



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: إدارة اعمال

دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين

(دراسة حالة عينة من موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر - فرع الوادي)

تحت إشراف الدكتور:

محمد الحافظ عيشوش

إعداد الطلبة:

✓ محسن محمد الغزالي

✓ مأمون محمد أسامة

✓ هارون اعمارة

✓ نينة محمد

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. تي احمد
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. محمد الحافظ عيشوش
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. مسعودي زكرياء

السنة الجامعية: 2022/2021



قال تعالى

﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا

وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَاهُمْ﴾

[الحجرات: 13]

شكر وعرفان

بعد الحمد لله وشكره جلّ وعلا

تقدم بحزب الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذنا الفاضل

الدكتور الحافظ محمد عيشوش

الذي تفضل بالإشراف على هذا العمل، حيث قدم لنا كل

النصح والإرشاد طيلة فترة الإعداد فله منا كل الشكر والتقدير.

كما تقدم بحزب الشكر لأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم

ومراجعة هذا العمل وتصويبه.

إلى قلبك أمي

إلى التي تحمل اخف كلمة نطق بها السان

ونبع منها الحنان لكي أمي الحبيبة

إلى صاحب القلب الكبير الذي كان

هويتي حيثما اسير وعلمي الخير على خطى المصطفى لك أبي الغالي

أسأل الله ان يطيل في عمرهما وان يمنحهما العافية ويجعل عاقبتهما

الجنة عرضها السموات والارض.

وإلى كل من مد لنا يد العون في هذا العمل .

إلى هؤلاء وأولئك أهدي ثمرة جهدي .

محسن . محمد سامة . عمارة . محمد

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي من خلال الابعاد (الاجر نمط الاشراف، جماعة العمل، طبيعة العمل) في المديرية العملية لاتصالات الجزائر فرع الوادي.

تم استخدام المنهج الوصفي للدراسة والأعتماد على الاستبانة، حيث تم تصميم استبانة مكونة من 44 فقرة حتى تغطي متغيرات الدراسة ك قد اشتملت عينة الدراسة على 60 مفرد وقد استردت 52 استبانة، ثم تحليل البيانات عن طريق برنامج spss، 22 وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أن مستول تطبيق العدالة التنظيمية في المديرية العملية لاتصالات الجزائر -الوادي- كان بمستوى متوسط، وهناك مستول مرتفع للرضا الوظيفي لعمال المؤسسة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية قوية كذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية . الرضاء الوظيفي . عدالة توزيعية . اجر.

Abstract:

This study aims to know the effect of organizational justice on satisfaction job through the dimensions (pay ،supervision style ،working group ،work content ،work nature) in the directorate of practical communication Algeria-eloued .

Functional approach was used to study and adopted the questionnaire tool ،whis is designed to identify composed of 44 a paragraph to cover the study variables and 60 were distributed a questionnaire on the enterprise workers and recovered 52 identification ،data were analyzed by spss version 22.

The results of the study were the level of organizational justice in the operation directorate for communication Algeria el-oued was the intermediate level ،there is a high level of job satisfaction for workers on the enterprise ،as well as having a strong correlation ،statistically significant between organizational justice and job satisfaction .

Key words : organizational justice ،job satisfaction ،distributive justice ،pay .

فہر س المحتویات

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	البسم الله
	الشكر والعرفان
	الاهداءات
I	فهرس المحتويات
II	فهرس الاشكال
IV	فهرس الجداول
VI	مقدمة
الفصل الأول	
الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والرضاء الوظيفي	
06	تمهيد
07	المبحث الاول : الادبيات النظرية للعدالة التنظيمية والرضاء الوظيفي
07	المطلب الاول : اساسيات حول العدالة التنظيمية
07	الفرع الاول : مفهوم العدالة التنظيمية واهميتها
09	الفرع الثاني : ابعاد العدالة التنظيمية
12	الفرع الثالث: مقومات العدالة التنظيمية
13	الفرع الرابع : الاثار المترتبة على غياب العدالة التنظيمية
14	المطلب الثاني : ماهية الرضا الوظيفي
14	الفرع الاول : مفهوم الرضا الوظيفي
15	الفرع الثاني: اهمية الرضا الوظيفي
16	الفرع الثالث: العوامل المؤثر في الرضا الوظيفي
17	الفرع الرابع : ابعاد الرضا الوظيفي والنظريات المفسرة له
23	الفرع الخامس: مؤشرات الرضا الوظيفي والنتائج المترتبة عنه

26	المطلب الثالث: العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي
27	المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي
27	المطلب الاول: الدراسات السابقة باللغة العربية
33	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
34	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة والدراسات السابقة
38	خلاصة الفصل
الفصل	
الجانب التطبيقي	
40	تمهيد
41	المبحث الأول: الطرق والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية
41	المطلب الأول: طرق الدراسة الميدانية
47	المطلب الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية
47	الفرع الأول: الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائج الاستبيان
49	الفرع الثاني: صدق وثبات أداة الدراسة (صدق وثبات الاستبيان)
52	المبحث الثاني: تحليل الاستبيان وعرض النتائج
52	المطلب الأول: التحليل الوصفي لخصائص العينة
5	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
55	الفرع الأول: الإحصاء الوصفي
70	الفرع الثاني: الإحصاء الاستدلالي واختبار فرضيات الدراسة
75	الخاتمة
79	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

فہر س الاشکال

فهرس الاشكال:

الصفحة	العنوان	الشكل
13	بناء ادراكات العدالة	01
20	هرم ماسلو للحاجات	02
47	متغيرات الدراسة	03
54	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	04
54	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	05
54	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة العملية	06
54	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التصنيف الوظيفي	07

فہر س الجلد اول

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الجدول
16	اوجه التشابه واوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية الدراسات السابقة	01
35	الإحصائية الخاصة بتوزيع الاستبيان	02
44	متغيرات الدراسة وتوزيع فقراتها وترميزها في برنامج SPSS	03
45	مقياس ليكارت الخماسي	04
46	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح	05
46	معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)	06
49	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل محور ودرجات فقراته الخاصة به	07
51	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية	08
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية الفقرات لإجابات أفراد العينة عن عبارات المحور الأول	09
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية الفقرات لإجابات أفراد العينة عن عبارات متغيرات المحور الأول	10
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية الفقرات لإجابات أفراد العينة عن عبارات المحور الثاني	11
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية الفقرات لإجابات أفراد العينة عن عبارات متغيرات المحور الثاني	12
69	نتائج اختبار (One-Sample Statistics T-test) للمحور الأول	13
71	نتائج اختبار (One-Sample Statistics T-test) للجزء الأول من المحور الثاني	14
72	تحليل ارتباط بيرسون بين المحور الأول والثاني	15

المقدمة العامة

توطئة:

شهد العالم خلال السنوات الاخيرة تغيرات وتطورات عديدة مست مختلف مجالات الحياة الاقتصادية الاجتماعية، السياسية، الثقافية والتكنولوجية، الامر الذي اوجب عليها ضرورة التكيف والتأقلم مع هذه التغيرات والبحث عن سبل أنجع لتحقيق أهدافها والحفاظ على بقائها.

وباعتبار أن المورد البشري يشكل حجر الاساس في كل إبداع وتطور في المنظمة وما يمثله من ثقل في العملية الادارية، كان البد من توفير بيئة صحية سلمية عادلة في هذه المنظمات حتى يبدع ويجتهد في عمله ويزداد شعوره بالرضا الوظيفي، لهذا السبب ركزت الكثير من الدراسات والابحاث على موضوع العدالة التنظيمية كونها الاساس في خلق مناخ تنظيمي إيجابي له فوائد على كل من الفرد والمنظمة على حد سواء، بحيث تعتبر من أهم مكونات الهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة الى جانب كونها قيمة ونمط اجتماعي، والاستغناء عنها من جانب المنظمة يمثل تدمير للعلاقات الاجتماعية للعاملين.

ويحظى الرضا الوظيفي باهتمام كبير من طرف الباحثين باعتباره مؤشرا استند اليه في تحديد مستوى فعالية أداء الافراد، كما يعتبر شرطا ضروريا لمعرفة مدى تطبيق العدالة في المنظمة، فهو يتصف بخصائص تميزه عن باقي المفاهيم الاخرى التي ينبغي على المؤسسة إدراكها للاستفادة من نتائجها على مستوى الفرد والجماعة.

إشكالية الدراسة :

انطلاقا مما ذكر سابقا، ونظرا لأهمية موضوع العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي بالنسبة للفرد والمؤسسة، جاءت هذه الدراسة بهدف الكشف عن أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي من خلال إجراء الدراسة الميدانية بإتصالات الجزائر "فرع الوادي" وعلى هذا الاساس قمنا بطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على تحقيق الرضا الوظيفي في المديرية العملية لاتصالات الجزائر "الوادي"

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية:

✓ ما مستوى تطبيق العدالة التنظيمية في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي؟

✓ ما مستوى الرضاء الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي؟

✓ هل هناك علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية في الرضاء الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي؟

✓ هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية لإجابات افراد عينة الدراسة حول الرضاء الوظيفي تعزى لأختلاف خصائصهم الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة العلمية، التصنيف الوظيفي).

فرضيات الدراسة :

للإجابة على هذه التساؤلات السابقة نطرح الفرضيات التالية:

الفرضيات الفرعية

1- هناك مستوى مرتفع للعدالة التنظيمية في مؤسسة إتصالات الجزائر "فرع الوادي"

2- هناك مستوى مرتفع للرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة ؛

3- توجد علاقة طردية قوية وإيجابية بين العدالة التنظيمية كالرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضاء الوظيفي تعزل

لإختلاف خصائصهم الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة العلمية، التصنيف الوظيفي).

أسباب اختيار الموضوع :

- قلة الابحاث والدراسات النظرية والميدانية التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي؛

-الفضول والميول لدراسة موضوع متعلق بالعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي ؛

- إثراء رصيد المكتبة بمرجع إضافي حول العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الاهداف الرئيسية التالية :

1- معرفة مستوى العدالة التنظيمية في إتصالات الجزائر "فرع الوادي"

2- معرفة مستوى الرضا الوظيفي بإتصالات الجزائر "فرع الوادي"

3- معرفة أثر أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة ومنفردة على الرضا الوظيفي بإتصالات الجزائر "فرع الوادي" .

أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة الحالية لما تقدمه من إضافات من الناحية العلمية والعملية كالآتي:

الأهمية العلمية:

تتضح الأهمية العلمية للدراسة الحالية من خلال تركيزها على موضوع مهم من موضوعات السلوك التنظيمي وهو العدالة التنظيمية ومدى إدراك العاملين لها، حيث تعتبر عامل مؤثر في الرضا الوظيفي إذ أن الزيادة في العدالة التنظيمية تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي.

الأهمية العملية

تستمد هذه الدراسة أهميتها العملية من النتائج التي يؤمل أن تسفر عنها حيث سيتم التعرف على واقع كل من العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في إتصالات الجزائر "فرع الوادي" وبناءا على هذا الواقع يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات والتي من شأنها أن تحسن مستوى العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في هذه المؤسسة.

حدود الدراسة الميدانية: تتمثل حدود هذه الدراسة فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: اهتمت هذه الدراسة بالمواضيع والمحاور المرتبطة أساسا بموضوع دور العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين، وتتوقف جودة الدراسة على نوعية الإجابات المتحصل عليها.

- الحدود المكانية: تمت هذه الدراسة بولاية الوادي لمعرفة دور العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين.

- الحدود الزمنية: يرتبط مضمون ونتائج الدراسة الميدانية بالزمن الذي أجريت فيه والمقدر بين بداية شهر أفريل 2022 إلى أواسط ماي من نفس السنة.

- الحدود البشرية: تستند هذه الدراسة على آراء وإجابات مجتمع الدراسة المتمثلين في مجموع العمال للمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر بالوادي.

منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة المدروسة وتحليلها وتفسيرها قصد الوصول إلى نتائج محددة، كما اعتمدنا أيضا على منهج دراسة الحالة والمنهج الاحصائي، حيث استخدمنا منهج دراسة الحالة في الجانب التطبيقي من أجل التعمق والوصول إلى تعميمات متعلقة بالحالة المدروسة وهذا من خلال إسقاط الجانب النظري للدراسة على مؤسسة عمومية اقتصادية جزائرية، أما المنهج الاحصائي فقد استخدم في جمع البيانات من عينة الدراسة ومعالجتها إحصائيا.

صعوبات الدراسة:

تتمثل الصعوبات التي واجهتنا خلال الدراسة في :

- 1- نقص في المراجع التي تناولت العدالة التنظيمية في مكاتب الجامعة؛
- 2- الصعوبة في استرداد استمارات الاستبيان في الوقت المحدد لها مما أدى إلى تكرار عدد زيارات المؤسسة للقيام بجمعها.

هيكل الدراسة:

قد قسمنا دراستنا هذه إلى فصلين بعد المقدمة التي تناولنا فيها المدخل الوجيز للدراسة واهداف البحث واهميته بالإضافة إلى الصعوبات التي واجهناها اثناء الدراسة .

في الفصل الأول خاص بالادبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والرضاء الوظيفي قسم لمبحثين

حيث تم التعرض لمفاهيم حول العدالة التنظيمية والرضاء الوظيفي، اما في المبحث الثاني فخصص بالدراسات السابقة التي تناولت في الموضوع وكذلك الفصل الثاني الخاص بالدراسة ميدانية بالمديرية العملياتية بإتصالات الجزائر الوادي يحتوي مبحثين خصص المبحث الأول لمجتمع عينة الدراسة وكذلك الادوات المستخدمة في الدراسة ثم المبحث الثاني الذي يحتوي على نتائج الدراسة والوصول إلى استنتاجات من خلال تلك النتائج .

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة

التظيمية والرضا الوظيفي

تمهيد :

ازداد وعي المؤسسات صغيرة كانت او متوسطة او كبيرة في وقتنا الحالي بضرورة الاهتمام بالموارد البشري لما يحققه هذا الاخير من عوائد للمؤسسة . حيث اصبح الاهتمام بالعدالة التنظيمية مصدر اهتمام الكثير من المؤسسات والشغل الشاغر لها. وهذا سعيا منها لتحقيق الرضا الوظيفي لعمالها . حيث تعتبر العدالة التنظيمية احد مكونات الاساسية للمنظمة لما لها من دور اساسي في سلوكيات العمال من خلال التأثير على سلوكياتهم لتحقيق اهدافهم وبالتالي سوف ينعكس ذلك ايجابا على المؤسسة . سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف اكثر على مفهوم العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي . وذلك من خلال تغطية المباحث التالية :

المبحث الاول : الادبيات النظرية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

المبحث الثاني : الادبيات التطبيقية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

يعتبر كل من مفهوم العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية. وذات الأهمية البالغة وهذا راجع الى دورها في تحقيق اهداف المنظمة ولذا خصصنا هذا المبحث للتعرف على مختلف الجوانب الاساسية لهذين المفهومين :

المطلب الأول :اساسيات حول العدالة التنظيمية

سننظر من خلال هذا المطلب الى مختلف الجوانب الاساسية المتعلقة بالعدالة التنظيمية من مفهوم. اهمية . ابعاد....

الفرع الاول : مفهوم العدالة التنظيمية واهميتها

اولا- مفهوم العدالة التنظيمية :

لقد اعطيت للعدالة التنظيمية العديد من التعريفات نذكر منها مايلي :

- "عرف(adams) ادمز العدالة التنظيمية بان الفرد او الموظف يقوم باجراء مقارنة معدل مخرجاته بالقياس الى مدخلاته مع معدل مخرجات الاخرين بالقياس الى مدخلاتهم .وحيثما يتساوى المعدلان تتحقق العدالة من خلال هذه المساواة وحيثما لا تتساوى يشعر الفرد بالظلم".

"عرف (SaaloMoor) سال ومور العدالة التنظيمية بانها القيمة المتحصلة من جراء ادراك الموظف النزاهة والموضوعية للاجراءات والمخرجات الحاصلة في المنظمة."¹

نلاحظ من خلال التعريفين السابقين ان يرى ان الفرد يشعر بالعدالة التنظيمية مقارنة بالاخرين اما التعريف الثاني فركز على عدالة الاجراءات.²

"هي الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد عدالة الاسلوب الذي يستخدمه رئيسه في التعامل معه على المستويين الوظيفي والانساني " نلاحظ من خلال هذا التعريف انه ركز على عدالة التعاملات واهمل الابعاد الاخرى للعدالة التنظيمية.

¹ -محمد بوقليع. العدالة التنظيمية واثرا في تحسين اداء العاملين . مذكرة ماجستير (غير منشورة) كلية ادارة الاعمال . قسم علوم التسيير جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا 2011 ص 12

² - عيسات فطيمة الزهرة "العدالة التنظيمية واثرا على التمكين الاداري في المؤسسات الجزائرية ". المجلة الجزائرية للعلومه والسياسات الاقتصادية العدد 07 الجزائر .2016. ص307.

وعرفت على أنها " القيمة المتحصلة من جراء ادراك الموظف للنزاهة والموضوعية للاجراءات والمخرجات الحاصلة في المنظمة ¹". ركز هذا التعريف على العدالة الاجرائية وكذا العدالة التوزيعية الا انه اهمل العدالة التعاملية.

من خلال ما سبق يمكن اعطاء تعريف للعدالة التنظيمية على انها شعور الفرد بعدالة الاجراءات والمعاملات وعدالة التوزيع في المؤسسة التي يعمل بها.

لقد اوضحت الدراسات والابحاث أن احساس الفرد بالعدالة التنظيمية من شأنه ان يؤثر على العديد من المتغيرات اهمها²:

الولاء التنظيمي : فاحساس الفرد بالعدالة التنظيمية من خلال ابعادها الثلاث يؤثر على المستوى الولاء التنظيمي له (الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه للاندماج في العمل والى تبني قيم المنظمة)

- ثقة الفرد بنظام تقييم الاداء : ان ثقة الفرد العامل في عدالة ودقة نظام التقييم المطبق بالمنظمة تزداد كلما شعر بان النظام يتصف بالعدالة (عدالة الاجراءات والمعاملات)

- اداء العمل : يمكن ان تؤثر العدالة التنظيمية على كمية ونوع الاداء . حيث ان شعور الفرد بعدم الانصاف يولد لديه شعور بالتوتر يحاول ازالته . وذلك بالتاثير على ادائه بالعمل من حيث الكم والنوع ويولد الغيابات والتاخيرات

- الجماعة: تؤثر العدالة التنظيمية على روح الجماعة وفريق العمل وهذا من شأنه ان يؤثر على دوافع الفرد العامل لزيادة مكافآت وعوائد الجماعة وليس الفرد ان عدالة الاجراءات والتعاملات من وسائل اشاعة روح الجماعة لان الاجراءات العادلة والمعاملات العادلة توجهان رسالة للفرد العامل على ان الجماعة تقدر كل عضو فيه ³.

¹ - حمزة معمري. ادراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية . اطروحة دكتوراه (غير منشورة) كلية العلوم الانسانية والاجتماعية . جامعة

قاصدي مرياح الوادي 2013 ص62

² - قاسم نايف علوان. تاثير العدالة التنظيمية على الفساد الاداري . مجلة العلوم الاقتصادي وعلوم التسيير العدد7 ليبيا 2007ص60

³ - خالدية مصطفى عطا العدالة التنظيمية واثرها في الحد من الصراع التنظيمي . مجلة كلية الماموم الجامعة العدد 23 المستنصرية 2015 ص135

- ومن إيجابيات العدالة التنظيمية
- نظام جيد التصميم يعزز العدالة التوزيعية والاجرائية والتعاملية على حد سواء. الافراد سوف يكون وراضين بانهم قد عومل والمعاملة عادلة والمنظمة ستحافظ على السيطرة على التحديات والتهديدات المحتملة من مواظفها.
- ان الاجر المنصف يحسن الاداء الفردي
- المساواة في المعاملة تثير روح المجموعة.
- تعزز العدالة المواقف الايجابية للرضا الوظيفي .
- تعزز العدالة التنظيمية صحة الموظفين ورفاهيتهم
- تقلل من الغيابات . حوادث العمل . تقلل من العطل المرضية والصراعات التنظيمية¹.

الفرع الثاني: ابعاد العدالة التنظيمية

تناول العديد من الباحثين العدالة التنظيمية باعتبارها تتضمن بعدين هما: عدالة التوزيع وعدالة الاجراءات .وهناك من هناك من اعتبر منهم عدالة التعاملات جزءا لا يتجزأ من عدالة الاجراءات كما يرى ان البعض منهم ان العدالة التنظيمية تتضمن ثلاثة ابعاد (عدالة التوزيع . عدالة الاجراءات عدالة التعاملات)

1- عدالة التوزيع :

يعد مفهوم العدالة التوزيعية من المفاهيم المهمة في ادبيات الادارة بسبب دوره في تعزيز ثقة العاملين في منظماتهم وتأثيره في عملية تحقيق المنظمات لاهدافها وبرامجها بفاعلية وواقعية متميزة وتأثيره على رضا الموظفين . وملاحظة كفاءة المنظمة في انجاز مهماتها ونشاطاتها وتعرف على انها عدالة المخرجات او العوائد التي يحصل عليه العامل التي تتمثل بالاجور والحوافز وفرص الترقية وعدد ساعات العمل واعباء وواجبات الوظيفة.²

¹ - susanna baldwin. Organisational justice .institutue for employment studies 2006 p4

² -ماهر علي الخزامي .دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة."مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية .سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 37. العدد 1 2015 ص489

"يعتبر الباحثان (Ortiz 1995)(Adams1965) ان اساس عدالة التوزيعات يعود الى نظرية المساواة فهي تركز على ادراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة من خلال تقييم الحالة النهائية لتوزيع الموارد في المنظمة.

وتعرف عدالة التوزيعات بانها: " المخرجات التي يحصل عليها الموظف " وهناك من عرفها بانها "درجة الشعور المتولدة لدى العاملين ازاء عدالة القيم المادية وغير المادية التي يحصلون عليها من المنظمة بوصفها متحققة "

اي ان العدالة التوزيعية تتعلق بالنتائج او المخرجات التي يحصل عليها الفرد من وظيفته وتتضمن العدالة التوزيعية مايلي :

جانب مادي : هيكل التوزيعات : ويعبر عن حجم ومضمون ما يحصل عليه الفرد من مكافئات

جانب اجتماعي: ويعبر عن المعاملة الشخصية للفرد الذي يحصل على المكافئات وذلك من قبل متخذي القرارات.

ويرى بعض الباحثين انه هناك اختلافا بين الافراد في مدى حساسيتهم للعدالة او مدى توازن معادلة العوائد والمساهمات حيث يرى انه يمكن تقسيم الافراد الى 3 مجموعات طبقا لحساسيتهم للعدالة:

المؤثرون او المعطاءون: وهم مجموعة من الافراد الذين يستمدون رضاهم من تغليب مساهماتهم على ما يستحقون من عوائد وذلك مقارنة بالآخرين . اي انهم يفضلون الحصول على دخل اقل مما يستحقونه.

الوسطيون او المساوون: وهم مجموعة من الافراد الذين تتحقق لديهم اقصى حالات الرضا فقط عندما تتساوى معادلة العدالة عندهم مع معدلات العدالة عند الآخرين. اي ان هذه المجموعة تبدل احساسها بين حالة الرضا وحالة الشعور بالذنب

الذاتيون او الانانيون: وهم مجموعة من الافراد يجبون الاخذ بطبيعتهم لا يرضون الا في حالة كون معادلة في صالحهم. وهم يشعرون بالاضطراب والقلق وعدم التوازن في حالة تساوي هذه المعادلة او كونها في غير صالحهم¹

2- عدالة الاجراءات:²

عرفت عدالة الاجراءات على انها العدالة المدركة فيما يتعلق بالاجراءات والعملية المستخدمة في اتخاذ القرارات.

يمكن تعريف عدالة الاجراءات بانها " الاجراءات الرسمية العادلة اي الاجراءات التي جرى تصميمها لزيادة المشاركة في اتخاذ القرارات او السعي من خلال تبني اجراءات معينة لتقليل الانحياز والاطفاء في القرارات التي يتم اتخاذها وكذلك قدرة الموظف على تحدي الطعن في تقييمات الاداء. اضافة الى ثبات المعايير المستخدمة لتقييم الموظفين.

ولذا فان الاجراءات التنظيمية التي صممت لتكون موضوعية وعادلة لن تتحقق لها هذه الصفة الا بشرطين هما:

ان يتفق الطرفان الاول والذي يضع الاجراءات التنظيمية (الادارة) والثاني الذي يتاثر بتلك الاجراءات (العاملين) على الاسس الموضوعية التي يتم بناء عليها صياغة الاجراءات. وبناء على ذلك يمكن القول ان عدالة الاجراءات تشمل ثلاث عناصر هي:

- القواعد والمعايير الرسمية للاجراءات
- شرح الاجراءات وعملية صنع القرار
- التفاعل بين من يقوم بتطبيق القواعد (متخذ القرار) والافراد الذين يتوقع ان يتاثروا بالقرار.

¹ حمزة معمري مرجع سابق ص 65

² د. انيس احمد عبدالله وآخرون . العدالة الاجرائية واثرها على سلوك المواطنة التنظيمية .مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد 4 العدد 2008.ص 13

3- عدالة التعاملات:¹

تعكس عدالة التعامل ايضاً مدى احساس العاملين بعدالة المعاملة التي يلقاها الفرد عندما تطبيق عليه بعض الاجراءات الرسمية في المنظمة او معرفته باسباب تطبيق تلك الاجراءات . وهي تتعلق بجودة المعاملة بين الفرد و متخذ القرار . وتعكس درجة تطبيق الاجراءات الرسمية بصورة صحيحة.

وتتضمن عدالة التعامل جانبيين هما :

- معاملة الافراد بواسطة الرؤساء.
- تقديم شرح مناسب للقرارات الى الافراد الذين يتاثرون بها . فالتبرير المقبول او المنطقي الذي تقدمه المنظمة بشأن قرارها يؤدي الى ادراك اعلى للعدالة من جانب العاملين
- وعليه يمكن القول ان عدالة التعاملات تتحدد ب:
- مدى وجود مبررات واضحة للقرارات المتخذة
- مدى اخلاص صاحب السلطة وصراحته وعدم استخدامه للخداع في تعامله مع العاملين
- مدى احترام صاحب السلطة العاملين.
- مدى التزام صاحب السلطة بحدود اللياقة في تعامله مع العاملين (عدم استخدام الالفاظ غير الملائمة او المؤذية).

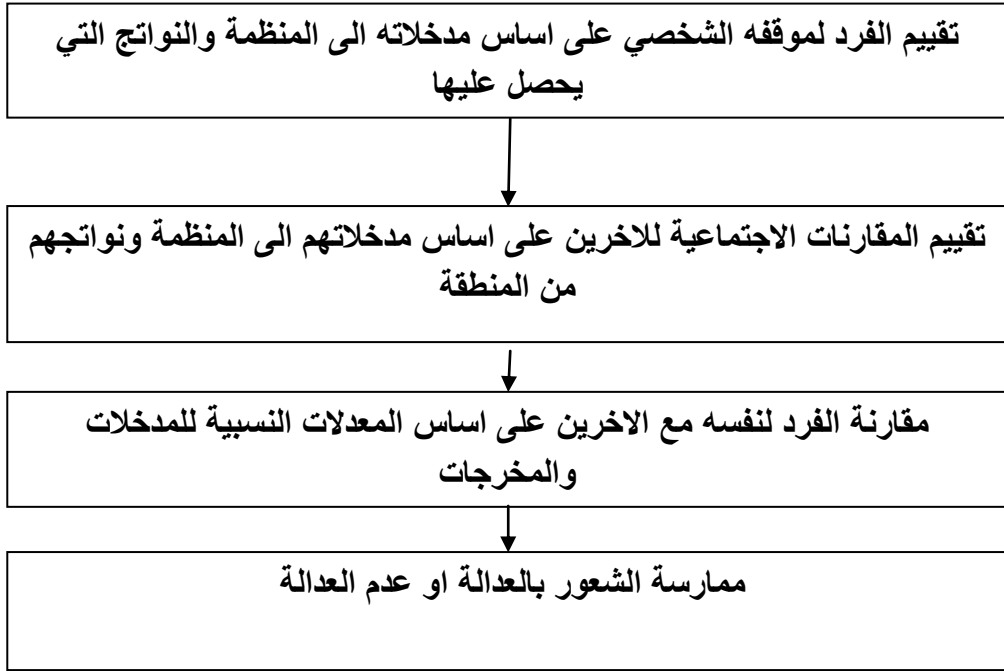
الفرع الثالث: مقومات العدالة التنظيمية

تستند العدالة التنظيمية الى جملة من المقومات الاساسية والهامة . تقوم على مسلمة اساسية وهي رغبة العاملين في المنظمات بالحصول على معاملة عادلة وتركز على اعتماد العامل بانه يعامل معاملة عادلة مقارنة مع الاخرين وعليه فان مقومات واسس العدالة التنظيمية تعتمد على حقيقة المقارنات التي يمكن بناؤها استنادا الى مقتضيات الدافعية والتحفيز في السلوك التنظيمي والاداري . حيث ان هذه المقومات تصب في كيفية ادراك العمال للعدالة التنظيمية في منظماتهم بحسب الصيغة الادراكية لتشكيل العدالة وعلى نحو مايبينه الشكل التالي:²

¹ -حمزة معمرى . مرجع سابق ص72.

² نفس المرجع ص63

الشكل رقم(1-1) :بناء ادراكات العدالة.



المصدر : معمري حمزة . مرجع سبق ذكره ص 63

يوضح الشكل ل السابق المقارنات التي يتند اليها الفرد في الحكم على العدالة التنظيمية بحيث ييدا الفرد بنفسه ومقرانه مدخلاته للمؤسسة وما حصل عليه منها . ومن ثم مقارنة مدخلات الاخرين للمؤسسة وما حصلو عليه من نواتج ومن المقارناتين السابقتين يرى هل هناك مساواة في النواتج نسبة المدخلات واخيرا يمارس شعور بالعدالة او العكس.

الفرع الرابع : الاثار المترتبة على غياب العدالة التنظيمية :

لقد اكدت معظم الدراسات ان غياب العدالة التنظيمية او عدم توفر اي بعد من ابعاد العدالة التنظيمية من شأنه ان يؤثر على بعض المتغيرات التنظيمية وذلك على النحو التالي:

- بالنسبة لبعده العدالة التوزيعية : توصلت الدراسات الى ان انخفاض مدركات العاملين لهذا البعد قد يسبب العديد من النتائج السلبية مثل : انخفاض جودة الاداء ونقص التعاون مع زملاء العمل .
ضعف ممارسة سلوكيات المواطنه

- بالنسبة لبعده عدالة الاجراءات :فقد توصلت الدراسات الى ان عمليات صناعة القرارات غير العادلة ترتبط بالعديد من النتائج السلبية مثل : انخفاض التقييم الكلي للمنظمة ونقص الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

- بالنسبة لبعء عدالة التعاملات : ان انخفاض مدركات العاملين لبعء عدالة التعاملات يمكن ان يسبب العديد من النتائج السلبية مثل : زيادة النزوع لترك العمل زيادة الضغوط الوظيفية الصراع التنظيمي بين الافراد¹

المطلب الثاني : ماهية الرضا الوظيفي

حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين في علم الادارة وعلم الاجتماع وعلم النفس والعلوم الاخرى . فظهرت العديد من الدراسات والبحوث التي تطرقت لهذا الموضوع نظرا لاهميته البالغة في وقتنا الحاضر لذا خصصنا هذا المطلب للتعرف على ماهية الرضا الوظيفي

الفرع الاول : مفهوم الرضا الوظيفي

ربما من الصعب ايجاد تعريف شامل وواضح للرضا الوظيفي نظرا لكونه ظاهرة سيكولوجية يكتنفها الكثير من الغموض ولتعدد للمتغيرات والعوامل المؤشرة فيه والنتائج المتوقعة في تلك العوامل بحيث عرف على انه :

يرى هربرت : " ان الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه اعمالهم ويمكن ان تحدد هذه المشاعر انطلاقا من :

● ما يوفره العمل للعاملين في الواقع .

● ما ينبغي ان يوفره العمل من وجهة نظرهم²

كما يوضحه التعريف نرى ان هربرت ركز في تعريفه للرضا الوظيفي على العوائد المحققة من العمل او التي ينبغي ان تتحقق

اما (Davis) ديفيس فيرى : " ان الرضا ظاهرة داخلية ضمن عمل المعني بالامر وهو نتيجة للتكيف مع العمل ويعمل الرضا على التأثير في القرارات المتخذة من العامل اتجاه عمله"³.

¹ - سارة مهني العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر "غير منشورة" كلية العلوم الانسانية الاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خضير بسكرة 2015 ص35

² -صلاح الدين عبد الباقي السلوك الفعال في المنظمات الدار الجامعية الاسكندرية 2002 ص 212

³ - Aubert Nicolle diriger et motiver : secret et pratiques les edition chihab d'organigrati on1997p36

اما بوتر فيرى : ان الرضا الوظيفي يتحدد بتاثير العوائد التي يحصل عليها العامل من عمله في المؤسسة وماتحقق له من اشباعات وكذا ادراكه لعدالة هذه العوائد".¹

ويشير الحنيطي للرضا الوظيفي على انه : " عبارة عن مشاعر العاملين تجاه اعمالهم وانه ينتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي ان يحصلوا عليه من وظائفهم"².

ويمكن تعريفه على انه : " حالة عاطفية انفعالية ايجابية او سارة ناشئة عن عمل الفرد او خبرته العلمية . وينتج الرضا الوظيفي من ادراك الفرد الى اي مدى يوفر العامل تلك الاشياء التي يعدها مهمة"³

من خلال التعريفات السابقة التي اعطيت للرضا الوظيفي نلاحظ ان الجميع متفق على انها حالة عاطفية ومشاعر تتولد جراء ما يوفره العمل للعامل.

الفرع الثاني: اهمية الرضا الوظيفي

تبرز اهمية الرضا الوظيفي في كونه مقياسا لمدى فاعلية الاداء فاذا كان العاملون راضين كليا عن عملهم فان ذلك سوف يؤدي الى نتائج مرغوبة تضاهي الاجور او الحوافز التي تقدمها المنظمة وبالمقابل اذا كان العاملون غير راضين فان ذلك يسهم في تغييبهم عن العمل وكثرة حوادث العمل والتاخير والانتقال الى منظمات اخرى وان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي الى انخفاض معدل دوران العمل وكذلك الى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في منظماتهم ولهذا نرى ان الافراد الرضين عن عملهم يساهمون بصورة ايجابية في المنظمة ويميلون للبقاء فيها⁴.

¹ - احمد صقرعاشور ادارة القوى العاملة دار النهضة العربية والنشر بيروت 1986 ص60

² - خالدية مصطفى عطا " القيم الاخلاقية واثرها في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة استطلاعية في المكتبة المركزية بغداد مجلة دناتير جامعة بغداد والعراق العدد 5- 2013 ص10

³ صفا جواد عبد الحسن اثر التمكين الاداري على الرضا الوظيفي لدى العاملين في هيئة التعليم التقني المعهد الطبي التقني - المنصور ص 86

⁴ -م د اخلاص زكي فرج " الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة التربية " مجلة البحوث التربوية والنفسية ع36 مركز البحوث والدراسات التربوية 2013ص147

الفرع الثالث: العوامل المؤثر في الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي من المواضيع التي نالت اهتماما كبيرا ومشاركا بين علوم الادارة والعلوم الانسانية في سعي مشترك لفهم السلوك الانساني ومعرفة العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين الى :

1- **عوامل ذاتية** : تتعلق بالافراد وقدرتهم ومدة الخدمة والدافعية والعمل السابق وبتفاعل هذه العوامل يحصل الرضا الوظيفي .

2- **عوامل تنظيمية** : وهي ظروف العمل العلاقة مع الادارة العليا . نظم واساليب اجراءات العمل الوظيفية وما تنتجه من اشباع وماتعكسه من تنوع المسؤوليات .

3- **عوامل بيئية**: تخص الانتماء الاجتماعي . وقدرة العامل على التكيف مع عمله تقدير المجتمع له تاثير سلبي وايجابي على العاملين وتكاملهم مع العمل

وهناك من يقسمها الى عوامل شخصية وعوامل مادية واخرى معنوية¹ والجدول الموالي يوضح العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للفرد.

الجدول رقم(1-1) : عوامل الرضا الوظيفي للفرد

عوامل المعنوية	العوامل المادية	العوامل الشخصية
العوامل المتعلقة بعلاقة العمل (جماعة العمل) (جماعة العمل . علاقات العمل . الاشراف . الاتصال) ظروف العمل ساعات العمل واوقات . (الراحة . الاضاء)	العوامل المباشرة: (الاجر العلاوات الاستثنائية والدورية المكافآت التشجيعية . المشاركة في الارباح . الترقية) العوامل غير المباشرة: (خدمات التغذية . الخدمات الصحية . الخدمات . النقل . الخدمات الثقيفية)	العوامل الداخلية الخاصة بالفرد: (السن . الجنس . المستوى التعليمي . الاقدمية في العمل . القيم الشخصية . الشخصية . قدرات الفرد) عوامل الخاصة بمحتوى العمل : (درجة تنوع المهام . درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد واستخدام الفرد لقدراته مستوى الطموح)

المصدر : من اعداد الطالبة استنادا للدراسات السابقة

¹ - عزيزون زهية التحفيز واثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية - مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماجستير في علوم التسيير " غير منشورة " كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة 20 اوت سكيكدة 2007 ص90

يوضح الجدول ان هناك ثلاث عوامل من شأنها ان تؤثر في الرضا للافراد. اولها العوامل الشخصية . تنقسم لعوامل داخلية خاصة بالفرد مثل سن والجنس والمستى التعليمي - وعوامل اخرى تخص محتوى العمل كدرجة تنوع المهام او درجة السيطرة الذاتية هذه العوامل من شأنها ان ترفع من الرضا الوظيفي حال توفرها او العكس.

ثانيا العوامل المادية وتنقسم الى عوامل مباشرة كالايجور والمكافآت واخرى غير مباشرة كالخدمات الصحية خدمات النقل والخدمات التثقيفية.

وثالثا- العوامل المعنوية تتعلق بجماعة وظروف العمل فكلما كانت جماعة العمل مناسبة وكان نمط الاشراف السائد في المؤسسة مناسب . وكان الاتصال بالمؤسسة جيد كلما زاد الرضا الوظيفي وكذلك بالنسبة لظروف العمل فكلما كانت احسن كان الفرد راض اكثر.

الفرع الرابع : ابعاد الرضا الوظيفي والنظريات المفسرة له:

اولا : ابعاد الرضا الوظيفي

1- الاجر: و يعرف الاجر على انه " المقابل المادي الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في المقابل تنفيذ ما يكلف به من اعمال متفق عليها".

ويتجه عدد من الباحثين امثال هرزيرغ الى ان الاجر ما هو الا وسيلة لاشباع الحاجات الدنيا للفرد وان توافره لا يسبب الرضا او السعادة وانما فقط يمنع مشاعر الاستياء التي تستحوذ على الفرد . ولكن الخطا الذي وقع فيه هيرزير غ واتباعه يكمن في اعتبارهم ان الاجر هو وسيلة اشباع الحاجات الفسيولوجية فقط فالواقع ان دور الاجر لا يقتصر على اشباع الحاجات المادية فقط وانما يمتد ليعطي الشعور بالامن وليرمز الى المكانة الاجتماعية . فالفرد ينظر للاجر كرمز لتقدير وعرفان المنظمة لاهميته.

2- **محتوى العمل** : رغم ان طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دورا هاما في التأثير على رضا الفرد عن عمله الا ان الاهتمام بدراسة اثر محتوى العمل على الرضا يعتبر حديثا نسبيا وهذا العمل هو المحدد الوحيد للسعادة في العمل¹.

3- **الرضا عن فرص الترقية**: كلما شعر الموظف ان ما يقوم به من اعمال في محل شكر وتقدير وانه لا بد وسيحصل على ترقية تمكنه من تحسين وضعه كلما اصبح رضيا اكثر عن عمله وبالتالي ارتفعت كفاءته في العمل².

4- **نمط الاشراف**: تشير الدراسات الى ان نمط الاشراف الذي يتبعه الرئيس مع مرؤوسية على وجود علاقة بين نمط الاشراف ورضا المرؤوسين عن العمل ففي الدرجة التي يكون المشرف حساسا لحاجات المرؤوسين ومشاعرهم فانه يكسب ولاءهم ورضاهم الوظيفي.

5- **جماعة العمل**: تعتبر دراسة الجماعات من اهم مجالات الدراسة في علم الاجتماع والجماعة هي مجموعة من الافراد تنشأ بينهم علاقات مستمرة مثل العائلة او الجماعة العمل وقد اتضح من هذه الدراسات ان علاقات الجماعة تؤثر على الاحكام الشخصية للفرد وتقديره للامور كما تؤثر في طريقة تفكيره³.

ويتوقف اثر جماعة العمل على الرضا عن الفرص المتاحة للفرد المتاحة للفرد التفاعل مع اخرين في العمل فعندما تعوق طبيعة العمل امكانية تفاعل الفرد مع الاخرين يمثلون مصدر اشباع له فان رضا الفرد عن عمله سيكون منخفضا وعندما تسيير طبيعة العمل امكانية تفاعل الفرد مع الاخرين يمثلون مصدر اشباع له فان رضا الفرد عن عمله سيكون مرتفعا اما عندما تعوق طبيعة العمل امكانية التفاعل مع اخرين يعتبرون مصدر احباط وتوتر للفرد فان هذا يجنب الفرد الاستياء الذي قد يصيبه

¹ - شيخ سعيدة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين مذكرة ماجستير 'غير منشورة' كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة اكلي محمد والحاج 2014 ص64

² - ايمان عبد الرضا محمد كوثر كامل دود " اثر الرضا الوظيفي في الابداع وعلاقتها بالمؤهل العلمي لاصحاب القرار من التدريسيين في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني المجلد 24 العدد9 بغداد 2011 ص12

³ - احمد صقر عاشور ب ادارة الافراد والعلاقات الانسانية دار النهضة العربية بيروت لبنان ط1 1979 ص 143

لو اضطر الى التفاعل مع هؤلاء الافراد وفي حالة اضطرار الفرد الى التعامل مع اخرين يخلقون توترا لديه بسبب طبيعة ومتطلبات العمل فان هذا يكون مصدر لشعور الفرد بالاستياء.¹

6- **طبيعة العمل:** تبلغ ظروف العمل المحيطة بالموظف اهمية قصوى في درجة تحقيقها لرضاه الوظيفي وعند التحدث عن هذه العوامل يجدر بنا الوقوف عند عامل لا يقل اهمية عن هكساعات العمل العوامل الفيزيائية فان لساعات العمل درجة من التأثير في اداء العمال جراء ما ينتج عنها من اجهاد عضلي ونفسي والذي ينبغي ان لا يتحدى الحد المعقول الذي تتحمله الطاقة البشرية وعوامل اخرى كالتهدية - الاضاء - الراحة.²

ثانيا : النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

يميل الرضا الوظيفي واحدة من اكثر التحديات التي تواجه مديري اليوم عندما يتعلق الامر بادارة الموظفين وقد اظهرت العديد من الدراسات تاثير كبير بشكل غير عادي على الرضا الوظيفي على دافع العمال في حين ان مستوى الدافع له تاثير على الانتاجية وبالتالي ايضا على اداء الاعمال التجارية فقامت عدة نظريات بدراسة هذا الموضوع وهي:

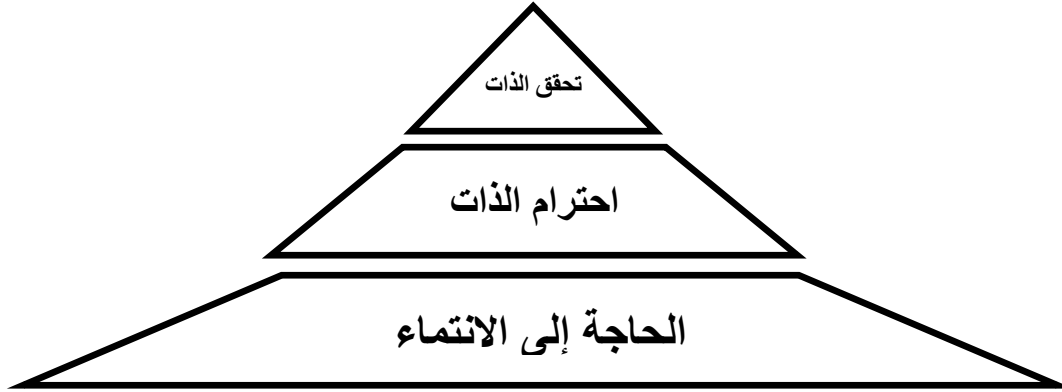
1- **نظريات الحاجات:** يعد ابراهام ماسلو من اوائل علماء النفس الذين اهتموا بتقديم نظرية متكاملة للدافعية حيث قام بترتيب احتياجات الفرد في شكل هرمي حيث بنى نظريته على البحوث والتجارب التي لاجراها في عيادته النفسية. حيث ان الانسان قد يكون انتقل الى مستوى اعلى من الحاجات حتى يمكن دفع الانسان وحثه على العمل وقام ماسلو بتقسيم الحاجات الانسانية الى خمس مستويات وهذا ما يوضحة الشكل التالي:³

¹ - علي السلمي السلوك الانساني في الادارة مكتبة غريب الطبعة الاولى 2000 ص65

² -شيخ سعيدة مرجع سابق ص68

³ -عزيون زهية مرجع سابق ص90

الشكل رقم (1-2): هرم ماسلو للحاجات



المصدر: مصطفى كامل ابو العزم عطية. مقدمة في سلوك التنظيمي . المكتب الاسكندرية. 2001ص162.

واشارت الدراسات التي حاولت تطبيق هذه النظرية الى انها تعرضت لبعض النقد في المجال التطبيقي حيث ان الافراد يختلفون في درجة تفضيلهم للحاجات فيمكن ان يذهب والى العليا حتى وان كانت الحاجات الدنيا غير مشبعة ومن الماخذ عليها مايلي:

● ان حاجات الافراد لا يمكن ترتيبها بشكل هرمي او تسلسل لجميع الافراد يختلفون في حاجاتهم كما دلت الابحاث.

● ان الحاجات تذهب وتاتي وكذلك فان اشباع حاجة معينة بقاءها بشكل لا نهائي.

● ان الحاجات لدى الانسان متداخلة ومتراطة ومن الصعوبة فصل الحاجات عن بعضها بفواصل كما حددتها النظرية.

الا واننا بشكل عام نستطيع القول بان ماسلو قد اعطى مفهوما عاما عن الدوافع الخاصة بالنفس البشرية ساعد في لفت انتباه سلوك الفرد بصورة اجمالية الامر الذي حذا ببعض الباحثين الى استخدام نظريته في دراسة الرضا الوظيفي من هذا المنطلق.¹

¹ -دكتور مصطفى كامل ابو العزم عطية مرجع سابق ص162

2- نظرية الدرفير:

نتيجة للانتقادات التي وجهت لنظرية ماسلو فقد بذل العديد من العلماء جهودا للحد من عيوب نظرية ماسلو من خمسة مستويات الى ثلاثة وعرفت نظريته بالرمز (E.R.G) وهي على النحو التالي:

حاجة البقاء **existence need**

وهي الحاجات الضرورية التي يعمل الانسان على تحقيقها لضمان بقاء حياته ويتم اشباعها من خلال عوامل البيئة مثل الحاجة الفسيولوجية. حاجات الامن. كالحاجة الى الطعام والمأوى.¹

حاجة الارتباط **relatedness need**

وهي عبارة عن درجة ارتباط الفرد مع البيئة المحيطة والعلاقة القائمة ما بين الفرد وافراد المجتمع الذي يعيش فيه (العلاقات الشخصية).

حاجات النمو **growth need**

وهي جميع ما يتصل بتطور قدرات الانسان واستعداده بما في ذلك الحاجة الى التقدير وتحقيق الذات او المستوى الاعلى عند ماسلو وبالرغم من اتفاعة مع ماسلو في تدرج الحاجات الا انه يختلف عنه امرين اساسيين هما :

- ان الانسان يفشل في الوصول الى الحاجة العليا فان ذلك يدفعه للوصول الى الحاجة الدنيا
 - بينما تقتصر نظرية ماسلو على ان الفرد يسعى لتحقيق حاجة واحدة في وقت واحد فان الدرفير يرى ان الفرد يمكنه تحقيق حاجتين في وقت واحد.
- وقد تميزت هذه النظرية بسهولة وبساطة افتراضاتها. وتعتبر هذه النظرية رد فعل لما قدمه ماسلو من حيث محاولة تحسينها وتطويرها بشكل افضل وان كانت في مجملها تعبر عن فكرة واحدة في ان محرك العمل والانتاج والرضا لدى العاملين هو مدى اشباع الحاجات لديهم.

¹ -علي بن يحي الشهرى الرضا الوظيفي وعلاقتها بالانتاجية رسالة مقدمة لاستكمال شهادة الماجستير في العلوم الاداري كلية الدراسات اكاديمية نايف للعلوم الامنية قسم العلوم الادرية 2002ص43

3- نظرية العاملين two factors theory

" قام عالم النفس الامريكي فريديريك هيرزبرج hertzberg وزميله سيندرمان synderman بالتفريق بين مجموعتين من العوامل هي:

العوامل الدافعة motivators:

وهي تلك العوامل التي تؤدي الى خلق قوة دفع للسلوك وتسبب الرضا الوظيفي وتدفع لعاملين الى بذل المزيد من الجهد لتحقيق الاهداف المطلوبة والتي توجد في محتوى العمل وكيانه وتصميم الوظيفة يتمثل في :

- الانجاز واداء العمل.
- مسؤوليات الفرد عن عمله وعمل الاخرين
- الحصول على تقدير الاخرين واحترامهم
- فرص التقدم والنمو في العمل
- اداء عمل ذي اهمية وقيمة للمنظمة

العوامل الوقائية: protective factors

وهي العوامل التي يعتبر توافرها بشكل جيد ضروري لتحديد مشاعر الاستياء وتجنب مشاعر عدم الرضا. ولكنها لا تؤدي الى خلق قوة دافعة وحماس لدى الاداء وتتمثل في بيئة العمل وهي على النحو التالي:

- ظروف العمل المادية.
- العلاقة مع الرؤوسين.
- العلاقة مع الرؤساء.
- الاشراف.
- قيمة اداء العمل واهميته في المنظمة.

لقد بين هزربرج ان العوامل الدافعة هي التي ان وجدت تؤدي الى تحسين الانتاج لانها دوافع ذاتية وتوفر شعورا ايجابيا لدى الافراد وتنظم فرصا للتطور الشخصي مما يدفعهم الى مزيد من العمل و تحسين الانتاجية . ويرى ديفيز انه عندما نقارن نموذج ماسلو مع هزربرج نجد انها تؤكد نفس المجموعة العلاقات حيث يركز ماسلو على الحاجات الانسانية السيكولوجية للشخص في العمل او الحياة على درجة العموم فيما يركز هزربرج على الشخص من حيث تاثير ظروف العمل على حاجاته الاساسي"¹.

الفرع الخامس: مؤشرات الرضا الوظيفي والنتائج المترتبة عنه

اولا: مؤشرات الرضا الوظيفي

تتجسد حالة الرضاء لدى اي فرد عامل بالمؤسسة في مظاهر عدة تشكل مشكلات كبيرة بالنسبة للمؤسسات تؤدي الى انخفاض انتاجها وتدهور ادائها وتتسبب بشكل او اخر في تكاليف اضافية في شكل مباشر او غير مباشر (كترتيب وتاهيل الافراد الجدد) وهذه المؤشرات كالتالي:

1- التمارض:

ان حالة عدم الرضا تخلق لدى الفرد نوع من التوتر والقلق فمن اجل التخلص من عمل غير راض عنه يلجأ الفرد الى ظاهرة التمارض وتعني اظهار الفرد نفسه في حالة مرض ويلاحظ ذلك من خلال التردد المستمر على عيادة المؤسسة وهذا السلوك ماهو الا تعبير عن مشاكل في العمل والملل من الظروف المحيطة به.

2- كثرة الشكاوي:

ان الاستياء من طرق المعاملة او الظروف المحيطة بالعمل تدفع بالعاملين المستائين الى رفع شكاويهم كتابيا او شفها لرؤسائهم فنسبة الشكاوي المقدمة تعكس لنا مستوى الرضا الامر الذي يتوجب اخذها بعين الاعتبار وتحليلها بدقة لايجاد الحلول الممكنة

¹ - نفس المرجع ص44

3- الاضراب: مما لاشك فيه ان حدوث الاضراب يعكس بالفعل تواجد الاختلال في العلاقات التنظيمية (علاقة العمل. العلاقات الانسانية) . لذلك يعد اهم المؤشرات الدالة على وجود مشاعر عدم الرضا المعبر عنها بشكل صريح . فالاضراب بصورة عامة تعبير عن وضعية العمال التي يعيشونها ولا تتوافق مع متطلباتهم.

والاضراب لا يعني العنف ولكنه يتعلق بالقوة . كما انه نوع من الغياب(اي ان العامل لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمؤسسة) فنجد العمال في حالة اضراب اذا كانت الاجور منخفضة مثلا فهذا يعكس لنا عدم الرضا على المستوى الاجور . فالعامل يلجا الى ذلك التصرف للتعبير عن مايعانيه من تازم وتوتر يعتقد ان الادارة هي المسؤولة عن ذلك والاضراب هو الوسيلة الكفيلة للحد من تلك الوضعيات.

4- اللامبالاة والتخريب: بغياب الانسجام والتوافق بين الفرد واعضاء المؤسسة تظهر عذة اشكال من اللامبالاة و التخريب التي تترجم وتعكس لنا حالة عدم الرضا التي تنتاب الفرد العامل . اذا يلجا الى تخريب ممتلكات المؤسسة كادوات الانتاج مثلا. مما ينتج عنه انتاج ذو نوعية رديئة. ويتضاعف الشعور بعدم الرضا فيصبح مزمنًا والنتيجة المنتظرة سلوك غير مرغوب فيه يؤدي الى السرقة التزوير. عدم التعاون مع فريق العمل. التخريب . خيانة الامانة. وتشير مثل هذه التصرفات الى نوع من انواع الانسحاب من العمل فالانسحاب واحد والاسباب متعددة.¹

5- الرضا عن العمل والاصابات:

تعد الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العامل تعبيرا منه عدم رضاه عن العمل و بالتالي انعدام الدافع نحو اداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في انجاز المهام الموكلة الية ولقد تضاربت الاراء حول العلاقة بين الرضا الوظيفي وبين المعدلات الحوادث والاصابات فنجد من الباحثين من يفترض العلاقة السلبية بين الرضا عن العمل ومعدل الحوادث والاصابات. فالفرد الذي لا يشعر بالرضا عن عمله يكون اقرب من التعرض الى الاصابة عن الفرد الذي يشعر بالرضا وبالمقابل نجد ان فروم يذكر

¹ عزبون زهية مرجع سابق ص112.ص113

ان الاصابات هي مصدر من مصادر عدم الرضا عن العمل وليس العكس فتعرض الفرد للاصابة يجعله غير راض عن عمله.¹

ثانيا: النتائج المترتبة عن الرضا الوظيفي

توجد عدة نتائج ايجابية لوجود الرضا الوظيفي لدى افراد المنظمة حيث كلما زاد شعور العامل بالرضا الوظيفي كلما ادى ذلك الى زيادة هذه المظاهر او النتائج نذكر منها:

● **مستوى الاداء:** يقصد باداء الفرد للعمل قيام الفرد بالانشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله وتوجد ثلاثة ابعاد جزئية يمكن ان يقاس الاداء من خلالها وهي كمية الجهد المبذول . نوعية الجهد ونمط الاداء.

● **الولاء التنظيمي:** الولاء التنظيمي يشبه الرضا الوظيفي لان كلا منهما يتضمن مشاعر واتجاهات نحو بيئة العمل ولكنهما يختلفان من حيث ان الرضا الوظيفي يعني مشاعر الفرد واتجاهاته نحو المهنة التي يزاولها اما الولاء التنظيمي يعني مشاعر الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها وترتبط هذه المشاعر بقبول الفرد لاهداف المنظمة وقيمها واستعداده لبذل الجهود نيابة عنها ورغبة للبقاء فيها ويلاحظ ان الرضا الوظيفي يؤدي الى تكوين الولاء التنظيمي حيث يشعر الفرد انه عضو اساسي في تكوين المنظمة ويؤدي ذلك الى انماط من السلوك مثل التعاون . تقوية العلاقات الاجتماعية . الرغبة في الحفاظ على الموارد المنظمة

● **الصحة العضوية والنفسية:** ان العامل الذي ترغمة ظروفه الاجتماعية على البقاء في عمله رغم عدم رضاه يحيا صراعا داخليا يزداد يوما بعد يوم ليجعل منه ضغطا كبيرا. الامر الذي جعل الباحثين يفترضون وجود علاقة بين الرضا والصحة العقلية حيث ان المحيط العمل الذي يبعث على الارتياح ويوفر اسباب الرضا يجعل حالة العامل العقلية ابعده عن المشاكل والاضطرابات.

● **سلوك المواطنة التنظيمية :** تبدو العلاقة واضحة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية . لان العامل الراضي عن عمله اكثر ميلا لاطهار المواطنة التنظيمية في انماط تصرفاته. فهو اكثر ميلا

¹ - نفس المرجع ص114

من العامل غير السعيد بعمله لمساعدة الآخرين والحرص على مستقبل منظمته وتحمل اعباء اضافية دون شكوى.¹

المطلب الثالث: العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي:

تشكل العدالة التنظيمية احد الاسباب الرئيسة المؤثرة في تشكيل اتجاهات العاملين نحو العمل لاسيما الرضا الوظيفي . وتظهر العلاقة بين العدالة التنظيمية وارضاء الوظيفي من خلال العوامل التنظيمية المساعدة في تشكيل الرضا الوظيفي . والتي تتمثل في سياسة المنظمة من حيث نظام الاجور . جماعة العمل . ظروف العمل . فرص الترقية . طبيعة العمل ومحتوى العمل كما ذكرنا سابقا . فيما ان الرضا الوظيفي يتاثر بتلك العوامل فان مراعاة العدالة والنزاهة في تطبيق سياسات المنظمة سيسهم حتما في الرفع من مستوى رضا العاملين بالمنظمة.

¹ - شيخ سعيدة . مرجع سابق ص 92-ص93

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

سنتناول في هذا المبحث مجموعة من الدراسات التي عالجت موضوعي العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي ثم نقارن بينها وبين الدراسة الحالية بالاعتماد على مجموعة من المعايير وذلك كما يلي:

المطلب الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية

لقد خصصنا هذا المطلب للتعرف على الدراسات السابقة التي تناولت موضوعي العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي باللغة العربية:

اولا: الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي معا

1-دراسة سلام سعد سريح الدراجي بعنوان: (اثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الرضا الوظيفي (بحث تطبيقي في مكاتب المفتشين العامين) مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية العراق العدد 1.2.2016

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وانعكاساتها في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية في خمس مكاتب المفتشين العامين وتشخيص واقع المتغيرات الثلاثة لدى موظفي هذه المكاتب ومعرفة علاقات الارتباط والاثر بين هذه المتغيرات .

- ويهدف الوصول الى هذه الاهداف اعتمد البحث على المنهج الوصفي . والاعتماد على اداة الاستبيان بحيث تم توزيع استبياناه على عينة قدرها 127 موظف

- وتوصلت الدراسة الى ان ادراك العاملين في هذه المكاتب للعدالة التنظيمية متوسط . وكذلك الرضا الوظيفي بمستوى متوسط. وان هناك علاقة ارتباط بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي بمستوى عال وان هناك علاقة ارتباط معنوي بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية وارتباط سلوكيات المواطنة التنظيمية بالرضا الوظيفي بعلاقة ايجابية معنوية عالية وان اثر العدالة التنظيمية الايجابي في سلوكيات المواطنة التنظيمية الايجابي في سلوكيات المواطنة التنظيمية كان دالا من خلال بعد العدالة التعاملية اي ان العدالة التنظيمية تؤثر ايجابا ومعنويا في سلوكيات المواطنة التنظيمية.

2- دراسة شيخ سعيدة بعنوان : العدالة التنظيمية واثرها في تحسين اداء العاملين .دراسة حالة الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك. اطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة) جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا كلية ادارة الاعمال 2011

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للدهن (ENAP)

وبهدف الوصول الى هذه الاهداف اعتمد البحث على المنهج الوصفي .والاعتماد على اداة الاستبيان بحيث تم توزيع استبيانه على عينة قدرها 66 موظف في حين كانت الاستبيانات القابلة للتحليل اسبيان.

توصلت الدراسة الى ان مستوى كل من العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة كان بدرجة منخفضة وان هناك علاقة طردية قوية بين هذين المتغيرين.

ثانيا: الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية

1- دراسة عيسات فطيمة الزهرة بعنوان : العدالة التنظيمية واثرها على التمكين الاداري في المؤسسات الجزائرية (دراسة استطلاعية لعينة من مؤسسات البويرة) المجلة الجزائرية للعملة السياسات الاقتصادية . العدد 20-2016

- هدفت الدراسة الى التعرف على معرفة اثر العدالة التنظيمية على التمكين الاداري في المؤسسات الجزائرية مع دراسة استطلاعية لعينة من المؤسسات البويرة

- وذلك من خلال اعتماد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم وتطوير استبانة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على عينة عشوائية من عمال المؤسسات محل الدراسة وقامت الباحثة

باستخدام spss لتحليل بيانات الاستبيان

- وتوصلت الدراسة الى اهم النتائج

- وجود اثر ذو دلالة احصائية بين ابعاد العدالة التنظيمية والتمكين الاداري.

- هناك مستوى منخفض من العدالة التنظيمية في المؤسسات المبحوثة نظرا لضعف تطبيق الاجراءات الادارية بعدالة وموضوعية وسلوك بعض المدراء الذي لا يتصف بالانصاف كل هذا ادى الى توفر مستوى منخفض من التمكين في هذه المؤسسات

2- دراسة حمزة معمري بعنوان : ادراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى اساتذة التعليم الثانوي . اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه(غير منشورة) جامعة قاصدي مرباح الوادي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية الوادي 2014

- هدفت هذه الدراسة التعرف على اثر العدالة التنظيمية في تحسين ادا العاملين في شركة المحروقات الجزائرية وكذا التعرف على الفروق باختلاف الجنس والسن والاقدمية والكشف عن العلاقة بين ادراك اساتذة الثانوي للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية

- وقد استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي ولتحقيق اهداف البحث استعمل استبيان لجمع البيانات بالمعلومات . يتكون مجتمع الدراسة اساتذة ثانويات ولاية الوادي وقد بلغت عينة الدراسة 280 استاذ وبلاستعانة بالحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss20.0)

- وتوصلت الدراسة الى اهم النتائج:

- مستوى ادراك اساتذة التعليم الثانوي للعدالة التنظيمية متوسط.

- مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى اساتذة التعليم الثانوي مرتفع.

- لا توجد فروق في ادراك العدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات التالية (السن الجنس الاقدمية)

- لا توجد فروق بين الجنسين في ادراك العدالة التنظيمية باختلاف الجنس والسن

- توجد علاقة بين ادراك الاساتذة للعدالة التنظيمية(الاجرائية - التوزيعية - التعاملية) وسلوك المواطنة التنظيمية (الايثار . وعي الضمير والروح الرياضية . الكياسة . السلوك الحضاري).

3- دراسة قاسم نايف علوان بعنوان تاثير العدالة التنظيمية على الفساد الاداري- دراسة ميدانية في المجمع الاداري لمدينة سرت . مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة التحدي . ليبيا العدد 07-2007ص57-82

- هدفت الدراسة الى معرفة مدى تاثير غياب العدالة التنظيمية على انتشار ظاهرة الفساد الاداري بين اوساط العاملين في المجمع الاداري لمدينة سرت الليبية
- وقد اعتمدت الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وشمل مجتمع البحث على عين من الموظفين في المجمع الاداري والبالغ عددهم 80 فردا وقد استخدمت الاستبانة كاداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات تم تحليل البيانات المتحصل عليها ببرنامج spss
- وتوصلت الدراسة الى اهم النتائج:
- وجود تاثير للعدالة التنظيمية تاثير للعدالة التنظيمية بابعادها الثلاث على انتشار ظاهرة الفساد الاداري في عينة الدراسة
- 4- دراسة محمد بوقليع بعنوان:العدالة التنظيمية واثرها في تحسين اداء العاملين دراسة حالة الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك .اطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير (غير منشور) جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا كلية ادارة الاعمال 2011
- هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر العدالة التنظيمية في تحسين اداء عاملين شركة المحروقات الجزائرية سوناطراك وذلك من خلال تسليط الضوء على العدالة التنظيمية بابعادها كمتغير مستقل والتعرف على المتغير التابع المتمثل بتحسين الاداء بالبعاده
- وقداعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وقد تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في الشركة محل الدراسة والبالغ عددهم 3523 موظفا في ضوء احصائيات قسم شؤون الموظفين وقد تم استخدام اداة الاستبانة الصالحة للتحليل 742 من مجتمع الدراسة الكلي
- وتوصلت الدراسة الى اهم النتائج:
- المتوسطات الحسابية لادراك العاملين لابعاد التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة اما المتوسطات الحسابية لابعاد العاملين جاءت بدرجة مرتفعة

- جميع العلاقات الارتباطية دالة احصائيا وعند مستويات ايجابية بين المتغيرات المستقلة للعدالة التنظيمية وتحسين اداة العاملين كمتغير تابع وتؤكد الدور الفاعل للعدالة التنظيمية في تحسين اداء العاملين.

- ثالثا : الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي

1- دراسة انتظار احمد جاسم الشمري بعنوان مدى تاثير نظرية تبادل القائد - العضو exchange " leader-member مجلة العلوم الاقتصادية والادارية الجامعة المستنصرية كلية الادارة والاقتصاد العدد 95 المجلد 23 ص55-74-2017

- هدفت الباحثة لصياغة نموذج البحث نموذج البحث والمتعلق بابعاد نظرية تبادل القائد- العضو وفق افكار Liden/Maslun وافكار hammer وتأثيرها في الرضا الوظيفي وقياس هذه الابعاد في شركة اسيسيل للاتصالات للتعرف على مدى وجود تقارب ما بين ابعاد نظرية تبادل القائد- العضو (Lmx) مع اسلوب القيادة المتبع في هذه الشركة فقد تم بناء بناء مقياس يتضمن متغيرين المتغير المستقل نظرية تبادل القائد العضو بابعادها الخمس والمتغير التابع الرضا الوظيفي بابعاده الخمس.

- وقد اختيرت عينة البحث من (205) افراد ممن يعملون في الشركة المبحوثة

- وتوصلت الدراسة الى استنتاجات اهمها ان امكانية اعتماد مدخل نظرية تبادل القائد- العضو في شركة اسيسيل للاتصالات اذا حققت جميع الابعاد استجابات اعلى من الوسط الفرضي والبالغ (مع وجود تطبيق لاغلب ابعاد هذه النظرية في الشركة

2- دراسة يوسف حسن ادم بشير بعنوان: اثر الرضا الوظيفي على اداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي. بحث تكميلي لنيل شهادة الماجستير في ادارة الاعمال (غير منشور) جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا والبحث العلمي 2015

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي والوقوف على مسبباته واهم العوامل المؤثرة على اداء العاملين في المؤسسات العامة والخاصة وتوضيح اهمية الحوافز ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع مستوى الاداء

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من جميع الاساتذة الاكاديميين والموظفين الاداريين في كلية الامارات للعلوم والتكنولوجيا وتم توزيع الاستبيان على 110 من الافراد فيما تحصل الباحث على 81 فرد

توصلت الدراسة الى اهم النتائج هي وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والاداء وان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام الحوافز والاداء

4-دراسة نيل جاسم محمد بعنوان عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية " مجلة كلية التربية الاساسية جامعة بغداد كلية الاعلام العدد 65 ص 569-588-2010

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى رضا القائمين بالاتصال في الصحف العراقية اليومية وظيفيا مع مواقع عملهم والتي يمارسون فيها وظائفهم وقت اجراء البحث ومعرفة اكثر العوامل اهمية لديهم وصعوبات التكيف لدى القائمين بالاتصال في الصحف العراقية مع بيئة العمل في الصحف التي يعملون فيها.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة جميع القائمين بالاتصال في الصحف العراقية اليومية باعمارهم المختلفة وتحصيلهم وسنوات خبرتهم ومن المرجعيات الفكرية والسياسية المختلفة وتم توزيع 170 استبيان على العينة واسترجع منها 150
توصلت الدراسة الى النتائج اهمها:

تبين ان نسبة 69.33 من المبحوثين يرون ان ما يحقق الرضا الوظيفي بالنسبة لهم هو مدى اهتمام مؤسساتهم الاعلامية بالجوانب الانسانية والاجتماعية

تبين ان نسبة 68.66 من المبحوثين يرون ان الرضا الوظيفي يتحقق لهم عن طريق ايمانهم بمهنة الصحافة

تبين ان 68.00 من المبحوثين يرون أن الأجور بالنسبة لهم جافز لتحقيق الرضا الوظيفي

تبين ان نسبة 63.66 من المبحوثين يرون ان المكافآت المادية بهم الرضا الوظيفي .

تبين ان نسبة 52.22 من المبحوثين يرون ان جماعة العمل الواحدة هم السبب في تحقيق الرضا الوظيفي .

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

1. دراسة cahir ali bayraktar aylin ozel بموضوع orga,izational justice on job

satisfaction effect of (اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي) ديسمبر 2017.

هدفت هذه الدراسة الى قياس اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للافراد .

حيث أجريت دراسة وبالاعتماد على تقنية المسح لعينة مختلفة بلغ عددهم 165 فرد يعملون في قطاعات مختلفة في تركيا ، تم استخدام تقنية المسح ، وأظهرت نتائج الدراسة أن العدالة التنظيمية أثرت على الرضا الوظيفي للافراد ايجابيا .

2- دراسة Mahmud Rahman واخرون بعنوان اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي .

هدفت الدراسة للتعرف على تأثير الجوانب الثلاثة للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموظفين في شركة ادوية بينغلاديش، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وتم الاعتماد على اداة الاستبيان لجمع البيانات وتحليلها اعتمادا على البرنامج الاحصائي spss الاصدار 16 ، وتمثلت عينة الدراسة في 76 عامل من عمال الشركة .

اظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير كبير للعدالة التوزيعية والتعاملية على الرضا الوظيفي ، بينما لا يوجد أي اثر للعدالة الإجرائية.

3- دراسة umair akram واخرون بعنوان اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموظفين

المصرفيين business and managemet

European journal of ، العدد 2016، 16.

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموظفين المصرفيين ، وتم اختيار عينة من البنوك الخاصة بالباكستان .

وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي ، كما تكون مجتمع الدراسة من بعض العاملين في هذه البنوك والبالغ عددهم 53 موظفا، وقد تم استخدام اداة الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها اعتمادا على البرنامج الاحصائي spss

خلصت الدراسة الى ان العدالة التوزيعية لها تأثير ايجابي وكبير على الرضا الوظيفي، وأن العدالة الاجرائية لها علاقة سلبية كبيرة مع الرضا الوظيفي، وان العدالة التعاملية عززت مستوى الرضا الوظيفي.

المطلب الثالث :مقارنة بين الدراسة والدراسات السابقة

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة، وجدنا عدة نقاط تختلف فيها دراستنا عن الدراسات السابقة وكذلك نقاط ووجه تشابه كالتالي :

اولا : اوجه التشابه

تشابهت دراستنا مع الدراسات السابقة في :

- كونها استخدمت نفس المنهج وهو المنهج الوصفي التحليلي .
- استخدامها للإستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات.
- اعتمادها على برنامج spss لتحليل البيانات واختيار الفرضيات .

ثانيا: اوجه الاختلاف

اختلفت دراستنا عن بقية الدراسات السابقة من خلال عدة نقاط نوضحها في الجدول التالي:

الجدول رقم (1-2): اوجه التشابه ووجه الاختلاف بين الدراسة الحالية الدراسات السابقة

الدراسات	المكان والفترة الزمنية	المجتمع والعينة	الهدف	النتائج
الدراسة الحالية: اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي	جامعة حمه لخضر في علوم التسيير - الوادي 2021-2022	عمال مؤسسة الوحدة العملية لاتصالات الجزائر (52 عامل)	التعرف على دور العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي بمستوى عال
العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن بالبويرة	جامعة اكلي الحاج -البويرة 2014	موظفي المؤسسة للدهن (66 موظف)	هدفت الدراسة الى ابراز اهمية العدالة التنظيمية ومساهمتها في تحقيق رضا العاملين ،وابراز الدور الذي تحتله الرضا الوظيفي في المنظمات وكذا معرفة مدى اهتمام بممارسة العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي	مستوى العدالة التنظيمية في المؤسسة منخفض. مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة منخفض وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي . لاتؤثر المتغيرات الشخصية والوظيفية المدروسة للعاملين على درجة شعورهم بالرضا
العدالة التنظيمية واثرها على التمكين الاداري في المؤسسات الجزائرية (دراسة استطلاعية لعينة من مؤسسات البويرة)	المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية 2016	عينة من مؤسسات البويرة (مؤسسة الاسمنت، مؤسسة المنظفات و مواد الصيانة ،مؤسسة سونلغاز، مؤسسة نفضال، المؤسسة الوطنية للدهن)	هدفت الدراسة الى التعرف على معرفة اثر العدالة التنظيمية على التمكين الاداري في المؤسسات الجزائرية، مع دراسة استطلاعية لعينة من مؤسسات البويرة	وجود اثر دو دلالة احصائية بين ابعاد العدالة التنظيمية والتمكين الاداري
ادراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى اساتذة التعليم الثانوي	كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2014	اساتذة التعليم الثانوي (280 استاد)	هدفت الدراسة التعرف على اثر العدالة التنظيمية في تحسين أداء العاملين، وكذا التعرف على الفروق باختلاف الجنس والعلاقة بين إدراك اساتذة الثانوي للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية	توجد علاقة بين ادراك الاساتذة للعدالة التنظيمية (الاجرائية، التوزيعية، التعاملية) وسلوك المواطنة التنظيمية (الايثار، وعي الضمير ،الروح الرياضية، الكياسة، السلوك الحضاري

الفصل الأول الإذبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والرضاء الوظيفي

تأثير العدالة التنظيمية على الفساد الاداري -دراسة ميدانية في المجمع الاداري لمدينة سرت	جامعة التحدي، ليبيا (80 فرد)	الموظفين في المجمع	هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير غياب العدالة التنظيمية على انتشار ظاهرة الفساد الاداري بين اوساط العاملين في المجمع الاداري لمدينة سرت الليبية	وجود تأثير للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث على انتشار ظاهرة الفساد الاداري في عينة الدراسة ،
العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين ،دراسة حالة الشركة الجزائرية للمحروقات سونطراك	جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا 2011	موظفي سونطراك (742 موظف)	هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر العدالة التنظيمية في تحسين اداء عاملين شركة المحروقات الجزائرية سونطراك	جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً،وعند مستويات ايجابية بين المتغيرات المستقلة للعدالة التنظيمية
مدى تأثير نظرية تبادل القائد -العضو	كلية الادارة والاقتصاد 2017	عمال شركة اسياسيل (205 عامل)	ابعد نظرية تبادل القائد - العضو وفق افكار وافكار وتأثيرها في الرضا الوظيفي وقياس هذه الابعاد	امكانية اعتماد مدخل نظرية تبادل القائد -العضو في شركة اسياسيل للاتصالات، إذ حققت جميع الابعاد استجابات اعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3) مع وجود تطبيق لأغلب ابعاد هذه النظرية في الشركة
اثر الرضا الوظيفي على اداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2015	الاساتدة الأكاديميين والموظفين الاداريين في كلية الامارات للعلوم والتكنولوجيا (81 إستاذ)	هدفت هذه الدراسة التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي والوقوف على مسبباته،واهم العوامل المؤثرة على اداء العاملين في المؤسسات العامة والخاصة،وتوضيح أهمية الحوافز ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع	توصلت الدراسة الى اهم النتائج هي وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والاداء وان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والأداء
عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية	جامعة بغداد 2010	القائمين بالاتصال في الصحف العراقية (150 فرد)	مستوى الاداء	
اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي	تركيا 2017	165 فرد من قطاعات مختلفة	قياس اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للأفراد	تأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي إيجاباً ووجود علاقة طردية بين المتغيرين

الفصل الأول..... الأدبيات النظرية والتطبيقية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

هناك تأثير كبير للعدالة التوزيعية والتعاملية على الرضا الوظيفي، بينما لا يوجد أي اثر للعدالة الإجرائية	التعرف على تأثير الجوانب الثلاثة للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموظفين	76 عامل من عمال شركة ادوية	بنغلاديش 2016	اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي
العدالة التوزيعية لها تأثير ايجابي وكبير على الرضا الوظيفي، وان العدالة الاجرائية لها علاقة سلبية كبيرة مع لرضا الوظيفي ، وأن العدالة التعاملية عززت مستوى الرضا الوظيفي	الى التعرف على اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموظفين المصرفيين	53 عامل من البنوك خاصة (.....) (.....)	الباكستان 2015	اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي

المصدر : اعداد الطلبة

ثالثا : مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

تكمن اهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها اسهمت في اثراء واعداد الادبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة وكذا :

- التعرف على منهجيات الدراسات السابقة، مما فتح المجال للباحث في اعداد المنهجية المتبعة
- ساهمت وبشكل كبير في تصميم استمارة الاستبيان ،من خلال الجانب النظري واستمارات استبيانات الدراسات السابقة .
- المساعدة في الاطلاع على الاساليب الاحصائية المستخدمة في هذه الدراسات وتحديد الاساليب اللائقة لإختيار صحة فرضيات الدراسة الحالية .
- الامام بالنتائج المتوصل اليها من طرف الدراسة مما يمكن الباحث بالانطلاق في الدراسة الحالية .

خلاصة الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل التطرق لمفهوم كل من العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي من خلال تقسيمه لمبحثين ،تعرفنا في المبحث الاول على الادبيات النظرية لكل من المتغيرين ،أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه للدراسات التي قامت بدراسة هذا الموضوع

ومن خلال هذا الفصل توصلنا الى ان :

-العدالة التنظيمية هي شعور الفرد بعدالة الاجراءات والمعاملات وعدالة التوزيع في المؤسسة التي يعمل بها .

-الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر العاملين تجاه اعمالهم وانه ينتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم .

وسوف نتطرق في الفصل الثاني للدراسة التطبيقية ولإسقاط الضوء من خلال الدراسة الميدانية للمديرية العملية لإتصالات الجزائر -الوادي -

الفصل الثاني

الجانب التطبيقي

تمهيد

وبغية اسقاط الجانب النظري فيما يخص موضوع دور العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين، كان لابد من إجراء دراسة ميدانية متمثلة في استبيان، كونه الأنسب لطبيعة هذه الدراسة وطبيعة مجتمع الدراسة ، حيث تم توزيع استبيان على أساتذة مختصين بغية تحكيمه، وبعد التحكيم وزعت على من هم بميدان البحث، وبعد إجابتهم والتي هي مندرجة تحت محاور محددة للإجابة على الإشكالية المطروحة، وتم تحليل نتائج الاستبيان باستخدام أساليب التحليل الإحصائي ثم تم الاستعانة بالبرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS-22)، وتم محاولة إثبات أو نفي الفرضيات، وقد تم عرض هذا الفصل في مبحثين على الشكل الموالي:

- المبحث الأول: الطرق والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية.
- المبحث الثاني: تحليل الاستبيان وعرض النتائج.

المبحث الأول: الطرق والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية

تمثلت الدراسة الميدانية بشكل أساسي في دراسة وتحليل دور العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين، حيث يشمل هذا المبحث على تحديد الطريقة والأدوات المستعملة في جمع بيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية.

المطلب الأول: طرق الدراسة الميدانية

1- منهجية الدراسة:

يعتبر المنهج الوصفي التحليلي والاستدلالي الأنسب لقياس تصورات أفراد الدراسة، لكونه يمكن الباحث من جمع المعلومات من عدد معتبر من الأفراد أين يمكن بعد ذلك تعميم تلك المعلومات المحصل عليها من مجموع أفراد المجتمع، وعادة ما يكون البحث الوصفي طريقة كمية تتطلب معلومات موحدة من أجل تحديد أو وصف المتغيرات لدراسة العلاقات الكائنة بين تلك المتغيرات، وغالبا ما تنقسم الدراسات وفق هذا المنهج الى وصفية مسحية ووصفية علائقية، أين تصمم تلك المسحية منها لتقديم لمحة عن الحالة الراهنة وذلك من خلال وجهات نظر لعدد كبير من الأفراد.

في حين أن الدراسات العلائقية أو ما يطلق عليها أحيانا ارتباطية وهو نفس المنهج المتبع الذي تبنته الدراسة الحالية، فهي تهتم بالبحث عن العلاقات القائمة بين المتغيرات وذلك بطريقة استكشافية أو تأكيدية، وبذلك تسعى الى الكشف عن حجم البيانات والمعلومات والعلاقات بين المتغيرات المبحوث فيها ومعاملتها احصائيا مستخدمة تلك الطريقة لإيجاد وصف إلى أي حد ترتبط متغيرات الدراسة فيما بينها ومن ثم يمكن للباحث الاستفادة من ذلك في دراسة الأسباب والأثر أو الأدوار وتفسير العلاقات القائمة بين المتغيرات بتحليل منطقي رقمي ظاهر. (1)

2- بيانات الدراسة:

تستلزم هذه الدراسة نوعين من البيانات تتمثل فيما يلي:

¹ - محبوب، وجيه، أصول البحث العلمي ومناهجه، ط2، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 262.

أولاً: البيانات الثانوية

حيث تم مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، والتي تتعلق بدراسة دور العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين، وتم اللجوء للمصادر الثانوية في الدراسة، والتعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت وتحديث في مجال الدراسة.

ثانياً: البيانات الأولية

تمثل بيانات الجانب الميداني من الدراسة، والتي يتم تجميعها لاختبار فرضيات الدراسة، ويتم ذلك من خلال عرض أقسام ومحاور الاستبيان والتي تشمل مجموعة من الفقرات اللازمة لجمع البيانات المطلوبة والتي يعكسها نموذج الدراسة المقترح لمعرفة دور العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين.

3- مشاكل الدراسة الميدانية:

يعتبر الاستبيان أحد أهم الأدوات الإحصائية لاستقصاء وجمع آراء وإجابات أفراد العينة، حول مواضيع ذات أهمية لنا، بغية إبراز وجهات نظرهم حول الإطار العام لموضوع بحثنا، إلا أن الدراسة لم تسلم من بعض المشاكل والقيود الشكلية والموضوعية، أهمها ما يلي:

- عدم تجاوب بعض أفراد العينة المستهدفين، رغم الإلحاح والتساؤل المستمر عن مصير الاستبيان الذي قدم لهم.

- عدم تركز أفراد العينة في مناطق جغرافية قريبة حال دون قيام الباحثين بتوزيع أكبر قدر ممكن من الاستبيانات.

- عدم وجود عناوين بريدية أو إلكترونية مجمعة لأفراد العينة المعنية بالدراسة، ضمن مواقع إنترنت خاصة حتى يسهل من خلالها على الباحثين التواصل معهم.

5- أداة الدراسة: تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات الميدانية، باعتبارها من أنسب أدوات البحث العلمي التي تحقق أهداف الدراسة، حيث أنها ترمي إلى استقصاء آراء أفراد العينة

حول نوع وقوة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع، وقد انطلق فريق البحث لتحقيق ذلك مستفيدا من الإطار النظري والتعريفات الإجرائية التي تم تحديدها من البداية.

6- مجتمع الدراسة وتوزيع الاستبيان: ذكرنا سابقا في جزء الحدود البشرية للدراسة أن المجتمع الذي غطته الدراسة هو مجتمع الدراسة المتمثلين في مجموع العمال للمديرية العملياتية لاتصالات الجزائر بالوادي كعينة تعيش مباشرة هذا المجال، واعتمدنا على الاستثمارات المسترجعة كعينة يمكن قبولها نسبيا، وقد تم اعتماد طرق التسليم المباشر لأفراد العينة، حيث تم توزيع 60 استبياناً وتم استرجاع 52 استمارة، وعليه فان عدد الاستبيانات التي تم استرجاعها والقابلة للتحليل تمثل ما نسبته 86.66% من مجتمع الدراسة، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (01-02): الإحصائية الخاصة بتوزيع الاستبيان

النسب %	المجموع	توزيع الاستبيان
		البيان
100	60	عدد الاستبيانات الموزعة
13.34	8	عدد الاستبيانات غير المسترجعة
86.66	52	عدد الاستبيانات المسترجعة
0	0	عدد الاستبيانات الملغاة

المصدر: من إعداد فريق البحث بناء على استمارات الاستبيان

7- هيكل أداة الدراسة الميدانية: حيث اشتمل الاستبيان على قسمين:

القسم الأول: يشمل البيانات الشخصية للعينة المدروسة وتضمنت أربعة فقرات (الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة العملية، التصنيف الوظيفي)، وقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لعرض المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

القسم الثاني: ويتعلق بمحاور الاستبيان، حيث تكون من 44 فقرة، وهو الجزء الذي اهتم بالاستفسار عن متغيرات الدراسة ويجيب عن الإشكاليات الجزئية، وتتمثل المحاور فيما يلي:

- المحور الأول: هو عبارة عن استطلاع عام للإشكالية الجزئية المعنية العدالة التنظيمية، وتم ترميز فقراته بالحرف (X).

ويحتوي على المتغيرات التالية

- (1) العدالة التعاملية وتم ترميز فقراته بالحرف (XA).
- (2) العدالة الإجرائية وتم ترميز فقراته بالحرف (XB).
- (3) العدالة التوزيعية وتم ترميز فقراته بالحرف (XC).

- المحور الثاني: ويجب عن الإشكالية الجزئية حول الرضاء الوظيفي، وقد تم ترميز فقراته بالحرف (Y)

ويحتوي على المتغيرات التالية

- (1) نمط الإشراف وتم ترميز فقراته بالحرف (YA).
- (2) جماعة العمل وتم ترميز فقراته بالحرف (YB).
- (3) الأجر وتم ترميز فقراته بالحرف (YC).
- (4) محتوى العمل وتم ترميز فقراته بالحرف (YE).
- (5) فرص الترقية وتم ترميز فقراته بالحرف (YF).
- (6) ظروف العمل وتم ترميز فقراته بالحرف (YG).

ويمكن توضيح محاور الدراسة في الجدول رقم (02-02) أدناه:

الجدول رقم (02-02): متغيرات الدراسة وتوزيع فقراتها وترميزها في برنامج SPSS

المحور	الأجزاء	ترميز الفقرات	عدد الفقرات	نسبة فقرات كل متغير من فقرات الدراسة
1- العدالة	1-1 العدالة التعاملية	XA1+XA2+XA3+XA4+XA5+XA6	6	13.63

11.36	5	XB1+XB2+XB3+XB4+XB5	2-1 العدالة الإجرائية	التنظيمية
09.10	4	XC1+XC2+XC3+XC4	3-1 العدالة التوزيعية	
11.36	5	YA1+YA2+ YA3+YA4+YA5	1-2 نمط الإشراف	2- الرضاء الوظيفي
13.63	6	YB1+YB2+ YB3+YB4+YB5+YB6	2-2 جماعة العمل	
11.36	5	YC1+YC2+ YC3+YC4+YC5	3-2 الأجر	
11.36	5	YE1+YE2+ YE3+YE4+YE5	4-2 محتوى العمل	
09.10	4	YF1+YF2+ YF3+YF4	5-2 فرص الترقية	
09.10	4	YG1+YG2+ YG3+YG4	6-2 ظروف العمل	
100	44	المجموع		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على توزيع فقرات الاستبيان

وقد تم إعداد أجوبة الفقرات على أساس "مقياس ليكارت" (Likert Scale) الثلاثي الذي يحتمل ثلاث إجابات، وهذا حتى يتسنى لنا تحديد آراء أفراد العينة حول أهم المواضيع التي تناولها الاستبيان، مما يسهل على الطالب ترميز وتنميط الإجابات كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (03-02): مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	غير موافق	محايد	موافق
الدرجة	1	2	3

المصدر: من إعداد الطلبة، بالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي.

ولإعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد العينة الدراسة على عبارات الاستبيان: فإنه تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية: المدى، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، حيث أن المدى لتحديد مجالات لمقياس ليكارت الثلاثي المستخدم في استبيان الدراسة حيث تم حساب المدى ويساوي (أعلى درجة في المقياس طرح أقل درجة من المقياس ويساوي 3-1=2) وللحصول على طول الفئة للتنقل بين المجالات الموافقة نقوم بقسمة المدى على عدد درجات الموافقة على نحو التالي:

طول الفئة = المدى / عدد درجات المقياس = $1.5 = 3/2$ ، وبإضافة هذه القيمة في كل مرة للحد الأدنى لدرجة الموافقة نحصل على الحد الأعلى لكل مجال، مثلاً $2.5 = 1.5 + 1$ فنحصل على مجال $[2-2.5]$ وهو مجال درجة موافقة منخفضة، وهكذا مع كل مجالات الموافقة، وتفيد هذه العملية في التعرف على موقف المشترك لإجمالي أفراد العينة على كل عبارة وعلى كل محور حيث نحصل على المجالات كما يلي:

الجدول رقم (04-02): تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح

الاتجاه العام	مجال المتوسط المرجح
درجة قبول منخفضة	من 1.50 الى 2.00 درجة
درجة قبول متوسطة	من 2.01 الى 2.50 درجة
درجة قبول عالية	من 2.51 الى 3.00 درجة

المصدر: من إعداد الطلبة، بالاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي.

وترتيب العبارات أو الفقرات من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري بينهما.

8- متغيرات الدراسة:

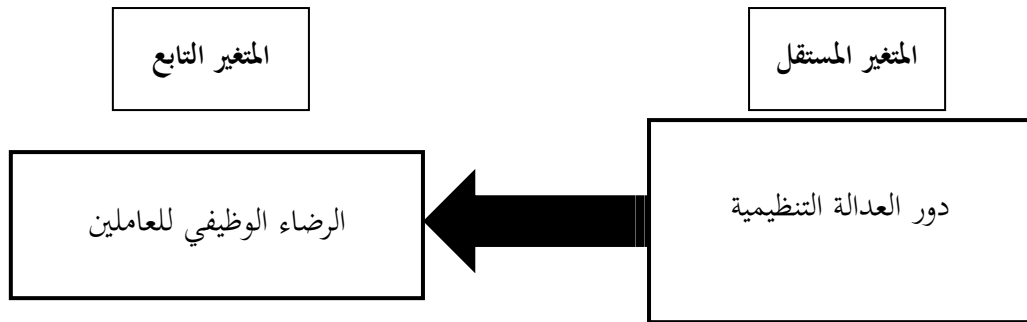
تستند هذه الدراسة على مجموعة من المتغيرات بحيث تفترض أن المتغير المستقل له دور فعال في المتغير التابع، يمكن تقسيمها كما يلي:

✓ المتغير المستقل: يتمثل في دور العدالة التنظيمية.

✓ المتغير التابع: يتمثل في الرضاء الوظيفي للعاملين.

ونوضح ذلك في الشكل رقم (01-02) التالي:

الشكل رقم (01-02): متغيرات الدراسة



المصدر: من اعداد الطلبة.

المطلب الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

الفرع الأول: الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائج الاستبيان

تم استخدام برنامج EXCEL الذي استعملناه في إدخال معلومات الاستبيان التي قمنا بتشفيرها (ترميزها) سلفاً لجعل العملية أسهل، ومن ثَمَّ حولناه إلى البرنامج المستخدم في هذه الدراسة والذي يسمى ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS version 22) وذلك من خلال مجموعة من الاختبارات الإحصائية الوصفية والاستدلالية نذكرها فيما يلي:

أولاً: الأساليب الإحصائية الوصفية

يتم استخدامه عموماً للحصول على الملامح والمعالم الرئيسة لمجتمعات الدراسة والمقارنة بينها وبين مجتمعات أخرى وتضمن الأساليب الإحصائية الوصفية ما يلي:

- استخدام النسب المئوية والتكرارات: تم استخدامها بغية التفريق بين فئات العينة بناءً على المعلومات الشخصية لأفرادها، ومعرفة توجه إجابات أفراد العينة إلى إجمالي العينة، وتم اعتماد هذين المؤشرين في كافة عبارات الاستبيان.
- المتوسطات الحسابية: تم استعمال المتوسط الحسابي لمعرفة الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة، فتم احتساب المتوسط الحسابي لكل عبارات المحور الأول والثاني والمتوسط الحسابي لكل محور.

- الانحرافات المعيارية: لمعرفة درجة تشتت القيم عن المتوسط الحسابي، تم احتساب الانحراف المعياري لكل عبارة من المحورين والانحراف الإجمالي لكل محور.

ثانيا: الأساليب الإحصائية الاستدلالية

الإحصاء الاستدلالي هو مجموعة من الطرق للتعرف على خصائص المجتمع من خلال عينة إحصائية عشوائية، يتعامل هذا الإحصاء مع التعميم والتقدير والتنبؤ، وعلى هذا الأساس فقد تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام ما يلي:

- اختبار ألفا كرونباخ لاختبار ثبات وصدق فقرات الاستبيان: يستخدم لقياس قوة العلاقة بين فقرات الاستبيان وتناسقها، حيث أن معامل الثبات يأخذ قيمة تكون محصورة بين (0 و 1)، حيث إذا زاد عن (0.6) يعتبر مؤشر جيد ويدل على ثبات الاستبيان.

- معامل الارتباط الداخلي لبيرسون: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي بين المحاور وفقراتها.

- اختبار "t" لمتوسط عينة واحدة One sample t-test: حيث يستخدم لاختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بقبولها أو رفضها وتحديد ما إذا كان الفرق ذا دلالة إحصائية عند مستوى Sig أقل أو يساوي (0.05)، ويستعمل هذا الاختبار بغية تعميم النتائج المتوصل إليها على مجتمع الدراسة.

الفرع الثاني: صدق وثبات أداة الدراسة (صدق وثبات الاستبيان)

يعتبر الثبات والصدق من الخصائص المطلوبة لأداة الدراسة، لذلك تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بالطرق الآتية:

أولاً: صدق تحكيم محتوى الاستبيان

قمنا بعرض الاستبيان على أساتذة في الاختصاص من جامعة حمة لخضر بالوادي، وهذا بغية التأكد من سلامة بناء نموذج الاستبيان من مختلف جوانبه، خاصة من حيث دقة الأسئلة ومدى شمولية الاستبيان، بحيث تمت الاستجابة لآراء الدكاترة المحكمين، وإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

ثانيا: اختبار ثبات الاستبيان (اختبار ألفا كرونباخ)

يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي الاستبيان نفس النتائج في حالة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد استخدمنا معامل الثبات ألفا كرونباخ،

(Alpha-Cronbach's) لقياس ثبات الاستبيان كما هو موضح في الجدول رقم (05)-

: (02)

الجدول رقم (02-05): معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

المحاور	محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	العدالة التنظيمية	15	0.697
المحور الثاني	الأداء التنافسي	29	0.843
معامل ألفا كرونباخ العام ومجموع الفقرات			0.860

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الاستبيان وبرنامج SPSS-22

يتضح من الجدول رقم (02-05) أن معاملات " ألفا كرونباخ " بالنسبة لمحاور الدراسة تراوحت بين (0.697) و(0.843) وجميعها تطمئن إلى ثبات أداة الدراسة، كما أن معامل " ألفا كرونباخ " لجميع المحاور قيمته (0.860)، وبذلك نكون قد تأكدنا من ثبات استبيان الدراسة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على فقرات الدراسة واختبار فرضياتها.

نستخلص مما سبق أن أداة الدراسة صادقة في قياس مدى دور العدالة التنظيمية على الرضا

الوظيفي للعاملين، كما أنها ثابتة بدرجة كبيرة مما يؤهلها أن تكون أداة قياس لمادة الدراسة.

ثالثا: معامل الارتباط الداخلي لبيرسون

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي بين المحاور وفقراتها، قمنا بقياس كل محور وفقراته الخاصة به على حدى كما هو موضح في الجدول رقم (06-02) في الأسفل، بحيث بالنسبة لكلا المحورين وفقراتها أظهرت أن معاملات ارتباط بيرسون دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $Sig=0.01$ بحيث أن المحور الأول كان الحد الأدنى لمعامل الارتباط الداخلي يساوي (0.262) وأعلى معامل هو (0.837)، أما المحور الثاني أدنى معامل هو (0.133) وأعلاهم (0.657).

وعليه فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخليا مع المحور التي تنتمي له، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول، ونفس الشيء بالنسبة للمحور الثاني.

والجدول رقم (06-02) أسفله يوضح بالتفصيل معاملات ارتباط بيرسون لكل محور وفقراته:

الجدول رقم (06-02): معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل محور ودرجات فقراته الخاصة به

فقرات المحور الأول	معامل الارتباط	قيمة الدلالة Sig	فقرات المحور الثاني	معامل الارتباط	قيمة الدلالة Sig	معامل الارتباط	قيمة الدلالة Sig	فقرات المحور الأول
XA1	.767**	.000	YA1	.511	.000	YC5	.379	XA1
XA2	.837**	.000	YA2	.255	.000	YE1	.355	XA2
XA3	.804**	.000	YA3	.402	.003	YE2	.508	XA3
XA4	.291*	.003	YA4	.433	.001	YE3	.657	XA4
XA5	.763**	.000	YA5	.504	.000	YE4	.574	XA5
XA6	.802*	.000	YB1	.503	.000	YE5	.354	XA6
XB1	.262	.005	YB2	.586	.000	YF1	.199	XB1
XB2	.783*	.000	YB3	.508	.000	YF2	.486	XB2
XB3	.670**	.000	YB4	.581	.000	YF3	.621	XB3
XB4	.383**	.005	YB5	.534	.000	YF4	.543	XB4
XB5	.513**	.000	YB6	.133	.000	YG1	.246	XB5
XC1	.535*	.000	YC1	.411	.002	YG2	.427	XC1
XC2	.492**	.000	YC2	.524	.000	YG3	.483	XC2
XC3	.479**	.000	YC3	.402	.003	YG4	.312	XC3
XC4	.535*	.000	YC4	.443	.001	/	/	XC4

ملاحظة: ** الإرتباط معنوي عند مستوى دلالة Sig=0.01

* الإرتباط معنوي عند مستوى دلالة Sig=0.05

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات برنامج SPSS

وعليه من خلال نتائج الثبات والاتساق الداخلي في الجداول السابقة يتضح لنا ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) بدرجة مرتفعة وصدق اتساقها الداخلي مما يجعلنا نطبقها على كامل العينة.

المبحث الثاني: تحليل الاستبيان وعرض النتائج

سنقوم في هذا الصدد بمعالجة كلا المحورين المتضمنة للاستبيان وتحليلهما واستقراء واستخلاص النتائج منهما باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS النسخة (22) بحيث يعتبر هذا البرنامج مصدرا لكل الجداول المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة كذلك الاستعانة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحليل كل محور من محاور الاستبيان.

المطلب الأول: التحليل الوصفي لخصائص العينة

سنحاول في هذا المطلب التحليل الوصفي لخصائص أفراد العينة حسب المتغيرات التالية:
المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المركز الوظيفي، التخصص العلمي.

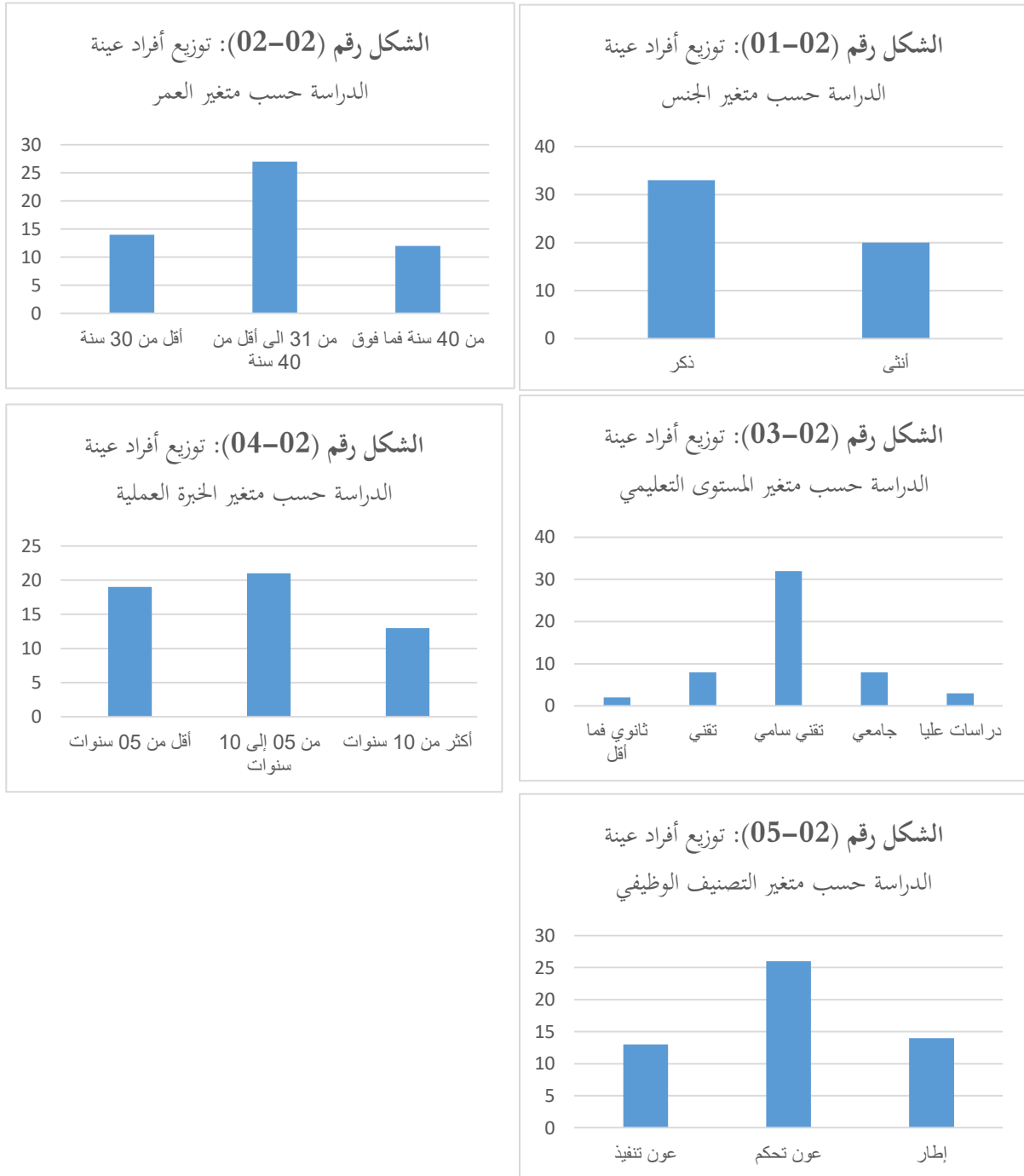
والجدول التالي رقم (07-02) يبين نتائج توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات السابقة الذكر:

الجدول رقم (07-02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	33	62.30
	أنثى	20	37.70
	المجموع	53	100
العمر	أقل من 30 سنة	14	26.40
	من 31 الى أقل من 40 سنة	27	50.90
	من 40 سنة فما فوق	12	22.60
	المجموع	53	100
المستوى التعليمي	ثانوي فما أقل	2	03.80
	تقني	8	15.10
	تقني سامي	32	60.40
	جامعي	8	15.10
	دراسات عليا	3	05.70
	المجموع	53	100
الخبرة العملية	أقل من 05 سنوات	19	35.80
	من 05 إلى 10 سنوات	21	39.60
	أكثر من 10 سنوات	13	24.50
	المجموع	53	100
التصنيف الوظيفي	عون تنفيذ	13	24.50
	عون تحكم	26	49.10
	إطار	14	26.40
	المجموع	31	100

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الاستبيان وبرنامج SPSS-22

ويمكن أيضا توضيح هذه النسب في الأشكال التالية:



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على برنامج التحليل Word

فقد بينت النتائج المعروضة في الجدول السابق رقم (02-07) ومن الشكل البياني رقم (02-01) أن من بين 53 فرد يوجد 62.3% من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، وأن 37.7% من أفراد عينة الدراسة هم من الإناث. وبالنسبة لمتغير العمر من الجدول نفسه والشكل البياني رقم

(02-02) فقد أظهرت النتائج أن 26.4 % من أفراد عينة الدراسة هم ممن تبلغ أعمارهم أقل من 30 سنة، وأن 50.9 % هم ممن تتراوح أعمارهم ما بين 31 و أقل من 40 سنة، كما أن ما نسبته 62.3% من أفراد عينة الدراسة هم أكثر من 40 سنة.

وبينت النتائج الملخصة في نفس الجدول رقم (02-07) والشكل البياني رقم (03-02) فيما يتعلق بمتغير المستوى التعليمي أن 03.8% من أفراد عينة الدراسة هم من الثانوي فما أقل، وأن 15.1 % هم من حملة شهادة تقني، وأن 60.4 % من حملة شهادة تقني سامي، و 15.1 % بشهادة جامعية والباقي 5.7 % من أفراد عينة الدراسة هم من حملة الشهادات العليا.

أما فيما يخص متغير الخبرة العملية فمن خلال الجدول نفسه والشكل البياني رقم (04-02) فكانت النتائج المعروضة أنه بنسبة 35.8% كانت للفئة الأقل من 05 سنوات، و 39.6% لذوي الخبرة من 05 الى 10 سنوات و 24.5% للفئة الأكثر من 10 سنوات.

أما متغير التصنيف الوظيفي فمن خلال الجدول نفسه والشكل البياني رقم (05-02) فكانت النتائج المعروضة أنه بنسبة 24.5% كانت لفئة عون تنفيذ، و 49.1% للفئة عون التحكم، و 26.4% لفئة الإطارات.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

في هذا المطلب سوف نقوم بدراسة وتحليل الاستبيان المتعلق بدور دور العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين، وذلك من خلال المحاور الأساسية للفقرات.

الفرع الأول: الإحصاء الوصفي

سنحاول في هذا الفرع عرض وتحليل المتوسطات والانحراف المعياري ثم الأهمية النسبية للمحورين:

تحليل المحور الأول: العدالة التنظيمية

وفيما يلي سيتم عرض ومناقشة النتائج المتحصل عليها من إجابات عينة الدراسة على فقرات المحور الأول، وقد جاءت نتائج هذا المحور كما يوضح الجدول رقم (02-08) التالي:

الجدول رقم (02-08): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية الفقرات

لإجابات أفراد العينة عن عبارات المحور الأول

الرقم	العبارة	المقاييس			المؤشرات الإحصائية		
		غير موافق	محايد	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف	درجة النسبة الأهمية
01	يهتم المدير بنا في حالة اتخاذ قرار يتعلق بوظيفتي	6	9	38	2.6	0.689	عالية
		11.3	17.0	71.7			
02	يتعامل معي المدير كبقية الزملاء الآخرين	2	9	42	2.75	0.515	عالية
		3.8	17.0	79.2			
03	يتم إعلامي بالنشاطات الرسمية والاجتماعية قبل حدوثها	7	11	35	2.53	0.723	عالية
		13.2	20.8	66.0			
04	زملائي بالعمل يتعاملون معي بسلوكيات غير مقبولة	20	18	15	1.91	0.815	منخفضة
		37.7	34.0	28.3			
05	عند إصدار المدير تعليمات، يناقشني أنا وزملائي بخصوصها	6	10	37	2.58	0.692	عالية
		11.3	18.9	69.8			
06	مديري يتكفل بانشغالاتي داخل المؤسسة	3	13	37	2.64	0.591	عالية
		5.7	24.5	69.8			
07	مديري يتحيز في القرارات الوظيفية التي يتخذها	18	10	25	2.13	0.900	متوسطة
		34.0	18.9	47.2			
08	يشرح المدير القرارات ويزود الموظفين	1	18	34	2.62	5	متوسطة

				64.2	34.0	1.9	النسبة %	بتفاصيل إضافية عند الاستفسار	
3	مرتفعة	0.517	2.66	36	16	1	التكرار	يشاور المدير ويستمع لآراء الموظفين قبل اتخاذ قراراته	09
				67.9	30.2	1.9	النسبة %		
2	مرتفعة	0.524	2.74	41	10	2	التكرار	استلمت مهام تتوافق مع قدراتي	10
				77.4	18.9	3.8	النسبة %		
9	متوسطة	0.862	2.40	34	6	13	التكرار	تتسم الإجراءات التي تتخذ في المؤسسة بالعدالة	11
				64.2	11.3	24.5	النسبة %		
10	متوسطة	0.800	2.23	24	17	12	التكرار	ما يقدم لي كراتب يتساوى مع قدراتي ومهاراتي العلمية	12
				45.3	32.1	22.6	النسبة %		
15	منخفضة	0.776	1.77	11	19	23	التكرار	أرى أن واجباتي الوظيفية وأعبائي غير عادلة	13
				20.8	35.8	43.4	النسبة %		
11	متوسطة	0.878	2.19	26	11	16	التكرار	تتمن المؤسسة ما أقوم به من مجهودات إضافية وتشجعي على ذلك	14
				49.1	20.8	30.2	النسبة %		
13	متوسطة	0.909	2.02	22	10	21	التكرار	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية بصفة عادلة	15
				41.5	18.9	39.6	النسبة %		
				المتوسط والانحراف المعياري لمجموع فقرات المحور الاول					
		0.318	2.384						

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-22

تشير نتائج الجدول أعلاه رقم (08-02) الى متوسط حسابي عام يبلغ (2.384) وانحراف معياري عام قدره (0.318)، أما مستوى العبارات فتمت ملاحظة أن إجابات المبحوثين عنها كانت غير متفاوتة ومعظمهم أكدوا موافقتهم لهذه العبارات، حيث تم إيجاد أن العبارة الثانية حسب الجدول أعلاه والمتمثلة في " يتعامل معي المدير كبقية الزملاء الآخرين" قد جاءت بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذه العينة (2.75) بانحراف معياري قدره (0.515) ووفقا لمقياس الدراسة فان مستوى قبول هذه العبارة كان باتجاه الموافقة، اذ تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات المبحوثين عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (79.2%) تليها نسبة (17%) من العينة اتجهوا نحو خيار الحياد، وأخيرا نسبة (03.8%) للمعارضة بغير موافق.

كما تم ملاحظة أن العبارة العاشرة والمتمثلة في "استلمت مهام تتوافق مع قدراتي" قد جاءت بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.74) بانحراف معياري قدره (0.524)، ووفقا لمقياس الدراسة فان مستوى قبول هذه العبارة كان باتجاه الموافقة، إذ تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (77.4%)، تليها نسبة (18.9%) من العينة اختارت الحياد، ونسبة (3.8%) للمعارضة بغير موافق..

تليها العبارة التاسعة والمتمثلة في " يشاور المدير ويستمع لآراء الموظفين قبل اتخاذ قراراته" قد جاءت بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.66) بانحراف معياري قدره (0.517)، ووفقا لمقياس الدراسة فان مستوى قبول هذه العبارة كان باتجاه الموافقة، إذ تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (67.9%)، تليها نسبة (30.2%) من العينة اختارت الحياد، ونسبة (1.9%) للمعارضة بغير موافق..

ثم العبارة السادسة والمتمثلة في " مديري يتكفل بانشغالاتي داخل المؤسسة" قد جاءت بالترتيب الرابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.64) ايضاً وبانحراف معياري قدره (0.591)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان باتجاه الموافقة، إذ تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (69.8%)، تليها نسبة (24.5%) من العينة اختارت الحياد، ونسبة (5.7%) للمعارضة بغير موافق..

والعبارة الثامنة والمتمثلة في " يشرح المدير القرارات ويزود الموظفين بتفاصيل إضافية عند الاستفسار" قد جاءت بالترتيب الخامس من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.62) بانحراف معياري قدره (0.527)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان باتجاه الموافقة، إذ تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (64.2%)، تليها نسبة (34%) من العينة اتجهت نحو خيار الحياد، بينما اتجه ما نسبته (01.9%) من أفراد العينة نحو المعارضة بغير موافق.

تليها العبارة الأولى والمتمثلة في " يهتم المدير بنا في حالة اتخاذ قرار يتعلق بوظيفتي" قد جاءت بالترتيب السادس من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.60) بانحراف معياري قدره (0.686)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان باتجاه الموافقة، إذ تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (71.7%)، تليها نسبة (17%) من العينة اتجهت نحو خيار غير موافق، بينما اتجه ما نسبته (11.3%) من أفراد العينة نحو خيار الحياد.

ثم العبارة الخامسة والمتمثلة في " عند اصدار المدير تعليمات، يناقشني أنا وزملائي بخصوصها" قد جاءت بالترتيب السابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.58) بانحراف معياري قدره (0.692)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان باتجاه الموافقة، إذ تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات أفراد

العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (69.8%)، تليها نسبة (18.9%) من العينة اتجهت نحو خيار الحياد، ثم بنسبة (11.3%) للمعارضة بغير موافق.

ثم العبارة الثالثة والمتمثلة في " يتم إعلامي بالنشاطات الرسمية والاجتماعية قبل حدوثها" قد جاءت بالترتيب الثامن من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.53) بانحراف معياري قدره (0.723)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان باتجاه الموافقة، إذ تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (66%)، تليها نسبة (20.8%) للحياد، بينما اتجه ما نسبته (13.2%) من أفراد العينة نحو خيار المعارضة.

والعبارة الحادي عشر والمتمثلة في " تتسم الإجراءات التي تتخذ في المؤسسة بالعدالة" جاءت بالترتيب التاسع من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.40) بانحراف معياري قدره (0.862)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان متوسطا باتجاه الحياد، حيث تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (64.2%)، تليها نسبة (11.3%) للحياد عن الإجابة، بينما اتجه ما نسبته (24.5%) من أفراد العينة نحو خيار المعارضة بغير موافق.

والعبارة الثاني عشر والمتمثلة في " ما يقدم لي كراتب يتساوى مع قدراتي ومهاراتي العلمية" جاءت بالترتيب العاشر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.23) بانحراف معياري قدره (0.800)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان متوسطا باتجاه الحياد، إذ تم إيجاد أن النسب متقاربة بحيث أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (45.3%)، تليها نسبة (32.1%) من العينة اتجهت نحو خيار الحياد، بينما اتجه ما نسبته (22.6%) من أفراد العينة نحو خيار معارضة الفقرة.

والعبارة الأربع عشر والمتمثلة في " تثنى المؤسسة ما أقوم به من مجهودات إضافية وتشجعي على ذلك " جاءت بالترتيب الحادي عشر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.19) بانحراف معياري قدره (0.878)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان متوسطا باتجاه الحياد، إذ تم إيجاد أن النسب متقاربة بحيث أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (49.1%)، تليها نسبة (20.8%) من العينة اتجهت نحو خيار الحياد، بينما اتجه ما نسبته (30.2%) من أفراد العينة نحو خيار معارضة الفقرة.

والعبارة السابعة والمتمثلة في " مديري يتحيز في القرارات الوظيفية التي يتخذها " جاءت بالترتيب الثاني عشر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.13) بانحراف معياري قدره (0.900)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان متوسطا باتجاه الحياد، إذ تم إيجاد أن النسب متقاربة بحيث أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (47.2%)، تليها نسبة (18.9%) من العينة اتجهت نحو خيار الحياد، بينما اتجه ما نسبته (34%) من أفراد العينة نحو خيار معارضة الفقرة.

والعبارة الخامس عشر والمتمثلة في " تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية بصفة عادلة " جاءت بالترتيب الثالث عشر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (2.02) بانحراف معياري قدره (0.909)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان متوسطا قريب الى الضعيف باتجاه الحياد، إذ تم إيجاد أن النسب متقاربة بحيث أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها بنسبة (41.5%)، ونسبة (18.9%) من العينة اتجهت نحو خيار الحياد، بينما اتجه ما نسبته (39.6%) من أفراد العينة نحو خيار معارضة الفقرة.

والعبارة الرابعة والمتمثلة في " زملائي بالعمل يتعاملون معي بسلوكيات غير مقبولة" جاءت بالترتيب الرابع عشر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (1.91) بانحراف معياري قدره (0.815)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان ضعيف باتجاه المعارضة، إذ تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد عدم موافقتهم لها بنسبة (37.7%)، ونسبة (34%) من العينة اتجهت نحو خيار الحياد، بينما اتجه ما نسبته (28.3%) من أفراد العينة نحو خيار موافقة الفقرة.

والعبارة الثالث عشر والمتمثلة في " ما يقدم لي كراتب يتساوى مع قدراتي ومهاراتي العلمية" جاءت بالترتيب الخامس عشر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذه العبارة (1.77) بانحراف معياري قدره (0.776)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن مستوى قبول هذه العبارة كان ضعيف باتجاه المعارضة، إذ تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات أفراد العينة عن هذه العبارة جاءت تؤكد عدم موافقتهم لها بنسبة (43.4%)، ونسبة (35.8%) من العينة اتجهت نحو خيار الحياد، بينما اتجه ما نسبته (20.8%) من أفراد العينة نحو خيار موافقة الفقرة.

أما بالنسبة لتحليل متغيرات المحاور فللمحور الأول ثلاث متغيرات من خلال الجدول السابق هي (العدالة التعاملية من العبارة رقم 01 الى 06، العدالة الإجرائية من العبارة 07 الى 11، والعدالة التوزيعية من العبارة رقم 12 الى 15) ولدراستها نحلل المتوسط الحسابي لكل متغير والانحراف المعياري له كما يلي في الجدول أدناه:

الجدول رقم (09-02): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية الفقرات لإجابات أفراد العينة عن عبارات متغيرات المحور الأول			
	العدالة التوافقية	العدالة الإجرائية	العدالة التوزيعية
المتوسط الحسابي	2,5031	2,5094	2,0519
الانحراف المعياري	,50794	,32241	,44224
ترتيب الأهمية النسبية	2	1	3

من خلال الجدول أعلاه نستنتج أن أفراد العينة بشكل عام حسب ترتيب المتوسطات الحسابية والتي تفاوتت بين 2.5094 و 2.0519 ووفقا لمقياس الدراسة فان مستوى قبول عبارات المتغيرات تلك كان يخرج من المنطقة المتوسطة الى العالية بخصوص متغير العدالة الإجرائية والعدالة التوافقية، ما يدل على قبولهم لعبارات الاستبيان الخاصة بهذين المتغيرين قبولاً متوسطاً، أما بالنسبة لمتغير العدالة التوزيعية والتي كان متوسطها الحسابي (2.0519) وفقاً لمقياس الدراسة ضعيفاً ما يدل على رفض أفراد العينة بغير موافق لعبارات هذا المتغير، وبهذا بشكل عام بخصوص المحور الأول العدالة التنظيمية نستنتج أن أفراد العينة غير راضون بأساليب العدالة التوزيعية المتبعة من الشركة بشكل أكبر من العدالة الإجرائية والعدالة التوافقية.

تحليل المحور الثاني: الرضاء الوظيفي

وفيما يلي سيتم عرض ومناقشة النتائج المتحصل عليها من إجابات عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني، وقد جاءت نتائج هذا المحور كما هو موضح في التالي:

الجدول رقم (09-02): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية الفقرات

لإجابات أفراد العينة عن عبارات المحور الثاني

الرقم	العبارة	المقاييس			المؤشرات الإحصائية				
		غير موافق	محايد	موافق	المتوسط	الانحراف	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	
01	أرى أن نمط الإشراف السائد في المؤسسة مناسب	التكرار	2	11	40	2.72	0.533	عالية	4
		النسبة %	3.8	20.8	75.5				
02	علاقتي مع المشرف علاقة ودية	التكرار	2	7	44	2.79	0.495	عالية	1
		النسبة %	3.8	13.2	83				
03	المشرف يمنحني فرصة إبداء الرأي	التكرار	2	10	41	2.74	0.524	عالية	3
		النسبة %	3.8	18.9	77.4				
04	أجد تقديرا من طرف المشرف جراء قيامي بعمل إضافي	التكرار	5	14	34	2.55	0.667	عالية	16
		النسبة %	9.4	26.4	64.2				
05	يثق المشرف بقدراتي	التكرار	4	9	40	2.68	0.613	عالية	7
		النسبة %	7.5	17	75.5				
06	انتمائي لجماعة العمل يمنحني الشعور بالتقدير والأمان	التكرار	2	9	42	2.75	0.515	عالية	2
		النسبة %	3.8	17	79.2				

5	عالية	0.540	2.70	39	12	2	التكرار	أعضاء مجموعتي يكونون لي الاحترام	07
				73.6	22.6	3.8	النسبة %		
17	عالية	0.799	2.53	38	5	10	التكرار	أرغب في العمل مع زملائي	08
				71.7	9.4	18.9	النسبة %		
6	عالية	0.673	2.68	42	5	6	التكرار	زملائي يساعدونني في إنجاز عملي وقت الحاجة	09
				79.2	9.4	11.3	النسبة %		
12	عالية	0.631	2.60	36	13	4	التكرار	أشعر بأنني جزء من المجموعة التي أعمل بها	10
				67.9	24.5	7.5	النسبة %		
28	ضعيفة	0.866	1.98	19	14	20	التكرار	أجد صعوبة في التعامل مع زملائي	11
				35.8	26.4	37.7	النسبة %		
25	متوسطة	0.864	2.15	24	13	16	التكرار	يعبر راتي عما أملكه من خبرة ومهارات	12
				45.3	24.5	30.2	النسبة %		
27	متوسطة	0.899	2.00	21	11	21	التكرار	يعتبر راتي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة	13
				39.6	20.8	39.6	النسبة %		
29	ضعيفة	0.908	1.94	20	10	23	التكرار	راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	14
				37.7	18.9	43.4	النسبة %		
23	متوسطة	0.878	2.19	26	11	16	التكرار	يتناسب راتي مع ظروف المعيشة	15
				49.1	20.8	30.2	النسبة %		
24	عالية	0.802	2.17	23	16	14	التكرار	فيما عدا الراتب يوجد في عملي حوافر	16

رقم	مادة	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	مجموع	الدرجة
17	عملي يتناسب مع قدراتي ومهاراتي	26.4	5	9.4	39	73.6	2.64	عالية
		30.2	9	17	9	0.653		
18	أشعر بوضوح المسؤوليات في العمل الذي أقوم به	26.4	3	5.7	66	28.3	2.60	عالية
		30.2	15	28.3	35	66	0.599	
19	تتاح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرار	26.4	9	17	29	54.7	2.38	متوسطة
		30.2	15	28.3	35	66	0.765	
20	يعترف زملائي بالجهد الذي أقوم به في العمل	26.4	4	7.5	62.3	30.2	2.55	عالية
		30.2	16	30.2	33	62.3	0.637	
21	حققت طموحي في عملي	26.4	3	5.7	56.6	37.7	2.51	عالية
		30.2	20	37.7	30	56.6	0.608	
22	توفر المؤسسة فرص جديدة للترقية	26.4	15	28.3	34	64.2	2.36	متوسطة
		30.2	4	7.5	64.2	7.5	0.901	
23	يساعدني عملي على اكتساب الخبرات والمعارف	26.4	4	7.5	66	26.4	2.58	عالية
		30.2	14	26.4	35	66	0.633	
24	تقوم المؤسسة ببرامج تدريب تطور من معارفي	26.4	6	11.3	62.3	26.4	2.51	عالية
		30.2	14	26.4	33	62.3	0.697	
25	توجد عدالة في نظام الترقية في المؤسسة	26.4	17	17	21	15	2.08	متوسطة

				39.6	28.3	32.1	النسبة %		
10	عالية	0.689	2.60	38	9	6	التكرار	أوقات الراحة تساعدني على استعادة نشاطي	26
				71.7	17	11.3	النسبة %		
8	عالية	0.623	2.64	38	11	4	التكرار	توزيع ساعات العمل أسبوعيا يناسبني	27
				71.7	20.8	7.5	النسبة %		
14	عالية	0.636	2.57	34	15	4	التكرار	الإضاءة والتهوية متوفران في مكان العمل	28
				64.2	28.3	7.5	النسبة %		
22	متوسطة	0.872	2.32	31	8	14	التكرار	أنا مطمئن على صحي في مكان العمل	29
				58.5	15.1	26.4	النسبة %		
		0.30	∞ 2.465	المجموع					

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS-22

تشير نتائج الجدول أعلاه رقم (09-02) الى متوسط حسابي عام يبلغ (2.465) وانحراف معياري عام قدره (0.308)، أما مستوى العبارات فتمت ملاحظة أن إجابات أفراد العينة كانت متقاربة جدا، حيث تم إيجاد أن العبارات من الترتيب الأول إلى الترتيب العشرين 20 من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد العينة، قد تباينت متوسطاتها الحسابية لإجابات العينة لها بين أكبر متوسط بقيمة (2.79) للعبارة الثانية وأقل متوسط حسابي عند العبارة الحادي والعشرين بقيمة (2.51) وكانت بانحرافات معيارية بين أعلاها عند العبارة الثامنة في الجدول بقيمة (0.799) وأقلها عند العبارة الثانية بقيمة (0.495)، ووفقا لمقياس الدراسة فان مستوى قبول هذه العبارات كان باتجاه الموافقة، إذ تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات الباحثين عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم

لها في كل العبارات العشرين الأولى في الترتيب حسب الأهمية النسبية حيث أكبر درجة موافقة بالعبارة الثانية المترتبة بالمرتبة الأولى بنسبة (83%) وأقلها بالعبارة رقم تسعة عشر بنسبة (54.7%).

أما العبارات التي جاءت بدرجة قبول متوسطة حسب مقياس ليكارت فهي من الترتيب 21 الى العبارة في المرتبة 26 حسب الأهمية النسبية، بما يعني العبارات في الجدول رقم 22، 29، 15، 16، 12، 25، حيث تباينت متوسطاتها الحسابية لإجابات العينة لها بين أكبر متوسط بقيمة (2.36) للعبارة الثانية والعشرون وأقل متوسط حسابي عند العبارة الخامسة والعشرين بقيمة (2.08) وكانت بانحرافات معيارية بين أعلاها عند العبارة الثانية والعشرون في الجدول بقيمة (0.901) وأقلها عند العبارة السادسة عشر بقيمة (0.826)، ووفقا لمقياس الدراسة فان مستوى قبول هذه العبارات كان باتجاه الحياد، و تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات الباحثين عن هذه العبارة جاءت تؤكد موافقتهم لها في كل العبارات السابقة الذكر في الترتيب حسب الأهمية النسبية حيث أكبر درجة موافقة بالعبارة الثانية والعشرون المترتبة بالمرتبة 21 بنسبة (64.2%) وأقلها بالعبارة رقم خمسة وعشرون في الجدول بنسبة (39.6%).

أما العبارات التي جاءت بدرجة قبول ضعيفة حسب مقياس الدراسة فهي من الترتيب 27 الى العبارة في المرتبة 29 حسب الأهمية النسبية، بما يعني العبارات في الجدول رقم 13، 11، 14، حيث كانت متوسطاتها الحسابية لإجابات العينة لها (1.94 – 1.98 – 02) على التوالي وكانت بانحرافات معيارية بقيمة (0.908 – 0.866 – 0.899) على التوالي، ووفقا لمقياس الدراسة فان مستوى قبول هذه العبارات كان باتجاه المعارضة بغير موافق، و تم إيجاد أن أعلى نسبة لإجابات الباحثين عن هذه العبارة جاءت تؤكد معارضتهم لها في كل العبارات السابقة الذكر حيث كانت نسب غير موافق الأكثر وهي على التوالي (39.6% – 37.7% – 43.4%).

أما بالنسبة لتحليل متغيرات المحاور فللمحور الأول ثلاث متغيرات من خلال الجدول السابق هي (العدالة التعاملية من العبارة رقم 01 الى 06، العدالة الإجرائية من العبارة 07 الى 11،

والعدالة التوزيعية من العبارة رقم 12 الى 15) ولدراستها نحلل المتوسط الحسابي لكل متغير والانحراف المعياري له كما يلي في الجدول أدناه:

الجدول رقم (09-02): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية الفقرات لإجابات أفراد العينة عن عبارات متغيرات المحور الثاني						
ظروف العمل	فرص الترقية	محتوى العمل	الأجر	جماعة العمل	نمط الإشراف	
المتوسط الحسابي	2,3821	2,5358	2,0906	2,5409	2,6943	0
الانحراف المعياري	,58754	,44854	,71314	,49561	,43783	7
ترتيب الأهمية النسبية	5	3	6	2	1	4

من خلال الجدول أعلاه نستنتج أن أفراد العينة بشكل عام حسب ترتيب المتوسطات الحسابية والتي تفاوتت بين 2.6943 و 2.0906 ووفقا لمقياس الدراسة فان مستوى قبول عبارات المتغيرات تلك كان عالي بخصوص متغيرات المحور الثاني، ما يدل على قبولهم لعبارات الاستبيان الخاصة بتلك المتغيرات الستة لمحور الرضاء الوظيفي، ويأتي نمط الإشراف في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بقيمة (2.6943) في القبول بموافق بدرجة عالية، ما يدل على أن نمط إشراف المؤسسة جيد ومقبول، ثم متغير جماعة العمل (2,5409)، ومتغير محتوى العمل (2,5358)، ومتغير ظروف العمل (2,5330) في المرتبة الثانية والثالثة والرابعة على التوالي، كلها تم قبولها بعبارة موافق بأثر نسبة، أما متغير فرص الترقية بمتوسط حسابي (2.3821) فالعينة وفقا لمقياس الدراسة تعطي المتغير درجة متوسطة، بما يظهر أنهم في فرص الترقية يتحيدون عن إبداء الرأي، وهذا ما يدل على عدم اتضاح الصورة لهم في هذا الشأن، ويأتي في الترتيب السادس متغير الأجر بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي

(2.0906) أقل من متغير فرص الترقية بكثير، ما يدل أن عينة الدراسة لا يستوعبون سياسة المؤسسة في توزيع الأجور وهذا ما جعل الحياد هو الطاعي على الإجابات.

الفرع الثاني: الإحصاء الاستدلالي واختبار فرضيات الدراسة

لمعرفة القرار أو الحكم المتعلق بكل فرضية من خلال اختبار (**t**) فإننا نقارن مستوى المعنوية ($\text{Sig } \alpha$) بعتبة المعنوية (هامش الخطأ) والتي تساوي (0.05) الذي يدل على احتمال الخطأ المسموح به يكون في حدود (5%) الأمر الذي يعكس مجال ثقة بنسبة (95%) وهنا نكون أمام حالتين:

- الحالة الأولى: إذا كان $\text{Sig } \alpha > 0.05$ فإننا نقبل بالفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 .

- الحالة الثانية: إذا كان $\text{Sig } \alpha < 0.05$ فإننا نقبل بالفرضية البديلة H_1 ونرفض الفرضية الصفرية H_0 .

أولاً: اختبار الفرضية الأولى

في ضوء نص الفرضية القائلة بأنه "هناك مستوى مرتفع للعدالة التنظيمية في مؤسسة اتصالات الجزائر" نجد:

- الفرضية الصفرية: ليس هناك مستوى مرتفع للعدالة التنظيمية في مؤسسة اتصالات الجزائر.

- الفرضية البديلة: هناك مستوى مرتفع للعدالة التنظيمية في مؤسسة اتصالات الجزائر.

تم استخدام اختبار (**t**) لاختبار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية تتمثل في التكامل وأنه لا يمكن استغناء أحدهما عن الأخرى، وتظهر لنا نتائج الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم (12-02): نتائج اختبار (One-Sample Statistics T-test) للمحور

الأول

المحور الأول: العدالة التنظيمية	Test Value = 4				
	T-test	الجدولية T	درجة الحرية df	مستوى الدلالة Sig α	Mean Difference
	54.550	20	52	0,000	2.384

ملاحظة: " t " الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 54 تساوي 2.657

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

وتشير النتائج المبينة في الجدول رقم (12-02) أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.00) وهي أقل من (0.05)، كما أن قيمة (t) المحسوبة لجميع فقرات المحور الأول هي (54.550) وهي أكبر من (t) الجدولية والتي تساوي (20) عند درجة حرية (52)، مما يدل على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأن هناك مستوى مرتفع للعدالة التنظيمية في مؤسسة اتصالات الجزائر، حيث تسمح لنا هذه النتيجة بتعميم نتائج هذا المحور على مجتمع الدراسة، وتؤكد لنا معنوية النتائج المتوصل إليها وقدرتها على تمثيل الواقع.

ثانيا: اختبار الفرضية الثانية

في ضوء نص الفرضية القائلة بأن "هناك مستوى مرتفع للرضاء الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر" نجد:

- الفرضية الصفرية: ليس هناك مستوى مرتفع للرضاء الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر.

- الفرضية البديلة: هناك مستوى مرتفع للرضاء الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر.

بعد اختبارنا المحور الثاني للدراسة "الرضاء الوظيفي" والذي يمثل الفرضية الثانية تحصلنا على

النتائج المبينة في الجدول رقم (13-02):

الجدول رقم (13-02): نتائج اختبار (One-Sample Statistics T-test) للجزء

الأول من المحور الثاني

الجزء الأول من المحور الثاني: جدوى توفر الخصائص النوعية في المعلومة المحاسبية	Test Value = 4				
	T-test	الجدولية T	درجة الحرية df	مستوى الدلالة Sig α	Mean Difference
	58,224	17	52	0,000	2.465

ملاحظة: " t " الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 62 تساوي 2.657

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بمجرد تشير النتائج أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.00) وهي أقل من (0.05)، كما أن قيمة (t) المحسوبة لجميع فقرات الجزء الأول من المحور الثاني هي (58.224) وهي أكبر من (t) الجدولية والتي تساوي (17) عند درجة حرية (52)، مما يدل على وجود مساهمة إيجابية ذات دلالة إحصائية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأن هناك مستوى مرتفع للرضا الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر، حيث تسمح لنا هذه النتيجة بتعميم نتائج هذا المحور على مجتمع الدراسة، وتأكد لنا معنوية النتائج المتوصل إليها وقدرتها على تمثيل الواقع.

ثالثا: اختبار الفرضية الثالثة

في ضوء نص الفرضية القائلة بأنه "توجد علاقة طردية قوية وإيجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة" نجد أن أفضل تحليل للحصول على نتيجة العلاقة هو تحليل الارتباط "البيرسون" بين المحور الأول والمحور الثاني، بحيث كلما اقتربت نتيجة الارتباط الى الواحد (01) كلما كانت قوية جدا والعكس صحيح كلما قلت كلما قل الارتباط، أيضا نقارن مستوى المعنوية (Sig α) بعتبة المعنوية (هامش الخطأ) والتي تساوي (0.05) الذي يدل على احتمال الخطأ المسموح به يكون في حدود (05%) الأمر الذي يعكس مجال ثقة بنسبة (95%).

بعد تحليلنا لذلك تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول رقم (14-02) التالي:

الجدول رقم (14-02): تحليل ارتباط بيرسون بين المحور الأول والثاني			
		المحور الأول	المحور الثاني
المحور الأول	معامل ارتباط بيرسون	1	,477**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	53	53
المحور الثاني	معامل ارتباط بيرسون	,477**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	53	53
معامل الارتباط قوي عند درجة 0.01 .**			
SPSS المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج			

بحيث تشير أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.00) وهي أقل من (0.05)، كما أن قيمة معامل ارتباط بيرسون للمحور الأول بالثاني هي (0.477) وهي قيمة عالية جدا وأكبر بكثير من (0.01) القيمة الأدنى للارتباط المقبولة، أيضا بالنسبة لارتباط المحور الثاني بالأول هي (0.477) وهي قيمة عالية جدا وأكبر بكثير من (0.01) القيمة الأدنى للارتباط المقبولة، كما أن النتائج تشير الى قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.00) وهي أقل من (0.05)، وهذه النتائج تدل على وجود علاقة طردية قوية، حيث تسمح لنا هذه النتيجة بتعميم نتائج هذا التحليل على مجتمع الدراسة، وتؤكد لنا معنوية النتائج المتوصل إليها وقدرتها على تمثيل الواقع.

الخاتمة العامة

الخاتمة:

بعد استعراضنا أهم الأدبيات النظرية المتعلقة بمتغيري الدراسة (العدالة التنظيمية الوظيفي) واسقاطها على مؤسسة إتصالات الجزائر فرع الوادي، توصلنا لمجموعة من النتائج والاقتراحات.

أولا : النتائج

يمكن تقسيم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى مجموعتين، الأولى خاصة بالجانب النظري والثانية خاصة بالجانب التطبيقي، وذلك كما يلي:

النتائج النظرية:

من بين النتائج النظرية المتوصل إليها نجد :

✓ تمثل العدالة التنظيمية عاملا أساسيا في الحد والتقليل من سلوكيات التسبب والانحراف والصراعات داخل المنظمة؛

✓ تعتبر العدالة التنظيمية من المتغيرات التنظيمية التي تساعد على فهم سلوك الافراد داخل المنظمات؛

✓ للعدالة التنظيمية ثالث أبعاد رئيسية هي: بعد العدالة التوزيعية، بعد العدالة الاجرائية وبعد العدالة التعاملية؛

✓ يساعد الرضا الوظيفي المنظمة على تصميم بيئة تساعد على الاستغلال الامثل لطاقت الموارد البشرية بحيث يمكن لها التفوق ؛

✓ لا يوجد هناك اتفاق بين المنظرين على إعطاء تفسير محدد للرضا الوظيفي نتيجة لإختلاف النظرة للرضا عن العمل؛

✓ يحقق الرضا الوظيفي الرغبة في الابداع والابتكار، فعندما تشعر الموارد البشرية بأن جميع حاجاتها المادية وغير المادية مشبعة بشكل كاف، تزيد لديها الرغبة في تأدية الاعمال بطريقة مميزة.

النتائج التطبيقية :

أهم النتائج التي توصلنا إليها في الجانب التطبيقي ما يلي :

- يسود مستوى متوسط من العدالة التنظيمية بإتصالات الجزائر فرع الوادي، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.13 من 5.

- جاء بعد "العدالة التعاملية"، في المرتبة الاولى من حيث درجة توافره بإتصالات الجزائر عد "العدالة التوزيعية" يليه ب في المرتبة الثانية، وأخيرا عد ب "العدالة الاجرائية" بمتوسطات حسابية تقدر على التوالي ب (3.05 – 3.21 – 3.22)

يسود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي بإتصالات الجزائر حيث بلغ المتوسط حسابي الكلي 3.63 من 5 .

ثانيا: الاقتراحات :

- ✓ ضرورة مراعات إتصالات الجزائر فرع الوادي المؤهلات العلمية عند وضع سياسة الاجور؛
- ✓ ضرورة الاعتماد على مبدأ الشفافية والحيادية عند فض النزاعات التي تحصل داخل إتصالات الجزائر فرع الوادي .
- ✓ ضرورة قيام الصندوق بإتصالات الجزائر فرع الوادي بفتح المجال لموظفيه للاعتراض على القرارات التي تصدرها الادارة؛
- ✓ إعادة النظر في نظام الحوافز المتبع في إتصالات الجزائر فرع الوادي من أجل زيادة رضا الموظفين وبالتالي الرفع من مستوى أداءهم؛
- ✓ فتح المجال للموظف في إختيار طرق العمل بما يتوافق مع قدراته ويساهم في الزيادة في الانتاجية بإتصالات الجزائر فرع الوادي
- ✓ ضبط سياسة التوظيف بإتصالات الجزائر فرع الوادي من خلال وضع الرجل المناسب في المكان المناسب؛

ثالثاً: أفاق الدراسة :

- ✓ القيام بدراسات مقارنة لآثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي بعدة قطاعات مختلفة؛
- ✓ دراسة العدالة التنظيمية وتأثيرها على الاداء الوظيفي؛
- ✓ دراسة أثر العدالة التنظيمية على الابداع الاداري؛
- ✓ دراسة أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- 1- محمد بوقليع. العدالة التنظيمية واثرها في تحسين اداء العاملين . مذكرة ماجستير (غير منشورة) كلية ادارة الاعمال . قسم علوم التسيير جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا 2011 .
- 2- عيسات فطيمة الزهرة "العدالة التنظيمية واثرها على التمكين الاداري في المؤسسات الجزائرية " . المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية العدد 07 الجزائر . 2016 .
- 3- حمزة معمري. ادراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية . اطروحة دكتوراه (غير منشورة) كلية العلوم الانسانية والاجتماعية . جامعة قاصدي مرباح الوادي 2013
- 4- قاسم نايف علوان. تأثير العدالة التنظيمية على الفساد الاداري . مجلة العلوم الاقتصادي وعلوم التسيير العدد7 لبيبا 2007.
- 5- خالدية مصطفى عطا العدالة التنظيمية واثرها في الحد من الصراع التنظيمي . مجلة كلية الماموم الجامعة العدد 23 المستنصرية 2015 .
- 6- ماهر علي الخزاعي . دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة."مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية . سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 37. العدد 1 2015 .
- 7- د. انيس احمد عبدالله وآخرون . العدالة الاجرائية واثرها على سلوك المواطن التنظيمية .مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد 4 العدد 2008.
- 8- سارة مهني العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر "غير منشورة " كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خضير بسكرة 2015 .
- 9- صلاح الدين عبد الباقي السلوك الفعال في المنظمات الدار الجامعية الاسكندرية 2002.
- 10- احمد صقرعاشور ادارة القوى العاملة دار النهضة العربية والنشر بيروت 1986 .
- 11- خالدية مصطفى عطا " القيم الاخلاقية واثرها في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة استطلاعية في المكتبة المركزية بغداد مجلة دناتير جامعة بغداد والعراق العدد5- 2013 .
- 12- صفا جواد عبد الحسن اثر التمكين الاداري على الرضا الوظيفي لدى العاملين في هيئة التعليم التقني المعهد الطبي التقني - المنصور .

- 13-م د اخلاص زكي فرج " الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة التربية " مجلة البحوث التربوية والنفسية ع36 مركز البحوث والدراسات التربوية 2013.
- 14-عزيون زهية التحفيز واثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية - مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماجستير في علوم التسيير " غير منشورة " كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة 20 اوت سكيكدة 2007 .
- 15-شيخ سعيدة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين مذكرة ماجستير 'غير منشورة' كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة اكلي محمد اولحاج 2014 .
- 16-ايمان عبد الرضا محمد كوثر كامل دود " اثر الرضا الوظيفي في الابداع وعلاقتها بالمؤهل العلمي لاصحاب القرار من التدريسيين في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني المجلد 24 العدد9 بغداد 2011 .
- 17-احمد صقر عاشور ب ادارة الافراد والعلاقات الانسانية دار النهضة العربية بيروت لبنان ط1 1979 .
- 18-علي السلمي السلوك الانساني في الادارة مكتبة غريب الطبعة الاولى 2000 .
- 19-علي بن يحي الشهرى الرضا الوظيفي وعلاقتها بالانتاجية رسالة مقدمة لاستكمال شهادة الماجستير في العلوم الاداري كلية الدراسات اكاديمية نايف للعلوم الامنية قسم العلوم الادرية 2002.
- 20-محبوب، وجيه، أصول البحث العلمي ومناهجه، ط2، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 21-كرفي يوسف مصطفى، الاتصال والعلاقات العامة في المؤسسة السياحية وتطبيقها، الطبعة الاولى، ألفى للوثائق، الجزائر، 2017 .
- 22-الحاجي رائد يوسف، إدارة السلوك الانساني والتنظيمي، دار غيداء، عمان، الاردن، 2015 .
- 23-طعاني حسين أحمد، التدريب مفهومه وفعاليته (بناء برامج تدريبية وتقييمها)، الطبعة الاولى، دار الشروق، عمان، الاردن، 2002
- 24-الطراونة حسين أحمد، عرفيات أحمد يوسف ، توفيق صالح عبد الهادي، العرموطي شحادة، نظرية المنظمة، الطبعة الاولى، دار الحامد، عمان، الاردن، 2012

25- كرفي مجيد، إدارة الموارد البشرية (مدخل نظري وتطبيقي)، طبعة الاولى، دار المنتهج للنشر، عمان، الاردن، 2013 .

26- الصوص محمد، السلوك التنظيمي، الطبعة الاولى، مجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2008.

27- الفريجات خضيم كاظم حمود، وآخرون، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة ، طبعة الاولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009.

المراجع باللغة الاجنبية

28- Aubert Nicolle diriger et motiver : secret et pratiques les edition chihab d'organisation1997.

29 - susanna baldwin. Organisational justice .institutue for employment studies 2006 .

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة همة لخضر الوادي

الاستبيان

يقوم الباحث بدراسة ميدانية بعنوان

دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (دراسة حالة عينة من موظفي مؤسسة

اتصالات الجزائر - فرع الوادي)

وذلك كبحت أكاديمي لدى متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في علوم تسيير تخصص: ادارة اعمال، لذلك نأمل لسيادتكم الإجابة على أسئلة الإستبيان بدقة، بحيث تعتمد صحة نتائج الدراسة على دقة إجابتكم، وإن تعاونكم معنا يعزز البحث العلمي علما أن بيانات الاستبيان تستخدم لأغراض البحث العلمي.

وتقبلوا منا فائق الإحترام والتقدير.

المستوى التعليمي:

الجنس: ذكر انثى

العمر: اقل من 30 سنة من 31 الى 40 سنة من 40 فما فوق

ثانوي فأقل تقني تقني سامي جامعي دراسات عليا

الخبرة العلمية:

أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

التصنيف الوظيفي:

إطار عون تحكم عون تنفيذ

الفرضية الأولى : العدالة التنظيمية

م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
العدالة التعاملية				
01	يهتم المدير بنا في حالة اتخاذ قرار يتعلق بوظيفتي			
02	يتعامل معي المدير كبقية الزملاء الآخرين			
03	يتم اعلامي بالنشاطات الرسمية والاجتماعية قبل حدوثها			
04	زملائي بالعمل يتعاملون معي بسلوكيات غير مقبولة			
05	عند اصدار المدير تعليمات يناقشني انا وزملائي بخصوصها			
06	مديري يتكفل بإنشغالاتي داخل المؤسسة			
العدالة الاجرائية				
07	مديري يتحيز في القرارات الوظيفية التي يتخذها			
08	يشرح المدير القرارات ويزود الموظفين بتفاصيل اضافية عند الاستفسار			
09	يشاور المدير ويستمع لأراء الموظفين قبل اتخاذ قراراته			
10	استلمت مهام تتوافق قدراتي			
11	تتسم اجراءات التي تتخذ في المؤسسة بالعدالة			
العدالة التعاملية				
12	ما يقدم لي كراتب يتساوى مع قدراتي ومهاراتي العلمية			
13	ارى أن واجباتي الوظيفية وأعبائي غير عادلة			
14	تتمن المؤسسة ما اقوم به من مجهودات اضافية وتشجعني على ذلك			
15	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية بصفة عادلة			

الفرضية الثانية: الرضاء الوظيفي

م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
نمط الاشراف				
16	ارى ان نمط الإشراف السائد في المؤسسة مناسب			
17	علاقتي مع المشرف ودية			
18	مشرف يمنحني فرصة ابداء الرأي			
19	اجد تقديرا من طرف المشرف جراء قيامي بعمل اضافي			
20	يثق المشرف بقدراتي			

جماعة العمل

			21	انتمائي لجماعة العمل يمنحني الشعور بالتقدير والامن
			22	اعضاء مجموعتي يكونون لي الاحترام
			23	ارغب في العمل مع زملائي
			24	زملائي يساعدوني في انجاز عملي وقت الحاجة
			25	اشعر بأنني جزء مجموعة التي اعمل بها
			26	اجد صعوبة في التعامل مع زملائي

الاجر

			27	يعبر راتبي عن ما املكه من خبرة ومهارات
			28	يعتبر راتبي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة
			29	راتبي يتناسب مع اهمية العمل الذي اقوم به
			30	يتناسب راتبي مع ظروف المعيشة
			31	فيما عدا الراتب يوجد في عملي حوافز مادية

محتوى العمل

			32	عملي يناسب قدرتي ومهاراتي
			33	اشعر بوضوح المسؤوليات في العمل الذي اقوم به
			34	نتائج لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرار
			35	يعترف زملائي بالجهد الذي اقوم به في العمل
			36	حققت طموحي في عملي

فرص الترقية

			37	توفر المؤسسة فرص جديدة للترقية
			38	يساعدني عملي على اكتساب الخبرات والمعارف
			39	تقوم المؤسسة ببرامج تدريب تطور من معارفي
			40	توجد عدالة في نظام الترقية في مؤسستي

ظروف العمل

			41	اوقات الراحة تساعدني على استعادة نشاطي
			42	توزيع ساعات العمل اسبوعيا يناسبني
			43	الإضاءة التهوية متوفران في مكان العمل
			44	انا مطمئن على صحتي في مكان العمل

الاستاذة المحكمين

الامضاء	اسم الاستاذ
	اسماء عدائكة
	سمية دربال
	عيشوش الحافظ
	تجاني محمد العيد
	مصباحي محمد الامين

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=المحور_الأول XA1 XA2 XA3 XA4 XA5 XA6 XB1 XB2 XB3 XB4 XB5 XC1 XC2 XC3 XC4

/CRITERIA=CI (.95) .

Test T

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 0

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
المحور الأول	54,550	52	,000	2,38491	2,2972	2,4726
يهتم المدير بنا في حالة اتخاذ قرار يتعلق بوظيفتي	27,515	52	,000	2,604	2,41	2,79
يتعامل معي المدير كبقية الزملاء الآخرين	38,913	52	,000	2,755	2,61	2,90
يتم إعلامي بالنشاطات الرسمية والاجتماعية قبل حدوثها	25,446	52	,000	2,528	2,33	2,73
زملائي بالعمل يتعاملون معي بسلكيات غير مقبولة	17,025	52	,000	1,906	1,68	2,13
عند اصدار المدير تعليمات، يناقشني أنا وزملائي بخصوصها	27,212	52	,000	2,585	2,39	2,78
مديري يتكفل بانشغالاتي داخل المؤسسة	32,516	52	,000	2,642	2,48	2,80
مديري يتحيز في القرارات الوظيفية التي يتخذها	17,256	52	,000	2,132	1,88	2,38
يشرح المدير القرارات ويزود الموظفين بتفاصيل إضافية عند الاستفسار	36,216	52	,000	2,623	2,48	2,77
يشاور المدير ويستمع لآراء الموظفين قبل اتخاذ قراراته	37,478	52	,000	2,660	2,52	2,80
استلمت مهام تتوافق مع قدراتي	37,978	52	,000	2,736	2,59	2,88
تتسم الإجراءات التي تتخذ في المؤسسة بالعدالة	20,227	52	,000	2,396	2,16	2,63
ما يقدم لي كراتب يتساوى مع قدراتي ومهاراتي العلمية	20,260	52	,000	2,226	2,01	2,45
أرى ان واجباتي الوظيفية وأعبائي غير عادلة	16,647	52	,000	1,774	1,56	1,99
تثمن المؤسسة ما أقوم به من مجهودات إضافية وتشجعتني على ذلك	18,142	52	,000	2,189	1,95	2,43
تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية بصفة عادلة	16,166	52	,000	2,019	1,77	2,27

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=المحور_الثاني المحور_الأول
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

Remarques		
Sortie obtenue		26-MAY-2022 00:23:31
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\farou\Desktop\المذكرة الثانية\1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	53
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES=المحور_الأول المحور_الثاني /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,07

Corrélations

		المحور الأول	المحور الثاني
المحور الأول	Corrélation de Pearson	1	,477**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	53	53
المحور الثاني	Corrélation de Pearson	,477**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	53	53

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=المحور_الثاني YA1 YA2 YA3 YA4 YA5 YB1 YB2 YB3 YB4 YB5 YB6 YC1 YC2 YC3 YC4 YC5 YE1 YE2

YE3 YE4 YE5 YF1 YF2 YF3 YF4 YG1 YG2 YG3 YG4

/CRITERIA=CI (.95) .

Test T

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 0				Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Inférieur	Supérieur
المحور الثاني	58,224	52	,000	2,46584	2,3809	2,5508
أرى أن نمط الإشراف السائد في المؤسسة مناسب	37,133	52	,000	2,717	2,57	2,86
علاقتي مع المشرف علاقة ودية	41,109	52	,000	2,792	2,66	2,93
المشرف يمنحني فرصة إبداء الرأي	37,978	52	,000	2,736	2,59	2,88
أجد تقديرا من طرف المشرف جراء قيامي بعمل إضافي	27,803	52	,000	2,547	2,36	2,73
يثق المشرف بقدراتي	31,813	52	,000	2,679	2,51	2,85
انتمائي لجماعة العمل يمنحني الشعور بالتقدير والأمان	38,913	52	,000	2,755	2,61	2,90
أعضاء مجموعتي يكونون لي الاحترام	36,367	52	,000	2,698	2,55	2,85
أرغب في العمل مع زملائي	23,033	52	,000	2,528	2,31	2,75
زملائي يساعدونني في إنجاز عملي وقت الحاجة	28,986	52	,000	2,679	2,49	2,86
أشعر بأنني جزء من المجموعة التي أعمل بها	30,059	52	,000	2,604	2,43	2,78
أجد صعوبة في التعامل مع زملائي	16,658	52	,000	1,981	1,74	2,22
يعبر راتي عن ما أملكه من خبرة ومهارات	18,130	52	,000	2,151	1,91	2,39
يعتبر راتي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة	16,201	52	,000	2,000	1,75	2,25
راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	15,589	52	,000	1,943	1,69	2,19
يتناسب راتي مع ظروف المعيشة	18,142	52	,000	2,189	1,95	2,43
فيما عدا الراتب يوجد في عملي حوافز مادية	19,126	52	,000	2,170	1,94	2,40
عملي يتناسب مع قدراتي ومهاراتي	29,439	52	,000	2,642	2,46	2,82

أشعر بوضوح المسؤوليات في العمل الذي أقوم به	31,627	52	,000	2,604	2,44	2,77
تتاح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرار	22,616	52	,000	2,377	2,17	2,59
يعترف زملائي بالجهد الذي أقوم به في العمل	29,089	52	,000	2,547	2,37	2,72
حققت طموحي في عملي	30,030	52	,000	2,509	2,34	2,68
توفر المؤسسة فرص جديدة للترقية	19,062	52	,000	2,358	2,11	2,61
يساعدني عملي على اكتساب الخبرات والمعارف	29,706	52	,000	2,585	2,41	2,76
تقوم المؤسسة ببرامج تدريب تطور من معارفي	26,220	52	,000	2,509	2,32	2,70
توجد عدالة في نظام الترقية في المؤسسة	17,746	52	,000	2,075	1,84	2,31
أوقات الراحة تساعدني على استعادة نشاطي	27,515	52	,000	2,604	2,41	2,79
توزيع ساعات العمل أسبوعيا يناسبني	30,863	52	,000	2,642	2,47	2,81
الإضاءة والتهوية متوفران في مكان العمل	29,383	52	,000	2,566	2,39	2,74
أنا مطمئن على صحتي في مكان العمل	19,374	52	,000	2,321	2,08	2,56

		أرى ان واجباتي الوظيفية وأعبائي غير عادلة	ثمن المؤسسة ما أقوم به من مجهودات إضافية وتشجعتني على ذلك	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية بصفة عادلة	المحور الأول
N	Valide	53	53	53	53
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		1,77	2,19	2,02	2,3849
Ecart type		,776	,878	,909	,31829
Percentiles	25	1,00	1,00	1,00	2,2000
	50	2,00	2,00	2,00	2,4667
	75	2,00	3,00	3,00	2,5667

```

FREQUENCIES VARIABLES=XA XB XC
  /NTILES=4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Fréquences

Statistiques

	العدالة التعاملية	العدالة الاجرائية	العدالة التوزيعية
Moyenne	2,5031	2,5094	2,0519
Ecart type	,50794	,32241	,44224

Statistiques

	نمط الاشراف	جماعة العمل	الأجر	محتوى العمل	فرص الترقية	ظروف العمل
Moyenne	2,6943	2,5409	2,0906	2,5358	2,3821	2,5330
Ecart type	,43783	,49561	,71314	,44854	,58754	,53717

ملحق رقم : 7

FREQUENCIES VARIABLES=YA1 YA2 YA3 YA4 YA5 YB1 YB2 YB3 YB4 YB5 YB6 YC1 YC2 YC3
YC4 YC5 YE1 YE2 YE3
المحور_الثاني YE4 YE5 YF1 YF2 YF3 YF4 YG1 YG2 YG3 YG4
/NTILES=4
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Statistiques

		أرى أن نمط الإشراف السائد في المؤسسة مناسب	علاقتي مع المشرف علاقة ودية	المشرف يمنحني فرصة إبداء الرأي	أجد تقديرا من طرف المشرف جراء قيامي بعمل إضافي
N	Valide	53	53	53	53
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		2,72	2,79	2,74	2,55
Ecart type		,533	,495	,524	,667
Percentiles	25	2,50	3,00	3,00	2,00
	50	3,00	3,00	3,00	3,00
	75	3,00	3,00	3,00	3,00

Statistiques

		انتماي لجماعة العمل يمنحني الشعور بالتقدير والأمان	أعضاء مجموعتي يكونون لي الاحترام	أرغب في العمل مع زملائي
N	Valide	53	53	53
	Manquant	0	0	0
Moyenne		2,68	2,75	2,70
Ecart type		,613	,515	,540
Percentiles	25	2,50	3,00	2,00
	50	3,00	3,00	3,00
	75	3,00	3,00	3,00

Statistiques

		زملائي يساعدونني في إنجاز عملي وقت الحاجة	أشعر بأنني جزء من المجموعة التي أعمل بها	أجد صعوبة في التعامل مع زملائي	يعبر راتني عن ما أملكه من خبرة ومهارات
--	--	--	---	-----------------------------------	---

N	Valide	53	53	53	53
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		2,68	2,60	1,98	2,15
Ecart type		,673	,631	,866	,864
Percentiles	25	3,00	2,00	1,00	1,00
	50	3,00	3,00	2,00	2,00
	75	3,00	3,00	3,00	3,00

Statistiques

		يعتبر راتبي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة	راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	يتناسب راتبي مع ظروف المعيشة	فيما عدا الراتب يوجد في عملي حوافز مادية
N	Valide	53	53	53	53
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		2,00	1,94	2,19	2,17
Ecart type		,899	,908	,878	,826
Percentiles	25	1,00	1,00	1,00	1,00
	50	2,00	2,00	2,00	2,00
	75	3,00	3,00	3,00	3,00

Statistiques

		أشعر بوضوح المسؤوليات في العمل الذي أقوم به	تتاح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرار	يعترف زملائي بالجهد الذي أقوم به في العمل
N	Valide	53	53	53
	Manquant	0	0	0
Moyenne		2,64	2,60	2,38
Ecart type		,653	,599	,765
Percentiles	25	2,00	2,00	2,00
	50	3,00	3,00	3,00
	75	3,00	3,00	3,00

Statistiques

		توفر المؤسسة فرص جديدة للترقية	يساعدني عملي على اكتساب الخبرات والمعارف	تقوم المؤسسة ببرامج تدريب تطور من معارفي
N	Valide	53	53	53
	Manquant	0	0	0
Moyenne		2,51	2,36	2,58
Ecart type		,608	,901	,633
Percentiles	25	2,00	1,00	2,00
	50	3,00	3,00	3,00

75	3,00	3,00	3,00	3,00
----	------	------	------	------

Statistiques

		توجد عدالة في نظام الترقية في المؤسسة	أوقات الراحة تساعدني على استعادة نشاطي	توزيع ساعات العمل أسبوعيا يناسبني	الإضاءة والتهوية متوفران في مكان العمل
N	Valide	53	53	53	53
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		2,08	2,60	2,64	2,57
Ecart type		,851	,689	,623	,636
Percentiles	25	1,00	2,00	2,00	2,00
	50	2,00	3,00	3,00	3,00
	75	3,00	3,00	3,00	3,00

Statistiques

		أنا مطمئن على صحتي في مكان العمل	المحور الثاني
N	Valide	53	53
	Manquant	0	0
Moyenne		2,32	2,4658
Ecart type		,872	,30832
Percentiles	25	1,00	2,2241
	50	3,00	2,4138
	75	3,00	2,6897

Table de fréquences

أرى أن نمط الإشراف السائد في المؤسسة مناسب

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	11	20,8	20,8	24,5
	موافق	40	75,5	75,5	100,0
Total		53	100,0	100,0	

علاقتي مع المشرف علاقة ودية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

Valide	غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	7	13,2	13,2	17,0
	موافق	44	83,0	83,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

المشرف يمنحني فرصة إبداء الرأي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	10	18,9	18,9	22,6
	موافق	41	77,4	77,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

أجد تقديرا من طرف المشرف جراء قيامي بعمل إضافي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	5	9,4	9,4	9,4
	محايد	14	26,4	26,4	35,8
	موافق	34	64,2	64,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

يثق المشرف بقدراتي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	4	7,5	7,5	7,5
	محايد	9	17,0	17,0	24,5
	موافق	40	75,5	75,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

انتمائي لجماعة العمل يمنحني الشعور بالتقدير والأمان

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	9	17,0	17,0	20,8
	موافق	42	79,2	79,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

أعضاء مجموعتي يكونون لي الاحترام

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,8	3,8	3,8
	محايد	12	22,6	22,6	26,4
	موافق	39	73,6	73,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

أرغب في العمل مع زملائي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	10	18,9	18,9	18,9
	محايد	5	9,4	9,4	28,3
	موافق	38	71,7	71,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

زملائي يساعدونني في إنجاز عملي وقت الحاجة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	6	11,3	11,3	11,3
	محايد	5	9,4	9,4	20,8
	موافق	42	79,2	79,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

أشعر بأنني جزء من المجموعة التي أعمل بها

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	4	7,5	7,5	7,5
	محايد	13	24,5	24,5	32,1
	موافق	36	67,9	67,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

أجد صعوبة في التعامل مع زملائي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	20	37,7	37,7	37,7
	محايد	14	26,4	26,4	64,2
	موافق	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

يعبر راتني عن ما أملكه من خبرة ومهارات

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	16	30,2	30,2	30,2
	محايد	13	24,5	24,5	54,7
	موافق	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

يعتبر راتبي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	21	39,6	39,6	39,6
	محايد	11	20,8	20,8	60,4
	موافق	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	23	43,4	43,4	43,4
	محايد	10	18,9	18,9	62,3
	موافق	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

يتناسب راتبي مع ظروف المعيشة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	16	30,2	30,2	30,2
	محايد	11	20,8	20,8	50,9

موافق	26	49,1	49,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

فيما عدا الراتب يوجد في عملي حوافز مادية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	14	26,4	26,4	26,4
	محايد	16	30,2	30,2	56,6
	موافق	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

عملي يتناسب مع قدراتي ومهاراتي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	5	9,4	9,4	9,4
	محايد	9	17,0	17,0	26,4
	موافق	39	73,6	73,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

أشعر بوضوح المسؤوليات في العمل الذي أقوم به

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	3	5,7	5,7	5,7
	محايد	15	28,3	28,3	34,0
	موافق	35	66,0	66,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

تتاح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرار

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	9	17,0	17,0	17,0
	محايد	15	28,3	28,3	45,3
	موافق	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

يعترف زملائي بالجهد الذي أقوم به في العمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	4	7,5	7,5	7,5
	محايد	16	30,2	30,2	37,7
	موافق	33	62,3	62,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

حققت طموحي في عملي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	3	5,7	5,7	5,7
	محايد	20	37,7	37,7	43,4
	موافق	30	56,6	56,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

توفر المؤسسة فرص جديدة للترقية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	15	28,3	28,3	28,3
	محايد	4	7,5	7,5	35,8
	موافق	34	64,2	64,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

يساعدني عملي على اكتساب الخبرات والمعارف

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	4	7,5	7,5	7,5
	محايد	14	26,4	26,4	34,0
	موافق	35	66,0	66,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

تقوم المؤسسة ببرامج تدريب تطور من معارفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	غير موافق	6	11,3	11,3	11,3
	محايد	14	26,4	26,4	37,7
	موافق	33	62,3	62,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

توجد عدالة في نظام الترقية في المؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	17	32,1	32,1	32,1
	محايد	15	28,3	28,3	60,4
	موافق	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

أوقات الراحة تساعدني على استعادة نشاطي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	6	11,3	11,3	11,3
	محايد	9	17,0	17,0	28,3
	موافق	38	71,7	71,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

توزيع ساعات العمل أسبوعيا يناسبني

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	4	7,5	7,5	7,5
	محايد	11	20,8	20,8	28,3
	موافق	38	71,7	71,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

الإضاءة والتهوية متوفران في مكان العمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	4	7,5	7,5	7,5
	محايد	15	28,3	28,3	35,8
	موافق	34	64,2	64,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

أنا مطمئن على صحتي في مكان العمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	14	26,4	26,4	26,4
	محايد	8	15,1	15,1	41,5
	موافق	31	58,5	58,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

المحور الثاني

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,90	3	5,7	5,7	5,7
	2,03	2	3,8	3,8	9,4
	2,07	2	3,8	3,8	13,2
	2,10	2	3,8	3,8	17,0
	2,14	2	3,8	3,8	20,8
	2,17	2	3,8	3,8	24,5
	2,28	1	1,9	1,9	26,4
	2,31	1	1,9	1,9	28,3
	2,34	7	13,2	13,2	41,5
	2,38	4	7,5	7,5	49,1
	2,41	1	1,9	1,9	50,9
	2,52	1	1,9	1,9	52,8
	2,55	4	7,5	7,5	60,4
	2,59	3	5,7	5,7	66,0
	2,66	5	9,4	9,4	75,5
	2,72	2	3,8	3,8	79,2
	2,83	2	3,8	3,8	83,0
	2,86	5	9,4	9,4	92,5
	2,93	2	3,8	3,8	96,2
	3,00	2	3,8	3,8	100,0
Total		53	100,0	100,0	

```

CODEBOOK XA1 [o] XA2 [o] XA3 [o] XA4 [o] XA5 [o] XA6 [o] XB1 [o] XB2 [o] XB3 [o] XB4 [o]
XB5 [o]
XC1 [o] XC2 [o] XC3 [o] XC4 [o]
/VARINFO POSITION LABEL TYPE FORMAT MEASURE ROLE VALUELABELS MISSING ATTRIBUTES
/OPTIONS VARORDER=VARLIST SORT=ASCENDING MAXCATS=200
/STATISTICS COUNT PERCENT MEAN STDDEV QUARTILES.

```

Livre de codes

XA1

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	6		
	Libellé	يهتم المدير بنا في حالة اتخاذ قرار بتعلق بوظيفتي		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
	Valeurs valides	1	غير موافق	6
2		محايد	9	17,0%
3		موافق	38	71,7%

XA2

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	7		
	Libellé	يتعامل معي المدير كبقية الزملاء الآخرين		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
Valeurs valides	1	غير موافق	2	3,8%
	2	محايد	9	17,0%
	3	موافق	42	79,2%

XA3

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	8		
	Libellé	يتم إعلامي بالانشطات الرسمية والإجتماعية قبل حدوثها		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
	Valeurs valides	1	غير موافق	7
2		محايد	11	20,8%
3		موافق	35	66,0%

XA4

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	9		
	Libellé	زملائي بالعمل يتعاملون معي بسلوكيات غير مقبولة		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
	Valeurs valides	1	غير موافق	20
2		محايد	18	34,0%
3		موافق	15	28,3%

XA5

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	10		
	Libellé	عند اصدار المدير تعليمات، يناقشني أنا وزملائي بخصوصها		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		

	Rôle	Entrée		
Valeurs valides	1	غير موافق	6	11,3%
	2	محايد	10	18,9%
	3	موافق	37	69,8%

XA6

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	11		
	Libellé	مديري يتكفل بانشغالاتي داخل المؤسسة		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
	Valeurs valides	1	غير موافق	3
2		محايد	13	24,5%
3		موافق	37	69,8%

XB1

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	12		
	Libellé	مديري يتحيز في القرارات الوظيفية التي يتخذها		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
Valeurs valides	1	غير موافق	18	34,0%
	2	محايد	10	18,9%
	3	موافق	25	47,2%

XB2

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	13		

Libellé	يشرح المدير القرارات ويزود الموظفين بتفاصيل إضافية عند الاستفسار			
Type	Numérique			
Format	F8			
Mesure	Ordinales			
Rôle	Entrée			
Valeurs valides	1	غير موافق	1	1,9%
	2	محايد	18	34,0%
	3	موافق	34	64,2%

XB3

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	14		
	Libellé	يشاور المدير ويستمع لآراء الموظفين قبل إتخاذ قراراته		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
Valeurs valides	1	غير موافق	1	1,9%
	2	محايد	16	30,2%
	3	موافق	36	67,9%

XB4

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	15		
	Libellé	استلمت مهام تتوافق مع قدراتي		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
Valeurs valides	1	غير موافق	2	3,8%
	2	محايد	10	18,9%
	3	موافق	41	77,4%

XB5

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	16		
	Libellé	تتسم الإجراءات التي تتخذ في المؤسسة بالعدالة		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
	Valeurs valides	1	غير موافق	13
	2	محايد	6	11,3%
	3	موافق	34	64,2%

XC1

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	17		
	Libellé	ما يقدم لي كراتب يتساوى مع قدراتي ومهاراتي العلمية		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
	Valeurs valides	1	غير موافق	12
	2	محايد	17	32,1%
	3	موافق	24	45,3%

XC2

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	18		
	Libellé	أرى ان واجباتي الوظيفية وأعبائي غير عادلة		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
	Valeurs valides	1	غير موافق	23
	2	محايد	19	35,8%
	3	موافق	11	20,8%

XC3

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	19		
	Libellé	تتمن المؤسسة ما أقوم به من مجهودات إضافية وتشجعني على ذلك		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
	Valeurs valides	1	غير موافق	16
2		محايد	11	20,8%
3		موافق	26	49,1%

XC4

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	20		
	Libellé	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية بصفة عادلة		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Ordinales		
	Rôle	Entrée		
	Valeurs valides	1	غير موافق	21
2		محايد	10	18,9%
3		موافق	22	41,5%

ملحق رقم : 09

CODEBOOK [n] الخبرة_العلمية [n] المستوى_التعليمي [n] العمر [n] الجنس [n] التصنيف_الوظيفي [n]
 /VARINFO POSITION LABEL TYPE FORMAT MEASURE ROLE VALUELABELS MISSING ATTRIBUTES
 /OPTIONS VARORDER=VARLIST SORT=ASCENDING MAXCATS=200
 /STATISTICS COUNT PERCENT MEAN STDDEV QUARTILES.

livre de codes

		الجنس		
		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	1		
	Libellé	الجنس		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Nominales		
	Rôle	Entrée		
Valeurs valides	1	أنثى	20	37,7%
	2	ذكر	33	62,3%

		العمر		
		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	2		
	Libellé	العمر		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Nominales		
	Rôle	Entrée		
Valeurs valides	1	أقل من 30 سنة	14	26,4%
	2	من 31 سنة إلى أقل من 40 سنة	27	50,9%
	3	من 40 سنة فما فوق	12	22,6%

		المستوى_التعليمي		
		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	3		
	Libellé	المستوى_التعليمي		

	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Nominales		
	Rôle	Entrée		
Valeurs valides	1	ثانوي فما أقل	2	3,8%
	2	تقني	8	15,1%
	3	تقني سامي	32	60,4%
	4	جامعي	8	15,1%
	5	دراسات عليا	3	5,7%

الخبرة_العلمية

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	4		
	Libellé	الخبرة_العلمية		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Nominales		
	Rôle	Entrée		
Valeurs valides	1	أقل من 05 سنوات	19	35,8%
	2	من 05 سنوات إلى 10 سنوات	21	39,6%
	3	أكثر من 10 سنوات	13	24,5%

التصنيف_الوظيفي

		Valeur	Nombre	Pourcentage
Attributs standard	Position	5		
	Libellé	التصنيف_الوظيفي		
	Type	Numérique		
	Format	F8		
	Mesure	Nominales		
	Rôle	Entrée		
Valeurs valides	1	عون تنفيذ	13	24,5%
	2	عون تحكم	26	49,1%
	3	إطار	14	26,4%

CORRELATIONS

/VARIABLES=المحور_الأول XA1 XA2 XA3 XA4 XA5 XA6 XB1 XB2 XB3 XB4 XB5 XC1 XC2 XC3 XC4
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		المحور الأول					
يهتم المدير بنا في حالة اتخاذ قرار يتعلق بوظيفتي	Corrélacion de Pearson	,767**	مديري يتحيز في القرارات الوظيفية التي يتخذها	Corrélacion de Pearson	-,262	أرى ان واجباتي الوظيفية وأعبائي غير عادلة	Corrélacion de Pearson
	Sig. (bilatérale)	,000		Sig. (bilatérale)	,005		Sig. (bilatérale)
	N	53		N	53		N
يتعامل مع المدير كبقية الزملاء الآخرين	Corrélacion de Pearson	,837**	يشرح المدير القرارات ويزود الموظفين بتفاصيل إضافية عند الاستفسار	Corrélacion de Pearson	,783*	تثمن المؤسسة ما أقوم به من مجهودات إضافية وتشجعني على ذلك	Corrélacion de Pearson
	Sig. (bilatérale)	,000		Sig. (bilatérale)	,000		Sig. (bilatérale)
	N	53		N	53		N
يتم إعلامي بالانشاطات الرسمية والاجتماعية قبل حدوثها	Corrélacion de Pearson	,804**	يشاور المدير ويستمع لأراء الموظفين قبل اتخاذ قراراته	Corrélacion de Pearson	,670*	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية بصفة عادلة	Corrélacion de Pearson
	Sig. (bilatérale)	,000		Sig. (bilatérale)	,000		Sig. (bilatérale)
	N	53		N	53		N
زملائي بالعمل يتعاملون معي بسلوكيات غير مقبولة	Corrélacion de Pearson	,291*	استلمت مهام تتوافق مع قدراتي	Corrélacion de Pearson	,383*		
	Sig. (bilatérale)	,003		Sig. (bilatérale)	,005		
	N	53		N	53		
عند اصدار المدير تعليمات، يناقشني أنا وزملائي بخصوصها	Corrélacion de Pearson	,763**	تتسم الإجراءات التي تتخذ في المؤسسة بالعدالة	Corrélacion de Pearson	,513*		
	Sig. (bilatérale)	,000		Sig. (bilatérale)	,000		
	N	53		N	53		
مديري يتكفل بانثغالاتي داخل المؤسسة	Corrélacion de Pearson	,802*	ما يقدم لي كراتب يتساوى مع قدراتي ومهاراتي العلمية	Corrélacion de Pearson	,017		
	Sig. (bilatérale)	,000		Sig. (bilatérale)	,002		
	N	53		N	53		

Corrélations

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

