



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



مذكرة مقدمة لإستكمال شهادة الماستر أكاديمي
علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم التجارية الميدان:
تخصص إدارة أعمال
بعنوان:

أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي

دراسة حالة المديرية العملية لإتصالات الجزائر "ورقلة"

من إعداد الطالبتين: صالحى نفيسة / لعلام جنة الفردوس
نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/06 /17

أمام اللجنة المكونة من السادة

بن ساسي عبد الحفيظ أستاذ (-جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) رئيسا.

هتهات المهدي أستاذ محاضر-أ (-جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) مشرفا ومقررا.

سلامي منيرة أستاذة محاضرة_أ (-جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية 2023/2022



جامعة قاصدي مبراح، ورقلة - الجزائر -
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لإستكمال شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم التجارية
فرع علوم التسيير
تخصص إدارة أعمال
بعنوان

أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي

دراسة حالة المديرية العملية لإتصالات الجزائر "ورقلة"

من إعداد الطالبتين: صالحى نفيسة / لعلام جنة الفردوس
نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/06 /17

أمام اللجنة المكونة من السادة

بن ساسي عبد الحفيظ أستاذ (-جامعة قاصدي مبراح. ورقلة) رئيسا.

هتهات المهدي أستاذ محاضر-أ (-جامعة قاصدي مبراح. ورقلة) مشرفا ومقررا.

سلامي منيرة أستاذة محاضرة _أ (-جامعة قاصدي مبراح. ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية 2023/2022

الإهداء

الحمد لله على نعمة الإسلام وكفى بها نعمة وأعزنا بها ورفع من شأنها إلى
أولئك الذين أذابوا شموعاً لينيروا لنا طريق العلم والمعرفة إلى تلك العيون
التي سهرت لتربي وتعلم الأجيال من أجل مستقبل زاهر. أهدي ثمرة جهدنا
إلى أعز وأغلى ما عندنا في الوجود.

إلى من أفضلها على نفسي، ولم لا؛ فلقد ضحّت من أجلي ولم تدّخر جهداً
في سبيل إسعادي على الدوام
(أمّي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه
صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة. فلم ينخل عليّ طيلة حياته (والدي
العزیز).

إلى إخوتي من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب.
والى الذين دعوا لنا بالتوفيق وقدموا لنا يد المساعدة في إنجاز هذه المذكرة.
متمنية من الله عز وجل التوفيق والسداد.

نفيسة

الإهداء

الحمد لله بنعمه تتم الصالحات، الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية، الحمد لله على منه وتوفيقه، بعد مسيرة دراسية حملت في طياتها الكثير من الصعوبات والمشقة، اليوم بفضل المولى نقطف ثمارها وهذا مسك الختام، أهدي عملي المتواضع شاكرة ممتنة

إلى كل من:

بسلم دائي خالدة الذكر أجمل حواء وتيني (خيرة سعدمو) رحمك الله وأسكنك الفردوس الأعلى من الجنان.

التي ذاقت ألوان الشقاء تضحية لأجلي أُمي (أم الخير سعدمو) أطال الله بعمرك وأدامك نبراسا سراجا وهاجا.

مأمني جدي (عثمان سعدمو) أدامك الله أمانا وسندا، قدوتي أبي (محمد العيد لعلام) زادك الله عزا ووقارا.

كنزي الغالي أخي (أحمد) وجوهرتي الشمينة إخوتي (ملاك. محمد. تقي الدين. سراج الدين. روفيدة) حماكم الله وأنار دروبكم.

رمز العطاء وصدق الإيلاء رفيق دربي (بلال خاخة) حفظه الله وحماه.

من رفعوا رايات العلم والتعلم معلميني وأساتذتي ودكاترتي كل التقدير والاحترام وإلى كل من ساهم في هذا العمل وسائلين من المولى التوفيق والسداد.

جنة الفردوس

شكر

نحمد الله عز وجل ونشكره أولاً وقبل كل شيء الذي أنعم علينا
بنعمه ووفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المحترم "هتهات المهدي"
الذي نكن

له كل الإحترام والتقدير الذي علمانا أن الوصول إلى النهاية هو
تحقيق الهدف الذي لا يكون إلا بالصبر والتفأؤل والاجتهاد في
العمل

كما أنه من دواعي الوفاء.

كما لا ننسى المشرف في مؤسسة إتصالات الجزائر "زيتوني عبد
الكريم" على إسهاماته وإرشاداته.

ونتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في
إنجاز هذه المذكرة

وإلى كل من ابتغى مرضات الله في طلب العلم.



المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي من خلال أبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية) في المديرية العملية لإتصالات الجزائر بورقلة، أجرينا هذه الدراسة بالإعتماد على المنهج الوصفي للإطلاع على بعض الأدبيات لتوضيح الخلفية النظرية، وتم الاعتماد على الإستبيان كأداة لجمع المعلومات في الجزء التطبيقي للدراسة، حيث تم توزيعه على عينة عشوائية مكونة من 60 موظفا في المؤسسة وتم استخدام الحزمة الإحصائية SPSS 26 لتحليل البيانات وذلك بالاعتماد على الأدوات الإحصائية الوصفية. ومن بين النتائج المتوصل إليها: هناك مستوى مرتفع لكل من العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي في مؤسسة محل الدراسة، وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال معامل الارتباط (0,715) وهذا ما يدل على وجود علاقة قوية بينهم.

الكلمات المفتاحية: عدالة التنظيمية، إبداع التنظيمي، العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية.

Summary

This study aims to know the impact of organizational justice on organizational creativity through its dimensions (distributive justice, procedural justice and transactional justice) in the Practical Directorate of Algeria Telecom in Ouargla. To collect information in the applied part of the study, it was distributed to a random sample of 60 employees in the organization, and the SPSS 26 statistical package was used to analyze the data, depending on the descriptive statistical tools. Among the results reached: There is a high level for both organizational justice and organizational creativity in the institution under study, and there is a statistically significant effect between organizational justice and organizational creativity in the institution under study, through the correlation coefficient (0.715), which indicates a strong relationship between them.

Keywords: organizational justice, organizational creativity, distributive justice, procedural justice and transactional justice.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
IV-V	إهداء
VI	شكر
VII	الملخص
VIII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال البيانية
XII	قائمة الملاحق
أ-ث	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي
3	المطلب الأول: مدخل نظري لعدالة التنظيمية
9	المطلب الثاني: أسس الإبداع التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية
16	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي
16	المطلب الأول: الدراسات السابقة لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي
24	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
32	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي في المديرية العلمية لإتصالات الجزائر -ورقلة -	
35	تمهيد
36	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
36	المطلب الأول: نبذة تعريفية عن مؤسسة
38	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة والأدوات المستخدمة
41	المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات
41	المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج
43	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
61	خلاصة الفصل الثاني
69	خاتمة
72	المراجع
75	الملاحق
87	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
25	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	1-1
38	توزيع أداة الدراسة	1-2
39	أوزان مقياس ليكارت	2-2
39	مجال المتوسط الحسابي المترجح لكل مستوى	3-2
40	معامل ثبات الاستبيان	4-2
43	توزيع أفراد العينة وفق لمتغير الجنس	5-2
44	توزيع أفراد العينة وفق لمتغير العمر	6-2
45	توزيع أفراد العينة وفق لمتغير المؤهل العلمي	7-2
46	توزيع أفراد العينة وفق لمتغير خبرة العملية	8-2
46	توزيع أفراد العينة وفق لمتغير المسمى الوظيفي	9-2
47	قيم المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ودرجة الموافقة لبعده العدالة التوزيعية	10-2
48	قيم المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ودرجة الموافقة لبعده العدالة الإجرائية	11-2
49	قيم المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ودرجة الموافقة لبعده العدالة التعاملية	12-2
50	متوسطات والانحرافات المعيارية الكلية لأبعاد العدالة التنظيمية	13-2
50	قيم المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ودرجة الموافقة لبعده الإبداع التنظيمي	14-2
52	متوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة للمتغيرين	15-2
52	العلاقة الإرتباطية بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي	16-2
53	الإرتباط الخطي بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي	17-2
53	تحليل تباين خط الإنحدار	18-2
54	قيم معاملات خط الإنحدار	19-2
55	إرتباط خطي بين أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة معا والعدالة التنظيمية	20-2
55	تحليل تباين خط الإنحدار	21-2
56	قيم معاملات خط الإنحدار	22-2
54	تحليل اختبار T لدراسة فروقات متوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير الجنس بخصوص أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي	23-2
55	تحليل تباين احادي ANOVA لدراسة فروق متوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير العمر على الإبداع التنظيمي	24-2
55	تحليل تباين احادي ANOVA لدراسة فروق متوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير المؤهل	25-2

	العلمي على الإبداع التنظيمي	
56	تحليل تباين احادي ANOVA لدراسة فروق متوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير الخبرة العلمية على الإبداع التنظيمي	26-2
57	تحليل تباين احادي ANOVA لدراسة فروق متوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي على الإبداع التنظيمي	27-2

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم شكل
ت	نموذج الدراسة	(1-1)
6	أبعاد العدالة التنظيمية	(2-1)
13	أبعاد الإبداع التنظيمي	(3-1)
16	العلاقة بين العدالة والإبداع التنظيمي	(4-1)
37	الهيكل التنظيمي لمؤسسة إتصالات الجزائر بورقلة	(1-2)
41	دائرة توزيع أفراد العينة وفق لمتغير الجنس	(2-2)
43	دائرة توزيع أفراد العينة وفق لمتغير العمر	(3-2)
43	دائرة توزيع أفراد العينة وفق لمتغير المؤهل العلمي	(4-2)
43	دائرة توزيع أفراد العينة وفق لمتغير خبرة العملية	(5-2)
44	دائرة توزيع أفراد العينة وفق لمتغير المسمى	(6-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
75	قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان	1
76	استمارة الاستبيان	2
79	نتائج التحليل ال إحصائي SPSS نسخة 26	3

مقدمة

توطئة

إن المجتمعات المتقدمة لم تحرز تقدمها إلا بفضل اعتمادها على المفكرين والمبدعين وأصحاب العقول المنتجة، وأصبحت المنظمات تعتمد على مدى امتلاكها ناصية العلم والمعرفة بالاستفادة من طاقات و قدرات موظفيها، إذ يعد الابداع التنظيمي من أهم ركائز المنظمات وهو العملية التفكيرية التي تساعدنا وتعيننا على توليد الأفكار، أما العدالة التنظيمية فتحتل أهمية استثنائية داخل المؤسسات مهما تباينت طبيعة النشاطات، وقد حظي موضوع العدالة التنظيمية بالاهتمام المتزايد عبر كثير من الدراسات والأبحاث في مجال إدارة الأعمال. إذ يعتبر المورد البشري من أهم الموارد الموجودة في أي مؤسسة باعتباره العنصر الفعال الذي يساهم في تطورها وتمييزها ولذلك يسعى المدراء إلى الاهتمام بالعامل والعمل على تلبية حاجاته وتطويرها بغرض الرفع من إنتاجيته، من خلال الاعتماد على مجموعة من الأساليب لزيادة دافعيته للعمل وبالتالي الحصول على أداء أفضل، كما أن ذلك يعتمد على مدى الإحساس بالمساواة في تطبيق تلك الأساليب، فالشعور بالمساواة قد يؤدي إلى رفع أداء المنظمة بصفة عامة. فشعور العاملين بالمعاملة العادلة والمتساوية من قبل رؤسائهم في المؤسسة يؤدي إلى تعديل اتجاهاتهم، وبالتالي يؤدي إلى حدوث ارتفاع في مستويات أداء المؤسسة وإن تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المنظمة يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الموظفين فيها.

فالمورد البشري يعد الركيزة الأساسية ويعتبر من أهم موارد المؤسسة الذي يساعدها في تحقيق أهدافها، بحيث تزايدت الأهمية الاستراتيجية له في الإدارات التنفيذية وذلك نظرا لاحتكاكه بصفة مباشرة مع المتغيرات البيئية، ولذا وجب على المؤسسات ضرورة تبني مفاهيم إدارية حديثة وذلك بغية تحقيق أهدافها وهذا من خلال تبني مفاهيم وأساليب إدارية حديثة وذلك من خلال الإبداع التنظيمي الذي يساهم في تحسين قدرات العاملين على توليد الأفكار ومواكبة التطورات التقنية الحديثة وحل المشكلات والمشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة. وعليه تسعى هذه الدراسة لمعرفة أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ورقلة.

أولاً: إشكالية الدراسة

مما سبق توصلنا إلى طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تؤثر العدالة التنظيمية في الإهتمام في الإبداع التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة.

وللإجابة على الإشكالية الرئيسة يمكننا طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى تطبيق العدالة التنظيمية في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة من وجهة نظر عينة من الموظفين؟
2. هل هناك اهتمام من قبل مؤسسة اتصالات الجزائر-ورقلة-بتشجيع الإبداع التنظيمي لدى موظفيها؟
3. هل يوجد أثر للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، التعاملية والإجرائية) على الإبداع التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة؟

4. هل يوجد فروقات في أجوبة العينة المستوجبة حول الإبداع التنظيمي يعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العلمية والمنصب)؟

ثانيا: فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسة الأولى: مستوى تطبيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين مرتفع لدى المديرية العملية لإتصالات الجزائر ورقلة؛
- الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد اهتمام منخفض من قبل مؤسسة محل الدراسة بتشجيع الإبداع التنظيمي؛
- الفرضية الرئيسة الثالثة: يوجد أثر للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة التوزيعية، التعاملية والإجرائية) على الإبداع التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة؛
- الفرضية الرئيسة الرابعة: يوجد فروقات في أجوبة العينة المدروسة حول الإبداع التنظيمي يعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العملية والمسمى الوظيفي) .

ثالثا: أهداف الدراسة

- الوصول إلى مدى تطبيق العدالة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة؛
- الكشف عن مدى اهتمام المؤسسة بالرفع من مستوى الإبداع التنظيمي لديها؛
- تبيان طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة
- إبراز أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي لدى المديرية العملية لإتصالات الجزائر-ورقلة-؛

رابعا: أهمية الدراسة

تهدف هذه الدراسة بالتحديد إلى التعرف على:

1- الجانب النظري

الوقوف على أهم المفاهيم المرتبطة بالعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي وإيجاد العلاقة بينهم.

2- الجانب التطبيقي

تتبع أهمية هذه الدراسة من إمكانية استفادة المؤسسة محل الدراسة من نتائج الدراسة، في التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لديهم، والعمل على تعزيزها، والكشف عن مدى مساهمتها في تحقيق الإبداع التنظيمي.

خامسا: مبررات ودوافع اختيار موضوع

يعود اختيار البحث لعدة مبررات ودوافع تتمثل في:

- الارتباط المباشر لموضوع الدراسة بمجال تخصصنا؛
- محاولة معرفة مدى تطبيق العدالة التنظيمية في المؤسسة؛
- معرفة واقع مستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

سادسا: حدود الدراسة

- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على عينة من موظفين مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة.
- الحدود الزمنية: استغرقت الدراسة الميدانية مدة زمنية من 2023/05/25 إلى 2023/05/23 وقد تم توزيع الاستبيان على عينة من موظفين مؤسسة اتصالات الجزائر.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من موظفين المؤسسة محل الدراسة المكونة من 60 موظف.
- الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة محورين أساسيين وهما المتغير المستقل العدالة التنظيمية والمتغير التابع الإبداع التنظيمي.

سابعا: منهج الدراسة والأدوات المستخدمة

بغرض معالجة موضوع الدراسة ومناقشته بطريقة علمية تم استخدام المنهج الوصفي لاستيعاب الإطار النظري للبحث وهذا عند عرضنا لخلفيات ومختلف المفاهيم المتعلقة بمتغيري الدراسة في كل من العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي، أما بالنسبة للجزء التطبيقي استخدمنا فيه أسلوب دراسة الحالة من خلال أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية، وقد تم الاعتماد في التحليل على بعض الطرق الإحصائية مثل أدوات الإحصاء الوصفي وبرنامج الحزمة الإحصائية "SPSS -26".

ثامنا: هيكل الدراسة:

من أجل دراسة مختلف الجوانب التي يطرحها موضوع الدراسة، تمت معالجة الموضوع من خلال فصلين:

- الفصل الأول: تناول الإطار النظري للدراسة، حيث قسم إلى مبحثين: المبحث الأول المفاهيم النظرية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي، أما المبحث الثاني تناول الدراسات السابقة للمتغيرين، والعلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

- الفصل الثاني: يشمل الدراسة الميدانية حيث قسم إلى مبحثين: المبحث الأول يتضمن إجراءات الدراسة الميدانية، أما المبحث الثاني يتناول تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

تاسعا: صعوبات الدراسة:

واجهنا في إعداد هذه المذكرة بعض الصعوبات منها:

- عدم الحصول على الكتب فيما يخص العدالة التنظيمية.
- عدم قبول بعض الموظفين في المؤسسة الإجابة على الاستبيان.

عاشرا: مرجعية الدراسة

من أجل معالجة الموضوع تم الاعتماد على مجموعة من المراجع والمصادر لتغطية جوانبه النظرية والميدانية ففي الجانب النظري تم الاعتماد على:

- الكتب العربية التي لها علاقة بالموضوع، مجلات باللغة العربية والأجنبية والمذكرات التي تناولت الموضوع.
- أما الجانب الميداني فقد تم جمع البيانات من خلال أداة الاستبيان.

إحدى عشر: أهم المصطلحات الواردة في الدراسة

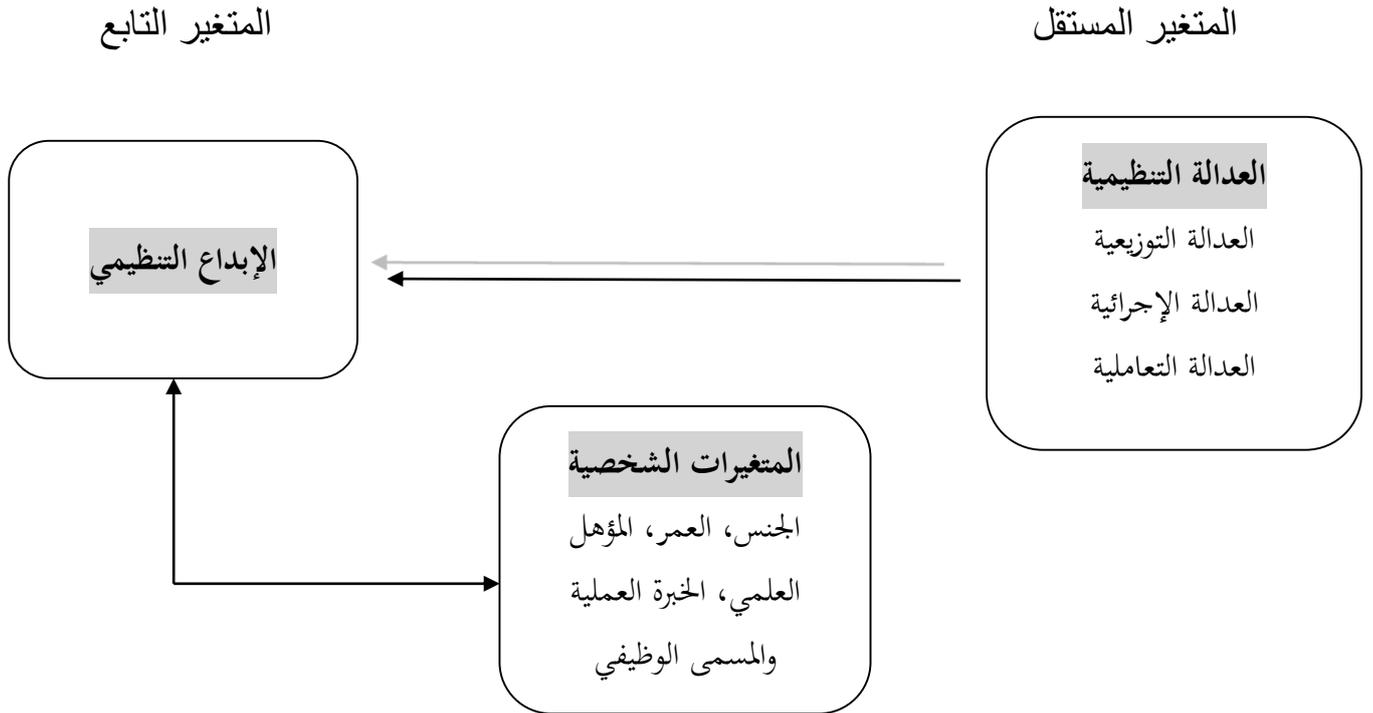
العدالة التنظيمية: مستوى إدراك العامل لحالة الانصاف والمساواة في المعاملة ومختلف الإجراءات التي تتخذها إدارة المؤسسة ومقارنة مع الجهود المبذولة من قبل العامل والعوائد المتحققة منها، بشكل يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

الإبداع التنظيمي: تبني فكرة أو سلوك جديد في المنظمة خارج عن المؤلف أو ممارسات إدارية جديدة، كما تسمح بتطوير وتحسين العمليات الإدارية، سواء كان منتجاً جديداً أو خدمة جديدة.

ثاني عشر: نموذج الدراسة

تم تقسيم نموذج الدراسة إلى متغيرين: متغير مستقل العدالة التنظيمية والمتغير التابع الإبداع التنظيمي، كما تم إدراج لكل متغير مجموعة من الأبعاد المشكلة له. والشكل الآتي يوضح نموذج هذه الدراسة:

الشكل رقم (1-1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية لعدالة
التنظيمية والإبداع التنظيمي

تمهيد

تعتبر العدالة التنظيمية و الإبداع التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة و التي تدخل ضمن مفاهيم السلوك التنظيمي التي تلمس العنصر البشري بشكل كبير في المنظمات ، إذ تعد العدالة التنظيمية من المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين لما لها من أهمية بالغة في سلوك المنظمة و عاملها ، وهذا من خلال حرص المنظمة على تعزيز الشعور بالعدالة بين الموظفين عن طريق تطبيق المساواة في التعامل معهم مما يساهم في التأثير على سلوكهم الوظيفي ، وهذا ما يؤثر على جميع الموظفين العاملين في هذه المنظمات لكي يعملون على توليد الأفكار الإبداعية وخبرات إبداعية الواسعة ليتمكنوا من التكيف والتفاعل مع جميع الظروف المحيطة بهم ، وليساعدوا إداراتهم في حل المشكلات التي تواجهها أو تتعرض لها عن طريق طرح أفكار جديدة وتقديم حلول سريعة لهذه المشكلات ، وهذا ما يساهم في تطوير المنظمات ونموها .

يهدف هذا الفصل إلى توضيح الأساسيات المتعلقة بالعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي من خلال التعرف على ماهية هذين المتغيرين وكذا معرفة العلاقة بينهما ، بالإضافة إلى عرض بعض الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع من خلال مبحثين :

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي .

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي (الدراسات السابقة).

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

تعد العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة في حقل الإدارة، إذ تم وصفها بأنها من المتطلبات الأساسية لزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين إذ تسعى العدالة التنظيمية لردم الفجوة الحاصلة بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة، حيث تسهم في تطوير الأفراد نحو الأفضل من خلال الإبداع التنظيمي الذي تحتاجه المنظمات اليوم، نظراً للتحديات والضغوطات المتزايدة التي تتعرض لها، وتطلعات العاملين نحو مزيد من العمل الإبداعي. وعلى هذا الأساس يهدف هذا المبحث إلى توضيح الأساسيات والعموميات المتعلقة بالمتغيرين الدراسة (العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي) من خلال التعرف على ماهيتهما من خلال مطلبين:

المطلب الأول: مدخل نظري لعدالة التنظيمية

قبل التطرق الى مفهوم العدالة التنظيمية لابد من القول إن العدالة التنظيمية تعد إحدى محددات السلوك التنظيمي نظراً لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية، التي تؤثر على نجاح المنظمات وتطورها وذلك كونها تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على مستوى الوظيفي والإنساني الذي يعامل به من قبل مديره المباشر. ونظراً للأهمية المتزايدة لموضوع العدالة التنظيمية، تجرئ الكثير من المحاولات الجادة لدراسة مفهومها وفما يأتي استعراض لمفهوم العدالة التنظيمية.

الفرع الأول: مفهوم وخصائص العدالة التنظيمية

العدالة التنظيمية هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، العدالة التنظيمية تعمل على سد الفجوة بين أهداف الموظفين وأهداف المؤسسة وتعد مؤشراً يتضمن تفسير قيم كثيرة ومتعددة من جوانب العمل والسلوك التنظيمي نظراً لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على نجاح المؤسسات. تطرقنا في هذا الفرع:

أولاً: مفهوم العدالة التنظيمية

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 عليه بشكل جيد. اختلفت تعاريف العدالة التنظيمية من قبل الباحثين حسب وجهة نظر كل منهم ومن خلال ذلك نذكر منها ما يلي:

- إن العدالة التنظيمية هي الأساليب المستخدمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتوزيع المصادر التنظيمية ومجموعة الأعراف والقواعد الاجتماعية التي تنظم العلاقات بين الناس عند تطبيق هذه الأساليب¹.

¹ ALI RIZA TERZI, an Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions, Universal Journal of Educational Research, Issue5, Balikesir University, Turkey 2017, P488.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

- على أنها مجموعة من القواعد والأعراف الاجتماعية المتعلقة بتوزيع الموارد التنظيمية، والمعايير التي تؤخذ في الاعتبار في تحديد قرارات التوزيع هذه، وكيف ينبغي أن تكون السلوكيات الشخصية أثناء تنفيذ هذه الإجراءات.¹
- ويشير مفهوم العدالة التنظيمية إلى الدرجة التي يعتقد بها العاملين بأن النتائج التي يتلقونها وطرق معاملتهم داخل المنظمة بصورة نزيهة وعادلة، وتتوافق مع المعايير الأخلاقية للتحقق من مجموعة متنوعة من المواقف ذات الصلة تنظيمياً وسلوكياً.²
- تعتبر العدالة التنظيمية على أنها المدى الذي يتم التعامل فيه مع العاملين بعدالة وما إذا كانت المخرجات التي يحصلون عليها والإجراءات المستخدمة في تحديد تلك المخرجات عادلة بالإضافة إلى كونها تعبر عن إدراك العاملين للمعاملة العادلة من قبل المنظمة، بما في ذلك العدالة في تخصيص الموارد، والعدالة في التبادلات الاقتصادية والاجتماعية والتي تحدث في المنظمات بين الأفراد والزملاء والرؤساء والمرؤوسين والمنظمة ككل.³
- وبصفة عامة تعرف العدالة التنظيمية بأنها: مستوى إدراك العامل لحالة الانصاف والمساواة في المعاملة ومختلف الإجراءات التي تتخذها إدارة المؤسسة، ومقارنة مع الجهود المبذولة من قبل العامل والعوائد المتحققة منها، بشكل يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

ثانياً: خصائص العدالة التنظيمية

يمكننا استخلاص خصائص العدالة التنظيمية في النقاط الآتية:

- العدالة التنظيمية قيمة اجتماعية جوهرية في المؤسسة؛
- تتضمن العدالة التنظيمية ثلاثة جوانب: المخرجات التي يتحصل عليها الأفراد وتسمى العدالة التوزيعية الإجراءات المطبقة لتوزيع هذه المخرجات وتسمى العدالة الإجرائية، طريقة المعاملة التي يتلقها الأفراد، لتطبيق الإجراءات وتسمى العدالة التفاعلية؛
- العدالة التنظيمية أقوى متنبئاً للتعبير عن السلوكيات من خلال ردود فعل الموظفين؛
- مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم النسبية، بمعنى أن الإجراءات التنظيمية الذي ينظر إليه موظف ما على أنه إجراء عادل، قد يراه موظف آخر إجراء غير عادل؛
- العدالة التنظيمية تتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات التنظيمية

¹ Sinan Yalçınli, Mohamed Özbaş , **INVESTIGATION OF THE ORGANIZATIONAL JUSTICE, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM PERCEPTIONS OF ACADEMICIANS** , European Journal of Education Studies , Issue 12 , Erzincan Binali Yıldırım University, Turkey , 2021 ,P68.

² حاكم محسن محمد الربيعي، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعتزاز التنظيمي مذكرة ماجستير، جامعة الكوفة -العراق-، 2020، ص7.

³ محمد راجس الدوسري، صديق إبراهيم، العدالة التنظيمية المدركة وأثرها على الالتزام التنظيمي، مذكرة ماجستير، جامعة السودان 2018، ص 10.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

- وتعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الموظف على المستوى الوظيفي والإنساني الذي يعامل به من قبل الإدارة؛
- العدالة التنظيمية تعمل على سد الفجوة بين أهداف الموظفين وأهداف المؤسسة؛
 - تعد مؤشرا يتضمن تفسير قيم كثيرة ومتعددة من جوانب العمل والسلوك التنظيمي، نظرا لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على نجاح المؤسسات؛¹

الفرع الثاني: أهمية ومبادئ العدالة التنظيمية

العدالة التنظيمية سلوك تنظيمي اهتم به الباحثون وتعتبر مجموعة من القواعد والأعراف الاجتماعية المتعلقة بتوزيع الموارد التنظيمية، والمعايير التي تؤخذ في الاعتبار في تحديد قرارات التوزيع هذه، وكيف ينبغي أن تكون السلوكيات الشخصية أثناء تنفيذ هذه الإجراءات. تناول هذا الفرع مايلي:

أولا: أهمية العدالة التنظيمية

إن مفهوم العدالة التنظيمية من الموضوعات الفاعلة والمهمة في حقل الإدارة، حيث لها أهمية كبرى في أداء المؤسسات، وتنبع أهميتها من دورها المؤثر في السلوك التنظيمي:

✓ إن العدالة التنظيمية توضح النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وذلك من خلال العدالة التوزيعية؛

✓ إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن من عملية اتخاذ القرار وتعد العدالة الإجرائية بعدا هاما في هذا الجانب؛

✓ تنعكس العدالة التنظيمية سلوكيا على حالات الرضا عن الرؤساء وعلى السلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي؛

✓ تسلط العدالة التنظيمية الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا يبرز دور بعد العدالة في التعاملات؛

✓ إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة بشكل يكفل جودة استدامة العمليات التنظيمية والإنجازات عند أعضاء المنظمة؛

✓ تبرز العدالة التنظيمية منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة؛²

ثانيا: مبادئ العدالة التنظيمية

للعدالة التنظيمية مجموعة من المبادئ أهمها:³

¹ قهيري فاطمة، واقع العدالة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الإقتصاد الدولي والعمل، عدد1، الجزائر، 2020، ص 99-98.

² خالدية مصطفى عطا، مها عارف برسيم، العدالة التنظيمية وأثرها في الحد من الصراع التنظيمي، مجلة كلية المأمون، عدد23، العراق، ص135.

³ عمر محمد دزه، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، جامعة عين الشمس، 2008، ص 51.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

*مبدأ المساواة: و يتمثل هذا المبدأ في تكافؤ الفرص والأجور والحوافز وساعات العمل، ووجبات الوظيفية بين الأفراد العاملين في المنظمة.

*مبدأ الأخلاقي: و يتمثل في الاستقامة، النزاهة، الشرف، الأمانة، الإخلاص، الصدق.

*مبدأ الدقة والتصحيح: ويجب أن تكون القرارات والإجراءات المتخذة مبنية على أساس معلومات دقيقة وواضحة وقابلة للتصحيح في حالة وجود خطأ ما.

*مبدأ الالتزام: بما هو عادل وخصوصا المعاملة المنصفة والمكافآت المستحقة وفقا للمعايير والقوانين المطبقة.

*مبدأ المشاركة: أي أنه يجب أن تشارك جميع أطراف العاملة في المنظمة في صنع إتخاذ القرارات وتطبيق القرارات.

الفرع الثالث: نماذج وأبعاد العدالة التنظيمية

هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة سنوضح في هذا الفرع نماذج العدالة التنظيمية وتأثيراتها على أبعاد العدالة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين.

أولا: نماذج العدالة التنظيمية

هناك نموذجان يشرحان التأثيرات الجوهرية لأبعاد العدالة التنظيمية في ردود فعل العاملين داخل المنظمة هما:¹

● النموذج ثنائي العوامل: حيث اقترحت دراسة (كونوفكسي وفولجر 1991)

من أبعاد العدالة التنظيمية تأثيرات مختلفة اعتمادا على الدراسات القانونية، وذلك من خلال ارتباط العدالة الإجرائية العدالة الإجرائية بدرجة أكبر التقييمات الأكثر عمومية مثل: تقييم مدى عدالة النظام القضائي في أن العدالة التوزيعية ارتبطت بدرجة أكبر بالتقسيمات على المستوى الشخصي مثل: رضا المحكوم عليهم على أحكام القضايا الخاصة.

● النموذج الإضافي:

ويفترض هذا النموذج أن لكل بعد من بعد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية)، له تأثيراته في التقسيمات على المستوى الشخصي، وعلى المستوى التنظيمي، وقد أكدت العديد من الدراسات على أن هذا النموذج هو الأكثر ملائمة لقضايا العدالة في المنظمات.

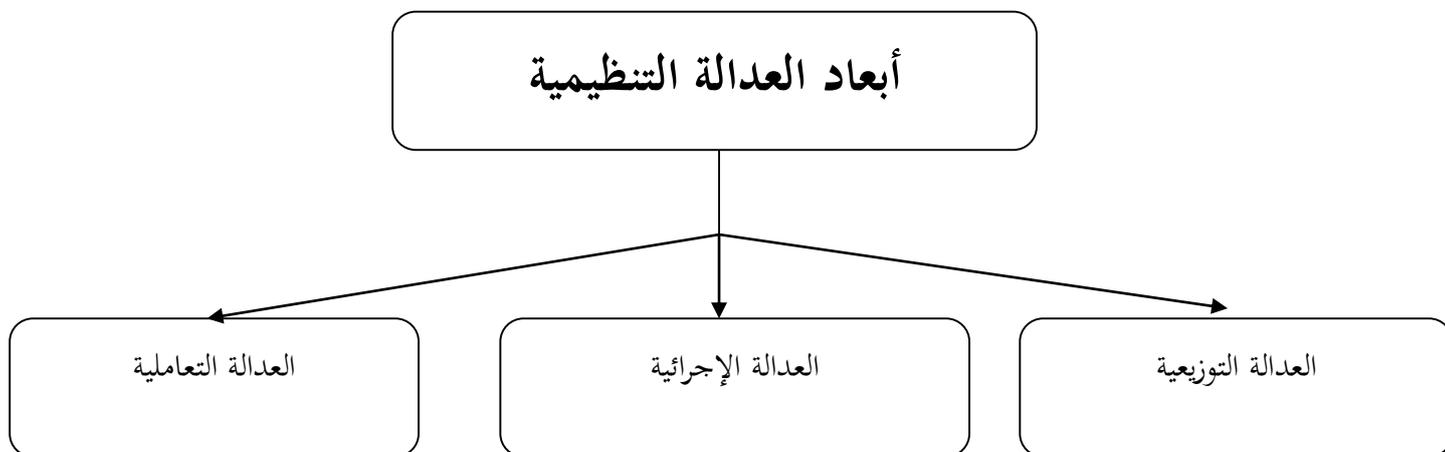
ثانيا: أبعاد العدالة التنظيمية

لقد توصل معظم الباحثين في السلوك التنظيمي إلى ثلاث أبعاد للعدالة التنظيمية التي يبنى عليها الأفراد شعورهم بالعدالة في المنظمة.

وبالتالي فإن العدالة التنظيمية تعتبر مكونة من ثلاث أبعاد: العدالة التوزيعية والإجرائية والتعاملية والموضحة من خلال الشكل الموالي:

¹ مرجع سابق ذكره، ص 59.

الشكل رقم (1-2): أبعاد العدالة التنظيمية



المصدر: من إعداد الطالبتين

❖ العدالة التوزيعية

تعرف بأنها تعبير عن مدى إحساس العاملين بعدالة (المخرجات) مما يحصلون عليه من عوائد مقابل ما يكلفون به من مهام وواجبات، أي إن العامل ينظر لعلاقته مع المنظمة من خلال العوامل الاقتصادية، وبالتالي فلا يرى أية ضرورة لأن يقوم بأي عمل أكثر مما هو مطلوب في حالة عدم شعوره بعدالة العوائد.¹ وقد حدد أوركمان ثلاث قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات هي:²

- قاعدة المساواة: تقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية لديهم، وإذا حصل العكس فهذا يعني تجاوز على قاعدة المساواة.
- القاعدة النوعية: وتعني هذه القاعدة بأن كل الناس وبغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس، العرق والقابلية... الخ) يجب أن يتساووا بفرص الحصول على المكافآت، فمثلا عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل الموظفين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجد وإذا حصل الاخير فإن باقي الموظفين يشعرون بأن هناك تجاوز على القاعدة النوعية.
- قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة المادية عن الآخرين، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى فمثلا إذا أرادت المنظمة زيادة الأجور وكانت هناك إمراة متزوجة ولديها اطفال وإمراة غير متزوجة وعلى افتراض تساوي الأشياء الأخرى فإن المرأة المتزوجة يجب أن تقدم على الثانية وإذا حصل فإن المرأة المتزوجة تشعر بتجاوز قاعد الحاجة.

¹ قادر محمد صبري، العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي، مجلة تنمية الراءدين، عدد 123، العراق، 2019، ص 240.

² حمزة فرطاس، عائشة نحوي، العدالة التنظيمية (الأبعاد والنظريات المفسرة لها)، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، عدد 26، الجزائر ص 349.

❖ العدالة الإجرائية:1

هي قضايا فيما يتعلق بالأساليب والآليات والعمليات وتستخدم لتحديد النتائج، وأنها تشير إلى السلوك والعمليات التي تستخدمها المنظمة لتنفيذ الوظائف المختلفة.

وهناك مجموعة قواعد تحدد مدى عدالة عملية التوزيع وهي ست قواعد الاجرائية:

○ **الاستقامة (الثبات):** تعني التطبيق القرارات على الجميع دون استثناء، وأن تتبع تلك القرارات نفس الاجراءات كلما تم اتخاذها.

○ **قاعدة عدم التمييز:** تستوجب هذه القاعدة وجود قواعد وتعليمات تمنع الأهواء الشخصية لمتخذ القرار من التأثير على قراراته في كل مراحلها.

○ **قاعدة الدقة:** تمثل في صنع القرار واتخاذ بناء على معلومات كافية ودقيقة وأن يتخذ القرار من قبل شخص مؤهل لإتخاذ له صلاحيات اتخاذه.

○ **قاعدة قابلية التصحيح:** تمثل في أن الشخص المتأثر بالقرار يجب أن يحظى بفرصة تعديله وتغييره إن كان غير راض عنه في مرحلة من مراحل هذا القرار، وبمعنى أحر يجب على المنظمة إيجاد قوانين وأنظمة تكفل للأفراد العاملين حق التظلم والظعن في القرارات المتخذة في حقهم.

○ **قاعدة التمثيل:** تعني منح العاملين في المنظمة الفرصة للمشاركة في صنع القرارات التي ينجم عنها توزيع المخرجات لهؤلاء العاملين بحيث تعكس تلك المشاركة اهتمامات ومخالف العاملين المتأثرين بالقرار.

○ **قاعدة الاخلاق:** فهي تعكس ضرورة تطابق القرارات في المنظمة مع الأعراف العاملين المتأثرين بتلك القرارات وقيمهم الأخلاقية.

❖ العدالة التعاملية

تعرف بأنها طريقة تصرف الإدارة تجاه الأفراد وترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدراء مع المرؤوسين، وهي عبارة عن أساليب التواصل والتصرف التي يستخدمها المدير مع العاملين بحيث تتصف هذه الأساليب بالاحترام والثقة والمصادقية.²

ويقسم بيز ومواغ العدالة التعاملية إلى أربعة قواعد:³

○ **الصدق:** ومعناها صدق المشرف مع المرؤوسين وعدم إعطائهم معلومات خاطئة أو مغلوطة.

○ **الاحترام:** وهو مراعاة عدم الاستخفاف والاستهتار بالمرؤوس، ومعاملته بالتقدير وعدم التقليل من شأنه بأي عبارات لفظية أو إيماءات.

¹ مرجع سابق ذكره، ص 350-351.

² دلفين شيرزاد محمد، دور مستويات العدالة التنظيمية في الإبداع الإداري، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية، عدد 52، العراق، 2020، ص 420.

³ سليمان تيش تيش محمد لين، العدالة التنظيمية، المحددات والنتائج، مجلة الخلدونية للعلوم الانسانية والاجتماعية، عدد 1112-5896، الجزائر، 2020، ص 46.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

- السلوك اللبق: معناه معاملة المرؤوسين بالطريقة المناسبة والتي تتماشى مع الموقف والظروف التي تجمع بين المشرف والمرؤوس.
- التبرير والشرح: هي شرح المشرف لمرؤوسه الإجراءات التي لها أثر على هذا الأخير، وتبرير القرارات التي اتخذها بناء على هذه الإجراءات.

المطلب الثاني: أسس الإبداع التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية

تتطلب عملية الإبداع التنظيمي تهيئة المناخ التنظيمي الملائم، حيث يتجسد الإبداع التنظيمي قدرة المؤسسة على عصر المعرفة الكامنة لدى الموارد البشرية، واستخدامها لخلق معرفة جديدة تؤدي إلى إبداع سواء (سلعة أو عملية) ويعد الإبداع التنظيمي ميزة تنافسية والتي يتم الحصول عليها من الموارد البشرية ذات الكفاءات والتي تعمل على وضع المؤسسة في موضع التنافس بناء على جودة عالية من الخدمة التي تقدم الإبداع لدى هذه الخدمة. إذ تعد عملية الإبداع وإدارتها من أهم التحديات التي تواجه المديرين والمنظمات بسبب اشتداد المنافسة.

الفرع الأول: مفهوم وخصائص الإبداع التنظيمي

لقد أصبح الحديث عن الإبداع وتطويره أمراً مألوفاً، وهو يمثل أحد محاور اهتمام المديرين في الكثير من المنظمات لقد اختلف الباحثون والكتاب حول إعطاء مفهوم موحد للإبداع التنظيمي وفيما يلي عرض لأهم التعاريف: قبل التطرق إلى مفهوم الإبداع التنظيمي نعرف أولاً الإبداع:

أولاً: مفهوم الإبداع:

لغة: إحداث شيء جديد على غير مثال سابق.

اصطلاحاً:

- هو إنتاج أفكار جديدة خارجة عن المؤلف.
- هو تفاعل عدد من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية تؤدي إذا ما وجدت البيئة المناسبة إلى إنتاج أصيل ومفيد وجديد يساهم في تقدم وتطور الحياة الإنسانية في الميادين المتعددة في العلم والتقنية والإدارة والتعليم والأدب والفن.¹
- أو هو تقديم أفكار وأساليب أو طرائق جديدة.²

مفهوم الإبداع التنظيمي:

- عرف (Robbins، 1993، P 679) الإبداع التنظيمي بأنه فكرة جديدة يتم تنفيذها من أجل تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة.³

¹ جمال خير الله، الإبداع الإداري دار أسامة، ط1، عمان، 2008، ص 5-9.

² حسن حرم، السلوك التنظيمي، دار حامد، ط2، عمان، 2009، ص 353.

³ عاكف لطفي خصاونه، ادارة الابداع والابتكار في المنظمات، دار حامد، الاردن، 2010، ص 33.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

- وعرفه (Hage,1999 ، P,599) على أنه الممارسة أو العملية التي ينبثق عنها إحداث فكرة أو سلوك أو منتج أو خدمة أو تكنولوجيا أو أي ممارسة إدارية جديدة، بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة.¹
- الإبداع التنظيمي يتمثل في المقدرة على خلق أسلوب أو فكرة جديدة للعمل داخل المنظمة تسمح بتطوير وتحسين العمليات الإدارية فيها.²
- وأيضاً يعرف على أنه عملية ذهنية معرفية، يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية ومع البيئة العامة ويتجاوز ما هو مألوف للتوصل إلى شيء جديد غير مألوف، وقد يكون هذا الشيء سلعة جديدة أو خدمة جديدة أو أسلوب جديد أو عملية جديدة وغيرها، يعود تطبيقها بالمنفعة للمنظمة والمجتمع بصورة عامة.³
- الإبداع التنظيمي هو تحسين أو تغيير في ممارسات المنظمة والمعرفة التنظيمية من أجل تحقيق التطوير المستمر للمنظمة.⁴
- ويرى أن الإبداع التنظيمي هو الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون والعاملون والتي تفضي إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفاعلية في إنجاز أهداف الشركات والمؤسسات، وأكثر خدمة للمجتمع.⁵
- مما سبق يمكن تعريف الإبداع التنظيمي على أنه: تبني فكرة أو سلوك جديد في المنظمة خارج عن المألوف أو ممارسات إدارية جديدة، كما تسمح بتطوير وتحسين العمليات الإدارية، سواء كان منتجاً جديداً أو خدمة جديدة.

ثانياً: خصائص الإبداع التنظيمي

يتميز الإبداع التنظيمي بمجموعة من الخصائص:⁶

- ✓ الإبداع يمثل شيء ملموس أو محسوس سواء كان منتجات أو عمليات توليد الأفكار؛
- ✓ الإبداع يجب أن يكون مستهدفاً رغم وجود إمكانية لحصول تغييرات طارئة غير مخطط لها؛
- ✓ يفترض أن يهدف الإبداع لتحقيق منافع المنظمة، مأخوذة في الإطار العام كميزة للمجتمع الذي تعمل فيه المنظمة.

¹ مرجع سابق ذكره، ص33.

² أحمد بن خليفة، سعاد معالي، دراسة تحليلية لأثر توليد المعرفة على تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الباحث الاقتصادي، عدد 2، جامعة حمة لخضر الوادي، 2020، ص 362.

³ حسن حريم، مرجع سابق ذكره، ص 354.

⁴ طارق رضوان محمد رضوان، سامح أحمد خايط، أثر أبعاد المعرفة في الإبداع التنظيمي، المجلة العلمية التجارة والتمويل، العدد 2، مصر، 2022، ص 245.

⁵ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، لسلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر، ط1، عمان، 2016، ص 332.

⁶ مسغوني نجوى، قدة حياة، دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية، جامعة حمة لخضر -الوادي-، 2018، ص 10.

الفرع الثاني: أهمية وأنواع الإبداع التنظيمي

إحداث التغيير في التنظيم وإحلال نماذج تنظيمية جديدة تزيد من المرونة في أداء المهام وتحسين علاقات العمل سنتناول في هذا الفصل كل من أهمية وأنواع الإبداع.

أولاً: أهمية الإبداع التنظيمي

تتمثل أهمية الإبداع التنظيمي فيما يلي¹:

- الإبداع يدعم المنظمات ويمكنها من الاستجابة للتحديات والتغيرات السريعة في البيئة المحيطة والتكيف معها بشكل مرن، مما يجعلها في وضع مستقر بحيث تكون قادرة ومستعدة على مواجهة التحديات والأحداث المتوقعة أو الفجائية بشكل لا يؤثر على مسار أنشطتها ومشاريعها الحالية والمستقبلية؛
- الإبداع يساعد في تنمية وتطوير قدرات وإمكانيات الأفراد من خلال إتاحة الفرص لهم عن طريق استخدام الأساليب الإبداعية المواكبة للتطورات الحديثة، واستغلال الأفراد المبدعين والاستثمار بقدراتهم وأفكارهم في البحوث العلمية والتجارب العملية في مجال العمل وتطوير بشكل دوري ومستمر؛
- تلبية احتياجات العملاء، فيعتبر وعي العملاء للمنجزات الحضارية يدفعهم بقوة إلى الإصرار للحصول على الخدمات بيسر وسهولة وبنوعية أفضل مما عليه؛
- الإبداع يساهم في تخفيض نسبة البطالة من خلال إيجاد مشاريع جديدة وفريدة من نوعها، بحيث يوفر فرص عمل للأفراد في مختلف المجالات؛
- الإبداع يعمل على استغلال موارد الدولة أفضل استخدام بكل كفاءة وفعالية، وزيادة الإنتاج وتخفيض التكاليف، وبالتالي يحقق المكاسب؛
- الإبداع يساهم في تحسين ورفع مستويات الأداء للأفراد وتحقيق الرضا وبالتالي زيادة الرقة لديهم والإيمان بقدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم لتوظيفها لصالح المنظمة والمجتمع؛
- الإبداع يساهم في عملية التغيير والتطوير في ظل العولمة والمنافسة الشرسة، كما أنه يدعم عمليات تحسين الخدمات، بما يعود بالفائدة على المنظمات والأفراد؛

ثانياً: أنواع الإبداع التنظيمي

لقد تم تحديد أنواع الإبداع التنظيمي حسب التصنيفات التالية²:

1- حسب المصادر: ويتم تصنيفه إلى إبداع داخلي وإبداع خارجي.

- الإبداع الداخلي يتمثل من خلال الإبداعات التي تتبناها المنظمة، وتكون الأفكار فيها من داخل الإدارة العليا والموظفين.

¹ سيد هارون جمعة، أثر الإبداع التنظيمي على ريادة الأعمال، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، عدد 5، مصر 2020، ص 124.

² مصعب إبراهيم سليمان شعت، أثر التفكير الاستراتيجي في تعزيز الإبداع التنظيمي، جامعة الأقصى -فلسطين-، 2020، ص 45.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

- الإبداع الخارجي فهي نتيجة أفكار خارجية المصدر كمؤسسات التي تتشابه بنشاط متشابه.

2- حسب القرار المتخذ: وهي تنقسم إلى:

- الإبداع الفردي: يكون مصدره من قرارات الإدارة العليا.

- الإبداع الجماعي: فيكون بقرارات جماعية مشتركة أي بمشاركة أعضاء المنظمة والعاملين .

3- حسب طبيعة تأثيره: ويصنف إلى:

- الإبداع الجذري: ذلك الذي يتولد نتيجة مهارات فطرية متجذرة لدى الفرد.

- الإبداع المضاف: ينتج عن مهارات مضافة من مؤسسات ذات ثقل خدماتي، وهي تهدف إلى التحسين

المستمر في المنتجات والعمليات.

4- حسب الاستمرارية: وتنقسم إلى:

- الإبداع المستمر: فيه تقدم واضح ومستمر للعملية الإبداعية .

- الإبداع المتقطع: فهو إبداع جديد غير متوفر فيما سبق وهو إبداع متقطع.

5- حسب الاستعمال والغرض منه: ويصنف إلى:¹

- إبداع المنتج: وهو إحدى الطرائق التي تتكيف بموجبها المنظمات مع التغييرات في بيئتها من خلال طرح

منتجات جديدة أو تحسين منتجات قائمة لاستمرار.

- إبداع العملية: الذي يشير لإدخال أساليب عمل جديدة أو إجراء تحسينات على العملية الإنتاجية.

الفرع الثالث: إستراتيجيات وأبعاد الإبداع التنظيمي

أولاً: إستراتيجيات الإبداع التنظيمي

هنالك العديد من استراتيجيات الإبداع التي يمكن أن تتبناها المنظمة.

ويقصد بالاستراتيجيات الإبداع السياسات التنظيمية التي تصمم للترويج للعملية الإبداعية وإيجاد المناخ الإبداعي

داخل المنظمة. ومن هذه الإستراتيجيات:²

1/ التطوير التنظيمي:

عبارة عن مجموعة من الأساليب أو الطرق المستوحاة بشكل عام من العلوم السلوكية والتي تصمم لتزيد من قدرة

المنظمة على تقبل التغيير وزيادة فاعليتها. ومن الأمثلة على هذه الطرق جمع البيانات، تشخيص المنظمة، تدريب

تطوير الفريق، واستخدام وكلاء التغيير.

¹ دنيا طارق احمد الإبداع المنظمي وتأثيره في جودة الخدمة الفندقية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، عدد 51، العراق، 2017، ص 285.

² محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط 4، الأردن، 2008، ص 399-401.

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

وهي بشكل عام موجهة نحو المحددات السلوكية كقيم الأفراد، ومعايير الجماعة، والعلاقات بين الأفراد. وهناك تركيز كبير ليس فقط على إزالة معوقات التغيير، ولكن أيضا على تسهيل التغيير كعملية مستمرة.

إن التطوير التنظيمي بتركيزه على الأفراد والعلاقات والتغيير يعتبر إستراتيجية ملائمة لترويج الإبداع التنظيمي، فهو يساعد على تدريب أفراد المنظمة على تقبل الإبداع كمعيار تنظيمي أساسي، وعلى ترويج صفات تنظيمية تساعد على الإبداع. ويجب أن يرسخ التطوير التنظيمي في المنظمة لضمان الإلتزام المستمر والقدرة على تقبل وترويج الإبداع. ويمكن أن يستخدم التطوير التنظيمي لزيادة الوعي بالاهتمامات والمصالح ولصياغة أهداف عامة شاملة.

2/ التخصص الوظيفي:

وهو قيام المنظمة بتصميم وحدات للقيام بالنشاطات المتخصصة. فالترويج للإبداع التنظيمي تصمم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية ملائمة للمراحل المختلفة من العملية الإبداعية، مثل إنشاء وحدات البحث والتطوير أو جماعات التخطيط.

ويمكن أن تكون هذه الإستراتيجية هي الأكثر قابلية للإستخدام من قبل المنظمات التي تسعى إلى إيجاد أعمال إبداعية تغطي مساحات تنظيمية صغيرة نسبيا ولا تكون جذرية. ويعتبر التخصص الوظيفي الإستراتيجية من بين إستراتيجيات الإبداع الوظيفي.

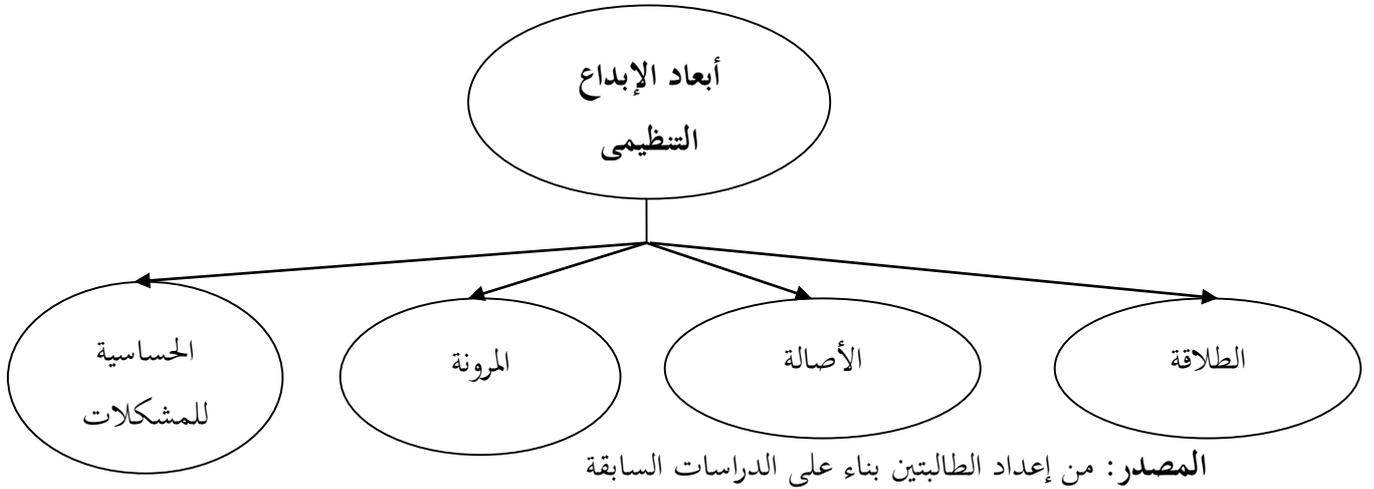
3/ الدورية:

ويقصد بها القدرة على إستخدام أشكال تنظيمية غير ثابتة أو متغيرة. ومن الأمثلة على هذه الإستراتيجية استخدام نموذج المصفوفة الذي يتم وفقا له تجميع مجموعة من المختصين والعاملين لتنفيذ مشروع معين وإنشاء بناء تنظيمي مؤقت يحل عند الانتهاء من المشروع ومن ثم يتم تحريك الأفراد للعمل في مشاريع أخرى. ومن الأمثلة الأخرى على هذه الإستراتيجية نقل أفراد الإدارة العليا للعمل في بيئات تشغيلية مشابهة ولكنها ذات مسؤوليات وظيفية مختلفة، التعيين الدوري لموظفين جدد ذوي خبرات مختلفة وخاصة بالنسبة للمناصب التي تمتلك إمكانية إبداعية غير عادية، والتطوير المتوازي للجماعات التي تعمل على حل نفس المشكلة أو المشكلات المتشابهة.

ثانيا: أبعاد الإبداع التنظيمي

فيما يلي سوف نقوم بإدراج أبعاد الإبداع التنظيمي:

الشكل رقم(1-3): أبعاد الإبداع التنظيمي



❖ **الطلاقة:**¹ إن طلاقة تقاس وتحدد بعدد وكمية ما يعطي الشخص من نوع معين من المعلومات في وحدة

زمنية معينة، وقد وجدوا أنه في الاختبارات الكلامية وحدها توجد ثلاثة عوامل متميزة للطلاقة وهي

الطلاقة الفكرية والطلاقة الترابطية والطلاقة التعبيرية.

الطلاقة الفكرية (Ideational Fluency) فعلى علاقة نسبية توليد كمية من الأفكار، والفكرة المولدة

قد تكون بسيطة ككلمة مفردة أو قد تكون مركبة معقدة كعنوان لصورة أو قصة، أو جملة تعطي أفكارا موحدة.

هذا النوع من الطلاقة مرتبط بالقدرة العقلية للشخص كالقدرة على التخيل والتشبه والاستنباط وسعة الإدراك

والحدس.

الطلاقة الترابطية (Associational Fluency): فتتسمي إلى إكمال العلاقات وذلك تمييزا لها عن

نوع السابق من الطلاقة وهكذا فقط نطلب إلى الممتحن أن يعطي قائمة بالكلمات التي يستطيع أن يفكر فيها

والتي تعطي معنى معاكسا، أو معاكسا تقريبا، لكلمة (جيد). ومثال هذه الطلاقة أيضا مطالبة الممتحن بالتفكير

بالمماثلة (Thinking by Analogy).

الطلاقة التعبيرية: فهي على علاقة بسهولة بناء الجمل، وهكذا، فنحن نطلب إلى الممتحن أن يكتب العدد الذي

يستطع من الجمل ذات الكلمات الأربع على أن تكون جميعها مختلفة بعضها عن بعض وعلى ألا تستعمل أية

كلمة مرتين.

❖ **الأصالة**¹: المقصود بالأصالة القدرة على توليد أفكار جديدة أو مدهشة أو نادرة لم يسبق إليها أحد

أو بمعنى آخر إنتاج ما هو غير مألوف حيث كلما قل شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها، وهي أكثر العناصر

¹ رفعت عبد الحليم الفاغوري، إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2005، ص 19-20.

ارتباطا بالإبداع، وأصالة الفكرة تعني أن يهمل الشخص الأفكار المألوفة أو السابق التوصل إليها بل قد تساعده هذه الأفكار الى التوصل إلى شيء جديد وغير مألوف، حيث أن قدرة الشخص على التوصل إلى أفكار تتصف بالأصالة قد تتأثر بمعرفة الأساليب والأفكار التقليدية والمألوف .

❖ **المرونة:** وهي المقدرة على اتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يغير الشخص موقفا أو وجهة نظر معينة وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا.

وتقسم المرونة إلى نوعين: المرونة التلقائية وتتضمن قدرة الفرد على إعطاء معلومات متنوعة تلقائيا لا تنتمي لفئة أو أصل واحد .

كما أنها تشير إلى المرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية بتطلبها الموقف . فيعطي الشخص عددا من الاستجابات لا تنتمي الى فئة واحدة وانما تنتمي الى عدد متنوع.

❖ **الحساسية للمشكلات:** الشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور، ويتطلب الإحساس بالمشكلة من المبدع القدرة على الرؤية الواضحة لأبعاد المشكلة وتحديدها تحديدا دقيقا واستيعاب كافة الآثار التي تنجم عنها من خلال الفهم العميق للدور المناط به أو الموضوع قيد الدراسة، فكلما أجهد الفرد نفسه في دراسة المشكلة وتعمق في استيعاب الدور المناط به، زادت فرص التوصل لأفكار جديدة ومفيدة، حيث أن الشخص المبدع يمتلك حساسية مفرطة تجاه المشكلات فهو أقدر من غيره على رؤيتها والتعرف على أسبابها ويعرف بعمق لماذا يفكر في قضية دون أخرى ويدرك الأهداف التي دفعته للتفكير ويؤمن بها.

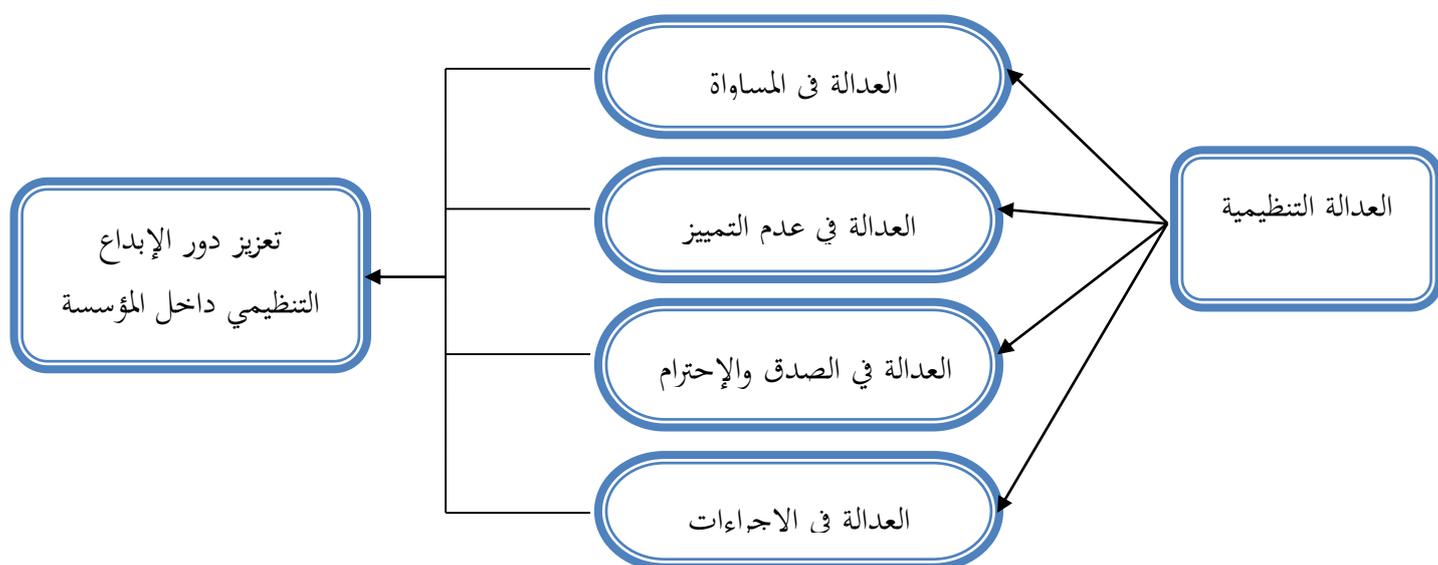
❖ **المخاطرة:** ² وتعني الأخذ بزمام المبادرة في انتهاج أو تبني الأفكار و الأساليب الجديدة، و البحث عن حلول لها، الاستعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي تقوم بها المنظمات.

✚ علاقة الإبداع التنظيمي بالعدالة التنظيمية

يعد العنصر البشري من أهم عوامل النجاح في جميع المنظمات، حيث تسعى العدالة التنظيمية لسد الفجوة بين أهداف العاملين و أهداف المنظمة، ولكي تتمكن من تحقيق أهدافها فلا بد من الاهتمام بسلوك العاملين، مما يزيد بثقتهم نحو المؤسسة ويدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد لتحسين مستوى أدائهم و رفع كفاءاتهم وذلك من خلال المساواة بين العمال، عدم التمييز بينهم ومبادلة الصدق و الاحترام، الذي يدفع بهم نحو الإبداع التنظيمي الذي ينمي و يطور قدراتهم للمساهمة في حل المشكلات، و المشاركة في اتخاذ القرارات و توليد الأفكار الجديدة و العمل بروح الفريق.

¹ بوراد أمير، دور رأس المال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، مجلة التنظيم و العمل، عدد 3، الجزائر 2020، ص14.15.
² فراس علي عبد الله الحميش، ممارسات إدارة الجودة و أثرها على الإبداع التنظيمي في المشاريع الصغيرة و المتوسطة، جامعة آل البيت الأردن 2019، ص 19 .

الشكل رقم(1-4): يوضح العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الدراسات السابقة

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي (الدراسات السابقة)

سنحاول في هذا المبحث استعراض مختلف الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع وذلك بهدف معرفة النتائج المتوصل إليها والأدوات المستخدمة في التحليل، إضافة إلى عملية المقارنة بينها وبين الدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

من خلال الإطلاع على الأدبيات النظرية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي في المبحث الأول، سنتطرق في هذا المطلب إلى عدد من الدراسات السابقة للمتغيرين، حيث تم تقسيم هذه الدراسات إلى دراسات باللغة العربية، دراسات أجنبية (عربية) ودراسات أجنبية من خلال ترتيبها زمنيا من الأحدث إلى الأقدم. وفيما يلي عرض لمخلص هذه الدراسات للمتغيرين بشكل مستقل (العدالة التنظيمية - الإبداع التنظيمي).

الفرع الأول: الدراسات المحلية (وطنية)

1* دراسة قهيري فاطنة (واقع العدالة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية، مقال، مجلة الاقتصاد الدولي والعلوم، جامعة زيان عاشور-الجلفة، عدد 1، ص 95-2020، 113).

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع العدالة التنظيمية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واختبار الفرضيات تم تصميم استبيان الذي وزع عشوائيا على عينة مشكلة من 120 فردا، وللتأكد من فرضيات الدراسة الميدانية تم اختبارها بواسطة اختبار (Kolmogorov-Smirnov Test K-S) واختبار (Shapiro-Wilk).

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

مستوى إدراك (العدالة التنظيمية) من وجهة نظر موظفي مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة كان (متوسطا)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول العدالة التنظيمية تعزى للجنس والعمر بالمؤسسة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول العدالة التنظيمية تعزى للمؤهل العلمي والتصنيف الوظيفي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية تعزى لمدة العمل بالمؤسسة.

2*دراسة بوراد أمير (دور رأس المال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة كهركيب فرع مجمع سونلغاز، إدارة أعمال، مقال، مجلة التنظيم و العمل، جامعة علي لونيبي البليدة، عدد 3، ص 7-29، 2020).

لقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور رأس المال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية من خلال دراسة حالة مؤسسة كهركيب (فرع مجمع سونلغاز)، استعمل المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم جمع البيانات من خلال الاستبيان الذي وزع على عينة عشوائية قدرها 102 فردا، وكان تحليلها عبر البرنامج الإحصائي SPSS V.

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: كانت جميع العلاقات الارتباطية لعناصر رأس المال الفكري بالإبداع التنظيمي قوية جدا وموجبة وذات دلالة إحصائية وتحمل هذه العلاقة مدلولات منطقية تشير إلى دور وأهمية رأس المال الفكري في تعزيز الإبداع التنظيمي، ضعف إهتمام إدارة المؤسسة بجذب الأفراد المتميزين واستقطابهم للعمل فيها، مما يعني أن إدارة المؤسسة تميل كثيرا لصناعة رأس مالها الفكري من داخل المؤسسة عدم إهتمام إدارة المؤسسة بعنصر تنشيط رأس المال الفكري، مما يعني أن إدارة المؤسسة لا تسعى جاهدة إلى توفير التقنيات الحديثة وبرمجيات الحاسوب بما يضمن صناعة رأس المال الفكري.

3*دراسة أحمد خليفة (لأثر توليد المعرفة على تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات لغير الأجراء، مقال، مجلة دراسات الباحث الاقتصادي، جامعة الوادي، عدد 02، ص 357-371، 2020).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تبني المعرفة على تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية وهذا لتبيين أثر تبني توليد المعرفة على تعزيز الإبداع التنظيمي لشركة الصندوق الوطني للتأمينات لغير الأجراء واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وهذا بالإطلاع على بعض الأدبيات لتوضيح الخلفية النظرية أما التحليلي تم بدراسة استكشافية وهذا من خلال الاستبيان، وجمع البيانات تم استخدام الحزمة الإحصائية (Spss: V25).
توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

— مستوى المؤسسة متوسط فيما يخص توليد المعرفة. وهناك أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة وتعزيزها على الإبداع التنظيمي للمؤسسة وهذا بحسب الأبعاد المعتمدة في النموذج.

4* دراسة لعمرات حورية (أثر مركزية القرار في الإبداع التنظيمي في المؤسسات العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، إدارة الأعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2019).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر مركزية إتخاذ القرار على الإبداع التنظيمي في عينة من عمال بلدية توقرت حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بلغت عينة الدراسة 57 عامل في بلدية توقرت، حيث تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات، وتم تحليل هذه البيانات بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية "SPSS". ومن أهم نتائج هذه الدراسة: وجود مستوى متوسط من مركزية إتخاذ القرار ووجود مستوى عال من الإبداع التنظيمي لدى العاملين في البلدية، بالإضافة إلى وجود علاقة عكسية بين مركزية إتخاذ القرار والإبداع التنظيمي، بحيث كلما زادت مركزية إتخاذ القرار يقل الإبداع التنظيمي.

5* دراسة لحمو فاطمة (دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية، مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، إدارة أعمال، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019).

هدفت الدراسة إلى تعرف على مستوى العدالة التنظيمية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى موظفين بلدية أدرار، ودور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم، لتحقيق هدف الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي تم تطبيق أداة الإستبيان لجمع البيانات والتي وزعت على 45 موظفا، تمت معالجته بالإعتماد على برنامج الإحصائي "SPSS20". وكانت نتائج الدراسة كما يلي: وجود دور للعدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى بلدية أدرار بدرجة متوسطة وهذا يفسر جدية العينة وإعطاء صورة حقيقية عن المؤسسة العمومية. هناك دلالة إحصائية تدل على وجود دور للعدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي.

6* دراسة مسغوني نجوى (دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية مخبر المجدد للتحاليل الطبية، مذكرة ماستر علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، إدارة أعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي-2018).

سعت هذه الدراسة إلى إظهار الدور المتنامي للإبداع التنظيمي باعتبارها أحد أشكال الإبداع في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، وهذا من خلال تحديد علاقة الأثر بين أبعاد الإبداع التنظيمي المتمثلة في: (الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل، المخاطرة) والميزة التنافسية.

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم جمع المعلومات المتعلقة بالبحث الذي أجري ميدانيا وهذا من خلال الاستبيان، وبلغت عينة الدراسة 33 عامل في مخبر المجدد للتحاليل بالوادي، وأجري هذا التحليل بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Sps 22 و Minitab 16. ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة: وجود مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمي، عدم وجود علاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

المؤسسة محل الدراسة من أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة المحافظة على مستوى الإبداع التنظيمي بالمخبر والعمل على تعزيزه.

7* دراسة محجوبي أسامة (أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة، مذكرة ماستر علوم اقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-2014).

تناولت هذه الدراسة معرفة مدى أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين التي اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 50 عاملا بشركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة وبالإضافة إلى عينة كل من المؤسسات المصغرة و ورشات العمل، ولجمع البيانات تم تصميم استبيان الدراسة كوسيلة له وأجري هذا التحليل بواسطة برنامج الإحصائي Spss20.0 والاختبارات الإحصائية وهذا بهدف الوصول إلى دلالات ونتائج ذات قيمة ومؤشرات تدعم هدف الدراسة المتمثل في احتمالية وجود علاقة بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين.

وتمثلت نتائج الدراسة في: من خلال العلاقة ما بين الإبداع التنظيمي ككل والأداء الوظيفي للعاملين نلاحظ أن ($Sig=0.000>0.05$) وبالتالي يمكننا الاستنتاج أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين عند مستوى المعنوية (5%). كما أن أكثر الأساليب تأثيرا على الأداء الوظيفي هي الطلاقة الفكرية.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية

أولا: الدراسات الأجنبية باللغة العربية

1* دراسة دلفين شيرزاد محمد (دور مستويات العدالة التنظيمية في الإبداع الإداري، مقال، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، العراق، عدد 52، ص 414-435، 2020).

يهدف البحث الحالي إلى تحليل ارتباط وأثر العدالة التنظيمية لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأهلية وانتهج البحث المنهج الوصفي التحليلي، استخدمت استمارة الاستبيان كوسيلة للحصول على البيانات، حيث تم توزيعها على رؤساء الأقسام في الجامعات الأهلية في مدينة اربيل على 85 رئيس قسما، ولتحليل هذه البيانات تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS. V.23).

كانت نتائج هذه الدراسة: وجود علاقة معنوية إيجابية بين أبعاد العدالة التنظيمية والإبداع الإداري وهذا يؤكد استفادة الجامعات المبحوثة في توجيه ابعاد العدالة التنظيمية لغرض تعزيز عمليات الإبداع الإداري، وكذلك تعزيز عمليات التحفيز لأعضاء الهيئة التدريسية للتفكير بطريقة ابداعية من خلال منح المكافآت التشجيعية وتوفير المناخ الإيجابي الداعم في الأقسام العلمية.

2 * دراسة إبراهيم مصعب سليمان شعت (أثر التفكير الاستراتيجي في تعزيز الإبداع التنظيمي، ماجستير في القيادة والإدارة، جامعة الأقصى بغزة، 2020).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التفكير الاستراتيجي في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتفسير ظاهرة الدراسة، كما استخدم الباحث أيضاً أسلوب المسح الشامل، وقد بلغت عينة الدراسة الكلية 201 حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم تحليلها بواسطة استخدام برنامج SPSS.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: توجد موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على محاور التفكير الاستراتيجي، كما أظهرت النتائج الإبداع التنظيمي أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على محاور الإبداع التنظيمي، وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين التفكير الاستراتيجي والإبداع التنظيمي لدى موظفين الإداريين في الجامعات.

3 * دراسة سيد هارون جمعة (أثر الإبداع التنظيمي على ريادة الأعمال، مقال، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، جامعة الإسكندرية- مصر-، عدد 5، ص 119-162، 2020).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع التنظيمي على ريادة الأعمال، بالإضافة إلى دراسة طبيعة العلاقة بين عملية الإبداع التنظيمي وبين ريادة الأعمال، حيث اقتصرت الدراسة على المشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية والكائنة بالقاهرة والإسكندرية، وذلك بالتطبيق على عينة عددها 25 شركة، و معالجة مشكلة البحث فقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، اعتمد الباحث على البيانات الثانوية المنشورة من خلال الدراسة المكتبية، والدراسة الميدانية من خلال جمع البيانات، وتحليل هذه البيانات اعتمد على الحزمة الإحصائية SPSS VR. (23) & E. VIEWS، معاملات الصدق و الثبات، المقاييس الوصفية.

توصلت نتائج الدراسة إلى: وجود علاقة طردية بين جميع عناصر الإبداع التنظيمي (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات والأصالة) وبين عناصر ريادة الأعمال بالشركات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في- البورصة المصرية بمعنى أنه كلما زاد تفعيل الإبداع التنظيمي أدى إلى ارتفاع مستوي ريادة الأعمال في الشركات المبحوثة.

عدم وجود برامج تدريبية فعالة في الشركات المبحوثة، تعمل على الاهتمام بالطرق والأساليب الإبداعية الحديثة للاستفادة من دعم العاملين وزيادة كفاءتهم لتحقيق ريادة الأعمال، ضرورة الاهتمام بالإبداع التنظيمي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والعمل على دعم ورعاية وتشجيع المبدعين والمتميزين، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي، باعتباره مرتكزاً هاماً في تحقيق ريادة الأعمال.

4*دراسة قادر محمد صبري (العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي، مقال، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل-العراق-، عدد 123، ص 224-254، 2019).

جاءت الدراسة الحالية لتحديد العلاقة وبيان التأثير بين تبني المنظمة المبحثة العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالتطبيق على مستشفى الخنساء التعليمي، حيث اتبعت المنهج الوصفي، تم استخدام إستمارة الإستبيان بوصفها أداة رئيسية للحصول على البيانات، إذ تم توزيعها على 240 من العاملين، ولإجراء التحليلات الإحصائية تم إستخدام البرمجيات SPSS12 وMINITAB ومجموعة من الأدوات الإحصائية المتمثلة في النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: وجود علاقات تأثير معنوي للعدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي على مستوى المتغيرات الفرعية، كما أظهرت النتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية وقوية بين أنواع العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وهذا يوضح الدور المهم للعدالة التنظيمية في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين كشفت نتائج تحليل الانحدار البسيط وجود علاقات تأثير معنوية للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي على المستوى الكلي في المنظمة.

5*دراسة محمد حمزة حسن الصفدي (أثر عملية خلق المعرفة على الإبداع التنظيمي، ماجستير في الإدارة العامة، جامعة آل البيت-الأردن، 2019).

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر عملية خلق المعرفة في الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت مصادر جمع البيانات من خلال الكتب والمقالات والتقارير واستخدم الاستبيان الذي وزع على 435 عينة وتمت معالجة هذه البيانات ضمن الحزمة الإحصائية SPSS-Statistical Package for Social Science وإستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتطبيق معادلة الانحدار المتعدد.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: هناك أثر لخلق المعرفة على الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، كما بينت النتائج وجود أثر لأبعاد خلق القيمة على الإبداع التنظيمي، جميع الموظفين في المؤسسة يتقنون ممارسة عملية خلق المعرفة نتيجة خبراتهم وممارساتهم العملية داخل المؤسسة، جميع الموظفين في المؤسسة يتقنون ممارسة الإبداع التنظيمي بغض النظر عن مستواهم العلمي نتيجة خبراتهم وممارساتهم العملية داخل المؤسسة.

6* دراسة محمد راجس الدوسري (العدالة التنظيمية المدركة وأثرها على الالتزام التنظيمي "الدور الوسيط للرضا الوظيفي"، مذكرة ماجستير، العلوم في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2018). هدفت هذه الدراسة لاختبار الأثر المباشر للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي وغير المباشر عبر الدور المفسر للرضا الوظيفي واعتمادا على نظرية التبادل الاجتماعي تم بناء نموذج الدراسة واختبار الفرضيات باستخدام المنهج الوصفي اعتمادا على استبانة وزعت على عينة من الشركات السعودية بالمنطقة الشرقية.

أوضحت نتائج الدراسة ما يلي:

- أن هناك مستويات إدراك عالية من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، لا يوجد تأثير مباشر لعدالة الإجراءات على الالتزام التنظيمي خاصة الالتزام العاطفي والمعياري، بينت أن الرضا الوظيفي لا يتوسط توسطا كاملا في العلاقة بين العدالة التنظيمية المدركة والانتماء الوظيفي.

7* دراسة سلام سعد سريح الدراجي (أثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الرضا الوظيفي، مقال، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، عدد 21، 2016).

سعى البحث للتعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وانعكاسها في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، استخدمت الاستبانة كأسلوب لجمع البيانات تم توزيعه على عينة (127) موظفا من العاملين في مكاتب المفتشين العاملين، واعتمد البحث على مقاييس جاهزة لجمع المتغيرات. دلت النتائج البحث إدراك العاملين في هذه المكاتب للعدالة التنظيمية كان متوسطا وأن الرضا الوظيفي لديهم بنفس المستوى أيضا، وأن هناك علاقة ارتباط بن العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية وارتباطها بالرضا الوظيفي بعلاقة إيجابية معنوية عالية.

8* دراسة نماء جواد العبيدي (أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، مقال، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، عدد 24، ص 74-107، 2012).

هدفت الدراسة الى التعرف على العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العلمي والبحث العلمي وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، وقد تم استفتاء عينة 67 فردا من العاملين في الوزارة منهم مدراء اقسام ومسؤولين شعب ووحدات، وباستخدام بعض الوسائل الإحصائية (لوسط الحسابي الانحراف المعياري معامل الارتباط، معامل الانحراف) توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج منها وجود علاقة بين متغيرين بينما أشارت النتائج ارتفاع قوة العلاقة بين متغير عدالة التعامل والايمان بالمنظمة.

9* دراسة طاهر محسن الغالبي، وائل محمد (سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها في الابداع التنظيمي، مقال، مجلة دراسات الإدارية، عدد 06، ص 150-183، 2010).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر سلوكيات القيادة التحويلية على الابداع التنظيمي في شركات الأردنية الخلوية، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام الأسلوب التطبيقي، وتكونت عينة

الدراسة من رؤساء الأقسام والاختصاصين العاملين في هذه الشركات من مختلف الاختصاصات والبالغ عددهم (120)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: جميع سلوكيات القيادة التحويلية كانت بدرجة متوسطة، وأن مستوى تبني الإبداع وتوافر القدرات الإبداعية كانت بمستوى مرتفع. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لسلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي.

10*دراسة أكرم عبد المجيد الصرايرة (أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في الإبداع التنظيمي، مقال، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، العدد 24، ص 498-519، 2010).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية ومستوى الإبداع التنظيمي في شركة الاتصالات الأردنية، والتعرف أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في الإبداع التنظيمي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة التي وزعت على 600 موظف، وبالاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية، وبينت الدراسة النتائج التالية:

- إن مستوى ممارسة الوظائف إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات مرتفعة؛

- إن مستوى الإبداع المؤسسي في شركة الاتصالات الأردنية؛

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لوظائف إدارة الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي في شركة الاتصالات الأردنية.

ثانيا: الدراسات الأجنبية باللغة الأجنبية

2*دراسة علي رضا ترزي (تحليل العدالة التنظيمية وعلاقة تحديد الهوية التنظيمية بناءً على تصورات المعلمين، مقال، المجلة العالمية للبحوث التربوية، قسم العلوم التربوية، جامعة الكسبر، تركيا، عدد5، 2017، ص 488-495).

Ali Reza Tarazi's study (An analysis of organizational justice and the relationship of organizational identity determination based on teachers' perceptions, article, International Journal of Educational Research, Department of Educational Sciences, Balıkesir University, Turkey, Issue 5, 2017, pp. 488-495.)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية والتعرف التنظيمي على أساس تصورات المعلمين. تتكون مجموعة الدراسة من 1223 معلماً يعملون في المدارس الثانوية والثانوية خلال العام الدراسي 2015-2016 في 14 مدينة في مقاطعة الكسبر في تركيا. تم جمع البيانات بواسطة الاستبيان، وتم تحليله بمقياس العدالة التنظيمية ومقياس التعريف التنظيمي.

أظهرت نتائج الدراسة: أن معلمي المرحلتين الثانوية لديهم آراء إيجابية فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية، وجد أن البعد الفرعي للعدالة الإجرائية هو الأكثر أهمية، وأن عامل التنبؤ القوي الآخر للهوية التنظيمية هو العدالة

التفاعلية، وجد أن العدالة التوزيعية لها تأثير ضئيل على الهوية التنظيمية، وأن معلمي المدارس الثانوية يرون العدالة التنظيمية على مستوى مرتفع جدا، إدراك العدالة التنظيمية يختلف اختلافاً كبيراً وفقاً لأنواع المدارس.

1*دراسة ف.ح.عبد الرؤوف (تصور العدالة التنظيمية كمتوقع لسلوك المواطنة التنظيمية، مقال، مجلة الأوروبية للأعمال والإدارة، قسم الإدارة، جامعة جنوب شرق أولوفيل، سريلانكا، عدد12، ص124-130، 2014).

F.H.Abdul Raouf's study (perception of organizational justice as a predictor of organizational citizenship behavior, article, European Journal of Business and Management, Department of Management, Southeastern University, Allauville, Sri Lanka, No. 12, pp. 124-130, 2014.)

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة تأثير إدراك العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مدارس سريلانكا، حيث استعملت الدراسة المنهج الوصفي، تم جمع البيانات باستخدام استبيان الذي وزع على عينة عشوائية طبقية مكونة من 230 معلم مدرسة بالمنطقة الشرقية، ولتحليل هذا الاستبيان تمت المعالجة الاحصائية باستخدام ارتباط بيرسون احصاء الوصفي الفاكرونباخ.

كشفت نتائج الدراسة: أن تصور العدالة هو مؤشر قوي على سلوك المواطنة التنظيمية، كانت تصورات معلمي المدارس لسلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية معتدلة مستوى. علاوة على ذلك تم العثور على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

تشير النتائج إلى أنه بينما كانت هناك نتائج مختلفة لدراسات حول العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية وإمكانيات الأفراد الذين لديهم تصور العدالة لمنظمتهم لأداء سلوك المواطنة التنظيمية أكثر والسبب في ذلك هو عادة أن سلوك أي فرد يتأثر بمواقف الأفراد. لذلك يجري الوعي بالعوامل التي قد تؤثر على تصور الموظفين للعدالة أمر بالغ الأهمية لكل مؤسسة.

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

نهدف من خلال هذا المطلب إبراز مكانة موضوع دراستنا ضمن الدراسات السابقة التي تضمنها المطلب الأول عبر إجراء مقارنة تشمل إبراز أوجه الاختلاف والتشابه بينهما، وذلك بناء على معايير وعوامل محددة: المنهج المستخدم، أداة الدراسة، متغيرات الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى أهداف الدراسة. وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم(1-1): مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الرقم	الدراسة	أوجه الاختلاف	أوجه التشابه
الدراسات المحلية(الوطنية)			
01	دراسة(قهيري فاطنة 2020)	تختلف الدراسات في المتغير التابع، اذ اهتمت دراسة (قهيري فاطنة) فقط بدراسة واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية، في حين دراستنا تركز على الإبداع التنظيمي كمتغير تابع. - كذلك في ما يخص مجتمع وعينة هذه الدراسة، والتي تمثل 120 فردا من مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بولاية الجلفة، بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية جميع العاملين في مؤسسة إتصالات الجزائر وذلك من خلال اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة 60 موظف.	-تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات و البيانات. -وكذلك التشابه الملاحظ في الهدف بين الدراستين، كونهما يهدفان الى الكشف عن مستوى إدراك (العدالة التنظيمية) من وجهة نظر الموظفين.
02	دراسة(بوراد أمير 2020)	- يبرز الاختلاف بين الدراستين في المتغير المستقل، اذ اهتمت دراسة (بوراد أمير) إلى معرفة دور رأس المال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي، في حين تركز دراستنا على العدالة التنظيمية كمتغير مستقل. -تختلف الدراسات من حيث المجتمع والعينة حيث اشتمل دراسة (بوراد أمير) موظفي مؤسسة كهركيب فرع مجمع سونلغاز بعينة حجمها 102 موظفا، بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية جميع العاملين في مؤسسة إتصالات الجزائر لولاية ورقلة، وذلك من خلال اختيار عينة عشوائية مكونة من 60 موظفا.	تتفق الدراستان باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات. -بالإضافة إلى التشابه في استخدام الإبداع التنظيمي كمتغير تابع.
03	دراسة(أحمد خليفة 2020)	-يتضح الاختلاف بين الدراستان من حيث المتغير المستقل، حيث اهتمت دراسة (أحمد خليفة) أثر توليد معرفة على تعزيز الابداع التنظيمي، بينما تهتم الدراسة الحالية بأثر العدالة التنظيمية على الابداع التنظيمي.	-تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية لأنها يتبعان نفس المنهج العلمي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

	-تختلف الدراسات من حيث الهدف ،حيث تهدف دراسة (أحمد خليفة) إلى تبيان أثر تبني توليد المعرفة على تعزيز على الابداع التنظيمي لدى مؤسسة CASNOS، بينما الدراسة الحالية اهتمت بأثر العدالة التنظيمية على الابداع التنظيمي.		
04	دراسة(لعمرات حورية 2019)	- يبرز الاختلاف بين الدراستين في المتغير المستقل، اذ اهتمت دراسة (لعمرات حورية) بدراسة أثر مركزية القرار في الإبداع التنظيمي ،في حين تركز دراستنا على العدالة التنظيمية كمتغير مستقل. - يبرز الاختلاف فيما يخص مجتمع وعينة هذه الدراسة ،والذي تمثل في عينة من عمال بلدية تقرت حيث كان حجم العينة 57 عاملا بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية جميع العاملين في مؤسسة إتصالات الجزائر لولاية ورقلة، وذلك من خلال اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 60 موظف. -تختلف الدراستان من حيث الهدف المرجو حيث تهدف دراسة (لعمرات حورية) إلى التعرف على العلاقة بين مركزية القرار و الإبداع التنظيمي، بينما تهدف دراستنا إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي.	-تتفق الدراستان باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي و كذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات. -تتفق الدراستان كذلك من حيث تركيز كل منهما على الإبداع التنظيمي كمتغير تابع وكذلك تأثير المتغير المستقل عليه.
05	دراسة(لحمو فاطمة 2019)	يبرز الاختلاف بين الدراستين في المتغير التابع، اذ اهتمت دراسة(لحمو فاطمة) دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي في حين تركز دراستنا على الإبداع التنظيمي كمتغير تابع. - كذلك في ما يخص مجتمع وعينة هذه الدراسة والتي تمثل في موظفي بلدية أدرار لدى عينة مكونة من 45 موظفا ،بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية جميع العاملين في مؤسسة إتصالات الجزائر لولاية ورقلة ، وذلك من خلال اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 60 موظف.	تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي و كذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات و البيانات. -بالإضافة الى التشابه الملاحظ في الهدف من الدراستين ، كونهما يهدفان الى معرفة أثر العدالة التنظيمية لدى عينة الدراسة في مؤسساتهم.
06	دراسة(مسغوني)	-تختلف الدراستان من حيث المتغيرين التابع و المستقل حيث	-تتفق هذه الدراسة مع الدراسة

<p>الحالية لأنهما تتبعان نفس المنهج العلمي باستخدام الإستبانة لجمع البيانات. -تتفق الدراستان في استخدام البرنامج الإحصائي SPSS.</p>	<p>استخدمت (مسغوني نجوى) الإبداع التنظيمي كمتغير مستقل من خلال معرفة دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية بينما الدراسة الحالية استخدمت الإبداع التنظيمي كمتغير تابع من خلال معرفة أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي. -تختلف الدراستان من حيث مجتمع وعينة الدراسة حيث بلغ مجتمع الدراسة 33 عمالا من مخبر المجد للتحاليل بالوادي، بينما عينة الدراسة الحالية بلغت 60 موظف من مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة. -سعت دراسة (مسغوني نجوى) إلى إبراز أهمية دور الإبداع التنظيمي لأنه أحد الركائز في تحقيق الميزة التنافسية، أما الدراسة الحالية فتهدف إلى العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي.</p>	<p>نجوى (2018)</p>	
<p>- تتفقان لأنهما تتبعان نفس المنهج العلمي واستخدام الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات. -تتفقان أيضا في استخدام البرنامج الاحصائي SPSS.</p>	<p>-تختلف الدراستان من حيث المتغيرين التابع و المستقل حيث أستخدم (محجوبي أسامة) الإبداع التنظيمي كمتغير مستقل من خلال معرفة دور الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في حين الدراسة الحالية استخدمت الإبداع التنظيمي كمتغير تابع من خلال معرفة أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي. -هدفت هذه الدراسة على معرفة مدى أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين، بينما تسعى الدراسة الحالية إلى مدى تطبيق العدالة التنظيمية في المؤسسة وانعكاسها على الإبداع التنظيمي.</p>	<p>دراسة(محجوبي أسامة 2014)</p>	<p>07</p>
<p>الدراسات الأجنبية باللغة العربية</p>			
<p>-تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي و المتمثل في المنهج الوصفي و كذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات و البيانات. -بالإضافة الى التشابه الملاحظ في الهدف من الدراستين كونهما</p>	<p>-تختلف الدراستان من حيث المتغير التابع، اذ اهتمت دراسة(دلفين شيرزاد محمد) بدور مستويات العدالة التنظيمية في الإبداع الإداري في حين تركز دراستنا على الإبداع التنظيمي كمتغير تابع. -وأيضا فيما يخص مجتمع وعينة الدراسة والتي تمثل في رؤساء الأقسام في الجامعات والمكونة من 85 عينة وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، في حين الدراسة الحالية إتبع المنهج الوصفي.</p>	<p>(دراسة دلفين شيرزاد محمد 2020)</p>	<p>01</p>

<p>يهدفان الى معرفة أثر العدالة التنظيمية على عينة الدراسة في مؤسساتهم.</p>			
<p>-تتفق الدراستان باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات. -تتفق الدراستان كذلك من حيث تركيز كل منهما على الإبداع التنظيمي كمتغير تابع.</p>	<p>-اختلفت الدراستان من حيث المتغير المستقل حيث إهتمت دراسة(إبراهيم مصعب سليمان شعت2020)بأثر التفكير الإستراتيجي في تعزيز الإبداع التنظيمي، بينما الدراسة الحالية ركزت على أثر العدالة التنظيمية كمتغير مستقل. -حيث انتهجت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و استخدام أسلوب المسح الشامل، إذ تمت تطبيق هذه الدراسة على عينة من موظفين الإداريين في الجامعات التي بلغ عددهم 201 عينة، أما الدراسة الحالية فشملت العاملين في مؤسسة إتصالات الجزائر لولاية ورقلة مكونة من 60 موظف.</p>	<p>دراسة (إبراهيم مصعب سليمان شعت2020)</p>	<p>02</p>
<p>-تتفق الدراستان باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات.</p>	<p>-تختلف الدراستان من حيث المتغيرين التابع و المستقل حيث أستخدم (سيد هارون جمعة)الإبداع التنظيمي كمتغير مستقل من خلال معرفة طبيعة العلاقة بين عملية الإبداع التنظيمي وبين زيادة الأعمال بينما الدراسة الحالية استخدمت الإبداع التنظيمي كمتغير تابع من خلال معرفة أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي. -يبرز الاختلاف بين الدراستان من حيث عينة الدراسة إذ اعتمدت هذه الدراسة على عينة حجمها 25 شركة، بينما الدراسة الحالية اعتمدت على عينها قدرها 60 موظف في مؤسسة اتصالات الجزائر.</p>	<p>دراسة(سيد هارون جمعة2020)</p>	<p>03</p>
<p>تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي و المتمثل في المنهج الوصفي و كذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات.</p>	<p>-تختلف الدراستان في المتغير التابع اذ اهتمت دراسة(قادر محمد صبري) على دراسة العدالة التنظيمية و أثرها على الرضا الوظيفي، في حين دراستنا تركز على الإبداع التنظيمي كمتغير تابع. -كذلك في ما يخص مجتمع وعينة هذه الدراسة والتي تمثل 240 عاملا في المستشفى، بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية جميع العاملين في مؤسسة إتصالات الجزائر، وذلك من خلال اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة 60 موظف.</p>	<p>دراسة (قادر محمد صبري2019)</p>	<p>04</p>

<p>-تتفق الدراساتان باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي و كذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات. -تتفق الدراساتان كذلك من حيث تركيز كل منهما على الإبداع التنظيمي كمتغير تابع وكذلك تأثير المتغير المستقل عليه.</p>	<p>يبرز الاختلاف بين الدراستين في المتغير المستقل ،اذ اهتمت دراسة (محمد حمزة حسن الصفدي)إلى معرفة أثر خلق المعرفة على الإبداع التنظيم، في حين تركز دراستنا على العدالة التنظيمية كمتغير مستقل. -تختلف الدراساتان من حيث المجتمع والعينة حيث اشتملت هذه دراسة موظفي مؤسسة الضمان الإجتماعي بعينة حجمها 435 موظفا، بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية جميع العاملين في مؤسسة إتصالات الجزائر لولاية ورقلة ،وذلك من خلال اختيار عينة عشوائية مكونة من 60 موظفا.</p>	<p>دراسة(محمد حمزة حسن الصفدي)2019</p>	<p>05</p>
<p>تتفق الدراساتان بأحدهما يتبعان نفس المنهج العلمي وباستعمال الاستبان لجمع المعلومات.</p>	<p>-اختلفت الدراساتان من حيث المتغير التابع اهتمت هذه الدراسة العدالة التنظيمية المدركة وأثرها على الالتزام التنظيمي الدور الوسيط للرضا الوظيفي، بينما تهتم الدراسة الحالية بأثر العدالة التنظيمية على الابداع التنظيمي. -هدفت هذه الدراسة باختبار أثر المباشر للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي بينما الدراسة الحالية تهدف إلى إلمام العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي.</p>	<p>دراسة(محمد راجس الدوسري)2018</p>	<p>06</p>
<p>-تتفقان في الإستبانة باستخدامها كأداة لجمع البيانات.</p>	<p>-تختلف الدراساتان في المتغير التابع حيث اهتمت هذه الدراسة بأثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الرضا الوظيفي بينما الدراسة الحالية تهتم بأثر العدالة التنظيمية على الابداع التنظيمي. -بلغت عينة الدراسة 127 موظف في مكاتب المفتشين العاملين بينما الدراسة الحالية فتم اختيار عينة عشوائية تتضمن 60 موظف لدى المؤسسة. -تناولت هذه الدراسة تباين العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وتوضيح نتيجتها على تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية.</p>	<p>دراسة(سلام سعد سريح الدراجي)2016</p>	<p>07</p>
<p>-تتفق الدراساتان باعتبارهما</p>	<p>تختلف الدراساتان في المتغير التابع بحيث اهتمت أثر العدالة التنظيمية</p>	<p>دراسة(نماء جواد</p>	<p>08</p>

<p>يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات.</p>	<p>وعلاقتها بالالتزام الوظيفي بينما اهتمت الدراسة الحالية بأثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي.</p> <p>- تكونت عينة الدراسة من 67 عاملا في الوزارة كل من مدراء اقسام ومسؤولين شعب ووحدات، في حين الدراسة الحالية تم انتقاء عينة عشوائية تكونت من 60 موظف في المؤسسة.</p> <p>- هدفت الدراسة الى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العلمي والبحث العلمي، وتحديد طبيعة العلاقة</p> <p>الارتباطية بين المتغيرين بينما الدراسة الحالية هدفت إلى إبراز العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي.</p>	<p>العبيدي (2012)</p>	
<p>-تتفق الدراستان من حيث تركيز كل منهما على الإبداع التنظيمي كمتغير تابع وكذلك تأثير المتغير المستقل عليه.</p>	<p>-تختلف الدراستان في المتغير الثابت بحيث اهتمت هذه الدراسة بسلوكيات القيادة التحويلية وأثرها في الإبداع التنظيمي بينما الدراسة الحالية إهتمت بالعدالة التنظيمية كمتغير مستقل.</p> <p>-هدفت الدراسة إلى إظهار علاقة سلوكيات القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي بينما تسعى الحالية الى توضيح أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي.</p>	<p>دراسة طاهر محسن الغالبي، وائل محمد (2010)</p>	<p>09</p>
<p>-تتفق الدراستان في استخدام إستبيان كأداة لجمع البيانات.</p> <p>-تتفق الدراستان كذلك من حيث تركيز كل منهما على الإبداع التنظيمي كمتغير تابع وكذلك تأثير المتغير المستقل عليه.</p>	<p>-تختلف الدراستان في المتغير المستقل وهذا باهتمامها بأثر وظائف إدارة الموارد البشرية في الإبداع التنظيمي أما الدراسة الحالية تهتم بأثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي.</p> <p>- هدفت هذه الدراسة إلى إلمام مستوى ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية ومستوى الإبداع التنظيمي.</p>	<p>دراسة(أكرم عبد المجيد الصرايرة 2010)</p>	<p>10</p>
<p>الدراسات الأجنبية باللغة الأجنبية</p>			
<p>تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي و المتمثل في المنهج الوصفي و كذا الاستبيان</p>	<p>-برز الاختلاف بين الدراستين من حيث المتغير التابع إذ ركزت دراسة (علي رضا ترزي) على تحديد العدالة التنظيمية وعلاقتها بتحديد الهوية التنظيمية، بينما ركزت الدراسة الحالية على أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي.</p>	<p>دراسة(علي رضا ترزي Ali Reza Tarazi's</p>	<p>01</p>

<p>كأداة لجمع المعلومات و البيانات.</p>	<p>-تختلف الدراسات من حيث الهدف إذ ركزت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والتعرف التنظيمي لدى معلمين المدارس الثانوية، وهذا يختلف عن الدراسة الحالية التي ركزت على أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي.</p> <p>-اختلفت الدراسات من حيث المجتمع و عينة الدراسة حيث اشتملت دراسة (على رضا ترزي) على معلمين المدارس الثانوية البالغ عددهم 1223 معلما، بينما تشمل الدراسة الحالية على موظفين مؤسسة اتصالات الجزائر البالغ عددهم 60 موظف.</p>	<p>2017</p>	
<p>-تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي و كذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات و البيانات.</p> <p>-بالإضافة إلى التشابه في استخدام العدالة التنظيمية كمتغير مستقل.</p>	<p>-برز الاختلاف بين الدراستين من حيث المتغير التابع إذ ركزت دراسة (ف.ح.عبد الرؤوف) على تصور العدالة التنظيمية كمتوقع لسلوك المواطنة التنظيمية، بينما ركزت الدراسة الحالية على أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي.</p> <p>-تختلف الدراسات من حيث الهدف إذ ركزت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير إدراك العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا يختلف عن الدراسة الحالية التي ركزت على أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي.</p> <p>-اختلفت الدراسات من حيث المجتمع و عينة الدراسة حيث اشتملت دراسة (ف.ح.عبد الرؤوف) على معلمين المدارس البالغ عددهم 230 معلما، بينما تشمل الدراسة الحالية على موظفين مؤسسة إتصالات الجزائر البالغ عددهم 60 موظفا.</p>	<p>دراسة(ف.ح.عبد الرؤوف F.H.Abdul Raouf (2014</p>	<p>02</p>

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المصادر المذكورة أعلاه.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه سابقاً تطرقنا إلى الإطار النظري فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي، حيث قسمناه إلى مبحثين تناول المبحث الأول مدخل نظري لعدالة التنظيمية التي تساهم في تحقيق المساواة بين الموظفين من خلال مفهوميها، خصائصها، الأهمية، مبادئ، نماذج وأبعاد، والتي بدورها تعزز قدرة المنظمة في تحقيق أهدافها. وكذلك تعرفنا على أسس الإبداع التنظيمي الذي يعد دوراً أساسياً في تطوير المنظمة من خلال مفهوميها خصائصها، الأهمية، أنواع، إستراتيجيات و أبعاد، والعلاقة بين العدالة التنظيمية و الإبداع التنظيمي. والمبحث الثاني تكون من دراسات محلية وعربية وأجنبية في مجملها للمتغيرين وختم الفصل بجدول يوضح أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، حيث كانت مثابة معالم مضيئة أرشدتنا للقيام بهذه الدراسة.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لأثر العدالة
التنظيمية على الإبداع التنظيمي
في المديرية العلمية لإتصالات
الجزائر - ورقة -

تمهيد

بعد التطرق في الفصل الأول الى الادبيات النظرية و الادبيات التطبيقية للعدالة التنظيمية والابداع التنظيمي، سنحاول في هذه الفصل إسقاط الجانب النظري لأثر العدالة التنظيمية على الابداع التنظيمي في الواقع وذلك بإجراء الدراسة الميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر-ورقلة، بهدف الوصول إلى كل من اختبار فرضيات الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة والأدوات الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات المجمعة، كما سيتم عرض، تحليل ومناقشة نتائج الدراسة وذلك من خلال:

المبحث الأول: اجراءات الدراسة الميدانية.

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة و اختبار الفرضيات.

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

يبرز هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بالإضافة إلى تقديم منهج، عينة ومجتمع الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: نبذة تعريفية عن المؤسسة محل الدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى لمحة عامة حول مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة.

أولاً: نشأة المؤسسة وتعريفها¹

جاءت الوحدة العملية لاتصالات الجزائر ابتداء من 06\07\2003 وهذا هو التاريخ الذي تم فيه إبرام الاتفاقية الجماعية بتقسيم البريد والمواصلات وفقاً للقانون رقم 03\2000 المؤرخ في 05\08\2000 بين المؤسسة العمومية الاقتصادية لاتصالات الجزائر شركة ذات أسهم بقدر مال قدره 1000.000.000 دج المقيدة في B.12083 السجل التجاري برقم 02\43 المؤرخ في 14\01\2002 ليؤكد ميلاد بريد الجزائر. لها مواقع متعددة ومديريات عملية منفصلة تشرف بنفسها على نشاطات تمارس في مواقع جغرافية مختلفة، وكانت تعمل تحت وصايتها 08 مفوضيات إقليمية، وهي: الجزائر العاصمة، الشلف، وهران، عنابة، قسنطينة، سطيف، بشار، ورقلة.

ثانياً: التعريف بالوحدة العملية لاتصالات الجزائر بورقلة:

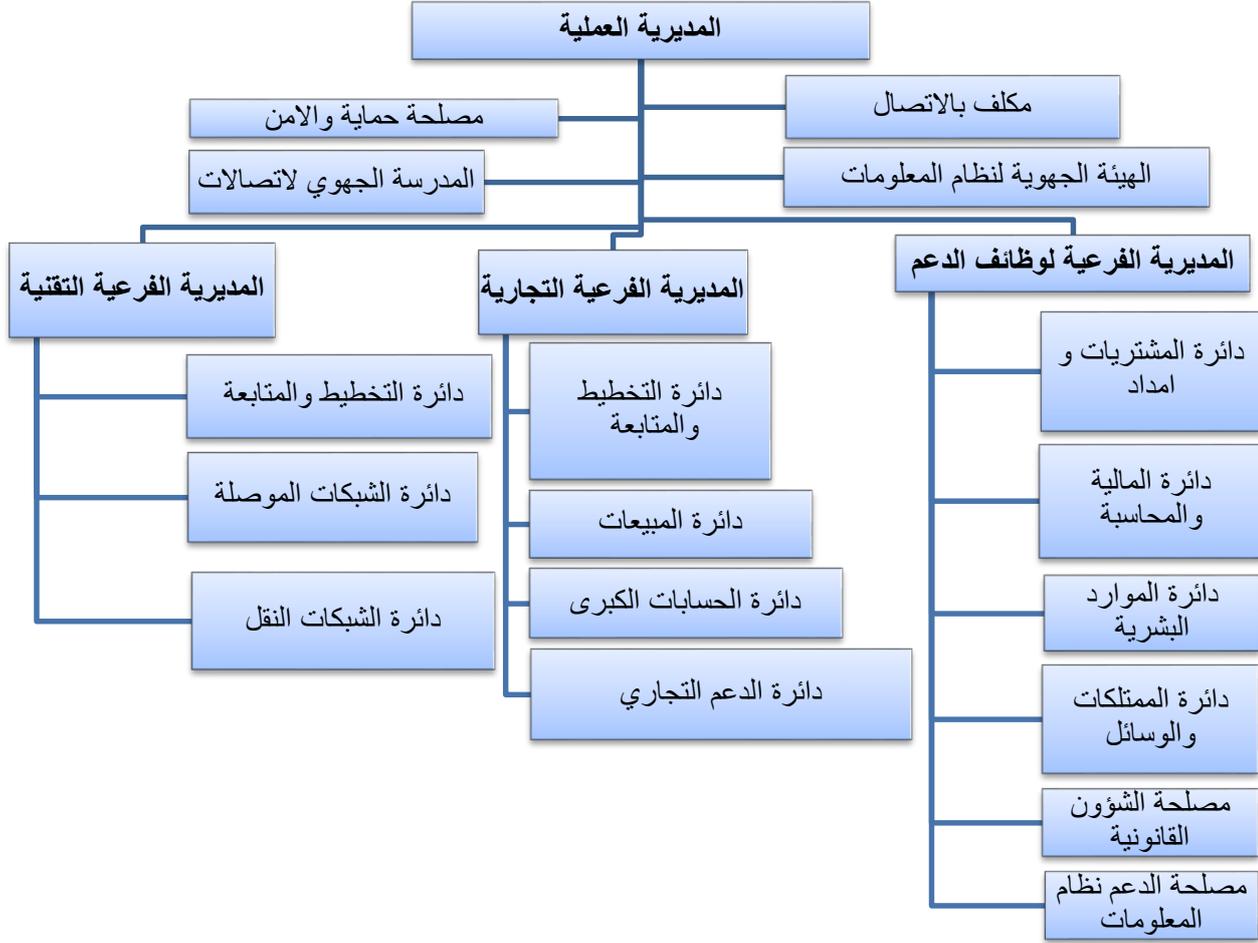
هي ثالث مستوى بعد المديرية الإقليمية، تتمتع بسلطات واسعة ومهام تسيير وإشراف على الوكالات التجارية التابعة لها، وكما أشرنا سابقاً تسعى الدول إلى توزيع وزيادة مهامها وسلطاتها لتمكين من تسيير أنشطتها بنفسها دون العودة للمديرية الإقليمية هذا التغيير سيؤدي حتماً إلى زيادة إنتاجيتها وبالتالي تحسين الأداء الكلي للمؤسسة، وهي تقوم بتسيير لأربعة وكالات تجارية ورقلة، تقرت تماسين و حاسي مسعود، وفيما يلي هيكلها التنظيمي موزعا حسب المسؤوليات.

الهيكـل التـنظيمي للمؤسسة

يتبين من خلال الهيكل التنظيمي أن السلطة العليا هي المدير والذي يعد المسؤول الأول عن الأعمال القائمة حيث يتولى مع مساعديه مهمة تحقيق الأهداف المرسومة للمؤسسة من قبل المصالح المختصة.

¹ بناء على معلومات مقدمة من طرف المؤسسة.

الشكل رقم (1-2): الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة



المصدر: معلومات مقدمة من طرف المؤسسة.

ثالثا: أهداف الوحدة العملية للاتصالات الجزائرية:

- الزيادة في عرض الخدمات الهاتفية وتسهيل عمليات المشاركة في مختلف خدمات الاتصال، وعلى الخصوص لأكثر عدد من المستعملين في المناطق الريفية؛
- الزيادة في جودة ونوعية الخدمات المعروضة والتشكيلة المقدمة وجعلها أكثر منافسة في خدمات الاتصال؛
- تنمية وتطوير شبكة وطنية للاتصالات، فعالة وتوصيلها بمختلف طرق الإعلام؛
- المساهمة في تطوير حقل الاتصال السلكي واللاسلكي، وتغطية كل أقطار الولاية بخدماتها.

المطلب الثاني: مجتمع، عينة وأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول: منهج، مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

لتحقيق غرض هذه الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي لمناسبته طبيعة هذه الدراسة كونها تهدف لتحليل وتفسير موضوع أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي لدى عمال المديرية العلمية لإتصالات الجزائر - ورقلة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين بالمديرية العملية اتصالات الجزائر - ورقلة، بحيث تم سحب عينة بطريقة عشوائية بلغت 60 موظفاً من المجتمع الاحصائي المتمثل في جميع الموظفين بالمؤسسة، حيث تم توزيع 60 إستبانة على افراد العينة، تم استرجاع 58 إستبانة، حيث أن عدد الإستبانات غير مسترجعة إستبانتين والاستبانات غير قابلة للتحليل إستبانة واحدة. وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (2-1): يوضح توزيع أداة الدراسة

الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	الغير مسترجعة	قابلة للتحليل
المجموع	60	58	2	57
النسبة	100%	96.66%	3.33%	95%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الاستبيانات

الفرع الثاني: أدوات المستخدمة في الدراسة

أولاً: الاستبيان

في هذه الدراسة تم الإعتماد على الاستبيان كونها أداة تستخدم كوسيلة لجمع البيانات من خلال معرفة أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي في مؤسسة محل الدراسة، فقد تم تصميم الاستبيان بناء على الدراسات السابقة، حيث تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاث أجزاء:

أ- الجزء الأول: المتعلق بالمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة المتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العملية والمسمى الوظيفي).

ب- الجزء الثاني: يتعلق بالعدالة التنظيمية وتحتوي على 16 عبارة.

ج- الجزء الثالث: يتعلق بالإبداع التنظيمي ويحتوي على 20 عبارة.

ولالإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 3 درجات، ونظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، وقد تم تحديد الخيارات أمام كل عبارة تتمثل في: موافق، محايد وغير موافق. وقد تم إعطاء أوزان محددة كما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم(2-2): يوضح أوزان مقياس ليكارت

الأوزان	الخيارات
3	موافق
2	محايد
1	غير موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين

تختلف إجابات أفراد العينة حول كل فقرة بمستويات مختلفة من الموافقة، ويمكن إستخدام الوسط الحسابي في تحديد الاتجاه العام للآراء حسب مقياس ليكارت المستخدم. ويتم ذلك من خلال حساب المدى

$$\text{المدى} = \text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة} = 3 - 1 = 2$$

$$\text{ثم تقسيمه على عدد فئات: } 0.66 = 2/3$$

إذا نحصل على ما يلي:

الجدول رقم(2-3): مجال المتوسط الحسابي المتوقع لكل مستوى

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
غير موافق	1 _ 1.66
محايد	1.66 _ 2.33
موافق	2.33 _ 3

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المراجع المتخصصة.

ثانيا: البرامج الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز الاستبيان و إدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS النسخة 26 عن طريق بيانات أجوبة الاستبيان في برنامج Excel ثم نقلها إلى برنامج SPSS وهذا للتوصل إلى:

- 1- مقياس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا.
- 2- مصفوفة الارتباطات سيبرمان لمعرفة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات.
- 3- تحليل الإنحدار الخطي لمعرفة أثر العدالة التنظيمية وأبعادها على الإبداع التنظيمي.
- 4- تحليل تباين أحادي ANOVA لمعرفة فروقات في مستوى الإبداع التنظيمي تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العلمية والمسمى الوظيفي)
- 5- إختبار T للعينات المستقلة لمعرفة الفروق تعزى لمتغير الجنس.

ثالثا: صدق وثبات أداة الدراسة

أ-الصدق الظاهري للإستبيان:

للتأكد من صحة ووضوح الإستبيان تم عرضه على أستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك الأساتذة مختصين في مجال التسيير لإبداء رأيهم حول الاستبيان، وفي ضوء اقتراحاتهم وملاحظاتهم تم إعادة صياغة بعض العبارات وإجراء تعديل على أخرى وحذف البعض الآخر حسب المقترحات المقدمة من قبل المحكمين.

ب- ثبات الإستبيان:

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول أدناه، فلوحظ أن معامل الثبات في المؤسسة نسبته مقبولة، وتعتبر هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62% لكي نعتمد على النتائج المتوصل إليها.

الجدول رقم(2-4): معامل ثبات الإستبيان

العينة	موظفين مؤسسة إتصالات الجزائر
معامل ألفا كرونباخ	0,938

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS .

من الجدول نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ بلغ 0,938 حيث يعتبر ذو مستوى جيد من الثقة وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الإستبيان، وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات وفي نفس الظروف.

المبحث الثاني: اختبار الفرضيات وتحليل نتائج الدراسة

بعد عملية تفرغ الاستبيانات المسترجعة والصالحة للدراسة في برنامج Spss سنعرض فيما يلي مختلف النتائج المتحصل عليها والخاصة بالعينة المستجوبة.

المطلب الأول: مناقشة النتائج واختبار الفرضيات

سنطرق في هذا المطلب إلى مناقشة النتائج المتوصل إليها:

1- تحليل وتفسير نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الأولى: مستوى تطبيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر

العاملين مرتفع لدى المديرية العملية لإتصالات الجزائر بورقلة.

نستنتج من الجدول أن مستوى العدالة التنظيمية في المؤسسة مقبول بالنسبة للإستبيان الذي أجريناه على الموظفين، وجاء بمتوسط حسابي قدره (2,52) وانحراف معياري (0,43)، وجاءت أبعاد العدالة التنظيمية مرتبة وفقا لمتوسطاتها الحسابية:

1. العدالة الإجرائية: بلغ المتوسط الحسابي للعبارات (2,59) وانحراف معياري (0,43)، يظهر من خلال هذا البعد أن هناك أثر للعدالة الإجرائية في المؤسسة.

2.العدالة التعاملية: بلغ متوسط الحسابي للعبارات (2,51) وانحراف معياري (0,49)، حيث كانت أغلب العبارات بدرجة الموافق، في حين كانت العبارة رقم (تعامل الإدارة جميع العمال بنفس المعاملة دون التمييز بينهم) كانت بدرجة المتوسط بمتوسط حسابي قدره (2,33) وانحراف معياري (0,74)، يتضح من خلال ذلك أن المؤسسة تطبق عدالة المعاملات.

3.العدالة التوزيعية: بلغ متوسط الحسابي للعبارات (2,45) وانحراف معياري (0,51)، حيث كانت العبارات (1و4) بدرجة الموافق والعبارات المتبقية بكانت بنحو المتوسط. وهذا يبين أن تطبيق العدالة التوزيعية في المؤسسة متوسط من وجهة نظر الموظفين وذلك لأنه بعض الموظفين لا يحصلون على راتب عادل مقارنة مع زملائهم وأن عملية التقييم لا تتم بصفة عادلة في المؤسسة.

ومن خلال ذلك نثبت صحة الفرضية الأولى التي تنص على تطبيق العدالة التنظيمية في مؤسسة اتصالات الجزائر.

2- تحليل وتفسير نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد اهتمام مرتفع من قبل مؤسسة محل

الدراسة بتشجيع الإبداع التنظيمي.

للوقوف على صحة أو خطأ هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير التابع وتوصلنا إلى نتيجة ما فادها أن المتوسط العام الإبداع التنظيمي جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي قدره (2.79) وانحراف معياري (0,27)، وهذا ما يتناقض مع الفرضية. وأن أغلب إجابات العبارات كانت بمستوى مرتفع إلا العبارة (لدي الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل) كانت بمستوى متوسط. وهذا ما يعكس اهتمام المؤسسة محل الدراسة بتشجيع الإبداع التنظيمي.

أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى الإبداع التنظيمي كان مرتفع مما يثبت صحة الفرضية.

3- تحليل وتفسير نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد أثر للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث

(العدالة التوزيعية، التعاملية والإجرائية) على الإبداع التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة؛

للوقوف على صحة أو خطأ هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل الارتباط لسبيرمان لقياس وجود أو عدم وجود العلاقة بين المتغيرين، يتضح من خلال الجدول رقم(2_14) أن قيمة معامل الارتباط (0,715) بمستوى معنوية (0,00) وهذا أصغر من مستوى معنوية 5%، وهو ما يعبر عن وجود علاقة طردية قوية بين العدالة التنظيمية ككل والإبداع التنظيمي.

وهذا ما يدل على صحة الفرضية الأصلية، أي نقبل الفرضية لأنها تتوافق مع النتائج المتوصل إليها.

وبالنظر إلى النتائج المتوصل إليها للعلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي نجد أن:

العدالة التوزيعية: أخذت العدالة التوزيعية ارتباطاً جزئياً متوسطاً بمعامل ارتباط (0,578) وهو ما يدل على وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والإبداع التنظيمي. وهذا يرجع إلى إدراك الإيجابي للموظفين في المؤسسة بوجود عدالة توزيعية في المؤسسة.

العدالة الإجرائية: أخذت العدالة الإجرائية ارتباطاً إيجابياً بمعامل ارتباط (0,601) وهذا ما يدل على وجود علاقة بين العدالة الإجرائية والإبداع التنظيمي. وهذا ما تبين من خلال إهتمام المؤسسة بالعدالة الإجرائية والتي كان متوسطها الحسابي أكبر من الأبعاد الأخرى (2,59).

العدالة التعاملية: أخذت أكبر العلاقات الارتباطية الموجبة والقوية بمعامل ارتباط (0,749) وهذا ما يدل على وجود علاقة بين العدالة التعاملية والإبداع التنظيمي، وهذا يعود إلى إدراك الموظفين بوجود عدالة تعاملية في المؤسسة.

ومن خلال ما سبق نستنتج أنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد واحد (العدالة التعاملية) على الإبداع التنظيمي ماعدا البعدين (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية) ليس لها تأثير على الإبداع التنظيمي.

4- تحليل وتفسير نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الرابعة: يوجد فروقات في أجوبة العينة المدروسة حول الإبداع التنظيمي يعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العملية والمسمى الوظيفي).

لوقوف على صحة أو خطأ الفرضية قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الإبداع التنظيمي، ومن خلال النتائج تبين أن مستوى الدلالة لمتغيرات الشخصية أكبر من $sig=0,05$ ، وهو ما يدل على أن البيانات الشخصية لا تؤثر على إجابات أفراد العينة حول الإبداع التنظيمي. وعليه نرفض صحة الفرضية.

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج

الفرع الأول: البيانات الشخصية لعينة الدراسة

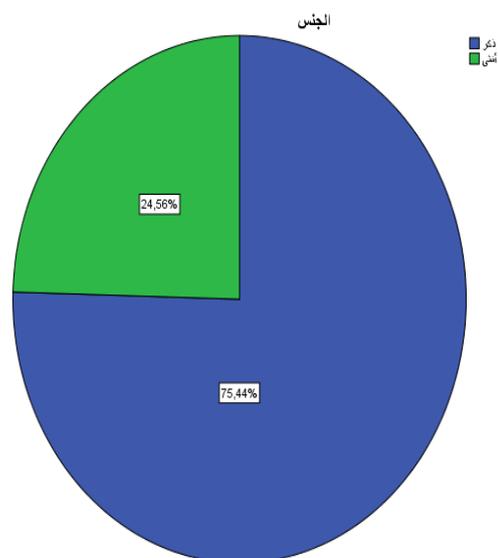
سيتم عرض البيانات الشخصية لعينة الدراسة من خلال المتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العملية والمسمى الوظيفي).

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
75.4	43	ذكر
24.56	14	أنثى
%100	57	المجموع

أولاً: متغير الجنس: توزيع الموظفين حسب الجنس:

الشكل رقم (2-2): دائرة توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس

الجدول رقم (2-5): توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

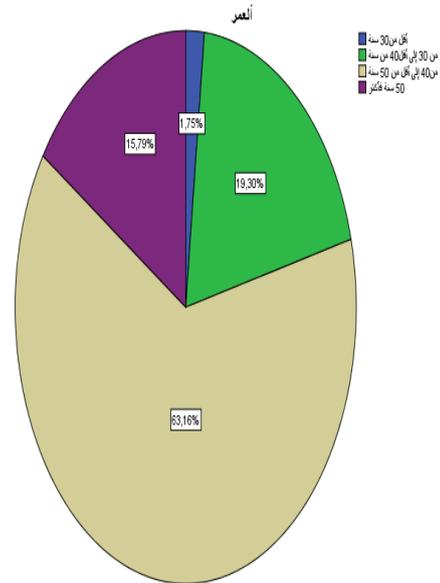
يتبين من خلال الجدول بأن أغلب أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة (75,44%)، في حين بلغت نسبة الإناث (24,56%) من مجموع أفراد العينة وهذا راجع إلى أن معظم موظفين مؤسسة إتصالات الجزائر هم ذكور وهذا ما تم ملاحظته في المؤسسة.

ثانيا: متغير العمر:

الشكل رقم (2-3): دائرة توزيع أفراد العينة وفق لمتغير العمر

الجدول رقم (2-6): توزيع أفراد العينة وفق لمتغير العمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
1,8	1	أقل من 30 سنة
19,3	11	من 30 إلى أقل 40 من سنة
63,2	36	من 40 إلى أقل من 50 سنة
15,8	6	50 سنة فأكثر
100	57	مجموع

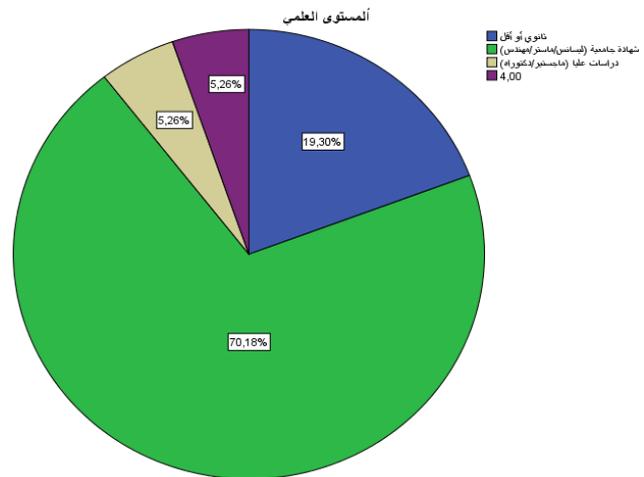


المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

وفيما يتعلق بمتغير العمر فقد تحصلت الفئة العمرية (من 40 إلى 50 سنة) على أعلى نسبة ب (63,2%) من أفراد عينة الدراسة وهذا ما يدل على أن المؤسسة تملك فئة لديها معارف ومهارات قادرة على العمل، وبلغت الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40 سنة) نسبة (19,3%) يمثلون الفئة الأكثر نشاطا في المؤسسة وهي الفئة التي تعتمد عليها الإدارة، في حين بلغت الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) نسبة (15,8%) وهذا الفئة المقبلة على التقاعد وهم ذوي خبرة وكفاءة مهنية، فقد تحصلت الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) على أقل نسبة تمثلت في (1,8%) وهذا ما يدل على ارتفاع سن توظيف في المؤسسة.

ثالثا: المؤهل العلمي

الشكل رقم (2-4): دائرة توزيع أفراد العينة وفق لم تغير المؤهل العلمي



الجدول رقم (2-7): توزيع أفراد العينة وفق لمتغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
19.3	11	ثانوي أو أقل
75.4	43	شهادة جامعية (ليسانس/ماستر/مهندس)
5.3	3	دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه)
100	57	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

بالنسبة للمتغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة نلاحظ أن الموظفين الذين لديهم مستوى (شهادة جامعية) يمثلون أكبر نسبة ب (75,4%) من إجمالي الموظفين وهذا يدل على أن المؤسسة تركز بشكل أساسي على مؤهلات علمية (ليسانس/ ماستر/ مهندس) في عملية التوظيف، كما تم ملاحظة الموظفين الذين لديهم مستوى ثانوي أو أقل بلغت النسبة (19,3%) وهم لا يشغلون مناصب ذات مستوى عال، وحيث بلغت أقل نسبة للموظفين الذين لديهم مستوى (دراسات عليا) بنسبة (5,3%) وهم الفئة ذوي الخبرة والكفاءة.

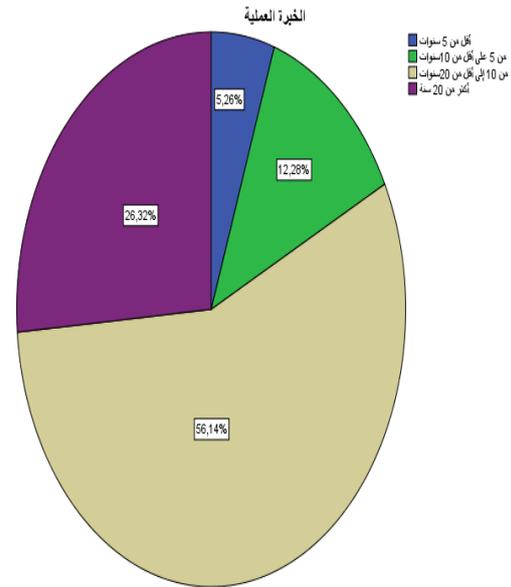
رابعاً: الخبرة العملية

الشكل رقم (2-5): توزيع أفراد العينة وفق لمتغير الخبرة العملية

الجدول رقم (2-8): توزيع أفراد العينة وفق الخبرة

العملية

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة العملية
5,3	3	أقل من 5 سنوات
12,3	7	من 5 على أقل من 10 سنوات
56,1	32	من 10 إلى أقل من 20 سنوات
26,3	15	أكثر من 20 سنة
100	57	مجموع



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

بالنسبة لمتغير الخبرة العلمية تتمثل أكبر نسبة ل (من 10 إلى 20 سنة) ب (56,1%) تليها نسبة الموظفين الذين يملكون خبرة (أكثر من 20 سنة) بنسبة (26,3%) وهذا راجع لتوظيف أفراد لديهم خبرة في مجال عملهم، ثم الموظفين الذين لديهم خبرة (من 5 إلى 10 سنوات) بنسبة (12,3%)، أما الموظفين الذين لديهم خبرة (أقل من 5 سنوات) وهذا ما يدل على أن المؤسسة لا توظف أفراد دون خبرة.

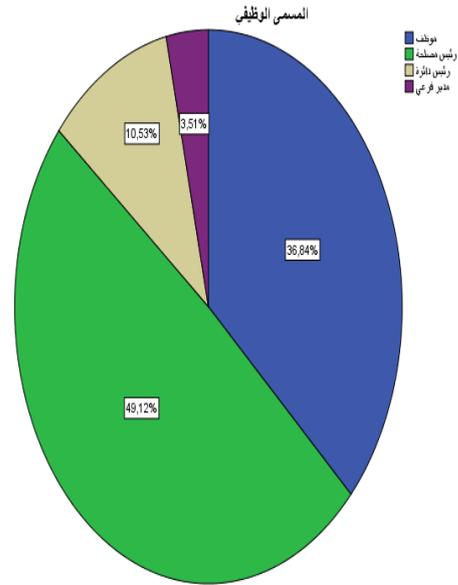
خامساً: المسمى الوظيفي:

الجدول رقم (2-9): توزيع أفراد العينة وفق لمتغير المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
36,8	21	موظف
49,2	28	رئيس مصلحة
10,5	6	رئيس دائرة
3,5	2	مدير فرعي
100	57	مجموع

الشكل رقم (2-6): توزيع أفراد العينة وفق لمتغير المسمى

الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

فيما يتعلق بمتغير المسمى الوظيفي تشير النتائج أن أعلى نسبة المقدرة بـ (2,49%) كانت لمنصب (رئيس مصلحة) وهذا ما لاحظناه في المؤسسة، أما نسبة (8,36%) كانت لمنصب موظف، تليها نسبة (5,10%) من فئة رؤساء الدوائر، أما النسبة الضئيلة كانت لفئة مدير فرعي بـ نسبة (3,5%).

الفرع الثاني: عرض النتائج المتعلقة بمتغيري الدراسة

يتم التطرق إلى نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها من أجل الإجابة على فرضيات الدراسة للخروج بنتائج المتعلقة بأثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي بمؤسسة إتصالات الجزائر بورقلة.

أولاً: نتائج المتعلقة بمتغير العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية) لدى المديرية العملية لإتصالات الجزائر بورقلة.

وللتأكد من صحة الفرضية قامت الطالبتين بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومدى استجابة أفراد عينة الدراسة للعبارات المتمثلة لمحور العدالة التنظيمية وفقاً للأبعاد الممثلة له (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية).

1: نتائج المتعلقة بعد العدالة التوزيعية

الجدول رقم (2-10): قيم المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ودرجة الموافقة لبعث العدالة التوزيعية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	أحصل على راتب عادل مقارنة مع زملائي.	2,70	0,59	موافق

متوسط	0,79	2,26	نظام الترقية يعتمد على معايير واضحة وعادلة.	2
متوسط	0,75	2,28	يتم توزيع المهام، الوظائف، المسؤوليات على الموظفين بصورة عادلة	3
موافق	0,55	2,73	تناسب متطلبات ومهام عملي مع قدراتي الذاتية في الأداء.	4
متوسط	0,70	2,28	تمت عملية التقييم بصفة عادلة في المؤسسة.	5
موافق	0,51	2,45	الدرجة الكلية للبعد	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS.

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام لبعد العدالة التوزيعية كان بدرجة موافق قدر ب(2,45) وانحراف معياري ب(0,51) وهذا يدل على وجود تجانس وتقارب في أجوبة عينة الدراسة حول بعد العدالة التوزيعية، فنجد أن العبارتين (1،4) كانا على درجة الموافق بمتوسط حسابي قدر ب (2,70،2,73) على التوالي وانحراف معياري قدره (0,59،0,55) على التوالي، أما الفقرات المتبقية (2،3،5) كانت على نحو المتوسط.

2: نتائج المتعلقة ببعد العدالة الإجرائية

الجدول رقم(2-11): قيم المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ودرجة الموافقة لبعد العدالة الإجرائية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
6	يتم تطبيق الإجراءات والقرارات الإدارية على العاملين دون إستثناء.	2,45	0,68	موافق
7	أستطيع الإتصال بالإدارة إذا واجهتي مشكلة في العمل.	2,89	0,45	موافق
8	أعتقد أن رؤسائي يقومون بإتخاذ القرارات العادلة في شؤون العمل.	2,57	0,59	موافق
9	تتسم إجراءات العمل المطبقة بالعدالة.	2,54	0,68	موافق
10	يسمح لي بالإعتراض على القرارات المتخذة.	2,64	0,59	موافق
11	يتم مناقشة القرارات من قبل المسؤولين.	2,64	0,64	موافق
	الدرجة الكلية للبعد	2,59	0,43	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS.

يتبين من خلال الجدول أن بعد العدالة الإجرائية كان موافق بمتوسط حسابي قدر بـ (2,59) وانحراف معياري بـ (0,43)، مما يدل على وجود تجانس وتقارب في أجوبة عينة الدراسة حول بعد العدالة الإجرائية وهذا ما يوضحه الجدول من خلال أن كل الفقرات كانت بدرجة الموافق.

3: النتائج المتعلقة ببعد العدالة التعاملية

الجدول رقم(2-12): قيم المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ودرجة الموافقة لبعد العدالة التعاملية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
12	يشرح لي المسؤول أي قرار يخص عملي ويعطيني التبريرات الكافية بكل صراحة.	2,66	0,60	موافق
13	تعمل الإدارة على تنمية روح التعاون مع جميع الموظفين دون تمييز.	2,50	0,65	موافق
14	عندما يتخذ رئيسي المباشر قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يوضح الأسباب المنطقية التي دعتة لإتخاذ تلك القرارات.	2,60	0,65	موافق
15	تشجع الإدارة كافة العاملين على المشاركة في اللقاءات والحوارات المهنية.	2,48	0,68	موافق
16	تعامل الإدارة جميع العمال بنفس المعاملة دون تمييز بينهم.	2,33	0,74	متوسط
	الدرجة الكلية للبعد	2,51	0,49	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعد العدالة التعاملية أن مستوى العام كان موافق بمتوسط حسابي بلغ (2.51) وانحراف معياري بـ (0,49) وهذا ما يدل على وجود تجانس وتقارب في أجوبة عينة الدراسة حول بعد العدالة التعاملية، بحيث اتجهت أغلب العبارات التالية(12.13.14.15) بدرجة الموافق بمتوسط حسابي (2,48/2,60 /2,50 /2,66) على التوالي وانحراف معياري (0,68/0,65/0,65/0,60) على الترتيب، أما العبارة (تعامل الإدارة جميع العمال بنفس المعاملة دون تمييز بينهم) كانت بدرجة المتوسط بمتوسط حسابي قدره (2,33) وانحراف معياري (0,74).

4: نتائج التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد

الجدول رقم(2-13): متوسطات والانحرافات المعيارية الكلية لأبعاد العدالة التنظيمية

الرقم	أبعاد العدالة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	العدالة التوزيعية	2,45	0,51	03	موافق
2	العدالة الإجرائية	2,59	0,43	01	موافق
3	العدالة التعاملية	2,51	0,49	02	موافق
المتوسط العام لبعد العدالة التنظيمية		2,52	0,43		موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS.

من الجدول أعلاه يتبين لنا أن متوسط العام للعدالة التنظيمية في المؤسسة كان بمستوى موافق بمتوسط حسابي قدره (2,52) وانحراف معياري قدره (0,43) وهو يدل على أن إدراك العدالة التنظيمية من قبل الموظفين في المؤسسة كان على نحو الموافق. وجاءت أبعاد العدالة التنظيمية ورتب كما يلي وفقا لمتوسطاتها الحسابية:

1. العدالة الإجرائية (2,59).
2. العدالة التعاملية (2,51).
3. العدالة التوزيعية (2,45).

ثانيا: نتائج المتعلقة بمتغير الإبداع التنظيمي لدى مؤسسة محل الدراسة.

وللتأكد من صحة الفرضية قامت الطالبتين بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومدى استجابة أفراد عينة الدراسة للعبارات المتمثلة لمحور الإبداع التنظيمي.

الجدول رقم(2-14): قيم المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ودرجة الموافقة لبعد الإبداع التنظيمي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	أمتلك في المؤسسة القدرة على طرح أكبر عدد من الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	2,73	0,58	موافق
2	أمتلك في المؤسسة القدرة على تقديم أكثر من فكرة على فترات زمنية.	2,64	0,66	موافق

3	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة.	2,77	0,53	موافق
4	لدي القدرة على التفكير المتجدد والسريع في الظروف المختلفة.	2,71	0,59	موافق
5	لدي الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	2,71	0,55	متوسط
6	أبدي رأي عندما يكون القرار غير مناسب.	2,80	0,47	موافق
7	أقبل إنتقادات الآخرين.	2,87	0,42	موافق
8	أسعى للحصول على الأفكار التي تساهم في حل مشاكل العمل.	2,91	0,34	موافق
9	لدي المقدرة على تقييم الأمور من زوايا متعددة.	2,80	0,47	موافق
10	أستطيع التأقلم والتفاعل مع جميع المواقف التي تواجهني في العمل.	2,84	0,41	موافق
11	لدي القدرة على النقاش والحوار مع القدرة على الإقناع.	2,87	0,38	موافق
12	أستطيع فرض رأي بالحجج.	2,73	0,44	موافق
13	أسعى لتقديم أفكار جديدة ومبدعة.	2,75	0,47	موافق
14	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي من المتوقع حدوثها مستقبلا.	2,57	0,59	موافق
15	أمتلك رؤية دقيقة لإستكشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	2,49	0,63	موافق
16	أسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف فيما أقوم به من عمل.	2,80	0,44	موافق
17	لدي القدرة على تبسيط الأفكار عند مواجهة الصعاب والمواقف.	2,92	0,25	موافق
18	أتمتع بالقدرة على الدفاع عن مقترحاتي وأفكارى.	2,85	0,39	موافق
19	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي القدرة على مواجهة النتائج المترتبة على ذلك.	2,92	0,25	موافق
20	أتنبأ الأفكار والأساليب الحديثة والمتطورة والبحث عن الحلول والمشكلات	2,50	0,53	موافق
الدرجة الكلية للبعد		2,76	0,27	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS.

يوضح الجدول أعلاه أن المستوى العام للإبداع التنظيمي كان بمستوى الموافق بمتوسط حسابي بلغ (2,76) وانحراف معياري (0,27) وهذا يدل على وجود اتفاق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات الإبداع التنظيمي. وأن جميع الفقرات كانت بدرجة الموافق إلا العبارة (5) كانت بمستوى متوسط، وهذا دليل على أن مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة تهتم بالرفع من مستوى بالإبداع التنظيمي لدى موظفيها.

الجدول رقم(2-15): يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة للمتغيرين

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
العدالة التنظيمية	2,52	0,43	موافق
الإبداع التنظيمي	2,76	0,27	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

ثالثا: نتائج متعلقة بأثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة التوزيعية، التعاملية والإجرائية) على الإبداع التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة؛ للإجابة على هذه الفرضية نقيس العلاقة بين العدالة التنظيمية ككل على الإبداع التنظيمي ثم العلاقة الجزئية لأبعادها على الإبداع التنظيمي.

1: العلاقة الارتباطية بين المتغيرين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي.

الجدول رقم(2-16): العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

الإبداع التنظيمي	البيان	
0,715	معامل بيرسون	العدالة التنظيمية
0,00	مستوى الدلالة	
57	حجم العينة	
0,578	معامل بيرسون	العدالة التوزيعية
0,00	مستوى الدلالة	
57	حجم العينة	
0,601	معامل بيرسون	العدالة الإجرائية

0,00	مستوى الدلالة	
57	حجم العينة	
0,749	معامل بيرسون	العدالة التعاملية
0,00	مستوى الدلالة	
57	حجم العينة	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS.

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين بلغت (0,715) وهذا ما يدل على وجود علاقة قوية وهذا ما يعبر عن وجود أثر للعدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي، في حين توجد علاقة ارتباطية متوسطة للبعدين (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية) مع المتغير التابع بمعامل (0,578 و 0,601) على التوالي أما البعد الأخير والمتمثل في العدالة التعاملية فهناك علاقة ارتباطية قوية مع المتغير التابع بمعامل (0,749) مما جعلها تمثل أقوى العلاقات مع المتغير التابع.

تحليل الإنحدار الخطي

الجدول رقم (2-17): الارتباط الخطي بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي

=Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 ^ب	,715 ^أ	,512	,503	,19153

a. Predictors: (Constant), المستقل المتغير، التنظيمية العدالة

b. Dependent Variable: التنظيمي الإبداع: التابع المتغير

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS.

يتبين لنا من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي $R = 0,715$ أي هناك ارتباط قوي بين المتغيرين لأن معامل الارتباط ذو إشارة موجبة، ومعامل تحديد $R \text{ Square} = 0.512$ أي أن نسبة 51.2% من المتغير التابع تعود إلى التغير في المتغير المستقل، والنسبة المتبقية المقدرة 48,8% تعود إلى عوامل أخرى وهذا ما يثبت صحة الفرضية أنه يوجد تأثير لأثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي.

الجدول رقم (2-18): تحليل تباين خط الإنحدار

مستوى المعنوية	قيمة F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البيان
0,00	57,606	2,113	1	2,113	إنحدار
		0,037	55	2,018	باقي
			56	4,131	مجموع

a. Dependent Variable المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

b. Predictors: (Constant), المتغير المستقل: العدالة التنظيمية,

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه يتبين لنا:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي (2,113) ومجموع مربعات الباقي يساوي (2.018) ومجموع مربعات الكلي يساوي (4,131).

- درجة الحرية للانحدار هي 1 والباقي هي 52

- معدل مربعات الانحدار 2,113 ومعدل مربعات الباقي 0,037.

- قيمة F تساوي 57,606.

- وقيمة مستوى المعنوية 0,00 أصغر من 0,05 مما يدل على إنحدار ذو دلالة إحصائية وبالتالي خط الإنحدار يلائم المعطيات.

الجدول رقم (2-19): قيم معاملات خط الإنحدار

مستوى المعنوية	قيمة T	معاملات Beta	الخطأ المعياري	معاملات B	نموذج
0,00	10,869		0,151	1,638	(Constant)
0,00	7,59	0,715	0,059	0,447	المتغير المستقل: العدالة التنظيمية

a. Dependent Variable: المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

2: وجود أثر أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية) مجتمعة معاً على الإبداع التنظيمي.

الجدول رقم(2-29): الارتباط الخطي بين أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة معاً والإبداع التنظيمي

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,752 ^a	,565	,540	,18412

a. Prédicteurs : (Constante), التعاملية العدالة: الثالث البعد, التوزيعية العدالة: الأول البعد, الإجرائية العدالة: الثاني البعد

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

تبين لنا من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة معاً والإبداع التنظيمي $R=0,752$ أي هناك ارتباط قوي بين المتغيرين لأن معامل الارتباط ذو إشارة موجبة، ومعامل تحديد $R\text{ Square} = 0,565$ أي أن نسبة 56,5% من المتغير التابع تعود إلى التغير أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة معاً، والنسبة المتبقية المقدرة 43,5% تعود إلى عوامل أخرى.

الجدول رقم(2-30): تباين خط الإنحدار

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه يتبين لنا:

-مجموع مربعات الانحدار يساوي (2,334) ومجموع مربعات الباقي يساوي (1,797) ومجموع مربعات الكل يساوي (4,131).

-درجة الحرية للإنحدار هي 3 والباقي هي 53.

-معدل مربع متوسطات الانحدار 0,778 ومعدل مربعات الباقي 0,034.

-قيمة F تساوي 22,951.

- وقيمة مستوى المعنوية 0,00 أصغر من 0,05 مما يدل على إنحدار ذو دلالة إحصائية وبالتالي خط الإنحدار يلائم المعطيات

الجدول رقم(2-31): قيم معاملات خط الإنحدار

مستوى المعنوية	قيمة T	معاملات Bita	الخطأ المعياري	معاملات B	نموذج
0,00	11,116		0,151	1,682	(Constant)
0,658	0,449	0,060	0,071	0,032	البعد الأول: العدالة التوزيعية
0,694	0,395	0,057	0,089	0,035	البعد الثاني: العدالة الإجرائية
0,00	4,180	0,662	0,087	0,363	البعد الثالث: العدالة التعاملية

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أنه:

يمكن تحديد معادلة خط الإنحدار لأثر أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية؛ العدالة الإجرائية؛ العدالة

التعاملية) مجتمعة معاً على الإبداع التنظيمي، هي $Y=1,682+0,363X_3$.

حيث أن:

Y: يمثل الإبداع التنظيمي

X₃: تمثل بعد العدالة التعاملية

وعند دراسة قسم Sig نجد أن قيم البعدين العدالة التوزيعية والإجرائية تساوي (0,658، 0,694) على التوالي

وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، وهذا يعني أن أهم الأسباب المؤدية إلى زيادة الإبداع التنظيمي هي

الإهتمام بالعدالة التعاملية لدى العاملين بمؤسسة إتصالات الجزائر بورقلة.

بينما لم يكن لباقي الأبعاد (العدالة التوزيعية؛ العدالة الإجرائية) أي أثر على الإبداع التنظيمي.

رابعا: نتائج متعلقة باختبار فروقات في أجوبة العينة المدروسة حول الإبداع التنظيمي يعزى لمتغيرات

الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العملية والمسمى الوظيفي).

1: تحليل تأثير متغير جنس على الإبداع التنظيمي

الجدول رقم(2-32): تحليل إختبار T لدراسة فروقات المتوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير الجنس بخصوص

أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	نوع الفروقات	البيان
0,848	55	0,192	0,107	2,685	فروقات متساوية	الإبداع التنظيمي
0,879	16,661	0,154			فروقات غير متساوية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول السابق نتائج إختبار أحادي ANOVA لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة $Sig= 0,107$ وهي أكبر من $0,05$ وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية بين متغير الجنس والإبداع التنظيمي ومنه متغير الجنس لا يؤثر على الإبداع التنظيمي. أي لا توجد فروق بين إجابات أفراد العينة حسب متغير الجنس.

2: تحليل تأثير متغير العمر على الإبداع التنظيمي

الجدول رقم (2-33): تحليل تباين أحادي ANOVA لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً

لمتغير العمر على الإبداع التنظيمي

تحليل ANOVA						
المتغير التابع الإبداع التنظيمي						
مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0,354	1,109	0,081	3	0,244	بين مجموعات	العمر
		0,073	53	3,887	خارج مجموعات	
			56	4,131	مجموع	

يبين الجدول السابق نتائج إختبار أحادي ANOVA لمتغير العمر حيث بلغت قيمة $Sig=0,354$ وهي أكبر من $0,05$ وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية بين متغير العمر والإبداع التنظيمي ومنه متغير العمر لا يؤثر على الإبداع التنظيمي. أي لا توجد فروق بين إجابات أفراد العينة حسب متغير العمر.

3: تحليل تأثير متغير المؤهل العلمي على الإبداع التنظيمي

الجدول رقم (2-34): تحليل تباين أحادي ANOVA لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين

تبعاً لمتغير المؤهل العلمي على الإبداع التنظيمي

تحليل ANOVA						
المتغير التابع الإبداع التنظيمي						
مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0,641	0,564	0,043	3	0,128	بين مجموعات	المؤهل العلمي
		0,076	53	4,003	خارج مجموعات	
			56	4,131	مجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول السابق نتائج إختبار أحادي ANOVA لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة

Sig=0, 641 وهي أكبر من 0,05 وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية بين متغير المؤهل العلمي و الإبداع التنظيمي ومنه متغير المؤهل العلمي لا يؤثر على الإبداع التنظيمي. أي لا توجد فروق بين إجابات أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.

4: تحليل تأثير متغير الخبرة العملية على الإبداع التنظيمي

الجدول رقم (2-35): تحليل تباين أحادي ANOVA لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً

لمتغير الخبرة العملية على الإبداع التنظيمي

تحليل ANOVA						
المتغير التابع الإبداع التنظيمي						
مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
		0,061	3	0,183	بين مجموعات	الخبرة

0,489	0,819	0,074	53	3,948	خارج مجموعات	العملية
			56	4,131	مجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول السابق نتائج إختبار أحادي ANOVA لمتغير الخبرة العملية حيث بلغت قيمة $Sig= 0,489$ وهي أكبر من $0,05$ وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية بين متغير الخبرة العملية والإبداع التنظيمي ومنه متغير الخبرة العملية لا يؤثر على الإبداع التنظيمي. أي لا توجد فروق بين إجابات أفراد العينة حسب متغير الخبرة العملية.

5: تحليل تأثير متغير المسمى الوظيفي على الإبداع التنظيمي

الجدول رقم (2-36): تحليل تباين أحادي ANOVA لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير

المسمى الوظيفي على الإبداع التنظيمي

تحليل ANOVA						
المتغير التابع الإبداع التنظيمي						
مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
		0,050	3	0,150	بين مجموعات	المسمى الوظيفي
0,576	0,667	0,075	53	3,980	خارج مجموعات	
			56	4,131	مجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول السابق نتائج إختبار أحادي ANOVA لمتغير المسمى الوظيفي حيث بلغت قيمة $Sig=0,576$ وهي أكبر من $0,05$ وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية بين متغير المسمى الوظيفي والإبداع التنظيمي ومنه متغير المسمى الوظيفي لا يؤثر على الإبداع التنظيمي. أي لا توجد فروق بين إجابات أفراد العينة حسب متغير مسمى الوظيفي.

خلاصة الفصل

حاولنا من خلال هذا الفصل معاينة واقع العدالة التنظيمية في مؤسسة إتصالات الجزائر بورقلة على الإبداع التنظيمي، وتم ذلك من خلال تحليل نتائج الإستبيان بإستعمال الأساليب الإحصائية (متوسطات حسابية، الإنحرافات المعيارية والإرتباط الخطي...).

وتوصلنا في الأخير إلى النتائج التالية:

- ✚ وجود تطبيق لأبعاد العدالة التنظيمية المتمثلة في (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية) الذين كان لهم أثر كبير وواضح بالمؤسسة محل الدراسة بشكل مرتفع.
 - ✚ المستوى العام للإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة مرتفع.
 - ✚ وجود علاقة إرتباطية قوية بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي، ووجود أثر لأبعاد العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي وأن البعد الأكثر تأثيراً على الإبداع التنظيمي هو بعد العدالة التعاملية.
 - ✚ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية للإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
 - ✚ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية للإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير العمر.
 - ✚ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية للإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
 - ✚ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية للإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة العملية.
 - ✚ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية للإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.
- وختمنا هذا الفصل بتحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

خاتمة

إن المورد البشري يعد من أعلى موارد المؤسسة التي يجب المحافظة عليها ومعرفة كيفية تسييرها وتوجيهها واستغلالها أحسن استغلال، ووجب عليها استخدام ممارسات إدارية عادلة لتحقيق أهداف المرجوة للمؤسسة، ولبلوغ هذا وجب عليها تشجيع الإبداع التنظيمي لكي تعزز مستوى إبداعها للتكيف مع التغيرات المتسارعة.

كما سبق اتضحت معالم الإشكالية التي تمت معالجتها في هذه الدراسة والتي طرحت على النحو التالي:

أين يكمن أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة.

وللإجابة على الإشكالية تم تقسيم الموضوع إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي، الفصل الأول كان تحت عنوان الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي، تم التطرق فيه للمفاهيم الأساسية للعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي، أما الفصل الثاني تناول الدراسة الميدانية لأثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي في المديرية العلمية لإتصالات الجزائر بورقلة.

أولاً: نتائج الدراسة: من أهم النتائج المتوصل إليها:

➤ اتضح أنه هناك مستوى مرتفع للعدالة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة.

➤ هناك اهتمام مرتفع بالإبداع التنظيمي من قبل المؤسسة. وهذا راجع الى مجموعة من العوامل ولعل أهمها حصول الموظفين على أفكار تساعدهم في حل مشاكل العمل، التأقلم والتفاعل الموظفين مع المواقف التي تواجههم في العمل.

➤ أسفرت نتائج الدراسة مدى تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي، ولعل أكثر بعد يؤثر هو العدالة التعاملية وذلك من خلال تشجيع المؤسسة الموظفين على المشاركة في اللقاءات والحوارات المهنية.

➤ هناك علاقة إرتباطية قوية بين أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية) والإبداع التنظيمي.

➤ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العملية والمسمى الوظيفي).

ثانيا: إقتراحات الدراسة: في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة يمكن تحديد الاقتراحات الآتية:

- 1/ إتباع إجراءات والقرارات الإدارية واضحة وتطبيقها على جميع الموظفين دون إستثناء.
- 2/ شرح القرارات المتخذة من قبل المسؤولين وتفسيرها مما يزيد من ثقة الموظف في المؤسسة.
- 3/ تعزيز الإبداع التنظيمي وهذا ما يعكس إيجابا على المؤسسة.
- 4/ إتاحة فرص أكثر للموظفين في المشاركة وصنع القرارات الإدارية والخاصة المتعلقة بعملهم مما يؤدي إلى تحاوبهم مع هذه القرارات.
- 5/ العمل أكثر على إتخاذ ووضع إجراءات والتدابير الإدارية اللازمة التي تعمل على تعزيز العدالة التنظيمية.
- 6/ إعادة النظر في الإجراءات المرتبطة بالعدالة التوزيعية.

ثالثا: أفاق الدراسة

- تعتبر دراسة العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي من المواضيع الهامة والتي دائما تحتاج إلى دراسة، والتي دائما تحتاج إلى دراسة لأنها تؤثر على الفرد داخل المؤسسة وتوجه سلوكه. وبذلك يمكن أن نقترح بعض الدراسات:
- 1/ دور استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تشجيع الإبداع التنظيمي.
 - 2/ دور الثقة التنظيمية في تعزيز ثقافة الإبداع التنظيمي.
 - 3/ أثر العدالة التنظيمية على العمل الجماعي.
 - 4/ أثر مركزية القرار على الإبداع التنظيمي.



قائمة
المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

الكتب:

- 1_ جمال خير الله، الإبداع الإداري، دار أسامة، ط1، عمان، 2008.
- 2_ حسن حريم، السلوك التنظيمي، دار حامد، ط 2، عمان، 2009.
- 3_ رفعت عبد الحلیم الفاغوري، إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2005.
- 4_ عاكف لطفي خصاونه، ادارة الابداع والابتكار في المنظمات، دار حامد، الاردن، 2010
- 5_ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر، ط1، عمان، 2016.
- 6_ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط4، الأردن، 2008.

الرسائل الجامعية:

- 1_ حاكم محسن محمد الربيعي، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعتزاز التنظيمي، مذكرة ماجستير، جامعة الكوفة-العراق-2020.
- 2_ لعمرات حورية، أثر مركزية القرار في الابداع التنظيمي في المؤسسات العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر علوم واقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، إدارة أعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2019.
- 3_ لحمو فاطمة دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية، مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، إدارة أعمال، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019.
- 4_ دراسة محجوبي أسامة (أثر الابداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة، مذكرة ماستر علوم اقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-2014).
- 5_ دراسة محمد حمزة حسن الصفدي (أثر عملية خلق المعرفة على الإبداع التنظيمي، ماجستير في الإدارة العامة، جامعة آل البيت-الأردن، 2019).
- 5_ محمد راجس الدوسري، صديق إبراهيم، العدالة التنظيمية المدركة وأثرها على الالتزام التنظيمي، مذكرة ماجستير، جامعة السودان، 2018.
- 6_ مسغوني نجوى، قدة حياة، دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر علوم اقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، إدارة أعمال، جامعة حمة لخضر -الوادي-، 2018.
- 7_ مصعب إبراهيم سليمان شعت، أثر التفكير الاستراتيجي في تعزيز الإبداع التنظيمي، جامعة الأقصى - فلسطين-، 2020.

المقالات العلمية:

- 1_ أحمد بن خليفة، سعاد معاليم، دراسة تحليلية لأثر توليد المعرفة على تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسة الإقتصادية، مجلة الباحث الاقتصادي، عدد 2، جامعة حمه لخضر-الوادي، 2020.
- 2_ أكرم عبد المجيد الصرايرة (أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في الإبداع التنظيمي، مقال، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، الجامعة الأردنية، العدد 24، ص 498-519، 2010).
- 3_ بوراد أمير، دور رأس المال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، مجلة التنظيم والعمل، عدد 3، الجزائر، 2020.
- 4_ حمزة فرطاس، عائشة نحوي، العدالة التنظيمية (الأبعاد والنظريات المفسرة لها)، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، عدد 26، الجزائر، 2018.
- 5_ خالدية مصطفى عطا، مها عارف برسيم، العدالة التنظيمية وأثرها في الحد من الصراع التنظيمي، مجلة كلية المأمون، عدد 23، العراق.
- 6_ دلفين شيرزاد محمد، دور مستويات العدالة التنظيمية في الإبداع الإداري، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، عدد 52، العراق، 2020.
- 7_ دنيا طارق أحمد، الإبداع المنظمي وتأثيره في جودة الخدمة الفندقية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، عدد 51، العراق، 2017.
- 8_ سلام سعد سريح الدراجي (أثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الرضا الوظيفي، مقال، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، عدد 21، 2016).
- 7_ سليمان تيش محمد ملين، العدالة التنظيمية، المحددات والنتائج، مجلة الخلدونية للعلوم الانسانية والاجتماعية، عدد 1112-5896، الجزائر، 2020.
- 8_ سيد هارون جمعة، أثر الإبداع التنظيمي على ريادة الأعمال، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، عدد 5، مصر، 2020.
- 9_ طارق رضوان محمد رضوان، سامح أحمد خاطر، أثر أبعاد المعرفة في الإبداع التنظيمي، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، عدد 2، مصر، 2020.
- _ طاهر محسن الغالبي، وائل محمد سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها في الإبداع التنظيمي، مقال، مجلة دراسات الإدارية، عدد 06، ص 150-183، 2010.
- 10_ عمر محمد دزه، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، جامعة عين الشمس، 2008.
- 11_ فراس علي عبد الله الحميش، ممارسات إدارة الجودة وأثرها على الإبداع التنظيمي في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، جامعة آل البيت-الأردن، 2019.

12_قادر محمد صبري، العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي، مجلة تنمية الرافدين، عدد 123، العراق، 2019.

13_قهيري فاطنة، واقع العدالة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الدولي والعملة، عدد 1، الجزائر، 2020.

14_دراسة نماء جواد العبيدي (أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، مقال، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، عدد 24، ص 74-107، 2012).

ثانيا: باللغة الأجنبية

المقالات العلمية:

- 1- ALI RIZA TERZI، An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions، Universal Journal of Educational Research، Issue5، Balikesir University، Turkey 2017.
- 2- Sinan Yalçın1i، Mehmet Özbaş، Investigation Of The Organizational Justice، Perceived Organizational Support And Organizational Cynicism Perceptions Of Academicians European Journal of Education Studies ،Issue 12، Erzincan Binali Yıldırım University، Turkey، 2021.



الرقم	اسم الأستاذ	درجة العلمية	مكان العمل
1	سميرة صالحى	أستاذة	جامعة قاصدي مرياح _ورقلة_
2	الحاج عرابة	أستاذ	جامعة قاصدي مرياح _ورقلة_
3	قداش سمية	أستاذة	جامعة قاصدي مرياح _ورقلة_
4	محمد خويلدات	أستاذ مساعد	جامعة قاصدي مرياح _ورقلة_
5	بوجمعة عوني	أستاذ مساعد	جامعة قاصدي مرياح _ورقلة_

الملحق(01): قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

الملحق رقم (02) إستمارة الإستبيان



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



السنة الجامعية: 2023/2022

تخصص: إدارة الأعمال

إستمارة إستبيان

تحية طيبة وبعد ...

في إطار البحث العلمي ولغرض إجراء دراسة بعنوان "أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي: دراسة حالة عينة من موظفي مؤسسة إتصالات الجزائر وكالة ورقلة"، والتي تدخل ضمن استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة قاصدي مرباح في ورقلة الجزائر، يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الإستبانة ونرجو من سيادتكم المساهمة في الإجابة على تساؤلات البحث مع العلم أن المعلومات الواردة في الإستبانة تبقى في سرية تامة وتستعمل لغرض البحث العلمي فقط.

شكراً جزيلاً لتعاونكم ومساهمتمكم الفعالة في إنجاز هذا البحث

د/هتهات المهدي

صالحي نفيسة

Manare628@gmail.com

لعلام جنة الفردوس

Dousa442@gmail.com

العدالة التنظيمية: مستوى إدراك العامل لحالة الانصاف والمساواة في المعاملة ومختلف الإجراءات التي تتخذها إدارة المؤسسة، ومقارنة مع الجهود المبذولة من قبل العامل والعوائد المتحققة منها، بشكل يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة (العدالة التوزيعية، العادلة الإجرائية والعدالة التعاملية).

الإبداع التنظيمي: تبني فكرة أو سلوك جديد في المنظمة خارج عن المؤلف أو ممارسات إدارية جديدة، كما تسمح بتطوير وتحسين العمليات الإدارية، سواء كان منتجا جديدا أو خدمة جديدة.

أولاً: البيانات الشخصية

يرجى منكم وضع علامة (X) في المكان المناسب

		أنثى	ذكر	الجنس
50 سنة فأكثر	من 40 إلى أقل من 50 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	أقل من 30 سنة	العمر
دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه)		شهادة جامعية (ليسانس/ماستر/مهندس)	ثانوي أو أقل	المؤهل العلمي
أكثر من 20 سنة	من 10 إلى أقل من 20 سنوات	من 5 على أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	الخبرة العملية
مدير فرعي	رئيس دائرة	رئيس مصلحة	موظف	المسمى الوظيفي

ثانياً: العبارات المتعلقة بالعدالة التنظيمية

العبارات				الرقم
موافق	محايد	غير موافق	البعد الأول: العدالة التوزيعية	
			1 أحصل على راتب عادل مقارنة مع زملائي.	
			2 نظام الترقية يعتمد على معايير واضحة وعادلة.	
			3 يتم توزيع المهام، الوظائف، المسؤوليات على الموظفين بصورة عادلة.	
			4 تتناسب متطلبات ومهام عملي مع قدراتي الذاتية في الأداء.	
			5 تتم عملية التقييم بصفة عادلة في المؤسسة.	
موافق	محايد	غير موافق	البعد الثاني: العدالة الإجرائية	
			6 يتم تطبيق الإجراءات والقرارات الإدارية على العاملين دون إستثناء.	
			7 أستطيع الإتصال بالإدارة إذا واجهتي مشكلة في العمل.	
			8 أعتقد أن رؤسائي يقومون بإتخاذ القرارات العادلة في شؤون العمل.	

			9	تتسم إجراءات العمل المطبقة بالعدالة.
			10	يسمح لي بالإعتراض على القرارات المتخذة.
			11	يتم مناقشة القرارات من قبل المسؤولين.
موافق	محايد	غير موافق	البعد الثالث: العدالة التعاملية	
			12	يشرح لي المسؤول أي قرار يخص عملي ويعطيني التبريرات الكافية بكل صراحة.
			13	تعمل الإدارة على تنمية روح التعاون مع جميع الموظفين دون تمييز.
			14	عندما يتخذ رئيسي المباشر قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يوضح الأسباب المنطقية التي دعت له لإتخاذ تلك القرارات.
			15	تشجع الإدارة كافة العاملين على المشاركة في اللقاءات والحوارات المهنية.
			16	تعامل الإدارة جميع العمال بنفس المعاملة دون تمييز بينهم.

ثالثا: العبارات المتعلقة بالإبداع التنظيمي

العبارات			الرقم	
موافق	محايد	غير موافق	أبعاد الإبداع التنظيمي	
			1	أمتلك في المؤسسة القدرة على طرح أكبر عدد من الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.
			2	أمتلك في المؤسسة القدرة على تقديم أكثر من فكرة على فترات زمنية.
			3	لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة.
			4	لدي القدرة على التفكير المتجدد والسريع في الظروف المختلفة.
			5	لدي الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.
			6	أبدي رأي عندما يكون القرار غير مناسب.
			7	أقبل إنتقادات الآخرين.

			8	أسعى للحصول على الأفكار التي تساهم في حل مشاكل العمل.
			9	لدي المقدرة على تقييم الأمور من زوايا متعددة.
			10	أستطيع التأقلم والتفاعل مع جميع المواقف التي تواجهني في العمل.
			11	لدي القدرة على النقاش والحوار مع القدرة على الإقناع.
			12	أستطيع فرض رأي بالحجج.
			13	أسعى لتقديم أفكار جديدة ومبدعة.
			14	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي من المتوقع حدوثها مستقبلاً.
			15	أمتلك رؤية دقيقة لإستكشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.
			16	أسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف فيما أقوم به من عمل.
			17	لدي القدرة على تبسيط الأفكار عند مواجهة الصعاب والمواقف.
			18	أتمتع بالقدرة على الدفاع عن مقترحاتي وأفكاري.
			19	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي القدرة على مواجهة النتائج المترتبة على ذلك.
			20	أتنبأ الأفكار والأساليب الحديثة والمتطورة والبحث عن الحلول والمشكلات.

الملحق رقم(03): نتائج التحليلي الإحصائي SPSS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 30 سنة	1	1,8	1,8	1,8
من 30 إلى أقل 40 من سنة	11	19,3	19,3	21,1
من 40 إلى أقل من 50 سنة	36	63,2	63,2	84,2
50 سنة فأكثر	9	15,8	15,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

معامل الثبات ألفا كرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	36

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	43	75,4	75,4	75,4
أنثى	14	24,6	24,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

المستوى العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ثانوي أو أقل	11	19,3	19,3	19,3
شهادة جامعية) ليسانس/ماجستير/مهندس)	40	70,2	70,2	89,5
دراسات عليا) ماجستير/دكتوراه)	3	5,3	5,3	94,7
4,00	3	5,3	5,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

الخبرة العملية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 5 سنوات	3	5,3	5,3	5,3
من 5 على أقل من 10 سنوات	7	12,3	12,3	17,5
من 10 إلى أقل من 20 سنوات	32	56,1	56,1	73,7
أكثر من 20 سنة	15	26,3	26,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

المسمى الوظيفي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موظف	21	36,8	36,8	36,8
رئيس مصلحة	28	49,1	49,1	86,0
رئيس دائرة	6	10,5	10,5	96,5
مدير فرعي	2	3,5	3,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
أحصل على راتب عادل مقارنة مع زملائي.	57	2,7018	,59656
نظام الترقيعية يعتمد على معايير واضحة وعادلة.	57	2,2632	,79116
يتم توزيع المهام، الوظائف، المسؤوليات على الموظفين بصورة عادلة.	57	2,2807	,75010
تناسب متطلبات ومهام عملي مع قدراتي الذاتية في الأداء.	57	2,7368	,55183
تتم عملية التقييم بصفة عادلة في المؤسسة.	57	2,2807	,70088
البعد الأول: العدالة التوزيعية	57	2,4526	,51759
يتم تطبيق الإجراءات والقرارات الإدارية على العاملين دون إستثناء.	57	2,4561	,68322
أستطيع الإتصال بالإدارة إذا واجهتي مشكلة في العمل.	57	2,8947	,45056
أعتقد أن رؤسائي يقومون بإتخاذ القرارات العادلة في شؤون العمل.	57	2,5789	,59604
تتسم إجراءات العمل المطبقة بالعدالة.	57	2,4561	,68322
يسمح لي بالإعتراض على القرارات المتخذة.	57	2,5439	,59971
يتم مناقشة القرارات من قبل المسؤولين.	57	2,6491	,64063
البعد الثاني: العدالة الإجرائية	57	2,5965	,43638
يشرح لي المسؤول أي قرار يخص عملي ويعطيني التبريرات الكافية بكل صراحة.	57	2,6667	,60749
تعمل الإدارة على تنمية روح التعاون مع جميع الموظفين دون تمييز.	57	2,5088	,65799
عندما يتخذ رئيسي المباشر قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يوضح الأسباب المنطقية التي دعتة لإتخاذ تلك القرارات.	56	2,6071	,65167
تشجع الإدارة كافة العاملين على المشاركة في اللقاءات والحوارات المهنية.	57	2,4737	,68414
تعامل الإدارة جميع العمال بنفس المعاملة دون تمييز بينهم.	57	2,3333	,74001
البعد الثالث: العدالة التعاملية	57	2,5184	,49503
المتغير المستقل: العدالة التنظيمية	57	2,5225	,43455
Valid N (listwise)	56		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
أمتلك في المؤسسة القدرة على طرح أكبر عدد من الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	57	2,7368	,58329
أمتلك في المؤسسة القدرة على تقديم أكثر من فكرة على فترات زمنية.	57	2,6491	,66792
لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة.	57	2,7719	,53511
لدي القدرة على التفكير المتجدد والسريع في الظروف المختلفة.	57	2,7193	,59023
لدي الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	57	2,7193	,55916
أبدي رأي عندما يكون القرار غير مناسب.	57	2,8070	,47953
أقبل إنتقادات الآخرين.	57	2,8772	,42553
أسعى للحصول على الأفكار التي تساهم في حل مشاكل العمل.	57	2,9123	,34230
لدي المقدرة على تقييم الأمور من زوايا متعددة.	57	2,8070	,47953
أستطيع التأقلم والتفاعل مع جميع المواقف التي تواجهني في العمل.	57	2,8421	,41359

لدي القدرة على النقاش والحوار مع القدرة على الإقناع.	57	2,8772	,38127
أستطيع فرض رأي بالحجج.	57	2,7368	,44426
أسعى لتقديم أفكار جديدة ومبدعة.	57	2,7544	,47361
أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي من المتوقع حدوثها مستقبلاً.	57	2,5789	,59604
أمتلك رؤية دقيقة لإستكشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	57	2,4912	,63027
أسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف فيما أقوم به من عمل.	57	2,8070	,44072
لدي القدرة على تبسيط الأفكار عند مواجهة الصعاب والمواقف.	57	2,9298	,25771
أتمتع بالقدرة على الدفاع عن مقترحاتي وأفكاري.	57	2,8596	,39815
أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي القدرة على مواجهة النتائج المترتبة على ذلك.	57	2,9298	,25771
أنتبأ الأفكار والأساليب الحديثة والمتطورة والبحث عن الحلول والمشكلات.	57	2,5088	,53861
المتغير التابع: الإبداع التنظيمي	57	2,7658	,27160
Valid N (listwise)	57		

إختبار الفرضيات بين المتغيرات

علاقة الارتباط بين المتغيرات

Correlations

	المتغير التابع : الإبداع التنظيمي	المتغير المستقل : العدالة التنظيمية	البعد الثالث: العدالة التعاملية	البعد الثاني: العدالة الإجرائية	البعد الأول: العدالة التوزيعية
البعد الأول: العدالة التوزيعية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,000 57	,652** ,000 57	,727** ,000 57	,891** ,000 57
البعد الثاني: العدالة الإجرائية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,652** ,000 57	1 ,000 57	,762** ,000 57	,883** ,000 57
البعد الثالث: العدالة التعاملية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,727** ,000 57	,762** ,000 57	1 ,000 57	,923** ,000 57
المتغير المستقل: العدالة التنظيمية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,891** ,000 57	,883** ,000 57	,923** ,000 57	1 ,000 57
المتغير التابع: الإبداع التنظيمي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,578** ,000 57	,601** ,000 57	,749** ,000 57	,715** ,000 57

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

أثر العدالة التنظيمية وأبعادها على الإبداع التنظيمي:

1/العدالة التنظيمية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,512	,503	,19153

a. Predictors: (Constant), التنظيمية العدالة: المستقل المتغير

b. Dependent Variable: التنظيمي الإبداع: التابع المتغير

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,113	1	2,113	57,606	,000 ^b
	Residual	2,018	55	,037		
	Total	4,131	56			

a. Dependent Variable: التنظيمي الإبداع: التابع المتغير

b. Predictors: (Constant), التنظيمية العدالة: المستقل المتغير

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,638	,151		10,869	,000
	المتغير المستقل: العدالة التنظيمية	,447	,059	,715	7,590	,000

a. Dependent Variable: a.المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,1746	2,9792	2,7658	,19426	57
Residual	-,62824	,54660	,00000	,18981	57
Std. Predicted Value	-3,043	1,099	,000	1,000	57
Std. Residual	-3,280	2,854	,000	,991	57

a. Dependent Variable: a.المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

2/ العدالة التوزيعية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,334	,322	,22358

a. Predictors: (Constant), التوزيعية العدالة: الأول البعد

b. Dependent Variable: التنظيمي الإبداع: التابع المتغير

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,382	1	1,382	27,639	,000 ^b
	Residual	2,749	55	,050		
	Total	4,131	56			

a. Dependent Variable: التنظيمي الإبداع: التابع المتغير

b. Predictors: (Constant), التوزيعية العدالة: الأول البعد

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,021	,145		13,976	,000
	البعد الأول: العدالة التوزيعية	,303	,058	,578	5,257	,000

a. Dependent Variable: التنظيمي الإبداع: التابع المتغير

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,3250	2,9319	2,7658	,15707	57
Residual	-,75704	,57504	,00000	,22157	57
Std. Predicted Value	-2,807	1,058	,000	1,000	57
Std. Residual	-3,386	2,572	,000	,991	57

a. Dependent Variable: التنظيمي الإبداع: التابع المتغير

2/ العدالة الإجرائية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 ^a	,361	,349	,21906

a. Predictors: (Constant),
b. Dependent Variable: العدالة الإجرائية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,492	1	1,492	31,083	,000 ^b
	Residual	2,639	55	,048		
	Total	4,131	56			

a. Dependent Variable: العدالة الإجرائية
b. Predictors: (Constant),
c. المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1,795		
	العدالة الإجرائية	,374	,067	,601	5,575	,000

a. Dependent Variable: العدالة الإجرائية

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,1687	2,9167	2,7658	,16320	57
Residual	-,85504	,39496	,00000	,21709	57
Std. Predicted Value	-3,659	,925	,000	1,000	57
Std. Residual	-3,903	1,803	,000	,991	57

a. Dependent Variable: العدالة الإجرائية

3/ العدالة التعاملية:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,553	,18151

a. Predictors: (Constant), التعاملية العدالة: الثالث البعد

b. Dependent Variable: التنظيمي الإبداع: التابع المتغير

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,319	1	2,319	70,377	,000 ^b
	Residual	1,812	55	,033		
	Total	4,131	56			

a. Dependent Variable: التنظيمي الإبداع: التابع المتغير

b. Predictors: (Constant), التعاملية العدالة: الثالث البعد

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,731	,126		13,766	,000
	البعد الثالث: العدالة التعاملية	,411	,049	,749	8,389	,000

a. Dependent Variable: التنظيمي الإبداع: التابع المتغير

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,1416	2,9637	2,7658	,20348	57
Residual	-,47385	,44731	,00000	,17988	57
Std. Predicted Value	-3,067	,973	,000	1,000	57
Std. Residual	-2,611	2,464	,000	,991	57

a. Dependent Variable: a. المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول الإبداع التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المستوى)

الجنس:

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
المتغير التابع : الإبداع التنظيمي									
Equal variances assumed	2,685	,107	,192	55	,848	,01620	,08430	-,15275	,18514
Equal variances not assumed			,154	16,661	,879	,01620	,10485	-,20536	,23775

العمر:

ANOVA

المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,244	3	,081	1,109	,354
Within Groups	3,887	53	,073		
Total	4,131	56			

المؤهل العلمي

ANOVA

المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,128	3	,043	,564	,641
Within Groups	4,003	53	,076		
Total	4,131	56			

الخبرة العملية

ANOVA

المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,183	3	,061	,819	,489
Within Groups	3,948	53	,074		
Total	4,131	56			

المسمى الوظيفي

ANOVA

المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,150	3	,050	,667	,576
Within Groups	3,980	53	,075		
Total	4,131	56			



فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
IV	إهداء
V	شكر
VII	الملخص
I87	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال البيانية
XI	قائمة الملاحق
أ-ث	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي
3	المطلب الأول: مدخل نظري لعدالة التنظيمية
3	الفرع الأول: مفهوم وخصائص العدالة التنظيمية
3	أولاً: مفهوم العدالة التنظيمية
4	ثانياً: خصائص العدالة التنظيمية
5	الفرع الثاني: أهمية ومبادئ العدالة التنظيمية
5	أولاً: أهمية العدالة التنظيمية
5	ثانياً: خصائص العدالة التنظيمية
6	الفرع الثالث: نماذج وأبعاد العدالة التنظيمية
6	أولاً: نماذج العدالة التنظيمية
6	ثانياً: أبعاد العدالة التنظيمية
9	المطلب الثاني: أسس الإبداع التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية
9	الفرع الأول: مفهوم وخصائص الإبداع التنظيمي
9	أولاً: مفهوم الإبداع التنظيمي

10	ثانيا: خصائص الإبداع التنظيمي
11	الفرع الثاني: أهمية وأنواع الإبداع التنظيمي
11	أولا: أهمية الإبداع التنظيمي
11	ثانيا: أنواع الإبداع التنظيمي
12	الفرع الثالث: إستراتيجيات وأبعاد الإبداع التنظيمي
12	أولا: إستراتيجيات الإبداع التنظيمي
13	ثانيا: أبعاد الإبداع التنظيمي
15	علاقة الإبداع التنظيمي بالعدالة التنظيمية
16	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي
16	المطلب الأول: الدراسات السابقة لعدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي
16	الفرع الأول: الدراسات المحلية (وطنية)
19	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية
19	أولا: الدراسات الأجنبية باللغة العربية
23	ثانيا: الدراسات الأجنبية باللغة الأجنبية
24	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
32	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي في المديرية العلمية لإتصالات الجزائر -ورقلة -	
35	تمهيد
36	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
36	المطلب الأول: نبذة تعريفية عن مؤسسة
36	أولا: نشأة المؤسسة وتعريفها
36	ثانيا: التعريف بالوحدة العملية لاتصالات الجزائر بورقلة
37	ثالثا: أهداف الوحدة العملية للاتصالات الجزائر
38	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة والأدوات المستخدمة
38	الفرع الأول: منهج، مجتمع وعينة الدراسة
38	أولا: منهج الدراسة
38	ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة
38	الفرع الثاني: أدوات المستخدمة في الدراسة
38	أولا: الاستبيان

39	ثانيا: البرامج الإحصائية المستخدمة
40	ثالثا: صدق وثبات أداة الدراسة
41	المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات
41	المطلب الأول: مناقشة النتائج واختبار الفرضيات
43	المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج
43	الفرع الأول: البيانات الشخصية للعينة المدروسة
43	أولا: الجنس
44	ثانيا: العمر
45	ثالثا: المؤهل العلمي
46	رابعا: الخبرة العلمية
46	خامسا: المسمى الوظيفي
47	الفرع الثاني عرض النتائج المتعلقة بمتغيري الدراسة
47	أولا: نتائج المتعلقة بمتغير العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية) لدى المديرية العملية لاتصالات الجزائر بورقلة.
47	1. نتائج متعلقة ببعء العدالة التوزيعية
48	2. نتائج متعلقة ببعء العدالة الإجرائية
49	3. نتائج متعلقة ببعء العدالة التعاملية
50	4. نتائج للتحليل عن طريق متوسطات الأبعاد
50	ثانيا: نتائج المتعلقة بمتغير الإبداع التنظيمي لدى المؤسسة محل الدراسة
52	ثالثا: النتائج المتعلقة بأثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (التوزيعية - الإجرائية - التعاملية) على إبداع التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر-بورقلة
52	1 العلاقة الارتباطية بين المتغيرين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي
55	2 وجود أثر أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التعاملية) مجتمعة معا على إبداع التنظيمي
56	رابعا: نتائج متعلقة باختبار فروقات في أجوبة العينة المدروسة حول إبداع التنظيمي يعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - الخبرة العلمية - المسمى الوظيفي)
56	1. تحليل تأثير متغير الجنس على الإبداع التنظيمي
56	2. تحليل تأثير متغير العمر على الإبداع التنظيمي
56	3. تحليل تأثير متغير المؤهل العلمي على الإبداع التنظيمي
56	4. تحليل تأثير متغير الخبرة العملية على الإبداع التنظيمي
59	5. تحليل تأثير متغير المسمى الوظيفي على الإبداع التنظيمي
60	خلاصة الفصل الثاني

69	الخاتمة
72	المراجع
75	الملاحق
87	فهرس المحتويات

