسين لمدى معاملتهم بصورة موضوعية خالية من التحيز.
- تشمل العدالة التنظيمية كل من الجانب الوظيفي والإنساني.

الفرع الثاني: أهمية العدالة التنظيمية

تبرز أهمية العدالة التنظيمية للمنظمات العامة والخاصة، في كونها عنصراً مهماً في بناء واستقرار وتطور المنظمة نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

وتتضح أهمية العدالة التنظيمية في النقاط التالية:²

- أن العدالة التنظيمية تبين حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وذلك من خلال العدالة التوزيعية.
- تحقق العدالة التنظيمية السيطرة الفعلية والتحكم في عملية اتخاذ القرارات، وتعتبر العدالة الإجرائية بعداً هاماً في هذا الجانب.
- تنعكس العدالة التنظيمية سلوكياً على حالات الرضا عند المرؤوسين تجاه الرؤساء، ونظم القرارات وعلى الالتزام التنظيمي.

كما أن للعدالة التنظيمية أهمية تتضح في النقاط الموالية أيضاً:³

1 شيخ سعيدة، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بجامعة البويرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجزائر، 2015، ص13.

2 الفهداوي فهمي والقطاونة نشأت، تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، ط 2، المجلة العربية للإدارة، عمان، الأردن، 2004، ص15.

3 سناء محمد عطا الداية، درجة ممارسة مديري مدارس للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، 2012، ص23.

- تكشف العدالة التنظيمية المناخ التنظيمي السائد في المنظمة، مما يظهر دور العدالة التعاملية.
- إن العدالة التنظيمية تظهر منظمة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند العاملين، وتحدد طرق التفاعل الأخلاقي والقيمي لدى أفراد المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة في المنظمة.
- إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة، بشكل يكفل جودة استدامة العملية التنظيمية والإنجازات عند أعضاء المنظمة.

الفرع الثالث: أنواع العدالة التنظيمية:

يمكن تقسيم العدالة التنظيمية إلى ثلاثة أبعاد أساسية و المتمثلة في عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات، حيث سنحاول من خلال هذا المطب التعرف على هذه الأبعاد:

أ - **عدالة التوزيع:** تعرف بأنها عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، كذلك عرفها (ADAMS) بأنها متعلقة بعدالة توزيع المكافآت مثل زيادة الأجر و الترقية، أي أن عدالة التوزيع تتعلق بالنتائج لما يحصل عليها الفرد من وظيفته¹.

يعكس مفهوم العدالة التوزيعية شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يتحصلون عليه من عوائد قد تكون على شكل أجور وترقية وحوافز مقابل جهودهم في العمل².

وقد حدد أرفان ثلاث قواعد للعدالة التوزيعية³:

1- **قاعدة الإنصاف:** وتقوم على أساس إعطاء المكافأة على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويضا أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي، وإذا حصل العكس فهذا يعني التجاوز على قاعدة الإنصاف.

2- **قاعدة النوعية:** وتعني هذه القاعدة بأن كل الأفراد وبغض النظر على خصائصهم الفردية (الجنس، العرق وغيرها) يجب أن يتساووا بفرص الحصول على المزايا و الخدمات التي تقدمها المنظمة، فمثلا عندما تقوم المنظمة

1 وليد حليم غازي، مرجع سابق، ص96.

2 محفوظ جودة، الأساسيات في الإدارة المعاصرة، ط1، عمان، الأردن، دار وائل للنشر، 2011، ص 242 عبد الباري درة.

3 شيخ سعيدة، مرجع سابق، ص20.

بتقديم الخدمات الصحية للعاملين فيها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل العاملين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجودا إذا حصل العكس فإن باقي العاملين سيشعرون بأنه هناك تجاوز على قاعدة النوعية.

3- **قاعدة الحاجة:** وتعني هذه القاعدة تقديم العامل ذو الحاجة الملحة على العمال الآخرين، فمثلا إذا أرادت المنظمة زيادة الأجور وكانت هنالك امرأة متزوجة ولديها أطفال، وأخرى غير متزوجة، فإن المرأة المتزوجة تقدم على الثانية وإذا حصل العكس فهناك تجاوز على قاعدة الحاجة.

ب- **العدالة الإجرائية:** تعرف على أنها مدى إحساس الموظف بان الإجراءات والعمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة (مثل سائل تحديد الأجور وسائل الترقية)، وتعني أيضا العدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل¹.

تتعلق العدالة الإجرائية بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحويل المدخلات إلى مخرجات ومحصلات نهائية يحصل عليها العاملون مما يمكننا من الحكم على القواعد و الإجراءات المطبقة في المؤسسة من حيث مدى نزاهتها و عدم تحيزها. كما عرفها آخرون بأنها "انعكاس مدى احساس العاملين بعدالة الاجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات".

كما أن عدالة الإجراءات "عبارة عن التصور الذهني لعدالة الاجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الافراد و إن كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، فإن العدالة الاجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات، وترتبط العدالة الاجرائية مع مدى وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء و المرؤوسين، فكلما كانت هناك ثقة متبادلة أكبر بينهم كلما شعر العاملون بعدالة الاجراءات بشكل أكبر².

ج- **العدالة التفاعلية:** توصل روبرت بيز من خلال دراساته و أبحاثه الى قناعة مفادها أن النموذج التقليدي الذي يقيس العدالة التنظيمية من خلال الإدراك الجماعي وتعلق بطبيعة المعاملة الشخصية المدركة من قبل العمال عند تطبيق القرارات عليهم في المنظمة. إن هذا البعد في العدالة التنظيمية يعكس رأي متلقي القرار عن المعاملة الشخصية التي يشعر بها عندما يقوم متخذ القرار بتطبيق القرارات عليه، فهي لا تمثل عدالة عوائد القرار ولا عدالة

1 عامر حسين العطوي أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، المجلد العاشر، العدد الأول، مجلة القادسية، القادسية، العراق، 2007، ص 20.

2 الداية سناء، مرجع سابق ص 27.

القرار نفسه، بل تتجلى في التفاعل بين متخذ القرار و متلقيه. كون تطبيق القرارات الإدارية يتطلب نوع من الاتصال بين صانع القرار ومتلقيه. وحسب موج و بايز فإن هذا التفاعل ربما يفسر لما يشعر العامل بعدم العدالة حتى عندما تكون القرارات و عوائدها عادلة. إن عدالة التعامل تعبر عن معتقدات أو أفكار الفرد بشأن جودة المعاملة التي يحصل عليها من صانع القرار، كما تعبر عن عدالة المعاملة التي يحظى بها العامل لدى تنفيذ الاجراءات الرسمية أو تفسيرها ففي كثير من المواقف تؤثر الطريقة التي يعامل بها العامل عند تنفيذ اجراء تنظيمي معين على إحساسه بالعدالة التنظيمية، لذا فإن عدالة التعامل تبرز وتتضح من خلال جودة العلاقات التفاعلية بين المدير و العامل، كالمعاملة التي يتلقاها العامل من قبل المدير أثناء عملية تقييم الأداء أو مقدار الاحترام ورفعة الخلق التي يبديها المدير عند اخبار العامل بالكيفية التي اتخذ بها القرار والأسس التي اتبعت في صناعته¹.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الرضا الوظيفي

قد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين فهو يرتبط بمشاعر الفرد التي غالبا يصعب تفسيرها لذا نعرض في هذا المطلب بعض المفاهيم المتعلقة برضا الفرد داخل المنظمة.

الفرع الأول: مفهوم الرضا الوظيفي:

نعرض هي هذا الفرع المفهوم اللغوي ثم الإصطلاحي للرضا الوظيفي:

1- لغة: يشار إلى الرضا في اللغة بأنه ضد السخط. وفي اللغة الانجليزية يعرف بأنه التعويض أو التحسن أو الإشباع لرغبة أو حاجة، كما يشار إلى الحاجة أو الكيفية التي تشبع الكائن فهو مصدر ووسيلة لتحقيق الرغبة. وفي قاموس العلوم السلوكية يشار إلى الرضا بأنه عبارة عن حالة السرور لدى الكائن عندما يتحقق الهدف والميل لديه.

ولهذا فالرضا الوظيفي يتحدد من مجموعة من المؤشرات كالرضا عن الأجر والرضا عن طبيعة العمل وعن العلاقة بين العامل وزملائه².

حياة الذهبي، العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة أدرار، الجزائر، ص591.

2 فايزة محمد رجب بمنسي، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الإجتماعية، ط1، الأسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2011، ص، 39، 40.

2-إصطلاحاً: يعرف على أنه "الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح و السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والانتماء للعمل ومع العوامل و المؤثرات البيئية الداخلية و الخارجية ذات العلاقة".

وفي تعريف آخر "الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها"¹.

وفي تعريف آخر يشير الرضا الوظيفي إلى "مجموعة من اتجاهات (ميلول مستقرة إلى حد كبير) الفرد ناحية عملها هو تعبير عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل، وبالتالي فهو يشير إلى مجموعة من المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها العامل نحو عمله"².

يبين هذا التعريف أن الرضا الوظيفي هو حالة نفسية تتمثل في مشاعر الارتياح والسعادة نحو العمل، إلا أن هذه الحالة النفسية تتميز بالاستقرار النسبي، وذلك لما تحدثه التغيرات في ظروف العمل على هذه الحالة النفسية، مثل الصراعات والحوادث

ويعرف الرضا الوظيفي على أنه "ي عكس مستويا لا تزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقيا لوظيفي والنم والمهني"³.

ويمكن تلخيص التعاريف السابقة على أن "الرضا الوظيفي عبارة عن المشاعر السلبية أو الإيجابية التي يكونها الفرد نحو عمله نتيجة لتأثره بعدة عوامل نذكر منها: الراتب أو الأجر، الترقية في العمل، العلاقة مع العاملين، ظروف العمل، الأمن، السلامة و الاستقرار".

الفرع الثاني: أهمية الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية لذاتظهر أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمنظمة فيما يلي:

1. محمد موسى أحمد، إدارة الأفراد بين النظرية والتطبيق، ط1، الاسكندرية، مكتبة الوفاء القانونية، 2014، ص78، 77.

2. رجم خالد، اثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، مذكرة ماجستير، (غير منشورة) جامعة قاصدي مرياح، ورقلة الجزائر، 2012 ص84.

3. ايناس فؤاد نواوي فلمبان، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة السعودية، 2008، ص172.

- تخفيض تكاليف حوادث وإصابات العمل، حيث أن العامل الراضي يكون أكثر تركيزاً في أدائه لعمله وبالتالي يقل معدل إصاباته وتعرضه للحوادث أثناء العمل.
- تخفيض تكاليف ترك العمل، حيث أن شعور الفرد بالرضا الوظيفي يزيد من استقراره في عمله وعدم تفكيره في تغييره، أي أن الرضا الوظيفي يقلل من معدلات ترك العمل.¹
- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.²

الفرع الثالث: العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ومؤثراته

نتناول في هذا الفرع العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ومؤثراته أو أبعاده.

أولاً- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي: تتعدد العوامل المؤثرة في الرضا للأفراد، حيث يمكن تقسيم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي حسب مصدرها إلى قسمين:

1. العوامل التنظيمية: ويقصد بها سياسة المنظمة والعوامل المتعلقة بعمل المنظمة وتشمل ما يلي:³

- **الحوافز:** وهي جميع الحوافز المادية والمعنوية التي توفرها المنظمة لتحقيق درجات الرضا والاشباع لعمالها وفق ما قدموه من جهد في تأدية الأعمال المكلفين بها وتشمل (الأجر، المكافآت التشجيعية و الترقية).
- **نمط الإشراف:** معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال أكدت على وجود علاقة وطيدة بين نمط الإشراف ورضا العاملين، وأن معاملة المشرف المباشر اليومية لهم لها تأثير كبير على رضاهم، حيث يرى (Fillippo) أن عدم وجود الإشراف الجيد يؤدي إلى زيادة الاستياء وليس عدم الرضا.

1 محمد موسى أحمد، إدارة الأفراد بين النظرية والتطبيق، ط1، الاسكندرية، مكتبة الوفاء القانونية، 2014، ص77.

2 شيخ سعيدة، مرجع سابق، ص62.

3 الطيبها محمد، اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، 2008، ص50.

- **قيم وأهداف المنظمة:** كلما شعر العامل بأنه يعمل من أجل أهداف ذات قيمة أو نفع بالنسبة للمجتمع كان لذلك أثر لا يمكن إنكاره على الرضا الوظيفي لأنه يعمل من أجل شيء يستحق الجهد.

- **ظروف العمل المادية:** أثبتت تجارب (التون مايو وهاوثورن) بأن للمحيط المادي تأثير على سلوك العامل وتمثل هذه العوامل بالحرارة والتهوية والنظافة ووسائل العمل.

- **التدوير الوظيفي:** يقصد بالتدوير الوظيفي تحريك العامل باستمرار أو بشكل منتظم من وظيفة لأخرى يستخدم لغرض التدريب في أكثر الاحيان، كما يفترض زيادة عدد ونوع المهام التي يقوم بها العامل في مجال عمله، لأنها تؤدي إلى تقليل الروتين وبالتالي تقليل ساعات الفراغ لديهم، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي.

2. **العوامل الذاتية:** وهي العوامل التي تنبثق من شخصية الفرد نفسه وتمثل كالآتي:

حاجات الفرد المادية والمعنوية، مدى اتفاق العمل مع قيم الفرد، الشعور باحترام الذات، ظروف العامل ومستواه الاجتماعي كما تدخل ضمن هذه العوامل (العمر، الجنس، المستوى التعليمي والذكاء)¹.

ثانياً - **مؤشرات الرضا الوظيفي:** يمكن ملاحظة سلوك الرضا الوظيفي للأفراد داخل المنظمات من خلال عدة مؤشرات يمكن تلخيصها من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 02 - مؤشرات الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى الوظيفة + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ظروف العمل

- **الرضا عن الوظيفة:** تساهم كفاءة عملية التوظيف والتعيين من خلال وضع الفرد في الوظيفة المناسبة وقدراته وتطلعاته في خلق رضا الفرد عن الوظيفة، حيث يوفر له فرص لاستغلال قدراته الذهنية و زيادة مهاراته إشباع حاجاته في تحقيق الذات إلى جانب الحاجات الاجتماعية، لذا يجب أن توافق الوظيفة بكل ما تحتويه من مسؤوليات وصلاحيات لقدرات وميولات الفرد.

1 احمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 140.

- **الرضا عن الأجر** : يمثل الأجر عنصر رئيسي من حيث تأثيره على رضا العامل، إذ يعتبر الأساس لتقييم أدائهم، لهذا على المؤسسة أن تتبنى سياسة أجور عادلة و محفزة في نفس الوقت من خلال تقييمها للوظائف وتحديد المهام والمسؤوليات لكل عامل فيها، الشيء الذي يسمح بتحديد الأجر المناسب لها مما يجعله راضي عن وظيفته و هو ينعكس على أدائه.

- **الرضا عن الترقية**: وتعتبر الترقية من أهم الحوافز التي يسعى الأفراد الحصول عليها، لذا توجب على المؤسسة بناء نظام موضوعي و عادل للترقية بناء على أدائه، تحقق درجة عالية من رضائه عن عمله. فالفرد الذي يسعى إلى تحقيق الذات يطمح دائما إلى الترقى و شغل مناصب عمل أعلى من تلك التي يشغلها، مما يتيح له تحمل مسؤوليات أكبر و إبراز مؤهلاته أكثر.

- **الرضا عن الإشراف** : إن أهم الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها هي حب الذات، أي أن يشعر بالتقدير و الاحترام في وظيفته، لذا فإن نمط الإشراف يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على رضائه تجاهها، فالمشرف الذي يمنح له الحرية في العمل و يشاركه في اتخاذ القرارات الخاصة به، يتعرف على مشكلاته و يساعده على حلها يعترف بتفوقه وتحقيقه لإنجازاته، يكون له تأثير في شعوره بالرضا عن عمله، على عكس المشرف الذي لا يهتم بالعلاقات الإنسانية مع مرؤوسيه، يعمل كمراقب لهم وكل اهتمامه هو زيادة الإنتاج.

- **الرضا عن جماعة العمل** : إن العامل يعمل في إطار جماعة من العمال يشتركون لإنجاز عمل أو مهمة معينة يحاول أن يحس بدوره و كيانه فيها، لذا كلما استطاع تحقيق ذاته واعترف بالغير بأهميته و الأعمال التي يؤديها لها كلما أحس بانتمائه إليها وشعوره بالرضا، كما أن الاحتكاك بالجماعة يمكنه من اكتساب مهارات و سلوكيات جديدة.

- **الرضا عن ظروف العمل**: أي رضا العامل عن الظروف التي تحيط به أثناء قيامه بعمله والتي تؤثر على قدراته الجسمية والذهنية كالدخان، الحرارة ، الضوضاء، الأتربة... فكلما كانت هذه الظروف مهيأة و جيدة للعمل كانت تحفيزا للعامل على زيادة إنتاجيته، لشعوره أن المؤسسة تهتم به وبأوضاعه.

بالإضافة إلى العوامل السابقة التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعامل هناك الاتصال، فالاتصال هو وسيلة لتبادل المعلومات بين الإدارة والعاملين، فمن خلاله يتمكن العامل من الإطلاع على سياسات وقرارات وأهداف المؤسسة، كما تتمكن الإدارة من التعرف على احتياجاتهم وأراءهم، الشيء الذي يشعرهم بأنهم محل اهتمام الإدارة، مما يرفع من روحهم المعنوية ويزيد من درجة رضائهم عن عملهم.

فالرضا عن العمل يخلق تغذية عكسية، تتمثل في زيادة دافعية الفرد نتيجة لقيمة العوائد التي يتوقع الحصول عليها من العمل بحكم خبرته، هذه الدافعية التي تعزز الجهد المبذول نتيجة لإدراكه بأن هناك علاقة بين الجهد الذي سوف يبذله والعوائد التي يطمح إلى تحقيقها، وبفضل الجهد والقدرة التي يمتلكها، يقوم بتحقيق أداء أو إنجاز معين، أما الرضا فيتحدد من خلال العوائد (الإشباع) الذي يحصل عليه من هذا الأداء وتقديره لمدى عدالة هذه العوائد وبأنها تمنح على أساس الأداء المحقق.¹

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

نتناول في هذا المبحث الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت متغيري الدراسة معا أو متغير واحد على الأقل.

المطلب الأول: الدراسات العربية

1- دراسة (أبو القاسم الأخضر حمدي) بعنوان أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط 2015.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية المدركة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط. وقد اشتملت عينة الدراسة على 53 أستاذا من الكلية، واعتمد الباحث من خلالها على التحليل الإحصائي الوصفي مستخدما أداة الاستبيان وقد توصل الباحث إلى جملة من النتائج أهمها: انخفاض معدّل العدالة الإجرائية مقارنة بالعدالة التوزيعية والتفاعلية، وتسجيل معدل منخفض للرضا الوظيفي لدى الأساتذة خاصة في الأبعاد المتعلقة بالرضا عن الإجراءات أما في ما يخص أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي، فقد تم الوصول إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي للأساتذة، بينما سجل وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي؛ في حين توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي حسب متغيرات: الجنس والرتبة والأقدمية والقسم.

1 خالد رجم، مرجع سابق، ص 86

2- دراسة (شيخ سعيدة) بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية للدهن بالبويرة 2015:

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية العدالة التنظيمية ومدى مساهمتها في تحقيق رضا العاملين داخل المنظمة وقد تم حصر العينة ب 75 مفردة تم اختيارها عشوائيا من كل الأصناف الوظيفية بالمؤسسة. وقد اعتمدت الباحثة على التحليل الإحصائي الوصفي وتحديد الانحدار الخطي البسيط ومعامل الارتباط وقد توصلت الباحثة إلى جملة من النتائج: مستوى العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية للدهن كان منخفضا، وأنه هناك علاقة طردية بين هاتين المتغيرين.

3- دراسة (سمية شقيدل) بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط 2015:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مديرية توزيع الكهرباء والغاز في ولاية الأغواط، بالإضافة إلى التعرف على دلالة الفروق بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث تكونت العينة من 125 عامل من مقاطعة الأغواط اختيرت بطريقة عشوائية اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي مستخدم أداة الاستبيان، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لعينة لدراسة متوسط والالتزام التنظيمي كان مرتفع.

- كما بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث. كما توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي تعزى لمتغيرا لأقدمية لصالح (1 - 5 سنوات) في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية. ومن 5 إلى 10 إلى سنوات في مستوى الالتزام التنظيمي، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمية لدى عينة لدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

4- دراسة (حياة الذهبي) بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بوحدة البحث في الطاقات المتجددة في الوسط الصحراوي بأدرار 2014:

هدفت الدراسة إلى البحث على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من ميدان الدراسة عن طريق إجراء مسح شامل للعمال البالغ عددهم 74 عاملاً وقد توصلت الدراسة إلى: عدم وجود علاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية.

5- دراسة (زرفاوي أمال) أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية في مؤسسة الكوابل بسكرة 2014:

هدفت الدراسة إلى البحث على تحليل العلاقة التي تربط بين عناصر الصراع التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي واعتمدت الباحثة على عينة تمثيلية قصدية لمجتمع الدراسة والتي حددتها بنسبة 10 بالمئة من كل مديرية. واعتمدت الباحثة في هاته الدراسة على المنهج الوصفي مستخدمة أداة الاستبيان. وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية أن العلاقات غير الرسمية داخل هذه المؤسسة تسبب العديد من الصرعات وهذا يؤثر بشكل واضح على رضا العمال ويؤدي إلى ظهور مشكل اتتنظيمية داخلها كدوران العمل والتغيب وانخفاض في معدلات الأداء.

6- دراسة (سناء محمد عطا الداية) درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين 2012:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وكذلك كبيان أثر المتغيرات (النوع، المؤهل العلمي سنوات الخدمة) على متوسطات تقديرات المعلمين للعلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة للعام 2011-2012 والبالغ عددهم 7363 معلم ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية من 477 معلماً ومعلمة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي مستخدمة استبيانين، وتوصلت الدراسة إلى :

- وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات
- تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة للعدالة التنظيمية ومتوسط تقديرات همل لرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم.
- 7- دراسة (عيساوي وهيبه) أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية تراي بوجمة بيشار 2012:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية من خلال تأثير الجوانب الثلاث للثقافة التنظيمية على رضا الموارد البشرية أي الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية تراي بوجمة بيشار، وتكون مجتمع الدراسة من 239 شبه طبيًا عينة الدراسة فهي 60 فرد، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي مستخدمة أداة الملاحظة و الاستبيان لجمع المعلومات وتوصلت النتائج إلى أنه هناك تأثير للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي إضافة إلى ارتفاع قيمة معامل الارتباط بينهما.

- 8- دراسة (حمد بن سلمان البدرابي) إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية دراسة ميدانية للعاملين بالفتيش الأمني بالمطارات السعودية الدولية 2010:

تهدف الدراسة إلى معرفة علاقة أدراك أعضاء فرق التفتيش الأمني بالمطارات السعودية للعدالة التنظيمية والشعور بالثقة لديهم وشمل مجتمع الدراسة (1000) مفتش ومفتشة وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية تتكون من 305 مفردة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وقد توصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباطية جوهرية طردية بين ادراك العاملين للعدالة التنظيمية والثقة لديهم.

- 9- دراسة (بندر كريم أبو تايه) أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية بالأردن 2012:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، واختار الباحث عينة تتكون من 326 مستجيب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الميداني حيث تم استخدام أداة الاستبيان لجمع بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها وفرضياتها. وقد توصل

الباحث إلى أن إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية بجميع أبعادها جاء فوق المتوسط، وارتفاع سلوك المواطنة بجميع أبعادها لدى عينة الدراسة، لقد بينت نتائج الدراسة أن:

- هنا كأثر إيجابي لإدراك الموظفين للعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية وعلى جميع أبعادها.
- كما بينت النتائج أن إحساس العاملين بالعدالة الإجرائية له الدور الأكبر في التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية مقارنة معاً لأبعاد الأخرى للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية والعدالة التعاملية).

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.

(AhronTziner and Lior Oren)(CorporateSocialResponsibilit Organizational Justice and Job Satisfaction: How do They Interrelate, if at All?)2011:

هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن العلاقة الموجودة بين المسؤولية الاجتماعية لمؤسستين مع الرضا الوظيفي باعتبار العدالة التنظيمية كم تغير وسيط، ودرست أهم الفروق الموجودة في متغير المسؤولية الاجتماعية بين مؤسستين؛ وقد شملت عينة الدراسة 101 فرداً من مؤسستين، واستخدم الباحثان من خلالها على أداة الاستبيان، وقد توصلنا للنتائج التالية، وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لديهم، ووجود علاقة إيجابية كذلك بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي باعتبار المتغير الوسيط المتمثل في العدالة التنظيمية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤسستين في متوسطات المسؤولية الاجتماعية.

المطلب الثالث : نقد الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة سالفه الذكر أنها تعددت من حيث التشابه والاختلاف، فنجد تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات الأخرى، حيث أن أغلبها اعتمدت على المنهج الوصفي، وأداة جمع المعلومات والأساليب الإحصائية كالمتوسط الحسابي، ألفا كرونباخ و تحليل التباين الأحادي، أما من ناحية الاختلاف نجد أنها طبيعية وهذا راجع إلى الهدف التي تسعى إليها الدراسات حيث نجد أن:

دراسة (أبو القاسم الأخضر حمدي) بعنوان أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، تشابهت دراستي مع هذه الدراسة في المتغيرين وكذلك المنهج و الأدوات واختلفت في الاطار الزمني وحجم العينة والنتائج.

أما (دراسة الشيخ سعيدة) بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين، نفس المتغيرين مع استخدام نفس المنهج الأدوات، ولكن دراستي أجريت على قطاع مختلف وهو قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وكذلك طريقة اختيار العينة ففي هذه الدراسة اختارت عينة عشوائية من كل الأصناف الوظيفية أما دراستي طريقة المسح الشامل لكل أساتذة الكلية وكذلك اختلفت في نتائج الدراسة.

ودراسة سناء محمد عطا الداية، درجة ممارسة مديري مدارس للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين تشابهت مع دراستي، حيث تناولت نفس المتغيرين والأدوات والمنهج واختلفت في العينة العشوائية الطبقية والنتائج.

دراسة سمية شقيدل، بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، فتشابهت مع دراستي في المتغير الأول وكذلك المنهج و الأدوات واختلفت في المتغير الثاني وكذلك طريقة اختيار العينة.

أما دراسة حياة الذهبي بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية، تشابهت مع دراستي في المتغير الأول والمنهج و الأدوات وكذلك طريقة المسح الشامل لاختيار العينة، واختلفت في المتغير الثاني والإطار الزمني.

فيما تناولت دراسة (زرفاوي أمال) أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي تشابهت مع دراستي في المتغير الثاني وكذلك منهج الدراسة وأداة الاستبيان، واختلفت مع دراستي في المتغير الثاني وطريقة اختيار العينة حيث اختارت عينة عشوائية قصدية.

أما دراسة عيساوي وهيبية، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي: تشابهت مع دراستي في المتغير الثاني ومنهج الدراسة، واختلفت في المتغير الأول وكذلك الأدوات فقد استعملت أداتين وهما الاستبيان و الملاحظة.

ودراسة (محمد بن سلمان البدر اوي) إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة لدى العاملين: تشابهت مع دراستي في المتغير الأول و المنهج و أداة الاستبيان، واختلفت في المتغير الثاني وطريقة اختيار العينة وهي العشوائية الطبقية.

دراسة بندر كريم أبو تايه أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية: تشابهت مع دراستي في المتغير الأول و المنهج و أداة الاستبيان، واختلفت في المتغير الثاني.

بينما دراسة،

(AhronTziner and Lior Oren)CorporateSocial Responsibility·Organizational Justice and Job Satisfaction

تشابهت مع دراستي في المنهج والأدوات واختلفت معها في أنها استخدمت العدالة التنظيمية كمتغير وسيط لدراسة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و الرضا الوظيفي .

خلاصة الفصل:

تتجلى أهمية هذا الفصل في أنه يحاول إعطاء نظرة شاملة عن العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وأهم الأبعاد المرتبطة بهاذين المفهومين، ومختلف الدراسات السابقة التي تناولت أحد المتغيرين أو كلاهما وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد ثلاث أنواع للعدالة التنظيمية هي: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية.
- للرضا الوظيفي عدة مؤشرات نتناول منها الرضا عن الأجر، الرضا عن محتوى الوظيفة، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن الإشراف، الرضا عن جماعة العمل، الرضا عن ظروف العمل.

ولعل هاذين المفهومين، العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي جديرين بالدراسة لما لهما من الأثر الكبير على سلوك الفرد داخل المنظمة. ومن أجل معرفة الأثر الذي تحدثه العدالة التنظيمية على رضا العاملين داخل المنظمة سوف نجري في الفصل الثاني دراسة ميدانية على أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة لمعرفة أثر العدالة التنظيمية على رضا الأستاذ الجامعي بالكلية.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية للعدالة التنظيمية
و علاقتها بالرضا الوظيفي

تمهيد :

بعد التطرق إلى العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي من الجانب النظري ، يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية التي أجريت على أساتذة كلية الرياضيات و علوم المادة وبالتالي سيتم في هذا الفصل تحديد مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها و كذا تحديد الأدوات اللازمة لجمع المعلومات التي تتوافق مع موضوع الدراسة و بين الأساليب الإحصائية التي استخدمناها في تحليل البيانات، و من ثم التوصل إلى النتائج و تحليلها و تفسيرها.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

نتناول في هذا المبحث تحديد الطريقة والأدوات المستعملة و المساعدة المناسبة لدراستنا الميدانية وفقا لطبيعة دراستنا.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

يحتوي هذا المطلب على فرعين الأول يتناول تحديد مجتمع وعينة الدراسة و الثاني يتناول متغيرات الدراسة.

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً- مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة والبالغ عددهم 96، واختيرت العينة بطريقة المسح الشامل. حيث تم توزيع أداة جمع البيانات على كافة أفراد مجتمع الدراسة و قد تم استرجاع 78 استبيان أي بنسبة تقدر بـ (77.08%) و تم إهمال أربعة استبيانات التي كانت غير صالحة كما تم إجراء المقابلة مع ثلاثة أساتذة من نفس الكلية التي أجريت فيها الدراسة الحالية.

توزيع الاستبيان: تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة ابتداء من أواخر شهر فيفري إلى غاية نهاية شهر مارس 2018 و اعتمدنا على طرق في التوزيع متكاملة فيما بينها، وتمثل هذه الطرق فيما يلي:

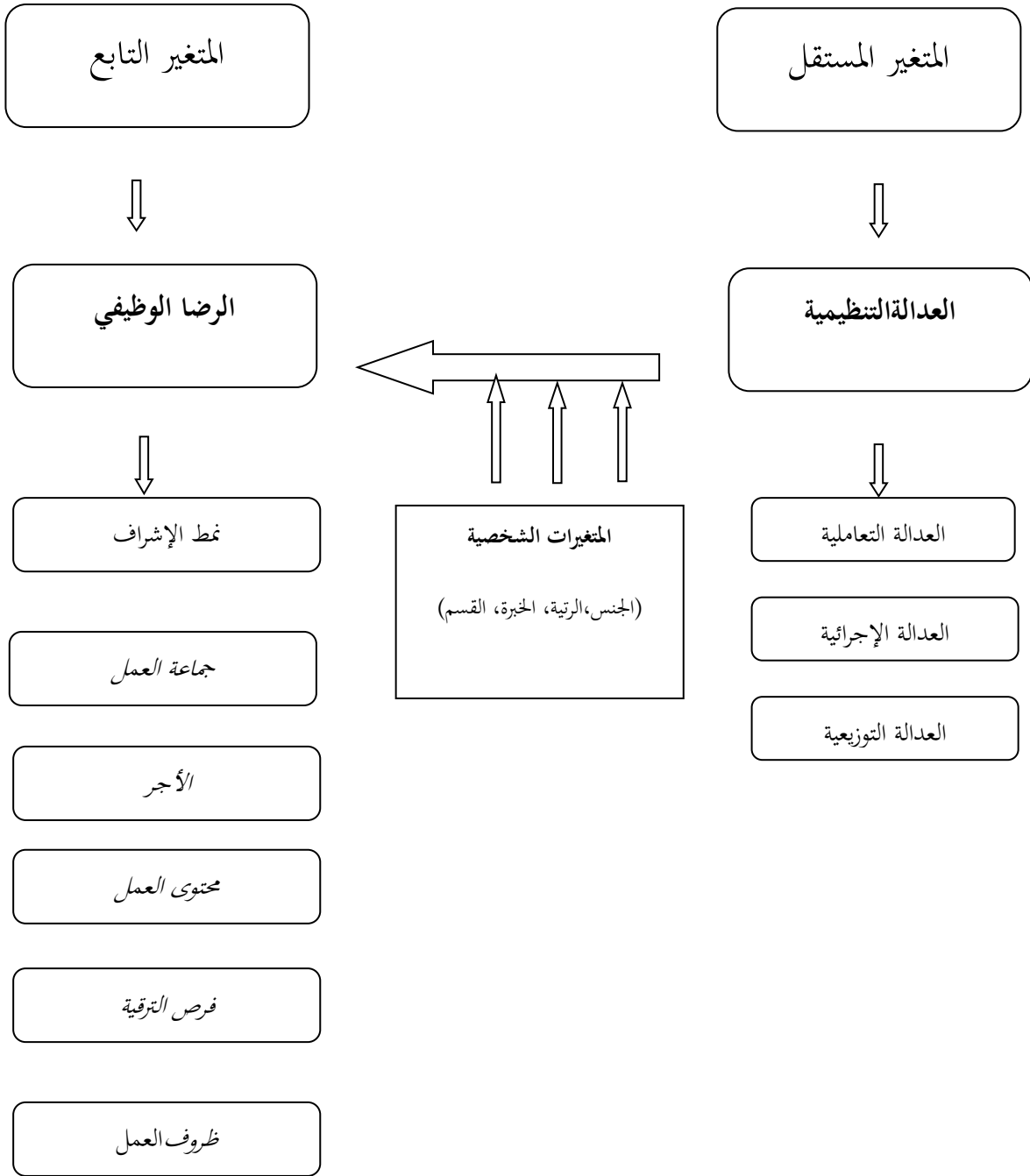
- الطريقة اليدوية: عن طريق الاتصال الشخصي والمباشر بالأساتذة و باستخدام شبكة من العلاقات الشخصية، من عاملين في الكلية و بعض الأساتذة لديهم علاقات مع الأساتذة الذين تعذر الوصول إليهم.
- الطريقة الإلكترونية: عن طريق مراسلة الأساتذة باستعمال البريد الإلكتروني.

الفرع الثاني: متغيرات الدراسة

- المتغير المستقل: ويتمثل في العدالة التنظيمية.

- المتغير التابع: ويتمثل في الرضا الوظيفي.

الشكل رقم (2-): يوضح نموذج متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على متغيرات الدراسة.

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

- 1- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً.
- 2- مصفوفة الارتباطات سيبرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة.
- 3- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع دراستنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة وكذلك تم الاعتماد على المقابلة والملاحظة العلمية.

- المقابلة: استخدمت المقابلة كأداة مساعدة في تحليل نتائج الاستبيان، وتتضمن مجموعة من الأسئلة ذات العلاقة بالموضوع، حيث تمت المقابلة مع ثلاث أساتذة من نفس عينة الدراسة التي تم توزيع الاستبيان عليها بحيث تم الاختيار عشوائياً.
- الملاحظة العلمية: بحيث تم الاعتماد على الملاحظة والتي كان لها الدور الكبير في تحليل نتائج الاستبيان وذلك كون الطالبة عاملة في نفس الكلية ميدان الدراسة.
- الاستبيان: استخدم الاستبيان في هذه الدراسة كأداة من أدوات جمع المعلومات الأولية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتم حصر أبعاد معينة للتحقق من صحة فرضياتنا، حيث تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين كما يلي:
الجزء الأول: معلومات شخصية (الجنس، السن، الرتبة، الخبرة... إلخ).

الجزء الثاني: يتعلق بالعدالة التنظيمية ويحتوي على 20 عبارة.

الجزء الثالث: يتعلق بالرضا الوظيفي ويحتوي على 30 عبارة.

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث اعتمد على مقياس ليكارت ذي 3 درجات، ونظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، طلب من الأساتذة إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الثلاثي" كما يلي:

- موافق تعطى لها 3 درجات.

- محايد تعطى لها درجتان.

- غير موافق تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الثلاثي" كما هو موضح كما يلي:

جدول رقم (1): يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
قليل	من 1 إلى 1.66
متوسط	من 1.67 إلى 2.34
مرتفع	من 2.35 إلى 3

المصدر: عز عبد الفتاح مقدمة في الإحصاء الوصفي و الإستدلالي باستخدام SPSS، مكتبة خوارزم العلمية، جدة السعودية ، الطبعة الأولى 2008 ص

.538

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (3 - 1 = 2) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية ($0.66 = 3/2$)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: (من 1 إلى 1.66 قليل ومن 1.67 إلى 2.34 متوسط ومن 2.35 إلى 3 مرتفع).

- صدق وثبات الاستبيان: لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته مستخدما في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

- **صدق المحكمين:** ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في هذا المجال، وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

- **ثبات الاستبيان:** لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس ف لوحظ أن معامل الثبات لأساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62 % لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم (2) : ألفا كرونباخ لقياس معامل الثبات والصدق

العينة	أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة"ورقلة
معامل ألفا كرونباخ	92.1 %

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات SPSS

من الجدول نلاحظ أن معامل ألفا يصل إلى 92.1 %، حيث تعتبر ذو مستوى عالٍ والثبات و الثقة بنسبة 97.1% وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يقدم هذا المبحث عرضاً لمختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وللوصول إلى نفي أو إثبات الفرضية من خلال استنتاجات الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج

الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

قصد التعرف على الخصائص الديمغرافية للأفراد المشاركين في الدراسة الميدانية قسمناه كما يلي:

جدول رقم (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
63.5%	47	ذكر
36.4%	27	أنثى
100%	74	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ من خلال الجدول السابق رقم (01) بأن أغلب أفراد العينة كانوا من فئة الذكور التي تقدر بنسبة (63.5%)، بينما تمثل نسبة فئة الإناث 36.4%، وهذا يعود إلى أن كلية الرياضيات وعلوم المادة تحوي تخصصات علمية الرياضيات، الفيزياء و الكيمياء والتي بالعادة يقبل عليها فئة الذكور أكثر من فئة الإناث.

جدول رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

النسبة %	التكرار	الخبرة في المؤسسة
29.7%	22	اقل من 5 سنوات
21.6%	16	من 5 - 10 سنوات
25.7%	19	من 10 - 20 سنة
23%	17	أكثر من 20 سنة
100%	74	لمجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة الموضح في الجدول السابق رقم (02) فقد تبين أن الأساتذة الذين لديهم خبرة (أقل من 5 سنوات) يمثلون أعلى نسبة تقدر بـ (29.7%) وهذا نظرا لزيادة عدد الطلبة في السنوات الأخيرة لذلك وظف العديد من الأساتذة الجدد تليها الفئة الذين لديهم (من 10 إلى 20 سنة) بنسبة (25.7%)، ثم الفئة الذين يملكون خبرة تفوق 20 سنة بنسبة (23%) وهذه النتيجة ترجع إلى أن الكلية كانت تحوي بالإضافة إلى تخصص الرياضيات والفيزياء و الكيمياء علوم وتقنيات و التي منذ عامين تم ضمها إلى كلية العلوم التطبيقية فكان للكلية الخيار في اختيار الأساتذة الذين يقعون في الكلية، فاختارت الأساتذة الذين لديهم الخبرة النسبية وهذا ما يفسر هذه النسبة الموصل إليها. أما فئة الأساتذة الذين يملكون خبرة (من 5 إلى 10 سنوات) تمثل أقل فئة بنسبة (21.6%).

جدول رقم (5): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير القسم

النسبة %	التكرار	الخبرة في المؤسسة
20.3%	15	الرياضيات
33.8%	25	الفيزياء
45.9%	34	الكيمياء
100%	74	لمجموع

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ من خلال الجدول السابق رقم (03) الذي يتعلق بتوزيع الأساتذة حسب متغير القسم بأن أغلب أفراد العينة كانوا من قسم الكيمياء حيث يمثلون نسبة (45.9%)، يليها أساتذة قسم الفيزياء بنسبة (33.8%) ثم قسم الرياضيات بنسبة (20.3%). وهذه النتيجة منطقية لأن أكبر قسم هو قسم الكيمياء ثم الفيزياء يليها قسم الرياضيات.

جدول رقم (6): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة

النسبة %	التكرار	الرتبة
40,5%	30	أستاذ مساعد
52,7%	39	أستاذ محاضر
6,8%	5	أستاذ تعليم عالي
100%	74	لمجموع

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ من خلال الجدول السابق رقم (03) الذي يتعلق بتوزيع الأساتذة حسب متغير الرتبة بأن أكبر نسبة من الأساتذة في عينة الدراسة في رتبة أستاذ محاضر بنسبة (52,7%)، تليها رتبة أستاذ مساعد بنسبة (40,5%) ثم آخر نسبة في رتبة أستاذ تعليم عالي بنسبة ضئيلة من العينة تقدر ب (6,8%) وهو يعكس واقع المجتمع و العينة إلى حد كبير.

الفرع الثاني : تحليل البيانات المتعلقة بالعدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي

أولاً- الإجابة الإحصائية عن السؤال الأول: ما هو مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها لدى أفراد عينة الدراسة؟ ومن أجل تحليل بيانات العبارات اعتمدنا على مقياس "ليكارت" ذي 3 درجات الذي تم ذكره سابقاً، والنتائج التالية توضح ذلك.

أبعاد العدالة التنظيمية هي ثلاثة: العدالة التعاملية، العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، والجداول الموالية تبين تحليل أبعاد هذا المتغير المستقل.

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الأول للعدالة التنظيمية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	يتعامل معك مسؤولك باحترام عندما يتخذ قرار متعلق بعملك	2.73	0.50	2	مرتفع
2	يشرح لي المسؤول أي قرار يخص عملي ويعطيني التبريرات الكافية بكل صدق وصراحة	2.45	0.72	4	مرتفع
3	يعمل مسؤولك على تنمية روح التعاون والعلاقات الانسانية بين الأساتذة	2.35	0.76	5	مرتفع
4	يقوم مسؤولك بحل الصراعات بين الأساتذة بنزاهة وعدالة	2.24	0.67	6	متوسط
5	يراعي مسؤولك المعايير الأخلاقية عند اتخاذ القرارات	2.51	0.60	3	مرتفع
6	تتعامل معي الإدارة باحترام	2.80	0.49	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعدها العدالة التعمالية	2.51	0.62	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعدها العدالة التعمالية أن المستوى العام لبعدها العدالة التعمالية كان مرتفعاً بمتوسط حسابي قدر ب(2.51) وانحراف معياري(0.62) وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات، فنجد أن الفقرات (6، 1، 5، 2، 3) كانوا على مستوى مرتفع بمتوسط حسابي قدر ب(2.80، 2.73، 2.51، 2.45، 2.35) على التوالي و انحراف معياري قدره(0.49، 0.50، 0.60، 0.72، 0.76) تالياً، أما الفقرة المتبقية والتي تتضمن عبارة (يقوم مسؤولك بحل الصراعات بين الأساتذة بنزاهة وعدالة) كانت على نحو متوسط و هذا يرجع إلى أن الصراعات بين الأساتذة تكاد تنعدم وهذا ما أكدته المقابلة التي أجريت مع بعض الأساتذة من نفس العينة، وبمتوسط حسابي قدر ب(2.24) وانحراف معياري قدر ب(0.67).

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثاني للعدالة التنظيمية.

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
7	إجراءات العمل في الكلية عادلة	2.05	0.80	2	متوسط
8	تشجع إدارة الكلية المجهودات التي أبدتها من أجل تحسين أدائي	1.97	0.79	4	متوسط
9	يحرص المسؤول على أن يبدي كل أستاذ رأيه قبل اتخاذ أي قرار حاسم	1.93	0.76	6	متوسط
10	تراعي الكلية الموضوعية وعدم التحيز في اتخاذ القرارات	2.03	0.75	3	متوسط
11	يتم اتخاذ القرارات اعتمادا على معلومات دقيقة	1.95	0.66	5	متوسط
12	تطبق القرارات على جميع الأساتذة دون تحيز	2.15	0.73	1	متوسط
	المتوسط العام لبعدها العدالة الإجرائية	2.01	0.74	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعدها العدالة الاجرائية أن المستوى العام لبعدها العدالة الاجرائية كان متوسط بمتوسط حسابي قدر ب(2.01) وانحراف معياري(0.74)، فنجد أن كل الفقرات كانوا على مستوى متوسط، وكان ترتيب الفقرات على النحو التالي (7،12، 10، 8، 11،9) بمتوسط حسابي قدر ب (2.15،2.05،2.03، 1.97،1.95، 1.93) على التوالي و انحراف معياري قدره(0.73، 0.75،0.80،0.79، 0.66، 0.76) تواليًا.

جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثالث للعدالة التنظيمية.

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
13	أحصل على راتب عادل مقارنة مع زملائي	2.64	0.65	1	مرتفع
14	أتلقي منح ومكافآت عادلة تتناسب مع مجهوداتي	2.26	0.81	5	متوسط
15	تعتمد الترقية على معايير واضحة وعادلة	2.46	0.76	2	مرتفع
16	تم الاستفادة من منح التكوين بصورة عادلة في الكلية	2.11	0.77	8	متوسط
17	تم الاستفادة من المنح الاجتماعية بصورة عادلة في الكلية	2.30	0.61	4	متوسط
18	يتم توزيع ساعات العمل بشكل عادل في الكلية	2.42	0.72	3	مرتفع
19	يتم توزيع المواد والأدوات اللازمة للعمل بطريقة عادلة في الكلية	2.12	0.82	7	متوسط
20	تم عملية التقييم بصورة عادلة في الكلية	2.24	0.79	6	متوسط
	المتوسط العام لبعده العدالة التوزيعية	2.31	0.74	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعده العدالة التوزيعية أن المستوى العام لبعده العدالة التوزيعية كان متوسط، بمتوسط حسابي قدر ب(2.31) وانحراف معياري(0.74)، فنجد أن الفقرات (13، 15، 18) كانوا على مستوى مرتفع بنفس الترتيب تواليًا وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات، بمتوسط حسابي قدر ب(2.64، 2.46، 2.42) على التوالي انحراف معياري قدره(0.65، 0.76، 0.72) تواليًا، أما العبارات المتبقية(14، 17، 20، 19، 16) كانوا على مستوى متوسط بمتوسط حسابي قدر ب (2.30، 2.26، 2.24، 2.12، 2.11) على التوالي و انحراف معياري قدره (0.61، 0.81، 0.79، 0.82، 0.77) تواليًا.

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد العدالة التنظيمية

الرقم	ابعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعـد العدالة التعاملية	2.51	0.62	01	مرتفع
02	المتوسط العام لبعـد العدالة الإجرائية	2.01	0.74	03	متوسط
03	المتوسط العام لبعـد العدالة التوزيعية	2.31	0.74	02	متوسط
04	المتوسط العام	2.27	0.7	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا أن المتوسط العام للعدالة التنظيمية ككل جاء بمستوى متوسط بمتوسط حسابي قدره (2.27) و انحراف معياري قدره (0.7) وهو يدل على أن إدراك العدالة التنظيمية من قبل الأساتذة وشعورهم بها كان على النحو المتوسط، وأعلى متوسط حسابي كان لبعـد العدالة التعاملية بمعدل مرتفع بمتوسط حسابي (2.51) وانحراف معياري قدره (0.62) وهذا يدل أنه هناك عدالة في التعامل مع الأساتذة في الكلية حسب رأيهم، تليها بعـد العدالة التوزيعية بمعدل متوسط بمتوسط حسابي قدره (2.31) وانحراف معياري قدره (0.74)، و أدنى قيمة كانت للعدالة الإجرائية بمعدل متوسط بمتوسط حسابي (2.01) وانحراف معياري قدره (0.74)، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على متغير العدالة التنظيمية و هو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات الاستبيان ثلاثي البدائل و هي فئة تشير إلى خيار بدرجة متوسطة على أداة الدراسة.

ثانيا- الإجابة الإحصائية عن السؤال الثاني: ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟

أبعاد الرضا الوظيفي المعتمدة في بحثنا هي: نمط الاشراف، جماعة العمل، الأجر، محتوى العمل، فرص الترقية ظروف العمل والجداول الموالية تبين تحليل أبعاد هذا المتغير التابع.

جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الأول للرضا الوظيفي

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
21	أرى بأن نمط الإشراف السائد في الكلية مناسب	2.09	0.74	5	متوسط
22	علاقتي مع المسؤولين ودية	2.82	0.38	1	مرتفع
23	المسؤولون يمنحوني فرصة إبداء الرأي	2.45	0.74	3	مرتفع
24	أجد تقديرا من طرف المسؤولين جراء قيامي بعمل إضافي	2.41	0.70	4	مرتفع
25	المسؤولون يدفعونني للعمل أكثر	1.97	0.74	6	متوسط
26	يثق المسؤولون في قدراتي	2.50	0.68	2	مرتفع
	المتوسط العام لبعدهمط الاشراف	2.37	0.66	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعدهمط الاشراف أن المستوى العام للبعد كان مرتفع ، بمتوسط حسابي قدر ب (2.37) وانحراف معياري(0.66)وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات، فنجد أن الفقرات (22،26، 23، 24)كانوا على مستوى مرتفع بمتوسط حسابي قدر ب (2.45،2.50،2.82، 2.41) على التوالي انحراف معياري قدره(0.38، 0.68، 0.74، 0.70) توالياً، أما الفقرتين المتبقيتين (2.41) حيث تتضمن العبارة التي رتبت رقم 5 (أرى بأن نمط الإشراف السائد في الكلية مناسب)كانت على نحو متوسط بمتوسط حسابي قدر ب (2.09) وانحراف معياري(0.74) وهذا يرجع إلى رغبة الأساتذة في تحسين نمط الاشراف السائد في الكلية، تلي(عبارة المسؤولين يدفعونني للعمل أكثر) والتي جاءت في المرتبة الأخيرة في البعد بمتوسط

حسابي قدر ب (1.97) وانحراف معياري قدر ب (0.74) فهم موافقون بدرجة متوسطة على أن المسؤولين يشجعونهم ويدفعونهم للعمل بدرجة كبيرة.

جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثاني للرضا الوظيفي

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
27	انتمائي لجماعة العمل يمنحني الشعور بالتقدير و الأمن	2.76	0.46	3	مرتفع
28	أعضاء مجموعتي يكونون لي الاحترام	2.86	0.41	1	مرتفع
29	أرغب في العمل مع زملائي	2.86	0.38	2	مرتفع
30	زملائي يساعدونني في أنجاز عملي وقت الحاجة	2.70	0.56	5	مرتفع
31	أشعر بأنني جزء من المجموعة التي اعمل بها	2.72	0.60	4	مرتفع
32	لا أجد صعوبة في التعامل مع زملائي	2.65	0.60	6	مرتفع
	المتوسط العام لبعدها جماعة العمل	2.75	0.50	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعدها جماعة العمل أن المستوى العام للبعد كان مرتفعا، بمتوسط حسابي قدر ب (2.76) وانحراف معياري (0.46) وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات، ويدل على درجة الانسجام الكبير بين الأساتذة في الكلية و العمل بروح الفريق والتعاون فيما بينهم، فنجد أن كل الفقرات كانت على مستوى مرتفع مرتبة كالاتي (28،29، 27، 31، 32، 30) بمتوسط حسابي قدر ب (2.86،2.86،2.76، 2.72، 2.70، 2.65) على التوالي و انحراف معياري قدره (0.41، 0.38، 0.46، 0.60، 0.56، 0.60) توالياً.

جدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الثالث للرضا الوظيفي.

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
33	يعبر راتي عن ما أملكه من خبرة ومهارات	2.22	0.74	3	متوسط
34	يعتبر راتي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة	2.50	0.70	1	مرتفع
35	راتي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	2.27	0.72	2	متوسط
36	يتناسب راتي مع ظروف المعيشة	2.09	0.79	4	متوسط
37	فيما عدا الراتب يوجد في عملي حوافز متنوعة	1.91	0.79	5	متوسط
	المتوسط العام لبعد الأجر	2.19	0.74	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعد الأجر أن المستوى العام للبعد كان متوسط، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.19) وانحراف معياري (0.74) وهذا يعكس الرضا المتوسط للأساتذة عن الأجر الذي يتقاضونه، فأغلب العبارات كانت على مستوى متوسط، عدا عبارة واحدة أخذت مستوى مرتفع وهي عبارة (يعتبر راتي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة) فهم يرون أنه هناك عدالة في توزيع الراتب بين الأساتذة بمتوسط حسابي قدر بـ (2.50) وانحراف معياري (0.70).

جدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الرابع للرضا الوظيفي.

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
38	عملي يناسب رغبتني	2.81	0.45	1	مرتفع
39	أشعر بوضوح المسؤوليات في العمل الذي أقوم به	2.73	0.53	2	مرتفع
40	تتاح لي الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرار	2.27	0.74	4	متوسط
41	يعترف زملائي بالجهد الذي أقوم به في العمل	2.39	0.59	3	مرتفع
42	حققت طموحي في عملي	2.24	0.77	5	متوسط
	المتوسط العام للبعد محتوى العمل	2.48	0.61	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعده محتوى العمل أن المستوى العام للبعد كان مرتفعاً، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.48) وانحراف معياري (0.61) وهذا يعكس رضا الأساتذة على محتوى العمل، فثلاث عبارات كانت على مستوى مرتفع مرتبة كالتالي: (38، 39، 41) بمتوسط حسابي قدر بـ (2.81، 2.73، 2.39) على التوالي و انحراف معياري قدره (0.45، 0.53، 0.59) (تواليًا، أما العبارات التي أخذت مستوى متوسط (تتاح لي الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرار) بمتوسط قدر بـ (2.27) وانحراف معياري قدر بـ (0.74) دلالة على شعور الأساتذة بالمشاركة في اتخاذ القرار كان متوسط، تلي عبارة (حققت طموحي في عملي) أخذت أدنى مستوى في البعد مما يدل على أن رضا الأساتذة عما حققوه في عملهم كان متوسطاً.

جدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الخامس للرضا الوظيفي.

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
43	توفر الجامعة فرص جديدة للترقية	2.22	0.76	4	متوسط
44	يساعدني عملي على اكتساب الخبرات و المعارف	2.73	0.58	2	مرتفع
45	تقوم الجامعة ببرامج تدريب تطور من معارفي	2.80	0.72	1	مرتفع
46	توجد عدالة في نظام الترقية في الجامعة	2.27	0.70	3	متوسط
	المتوسط العام للبعد فرص الترقية	2.50	0.69	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعده الترقية أن المستوى العام للبعد كان مرتفعاً، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.50) وانحراف معياري (0.69) وهذا يعكس رضا الأساتذة على نمط الترقية في الجامعة، فعبارتين كانت على مستوى مرتفع مرتبة كالاتي (45،44) بمتوسط حسابي قدر بـ (2.80،2.73) على التوالي و انحراف معياري قدره (0.72، 0.73) توالياً، أما العبارتين الباقيتين أخذتا مستوى متوسط وكان أدنى مستوى للعبارة (توفر الجامعة فرص جديدة للترقية) بمتوسط قدر بـ (2.27) وانحراف معياري قدر بـ (0.70) دلالة على أن الجامعة توفر فرص أخرى للترقية بدرجة متوسطة حسب رأي الأساتذة في الكلية.

جدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد السادس للرضا الوظيفي.

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
47	أوقات الراحة تساعدك على استعادة نشاطك	2.51	0.76	2	مرتفع
48	توزيع ساعات العمل أسبوعيا يناسبك	2.78	0.50	1	مرتفع
49	الإضاءة و التهوية متوفران في مكان العمل	1.97	0.92	3	متوسط
50	أنا مطمئن على صحي في مكان العمل	1.96	0.89	4	متوسط
المتوسط العام لبعده ظروف العمل		2.30	0.76	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعده ظروف العمل أن المستوى العام للبعد كان متوسط، بمتوسط حسابي قدر بـ (2.30) وانحراف معياري (0.76) وهذا يعكس الرضا المتوسط للأساتذة على ظروف العمل في الكلية فعبارتين كانت على مستوى مرتفع مرتبة كالاتي (48،47) بمتوسط حسابي قدر بـ (2.78،2.51) على التوالي و انحراف معياري قدره (0.50، 0.76) توالياً، أما العبارتين الباقيتين أخذتا مستوى متوسط وكان أدنى مستوى للعبارة (أنا مطمئن على صحي في مكان العمل) بمتوسط قدر بـ (1.96) و انحراف معياري قدر بـ (0.89) دلالة على أنه هناك بعض المخاطر في بيئة العمل تهدد صحة الأساتذة في الكلية من وجهة نظرهم.

جدول رقم (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا الوظيفي.

الرقم	ابعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعده العدالة نمط الاشراف	2.37	0.66	4	مرتفع
02	المتوسط العام لبعده جماعة العمل	2.75	0.50	1	مرتفع
03	المتوسط العام لبعده الأجر	2.19	0.74	6	متوسط
04	المتوسط العام لبعده محتوى العمل	2.48	0.61	3	مرتفع
05	المتوسط العام لبعده فرص الترقية	2.50	0.69	2	مرتفع
06	المتوسط العام لبعده ظروف العمل	2.30	0.76	5	متوسط
	المتوسط العام	2.43	0.66	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا أن المتوسط العام للرضا الوظيفي ككل جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي قدره (2.43) و انحراف معياري قدره (0.66) وهو يدل على أن شعور الأساتذة بالرضا الوظيفي كان مرتفعا نوعا ما، وأعلى متوسط حسابي كان لبعده جماعة العمل بمعدل مرتفع بمتوسط حسابي (2.75) وانحراف معياري قدره (0.50)، تليها بعد فرص الترقية بمعدل مرتفع بمتوسط حسابي قدره ب (2.50) وانحراف معياري قدره (0.69)، وأدنى مستوى كان لبعده الأجر بمعدل متوسط بمتوسط حسابي (2.19) وانحراف معياري قدره (0.74) وهي قيمة متوسطة تدل أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على بعد الأجر و هو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات الإستبيان ثلاثي البدائل و هي فئة تشير إلى خيار بدرجة متوسطة على أداة الدراسة.

ثالثا: الإجابة الإحصائية عن السؤال الثالث:

هل توجد فروقات ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الأقدمية، الرتبة، القسم)؟
جدول رقم (18): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

الخصائص الشخصية لعينة الدراسة	F المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة الإحصائية
الرتبة	،8460	،6810	لا يوجد تأثير
الأقدمية	1،141	،3410	لا يوجد تأثير
القسم	2،022	،0017	يوجد تأثير

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS.

من خلال قراءة الجدول نجد أن مستوى الدلالة الناتج لكل من الرتبة والخبرة أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05. ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة والخبرة من الخصائص الشخصية، أي أن كل من الخصائص الشخصية الرتبة والخبرة لا تؤثر على الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05. بينما نجد أن مستوى الدلالة لمتغير القسم 0.017 أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير القسم. أي أن متغير القسم يؤثر على الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.

رابعا- الإجابة الإحصائية عن التساؤل العام: هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها و الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة؟ للإجابة على التساؤل العام نقيس علاقة العدالة التنظيمية ككل على الرضا الوظيفي ثم العلاقة الجزئية لأبعادها على الرضا الوظيفي.

جدول رقم(19) يوضح العلاقات الارتباطية بين العدالة التنظيمية ككل والرضا الوظيفي معالم سبيرمان للارتباط.

		العدالة التنظيمية	الرضا الوظيفي
العدالة التنظيمية	معامل الارتباط	1,000	0.748
	مستوى المعنوية	0.000	0.000
الرضا الوظيفي	معامل الارتباط	0.748	1,000

مستوى المعنوية المقبولة $\alpha=5\%$

المصدر: تم إعداد الجدول بالاستناد إلى مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط 0.748، بمستوى معنوية 0.00 وهذا أقل من مستوى المعنوية

5%، وهو ما يعبر عن وجود علاقة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي. وهذا ما يدل على صحة الفرضية العامة.

جدول رقم(20): يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي.

		العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التعاملية	الرضا الوظيفي
الرضا الوظيفي	معامل الارتباط	،744**	،571**	،451**	1,000
	مستوى المعنوية	،000	،000	،000	،000
	حجم العينة	74	74	74	74
العدالة التعاملية	معامل الارتباط	،527**	1,000	،575**	،571**
	مستوى المعنوية	،010	،000	،000	،000
	حجم العينة	74	74	74	74
العدالة الإجرائية	معامل الارتباط	،297*	،575**	1,000	،451**
	مستوى المعنوية	،000	،000	،000	،000
	حجم العينة	74	74	74	74

العدالة التوزيعية	معامل الارتباط	1,000	،527**	،297*	،744**
	مستوى المعنوية	. 000	،000	،010	،000
	حجم العينة	74	74	74	74

المصدر: تم إعداد الجدول بالاستناد إلى مخرجات SPSS.

يتضح من جدول الارتباطات السابق أن أقوى العلاقات مع المتغير التابع (الرضا الوظيفي) بنسبة (74,4%) كان للبعد الثالث والذي يمثل العدالة التوزيعية و هي نتيجة منطقية لأن للعدالة التوزيعية أثر كبير ومباشر على رضا الأستاذ الجامعي، يليها البعد الثاني العدالة الإجرائية بنسبة (57,5%)، كما أن أضعف هذه العلاقات كانت مع البعد الأول العدالة التعاملية بنسبة (45,1%).

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج

بعد تحليل الاستبيان و اختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء المقابلة الشخصية مع بعض الأساتذة في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. إختبار الفرضية الأولى: " مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها منخفض لدى أفراد عينة الدراسة": للوقوف على صحة أو خطأ هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد العدالة التنظيمية وتوصلنا إلى نتيجة مفادها أن المتوسط العام للعدالة التنظيمية ككل جاء بمستوى متوسط بمتوسط حسابي قدره (2.27) و انحراف معياري قدره (0.7) وهي قيمة متوسطة وهو يدل على أن إدراك العدالة التنظيمية من قبل الأساتذة وشعورهم بها كان على النحو المتوسط أي أنهم راضين بدرجة متوسطة على ممارسة العدالة اتجاههم، وقد بلغت أبعاد هذه العدالة معدلات متوسطة في العدالة الإجرائية والتوزيعية ومرتفعة في التعاملية، ويرجع ذلك إلى أن الأساتذة يرون أن المشاكل التي يعانون منها أكثر في عدالة التوزيع والإجراءات وهذه النتيجة منطقية لأن لعدالة التوزيع مثل توزيع أدوات اللازمة للعمل و التدريس والمخبر، منح التكوين المنح الاجتماعية و توزيع ساعات العمل...إلخ، إهتمام كبير من قبل الأساتذة، فالأساتذة بالكلية يعانون كثيرا من هذا الجانب وهو يشكل لهم حجر أساس لممارسة عملهم خاصة أن هذه التخصصات العلمية بالكلية و بالأخص الكيمياء و الفيزياء تستدعي

توفير الكثير من الأدوات اللازمة للمخبر والبحث والحصول على منح التكوين بالخارج لعدم توفر بعض أدوات البحث الخاصة بالمخبر في الكلية و كل هذا يستدعي عدالة التوزيع فالأساتذة يعانون في الكلية و كثيرا ما يشكون من نقص الأدوات و نقص عدالة التوزيع في الكلية وهي لا تتوافق مع دراسة أبو القاسم الأخضر حمدي. أما بالنسبة للعدالة الإجرائية فالأساتذة يعانون قليلا من انخفاض العدالة الإجرائية بدليل استجاباتهم على فقرات هذا البعد كانت متوسطة قريبة إلى الانخفاض في كثير من الفقرات مثل فقرة (يحرص المسؤول على أن يبدي كل أستاذ رأيه قبل اتخاذ أي قرار حاسم) أخذت هذه العبارة متوسط حسابي قدره 1.93 و هذا يميل إلى الانخفاض و عبارة (تشجع إدارة الكلية المجهودات التي أبذلها من أجل تحسين أدائي) أخذت متوسط بمتوسط حسابي قدر ب 1.97، و عبارة (إجراءات العمل في الكلية عادلة) أخذت متوسط حسابي قدر ب 2.05 و كل هذا يدل على الشعور المتوسط للأساتذة بالعدالة في الإجراءات أما الواقع فهو يبرز الانخفاض في عدالة الإجراءات و هذا ما نلاحظه في الكلية لعدم علم الأساتذة في كثير من الأحيان بالإجراءات المطبقة أصلا وغياب التشاور في القرارات المطبقة. أما بالنسبة للعدالة التعاملية فأخذت معدل مرتفع و هذا ما يفسره الواقع تماما لوجود احترام كبير بين الأساتذة و المسؤولين و نلمس هذا في تعاملهم الودي في الكلية و ارتفاع روح التعاون و العلاقات الإنسانية بالكلية بين الأساتذة و الإدارة و المسؤولين. إذن لا نقبل صحة الفرضية بالنسبة للعدالة التنظيمية ككل لأنها أخذت مستوى متوسط و العدالة التعاملية كانت مرتفعة أما بالنسبة للعدالة التوزيعية و الاجرائية كانت متوسطة .

2. اختبار الفرضية الثانية: " مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى أفراد عينة الدراسة": للوقوف على صحة أو خطأ هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا الوظيفي وتوصلنا إلى نتيجة مفادها أن المتوسط العام للرضا الوظيفي ككل جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي قدره (2.43) و انحراف معياري قدره (0.66) و هذا ما يتناقض مع الفرضية، و في ثنايا الأبعاد نجد أن أغلبها كان بمستوى مرتفع واحتل بعد جماعة العمل أكبر مستوى وهذا يعكس الواقع فالأساتذة في الكلية لديهم روح الفريق والعمل الجماعي والود والاحترام الكبير فيما بينهم، بينما بعد ظروف العمل و بعد الأجر كانا بمستوى متوسط و هو ما يدل على أن الشعور بالرضا على الأجر كان متوسطا لأنه لا يعكس مجهودات بعض الأساتذة و بالنظر إلى ظروف المعيشة خاصة بالنسبة للأساتذة الجدد، أما بالنسبة لبعده ظروف العمل الذي تضمن عدة عبارات و قد سجلت عبارتي (الإضاءة و التهوية متوفران في مكان العمل) و عبارة (أنا مطمئن على صحي في مكان العمل) مستوى متوسط و لكن في الواقع هناك مستوى منخفض للعبارتين خاصة الثانية لأنني من خلال الملاحظة

لاحظت أن أساتذة الكيمياء بالأخص يعانون كثيرا من روائح المواد الكيميائية بالمخبر والذي يشكل لهم خطر على صحتهم فالكثير منهم يعاني من الحساسية بسبب قضاء وقت كبير في المخبر وكذلك نقص أجهزة الصحة و السلامة و الأمن في المخبر وهذا ما أشار إليه أحد أساتذة الكيمياء في المقابلة التي أجريت معه.

3. اختبار الفرضية الثالثة: "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الرتبة الخبرة، القسم)": للوقوف على صحة أو خطأ هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي، يتضح من خلال الجدول رقم (18) أن مستوى المعنوية للمتغيرات الشخصية الرتبة والخبرة أكبر من مستوى المعنوية 5%، وهو ما يدل على أن الخصائص الشخصية الرتبة والخبرة لا تؤثر على إجابات العينة حول الرضا الوظيفي للأساتذة بالكلية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نرفض الفرضية الثالثة بالنسبة لمتغيري الرتبة والخبرة ونقبل بالعكس. وقد يعود تفسير ذلك إلى استخدام نفس الممارسات تجاه الأساتذة بالكلية مهما كانت رتبتهم أو أقدميتهم وهي تتوافق مع دراسة أبو القاسم الأخضر حمدي، ولا تتوافق معه بالنسبة لمتغير القسم إذ أثبتت دراستي على عكس دراسة أبو القاسم الأخضر حمدي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير القسم، وعليه نقبل بالفرضية الثالثة بالنسبة لمتغير القسم وقد يعود تفسير ذلك إلى طبيعة التخصص إذ نلمس انخفاض في الرضا الوظيفي لدى أساتذة الكيمياء إذ يعانون من نقص أدوات المخبر وكذلك تدني شعورهم بالرضا لظروف العمل.

4. اختبار الفرضية العامة: "توجد علاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها و الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة": للوقوف على صحة أو خطأ هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل الارتباط لسبيرمان لقياس وجود أو عدم وجود العلاقة بين المتغيرين، يتضح من الجدول رقم (19) أن قيمة معامل الارتباط (0.748)، بمستوى معنوية (0.00) وهذا أصغر من مستوى المعنوية 5%، وهو ما يعبر عن وجود علاقة موجبة وقوية بين العدالة التنظيمية ككل و الرضا الوظيفي وهذا ما يدل على صحة الفرضية الأصلية. أي نقبل بالفرضية الأصلية لأنها تتوافق مع النتائج المتوصل إليها وهذا يتوافق مع دراسة شيخ سعيدة ودراسة أبو القاسم الأخضر حمدي ودراسة سناء محمد عطا، مما يدل على أن الممارسات التي يقوم بها المسؤولون وإدارة الكلية للعدالة التنظيمية تسهم كثيرا في تحقيق الرضا الوظيفي حسب رأي الأساتذة، وبالنظر إلى النتائج المتوصل إليها للعلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي نجد أن:

- **العدالة التوزيعية:** أخذت أكبر العلاقات الإرتباطية الموجبة و القوية بمعامل ارتباط (0,074) وهو ما يدل على وجود علاقة لعدالة التوزيع على رضا الأستاذ بالكلية، وهذا ما نلمسه في إدراك الأساتذة بوجود عدالة توزيعية متوسطة قريبة إلى المستوى المنخفض بأقل مستوى من العدالة التعاملية، فرضا الأساتذة يرتبط كثيرا بهذا البعد من العدالة التنظيمية.

- **العدالة التعاملية:** أخذت العدالة التعاملية ارتباطا جزئيا ايجابيا متوسطا بنسبة (45,1%) وهو ما يدل على وجود علاقة جزئية متوسطة للعدالة التعاملية على الرضا الوظيفي للأساتذة بالكلية، و هذا يرجع إلى الإدراك الإيجابي للأساتذة بوجود عدالة تعاملية و التي كان مستواها مرتفعا، فالأساتذة يرون أن رضاهم لا يرتبط كثيرا بالعدالة التعاملية بدليل رضاهم عنها فهذه العدالة (التعاملية) لا ترتبط كثيرا برضاهم بل هناك عوامل أخرى عديدة ترتبط برضاهم عن الكلية.

- **العدالة الإجرائية:** أخذت العدالة الإجرائية ارتباطا جزئيا ايجابيا متوسطا بنسبة (57,5%) وهو ما يدل على وجود علاقة جزئية المتوسطة للعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي للأساتذة بالكلية وهو ارتباط جزئي أكبر من ارتباط العدالة التعاملية، و هذا يعود إلى إدراك الأساتذة بوجود عدالة إجرائية متوسطة نوعا ما فرضاهم الوظيفي يتأثر إلى حد ما بهذا البعد من العدالة.

فدراستي تشابهت مع الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين معا في الإرتباط القوي والإيجابي بين العدالة والرضا الوظيفي واختلفت في علاقة أبعاد العدالة على الرضا الوظيفي ويعود ذلك لعدة أسباب منها حجم العينة، بيئة الدراسة، طبيعة العمل... إلخ.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بعرض نتائج الدراسة التي تمثلت في تحليل الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة وكذا حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة حول عبارات العدالة التنظيمية و عبارات الرضا الوظيفي، كما تم حساب معاملات الارتباط لسيرمان بين كل من العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وكذا بين أبعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، حيث وجدنا أنه توجد علاقة ارتباط قوية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي و وجدنا أن البعد الأكثر تأثيراً في الرضا الوظيفي بعد العدالة التوزيعية، كما تم التوصل الى نتيجة مفادها أن المستوى العام للعدالة التنظيمية كان متوسطاً في حين أن المستوى العام للرضا الوظيفي كان مرتفعاً. كما توصلت الدراسة بعد استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري الخبرة والرتبة بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير القسم، وختماً هذا الفصل بتحليل و مناقشة النتائج المتوصل إليها و مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة.

خاتمة

خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، و في ضوء التحليل الذي تم فيما سبق لإجابات أساتذة كلية عينة الدراسة من خلال الاستبيان والمقابلة والملاحظة سنتناول عرض لمجمل النتائج المتوصل إليها كإجابة على الإشكالية والفرضيات التي بنيت عليها الدراسة، وعلى ضوء هذه النتائج التي توصلنا إليها قدمنا عددا من التوصيات.

مما سبق اتضح معالم الإشكالية التي تمت معالجتها في هذا البحث والتي طرحت على النحو التالي: هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها و الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم تقسيم البحث إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي، الفصل الأول كان تحت عنوان الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، تم التطرق فيه للمفاهيم الأساسية المتعلقة بالعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي و الدراسات السابقة، أما الجانب التطبيقي قمنا فيه بإجراء دراسة ميدانية على 74 أستاذا من كلية الرياضيات وعلوم المادة.

أولاً- نتائج اختبار الفرضيات: من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا إختبار الفرضيات كالتالي: لقد قامت دراستنا على أربعة فرضيات، التي فيما يلي سيتم اختبارها:

الفرضية العامة: توجد علاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها و الرضا الوظيفي نتجت الدراسة على صحة الفرضية.
الفرضية الأولى: مستوى العدالة التنظيمية منخفض لدى أفراد عينة الدراسة، أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية كان متوسطا مما ينفي صحة الفرضية.

الفرضية الثانية: مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى أفراد عينة الدراسة أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفع مما ينفي صحة الفرضية.

الفرضية الثالثة: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الرتبة، الخبرة و القسم أثبتت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الرتبة و الخبرة ومنه عدم صحة الفرضية بالنسبة للمتغيرين بينما أثبتت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير القسم ومنه صحة الفرضية.

ثانيا: نتائج الدراسة: من أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- أظهرت النتائج الإحصائية وجود علاقة بين بين العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، التعاملية، الإجرائية) و الرضا الوظيفي، مستوى التأثير كان أكثر في بعد العدالة التوزيعية وذلك عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.
- العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع علاقة طردية قوية.
- مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة.
- مستوى العدالة التنظيمية متوسط لدى أفراد عينة الدراسة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين إجابات الباحثين فيما يتعلق بمتغير الرتبة، الخبرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين إجابات الباحثين فيما يتعلق بمتغير القسم.

ثالثا- التوصيات: من خلال النتائج المتوصل إليها نقدم بعض التوصيات لإصلاح بعض الممارسات في الكلية والتي تمس رضا الأستاذ الجامعي والسير نحو تحقيق هدف الأستاذ والكلية معا من بينها:

- إعادة النظر في توزيع المواد والأدوات اللازمة للعمل بطريقة عادلة في الكلية للوصول إلى رضا الأستاذ وتشجيعه على العمل.
- توزيع منح التكوين على الأساتذة بصورة عادلة وفقا للشروط المعمول بها في الجامعة ومراعات الشفافية والموضوعية في التوزيع.
- إعادة النظر في طريقة التقييم للأساتذة بالشكل العادل الذي يرضي الجميع.
- النظر في تطبيق القرارات على جميع الأساتذة و الإبتعاد عن الذاتية و التحيز.
- على المسؤولين في الكلية استشارة الأساتذة والحرص على أن يبدي كل أستاذ رأيه بالنسبة للقرارات الحاسمة التي تمس عملهم.
- التأني في اتخاذ القرارات وذلك بالاعتماد على معلومات دقيقة.
- حرص الكلية على التشجيع والاعتراف بالجهودات التي يبذلها الأساتذة من أجل تحسين أدائهم.

- الحرص على تطبيق الإجراءات العادلة في الكلية بالنسبة للأساتذة ككل.
- توفير الشروط المادية التي تساعد الأستاذ على أداء مهامه ولعل أبسطها الإضاءة و التهوية في مكان العمل.
- استغلال الجوانب الإيجابية مثل روح الفريق وجماعة العمل من أجل الرفع من مستوى الأداء في الكلية.
- ضرورة توفير أجهزة الأمن والسلامة في المخابر الجامعية بالكلية وتوفير أدوات وأجهزة العمل في المخابر من أجل الحفاظ على صحة الأساتذة و الطلبة معا.
- رابعاً- آفاق الدراسة: بما أن دراسة العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي تعتبر من المواضيع الهامة والتي دائما تحتاج إلى الدراسة والمراجعة لأنها تؤثر على الفرد داخل المنظمة و توجه سلوكه، وبما أن الفرد هو العنصر الأساس في المنظمة يجب الاهتمام به ومحاولة فهمه لتوجيه سلوكه للوصول إلى أهداف المنظمة والفرد على صعيد واحد.
- الاستفادة من نتائج الدراسة من أجل إعطاء صورة كاملة على إدراك العدالة التنظيمية من قبل الأساتذة ومستوى الرضا الوظيفي ومحاولة إعادة النظر في الممارسات المطبقة في الكلية.
- دراسة أثر كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية لوحده على الرضا الوظيفي وتطبيق الدراسة على الجامعة ككل أو عدد من الكليات.
- دراسة أثر العدالة التنظيمية على الصراع التنظيمي في الجامعة.
- معوقات ومشاكل تطبيق العدالة التنظيمية في الجامعة.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب:

1. أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، 1989.
2. فايزة محمد رجب بهنسي، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الإجتماعية، ط1، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2011.
3. محمد موسى أحمد، إدارة الأفراد بين النظرية والتطبيق. ط1، الاسكندرية، مكتبة الوفاء القانونية، 2014.
4. محفوظ جودة، الأساسيات في الإدارة المعاصرة، ط1، عمان، الأردن، دار وائل للنشر، عبد الباري درة 2011
5. وليد حلیم غازي، دوافع واحتياجات العمل وأثرها على الرضا الوظيفي، ط 1، الدار الجامعي، الاسكندرية مصر، 2011.
6. عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي و الإستدلالي باستخدام spss، مكتبة خوارزم العلمية، الطبعة الأولى، جدة السعودية ، 2008.

ثانياً: الأطروحات والمذكرات

- 1- الداية سناء، درجة ممارسة مدير مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين قطاع غزة، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، 2012.
- 2- الطيبايهاب محمود، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية التجارة الجامعة الاسلامية، غزة، 2008.
- 3- إيناس فؤاد نواوي فلمبان، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مذكرة ماجستير، جامعة أم القرى مكة السعودية، 2008.
- 4- حمد بن سلمان البدرابي، إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية مذكرة دكتوراه، دراسة ميدانية للعاملين بالتفتيش الأمني بالمطارات السعودية الدولية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2010.
- 5- حياة الذهبي، العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية مذكرة ماجستير، دراسة ميدانية بوحدة البحث في الطاقات المتجددة في الوسط الصحراوي أدرار، جامعة بسكرة 2014.

- 6- زرفاوي أمال، أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي، مذكرة ماجستير، دراسة ميدانية في مؤسسة الكوابل، جامعة بسكرة، 2014.
- 7- سمية شقيدل، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، مذكرة ماجستير، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز، جامعة الأغواط 2015.
- 8- سناء محمد عطا الداية، درجة ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، مذكرة ماجستير، وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة، الجامعة الإسلامية غزة، 2012.
- 9- شيخ سعيدة، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، مذكرة ماجستير، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن بالبويرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الجزائر.
- 10- عيساوي وهيبية، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، مذكرة ماجستير، حالة المؤسسة الإستشفائية العمومية ترابي بوجمعة بيشار مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، 2012.
- 11- رجم خالد، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر، 2012.
- 12- (AhronTziner and Lior Oren) Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Job Satisfaction: How do They Interrelate, If at All, 2011.
- ثالثا: الملتقيات والمجلات .
- 1- أبو القاسم أخضر حمدي، أثر العدالة التنظيمية المدركة على الرضا الوظيفي، المجلد 11، العدد 3، المجلة الأردنية، 2015، ص 546.
- 2- الفهداوي فهميو القطاونة نشأت، تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، ط 2، المجلة العربية للإدارة، الجنوب الأردنية، عمان، 2004.
- 3- العطوي، أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، مجلة القادسية، القادسية، المجلد العاشر، العدد الأول 2007.
- 4- بندر كريم أبو تايه، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد الثاني، 2012.

الملاحق

الملاحق

الملحق رقم 1



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



استبيان

السادة والسيدات إيطارات، موظفو المؤسسة: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر تحت عنوان " أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لأساتذة كلية الرياضيات و علوم المادة بجامعة قاصدي مرباح بورقلة "، و أعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحظى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة و بصراحة تامة. ولكم منا كل الشكر والتقدير. قصة راضية

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

البيانات الشخصية: معلومات متعلقة بالموظف:

	أنثى		ذكر	الجنس
	أستاذ	أستاذ محاضر	أستاذ مساعد	
العمر	من 40 إلى أقل من 50 سنة و أكثر	من 30 إلى أقل من 40 سنة	أقل من 30 سنة	
الحالة العائلية	مطلق	أرمل	متزوج	أعزب
الخبرة	من 10 إلى أقل من 20 سنة	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	
القسم	الكيمياء	الفيزياء	الرياضيات	

المحور الأول: العدالة التنظيمية.

الرقم	العدالة التعاملية	غير موافق	محايد	موافق
1-	يتعامل معك مسؤولك باحترام عندما يتخذ قرار متعلق بعملك			
2-	يشرح لي المسؤول أي قرار يخص عملي ويعطيني التبريرات الكافية بكل صدق وصراحة			
3-	يعمل مسؤولك على تنمية روح التعاون والعلاقات الانسانية بين الأساتذة			
4-	يقوم مسؤولك بحل الصراعات بين الأساتذة بنزاهة وعدالة			
5-	يراعي مسؤولك المعايير الأخلاقية عند اتخاذ القرارات			
6-	تتعامل معي الإدارة باحترام			
	العدالة الإجرائية	غير موافق	محايد	موافق
7-	إجراءات العمل في الكلية عادلة			
8-	تشجع إدارة الكلية المجهودات التي أبذلها من أجل تحسين أدائي			
9-	يحرص المسؤول على أن يبدي كل أستاذ رأيه قبل اتخاذ أي قرار حاسم			
10-	تراعي الكلية الموضوعية وعدم التحيز في اتخاذ القرارات			
11-	يتم اتخاذ القرارات اعتمادا على معلومات دقيقة			
12-	تطبق القرارات على جميع الأساتذة دون تحيز			
	العدالة التوزيعية	غير موافق	محايد	موافق
13-	أحصل على راتب عادل مقارنة مع زملائي			
14-	أتلقي منح ومكافآت عادلة تتناسب مع مجهوداتي			
15-	تعتمد الترقية على معايير واضحة وعادلة			
16-	تم الاستفادة من منح التكوين بصورة عادلة في الكلية			
17-	تم الاستفادة من المنح الاجتماعية بصورة عادلة في الكلية			
18-	يتم توزيع ساعات العمل بشكل عادل في الكلية			
19-	يتم توزيع المواد والأدوات اللازمة للعمل بطريقة عادلة في الكلية			
20-	تم عملية التقييم بصورة عادلة في الكلية			

المحور الثاني : الرضا الوظيفي

موافق	محايد	غير موافق	نمط الإشراف	الرقم
			أرى بأن نمط الإشراف السائد في الكلية مناسب	-21
			علاقتي مع المسؤولين ودية	-22
			المسؤولون يمنحوني فرصة إبداء الرأي	-23
			أجد تقديرا من طرف المسؤولين جراء قيامي بعمل إضافي	-24
			المسؤولون يدفعونني للعمل أكثر	-25
			يثق المسؤولون في قدراتي	-26
موافق	محايد	غير موافق	جماعة العمل	
			انتمائي لجماعة العمل يمنحني الشعور بالتقدير و الأمن	-27
			أعضاء مجموعتي يكونون لي الاحترام	-28
			أرغب في العمل مع زملائي	-29
			زملائي يساعدونني في إنجاز عملي وقت الحاجة	-30
			أشعر بأنني جزء من المجموعة التي اعلم بها	-31
			لا أجد صعوبة في التعامل مع زملائي	-32
موافق	محايد	غير موافق	الأجر	
			يعبر راتي عن ما أملكه من خبرة ومهارات	-33
			يعتبر راتي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة	-34
			راتي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	-35
			يتناسب راتي مع ظروف المعيشة	-36
			فيما عدا الراتب يوجد في عملي حوافز متنوعة	-37
موافق	محايد	غير موافق	محتوى العمل	
			عملي يناسب رغبتني	-38
			أشعر بوضوح المسؤوليات في العمل الذي أقوم به	-39
			تتاح لي الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرار	-40
			يعترف زملائي بالجهد الذي أقوم به في العمل	-41
			حققت طموحي في عملي	-42

فرص الترقية			
موافق	محايد	غير موافق	
			-43 توفر الجامعة فرص جديدة للترقية
			-44 يساعدني عملي على اكتساب الخبرات و المعارف
			-45 تقوم الجامعة ببرامج تدريب تطور من معارفي
			-46 توجد عدالة في نظام الترقية في الجامعة
ظروف العمل			
موافق	محايد	غير موافق	
			-47 أوقات الراحة تساعدك على استعادة نشاطك
			-48 توزيع ساعات العمل أسبوعيا يناسبك
			-49 الإضاءة و التهوية متوفران في مكان العمل
			-50 أنا مطمئن على صحي في مكان العمل

الملحق رقم 2

أسئلة المقابلة

1. هل أنت راض عن تعامل مسؤولك والإدارة معك؟
2. هل يستشيرك مسؤولك عند اتخاذ قرار يخص عملك؟
3. ما رأيك في إجراءات العمل في الكلية؟ هل هي عادلة؟ هل أنت راض عنها؟
4. هل تراعي الكلية الموضوعية وعدم التحيز في اتخاذ القرار؟
5. هل تعتمد الترقية على معايير واضحة وعادلة؟ هل أنت راض عنها؟
6. إلى أي مدى أنت راض عن عدالة الاستفادة من منح التكوين؟
7. هل يتم توزيع المواد والأدوات اللازمة للعمل بطريقة عادلة وترضيك؟
8. ما رأيك في نمط الإشراف السائد في الكلية؟
9. كيف هي علاقتك مع المسؤولين؟ من حيث الودية، التقدير، إبداء الرأي؟
10. كيف هي علاقتك مع زملائك أو مجموعتك في التدريس؟
11. هل راتبك يتناسب مع عملك، مهاراتك، خبراتك، ظروف المعيشة؟
12. ما رأيك في توزيع أوقات الراحة والعمل أسبوعياً؟
13. هل ظروف العمل ملائمة لصحتك؟

الملحق رقم 3: المخرجات الإحصائية

FREQUENCIES VARIABLES=SEX AGE FON SUTFAM EXP DEPAR
/ORDER=ANALYSIS.

SEX

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	47	63.5	63.5	63.5
انثى	27	36.4	35.1	98.6
				100.0
Total	74	100.0	100.0	

AGE

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 30 سنة	8	10.8	10.8	10.8
من 30 إلى أقل من 40 سنة	24	32.4	32.4	43.2
من 40 إلى أقل من 50 سنة	26	35.1	35.1	78.4
أقل من 50 سنة وأكثر	16	21.6	21.6	100.0
Total	74	100.0	100.0	

FON

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أستاذ مساعد	30	40.5	40.5	40.5
أستاذ	39	52.7	52.7	93.2
محاضر				
أستاذ	5	6.8	6.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

SUT FAM

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اعزب	24	32.4	32.4	32.4
متزوج	50	67.6	67.6	100.0
Total	74	100.0	100.0	

EXP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 05 سنوات	22	29.7	29.7	29.7
من 05 إلى أقل من 10 سنوات	16	21.6	21.6	51.4
من 10 إلى أقل من 20 سنة	19	25.7	25.7	77.0
أكثر من 20 سنة	17	23.0	23.0	100.0
Total	74	100.0	100.0	

DEPAR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الرياضيات	15	20.3	20.3	20.3
الفيزياء	25	33.8	33.8	54.1
الكيمياء	34	45.9	45.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

نتائج ألفا كرونباخ

معامل الف

Cronbach's Alpha	N of Items
،921	50

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Q1	74	2.73	.505
Q2	74	2.45	.724
Q3	74	2.35	.766
Q4	74	2.24	.679
Q5	74	2.51	.602
Q6	74	2.80	.496
Q7	74	2.05	.809
Q8	74	1.97	.793
Q9	74	1.93	.764
Q10	74	2.03	.758
Q11	74	1.95	.660
Q12	74	2.15	.734
Q13	74	2.64	.653
Q14	74	2.26	.812
Q15	74	2.46	.762
Q16	74	2.11	.769
Q17	74	2.30	.613
Q18	74	2.42	.722
Q19	74	2.12	.827
Q20	74	2.24	.791
Q21	74	2.09	.743
Q22	74	2.82	.383
Q23	74	2.45	.743
Q24	74	2.41	.701
Q25	74	1.97	.740
Q26	74	2.50	.687
Q27	74	2.76	.463
Q28	74	2.86	.416
Q29	74	2.86	.382
Q30	74	2.70	.567
Q31	74	2.72	.609
Q32	74	2.65	.607
Q33	74	2.22	.745
Q34	74	2.50	.707
Q35	74	2.27	.727
Q36	74	2.09	.797
Q37	74	1.91	.797
Q38	74	2.81	.459
Q39	74	2.73	.531
Q40	74	2.27	.746
Q41	74	2.39	.593

Q42	74	2.24	.773
Q43	74	2.22	.763
Q44	74	2.73	.580
Q45	74	1.80	.721
Q46	74	2.27	.708
Q47	74	2.51	.763
Q48	74	2.78	.504
Q49	74	1.97	.921
Q50	74	1.96	.898
Valid N (listwise)	74		

```

COMPUTE T01=MEAN(Q1 to Q20) .
EXECUTE .
COMPUTE T02=MEAN(Q21 to Q50) .
EXECUTE .
NONPAR CORR
  /VARIABLES=T01 T02
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

معالم سقيرمان للارتباط

		المحور الأول	المحور الثاني
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.748**
	المحور Sig. (2-tailed)	.	.000
	الأول N	74	74
المحور الثاني	Correlation Coefficient	.748**	1.000
	المحور Sig. (2-tailed)	.000	.
	الثاني N	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		المحور الثاني	البعد الأول من المحور الأول	البعد الثاني من المحور الأول	البعد الثالث من المحور الأول
المحور الثاني	Correlation Coefficient	1,000	,451**	,571**	,744**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	74	74	74	74
البعد الأول من المحور الأول	Correlation Coefficient	,451**	1,000	,575**	,297*
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,010
	N	74	74	74	74
البعد الثاني من المحور الأول	Correlation Coefficient	,571**	,575**	1,000	,527**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
	N	74	74	74	74
البعد الثالث من المحور الأول	Correlation Coefficient	,744**	,297*	,527**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	.
	N	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

من الجدول نلاحظ ان البعد الثالث اكثر تأثيرا في الرضا

اختبار المتغير التابع الرضا الوظيفي للمتغيرات الوسيطة (الديموغرافية)

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SEX	Between Groups	7,955	30	,265	,996	,497
	Within Groups	11,450	43	,266		
	Total	19,405	73			
AGE	Between Groups	29,800	30	,993	1,241	,254
	Within Groups	34,417	43	,800		
	Total	64,216	73			
FON	Between Groups	9,854	30	,328	,846	,681
	Within Groups	16,700	43	,388		
	Total	26,554	73			
EXP	Between Groups	42,547	30	1,418	1,141	,341
	Within Groups	53,467	43	1,243		
	Total	96,014	73			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SEX	Between Groups	7.955	30	.265	.996	.497
	Within Groups	11.450	43	.266		
	Total	19.405	73			
AGE	Between Groups	29.800	30	.993	1.241	.254
	Within Groups	34.417	43	.800		
	Total	64.216	73			
FON	Between Groups	9.854	30	.328	.846	.681
	Within Groups	16.700	43	.388		
	Total	26.554	73			
EXP	Between Groups	42.547	30	1.418	1.141	.341
	Within Groups	53.467	43	1.243		
	Total	96.014	73			
	Between Groups	25.822	30	.861	2.022	.017
	Within Groups		30			
	Total	18.300	43			

اختبار المتغير المستقل العدالة التنظيمية الى المتغيرات الوسطية (الديموغرافية)

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SEX	Between Groups	7.505	27	.278	1.075	.406
	Within Groups	11.900	46	.259		
	Total	19.405	73			
AGE	Between Groups	16.283	27	.603	.579	.934
	Within Groups	47.933	46	1.042		
	Total	64.216	73			
FON	Between Groups	6.887	27	.255	.597	.923
	Within Groups	19.667	46	.428		
	Total	26.554	73			
EXP	Between Groups	36.630	27	1.357	1.051	.431
	Within Groups	59.383	46	1.291		
	Total	96.014	73			

الفهرس

الفهرس

I.....	إهداء
II.....	شكر و تقدير
III.....	الملخص
VIII	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII.....	قائمة الأشكال
VII.....	قائمة الملاحق
أ.....	مقدمة

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

1.....	تمهيد
2.....	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي
2.....	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العدالة التنظيمية
6.....	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الرضا الوظيفي
11.....	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
11.....	المطلب الأول: الدراسات العربية
15.....	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
15.....	المطلب الثالث : نقد الدراسات السابقة
18.....	خلاصة الفصل:

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية كأثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي

20.....	تمهيد
21.....	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
21.....	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
23.....	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
26.....	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
26.....	المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج
42.....	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج
46.....	خلاصة الفصل
48.....	خاتمة
52.....	قائمة المصادر والمراجع
55.....	الملاحق
67.....	الفهرس