

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط

ميدان العلوم الإجتماعية و الإنسانية

شعبة : علم النفس

تخصص : عمل وتنظيم وتسيير

موارد بشرية



كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

و الأرتوفونيا

رقم : / 2023

العنوان :

**العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي
المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنياً - 02 -**

دراسة ميدانية - الأغواط -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس : تخصص علم النفس عمل وتنظيم
وتسيير موارد بشرية

إشراف الأستاذ (الدكتور) :

محمد الصافي

من إعداد الطالبتين :

- سنوسي نجود

- شعيب منال

لجنة المناقشة

الإسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
أ.د عياط الأمين	أستاذ محاضراً	جامعة عمار ثليجي الأغواط	رئيساً
د. صافي محمد	أستاذ محاضراً	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مشرف ومقرراً
د. بلمقدم فاطمة	أستاذ محاضراً	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مناقشاً

الموسم الجامعي : 2022 / 2023

كلمة شكر وتقدير

لك الحمد ربنا يا من مننت علينا بنعم ويسرت لنا سبله ويسرت لنا من
يعيننا على تحصيله وعلمتنا ما لم نكن نعلم
ثم الصلاة والسلام على خير المعلمين سيد الخلق أجمعين سيدنا محمد
صلى الله عليه و سلم
نشكر الله أولاً وأخيراً سبحانه وتعالى على نعمه العظيمة ونحمده على فضله
علينا بإتمامنا هذه المذكرة ونرجو من الله أن ينفعنا بها وكل من يطلع عليها
يتتازع في أنفسنا شكر وتقدير لكل من جعلهم الله عوناً لنا فغمرونا بكل معاني العون
وبالأخص الأستاذ الكريم المشرف علينا "صافي محمد" على توجيهاته ونصائحه القيمة
إنجاز هذا العمل وكان داعماً معنوياً وموجهاً و مرشداً منذ البدء في الدراسة حتى

إتمامها بشكل نهائي

نجد و منال

إهداء

أهدي عملي هذا إلى روح أبي وأخي الطاهرة رحمهم الله
إلى من وضعت الجنة تحت أقدامها وأضاعت الدروب بدعائها
إلى من أنارت طريقي برضاها
إلى التي صبرت عليا
إلى من كانت مدرستي ومازلت إلي
إلى التي زرعت فيا معنى الأمل والتفاؤل
إلى أُمِّي أطال الله في عمرها وأدامها فوق رؤوسنا
إلى من أهداهم لي القدر إلى دفيء البيت وسعاته أولاد أخي رحمه الله
(سندس مداني نجود) وإخوتي
إلى كل الأصدقاء الكل يعرف اسمه إلى كل زملاء وزميلات الدراسة
إلى كل من حذر في القلب وغاب عن اللسان لكثرة الأحباب
إلى كل أساتذة مشواري الدراسي في قسم علم النفس
إلى كل هؤلاء أهدى ثمرت جهدي وعملي وبالأخص إلى روح أبي وأخي
رحمهم الله

نجود

إهداء

الحمد لله الذي أنار طريقي وكان لي خير عون الى من أدين له بحياتي
إلى من ساندني وكان شمعة تحترق لتضيء طريقي
إلى من أكن له مشاعر التقدير والإحترام والعرفان أبي أطل الله في عمره
إلى من جعل الرحمان الجنة تحت أقدامها
إلى التي أنحي لها بكل جلال وتقدير
إلى نبع الحنان
إلى التي أرجو أن أكون قد نلت رضاها
إلى أُمي الحنونة أطل الله في عمرها وأدامها فوق رؤوسنا
إلى إخوتي رمز المحبة والتضامن : عبد المجيد وزوجته
وأولادهما : ميرال رزان ومحمد الطاهر
إلى أسامة وزوجته إلى بشرى وأحلام وياسين
إلى جدتي العزيزتان أطل الله في عمرهم
إلى الأهل والأقارب صغيراً وكبيراً، قريباً وبعيداً
خصوصاً عائلة شعيب وعائلي الثانية
إلى أعز الأصدقاء الكل يعرف إسمه
إلى كل أساتذة مشواري الدراسي

منال

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

أ	كلمة شكر وتقدير
ب-ج	إهداء
هـ	فهرس المحتويات
و-ز	قائمة الجداول والأشكال
ح	ملخص الدراسة :
2-1	مقدمة:

الفصل الأول : الإشكالية و اعتباراتها

5	1/ إشكالية الدراسة :
7	2/ فرضيات الدراسة :
7	3/ أهداف الدراسة :
8	4/ أهمية الدراسة :
8	5/ التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة :
9	6/ الدراسات السابقة :
13	7/التعقيب على الدراسات السابقة :

الفصل الثاني : العدالة التنظيمية

16	تمهيد:
17	1/ مفهوم العدالة التنظيمية :
17	2/ أهمية العدالة التنظيمية :
18	3/ مبادئ العدالة التنظيمية :
19	4/ أبعاد العدالة التنظيمية :
22	5/ مقومات العدالة التنظيمية :
25	6/ نظريات العدالة التنظيمية :

الفصل الثالث : الرضا الوظيفي

31	تمهيد:
32	1/ مفهوم الرضا الوظيفي :
32	2/ أهمية الرضا الوظيفي :

33.....	3/ فوائد الرضا الوظيفي :
34.....	4/ أنواع الرضا الوظيفي :
34.....	5/ محددات الرضا الوظيفي :
37.....	6/ نظريات الرضا الوظيفي :
41.....	خلاصة الفصل :

الجانب الميداني

الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية

44.....	تمهيد :
45.....	1/ منهج الدراسة :
45.....	2/ حدود الدراسة :
45.....	3/ مجتمع و عينة الدراسة :
46.....	4/ الدراسة الإستطلاعية :
47.....	5/ أدوات الدراسة :
48.....	6/ الخصائص السيكومترية :
51.....	خلاصة الفصل :

الفصل الخامس : عرض ومناقشة و تفسير نتائج الدراسة

53.....	تمهيد :
54.....	1/ عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الأولى :
55.....	2/ عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية :
58.....	3/ عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثالثة :
60.....	4/ عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الرابعة :
61.....	5/ عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الخامسة :
63.....	-الاستنتاج العام.....
68.....	الخاتمة :
.....	الملاحق.....

A graphic of a scroll with a light gray background and a black outline. The scroll is partially unrolled, with the top and bottom edges showing a rounded, rolled-up appearance. The text is written in a bold, black, Arabic calligraphic font. The text is centered on the scroll and consists of two lines: "قائمة الجداول" on the top line and "والأشكال" on the bottom line.

**قائمة الجداول
والأشكال**

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
46	جدول يوضح أفراد العينة حسب الجنس	01
46	جدول يوضح أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	02
47	جدول يبين مضمون مقياس العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي	03
49	جدول يوضح نتائج إختبارات (ت) للفرق بين متوسط المجموعة العليا ومتوسط المجموعة الدنيا	04
50	جدول يوضح الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	05
54	جدول يوضح معامل الارتباط بيرسون بين العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي	06
56	جدول يوضح نتائج إختبار " ت " للفرق بين الذكور و الإناث في متغير العدالة التنظيمية	07
58	جدول يوضح نتائج إختبار " ت " للفرق في متغير العدالة التنظيمية تعزى للمؤهل العلمي	08
61	جدول يوضح نتائج إختبار " ت " للفرق بين الذكور و الإناث في متغير الرضا الوظيفي	09
63	جدول يوضح نتائج إختبار " ت " للفرق في متغير الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي	10

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
19	مبادئ العدالة التنظيمية	01
23	بناء إدراكات العدالة	02
24	أنماط السلوك التنظيمي من منظور العدالة	03
38	سلم الحاجات لماسلو	04

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنياً رقم (02) - الأغواط, حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي, كما تم التطبيق على عينة من موظفي الطاقم البيداغوجي كان عددها (30) موظفا بالمركز النفسي بولاية الأغواط, و تمثلت أداة الدراسة في مقياسين, مقياس العدالة التنظيمية مقسم على محاور ومكون من 18 بنداً ومقياس الرضا الوظيفي مقسم على محاور ومكون من 19 بنداً

وقد جاءت نتائج الدراسة كمايلي :

➤ هناك علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وهي علاقة إيجابية

- توجد فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الكلمات المفتاحية :

العدالة التنظيمية : هي تحقيق المساواة و النزاهة في الحقوق و الواجبات

الرضا الوظيفي : هو إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل

موظفي الطاقم البيداغوجي : هم العاملين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنياً وينقسم الى عدة تخصصات منها المختص النفسي و المختص الأرتو فوني و المختص الاجتماعي و المربين

Study summary :

The study aimed to identify the relationship between organizational justice and job satisfaction among employees of the psychopedagogical Center for intellectually disabled children (center no – 02 –) in laghout the descriptive method was employed, and the study was conducted on a sample of educational staff Nmembers of which was (30) at the psychological center in the laghout province, The study utilized two scales : the organizational justice scale, divided into dimensions and consisting of 18 items, and the job satisfaction scale, divided into dimensions and consisting of 19 items.

The study resulta are as fillows :

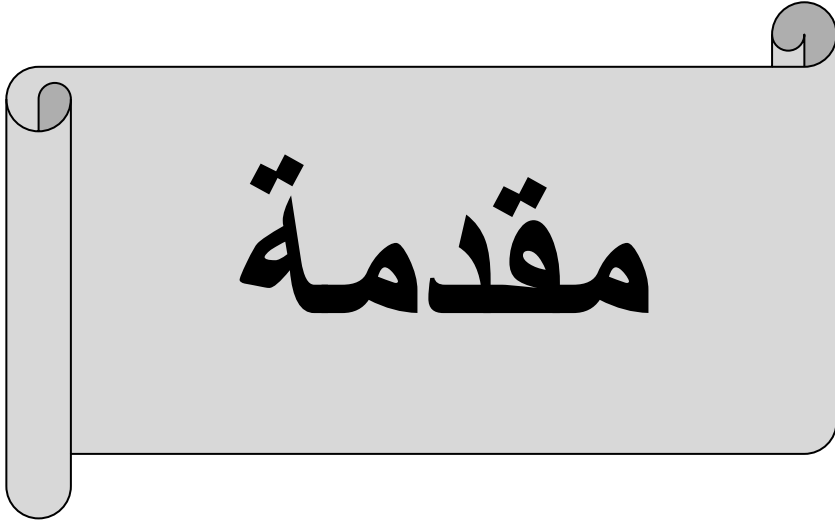
- There is a statistically significant moderate relationship between organizational justice and job satisfaction, and this relationship is positive
- There are differences in organizational justice attributed to the gender variable
- There are no differences in organizational justice attributed to the educational qualification variable
- There are no differences in job satisfaction attributed to the gender variable
- There are no differences in job satisfaction due to the educational qualification variable

key words :

– Organizational justice: It is the achievement of equality and integrity in rights and duties among the educational staff at the psychological center

Job satisfaction: is the satisfaction of the employee's needs as a result of work

– Pedagogical staff: They are the workers in the Psychological and Pedagogical Center for mentally handicapped children. It is divided into several specializations, including the psychologist, the orthodontist, the social worker, and educators.



مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية أهم وأقيم موارد المنظمات, فهي تشكل العنصر المركزي الذي يعتمد عليه في ممارسات وظائف الإدارة الرئيسية من (تخطيط, تنظيم, توجيه, رقابة) ولا يقتصر دورها عند هذا الحد بل يتعدى ذلك إلى الأعمال التنفيذية المباشرة التي تبدأ بالمدخلات وتنتهي بالمخرجات فأبي منظمة بغض النظر عن حجمها أو طبيعة نشاطها لا تستطيع أن تحقق أهدافها مهما توفر لديها من الموارد الأخرى إلا بالعنصر البشري الذي يشكل أهم مواردها .

ويعتبر مفهوم العدالة التنظيمية أحد المفاهيم القديمة والمعاصرة في نفس الوقت التي أرسيت بضلالها على العديد من المتغيرات الأداء الوظيفي, الأمر الذي ينعكس على نجاح أو فشل المنظمة والعدالة التنظيمية مفهوم علمي وله أبعاده التي لا بد من ممارستها بالشكل الذي يكفل تحقيق العدالة بين الموظفين سيما ما يتعلق بالعدالة التوزيعية, إضافة إلى ذلك تعتبر العدالة التنظيمية إحدى محددات السلوك التنظيمي, نظرا لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر بدورها على نجاح المؤسسات و تطورها, وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية, لأن تلك العدالة تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني .

كما يعتبر الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى بإهتمام علماء السلوك والإدارة بما فيه مجموعة من العوامل تؤدي إلى الرضا أو رضا الأفراد نحو وظائفهم وهي أساسية لتحقيق الرضا الوظيفي في حين فقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف في حالة عدم الرضا وهذا ينعكس على أدائه والتزامه في العمل , ويرجع الرضا إرتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغيير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة, حيث أن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضيا عن عمله أم غير راضي عن هذا وإذا تحققت إحتياجات هذا الشخص ورغباته فهذا يعتبر شعور إيجابي يشعر به الموظف إتجاه عمله

فمن خلال هذه الدراسة نحاول تسليط الضوء على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي حيث تطرقنا في هذه الدراسة إلى خمسة فصول وهي كالتالي :

الفصل الأول : هو تقديم البحث وفيه تم تحديد الإشكالية, فرضيات الدراسة وأهداف الدراسة و أهمية الدراسة, مفاهيم الإجرائية والدراسات السابقة والتعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني : خصص للإطار النظري للعدالة التنظيمية إشتهل مفهوم العدالة التنظيمية, أهمية العدالة التنظيمية, مبادئ العدالة التنظيمية, أبعاد العدالة التنظيمية, مقومات العدالة التنظيمية نظريات العدالة التنظيمية

الفصل الثالث : خصص للإطار النظري للرضا الوظيفي ويشمل تعريف الرضا الوظيفي, أهمية الرضا الوظيفي, فوائد الرضا الوظيفي, أنواع الرضا الوظيفي, محددات الرضا الوظيفي, نظريات الرضا الوظيفي

الفصل الرابع : خصص للإجراءات المنهجية ويشمل منهج الدراسة, حدود الدراسة, الدراسة الإستطلاعية, أدوات الدراسة, مجتمع وعينة الدراسة, الخصائص السكومترية

الفصل الخامس : خصص لعرض النتائج وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الجانب النظري

الفصل الأول: الإشكالية و اعتباراتها

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- التعاريف الإجرائية
- 6- الدراسات السابقة
- 7- التعقيب على الدراسات السابقة

1/ إشكالية الدراسة :

إن العمل ضرورة من ضروريات الحياة التي يحتاج إليها الفرد في تحقيق حاجاته ومتطلباته المادية والإقتصادية هذا من جهة, ومن جهة أخرى فإن نجاح المنظمات مرتبط بدرجة كبيرة بالعنصر البشري الذي يعد مورداً هاماً من موارد المؤسسة وأصل من أصولها إذ لا يمكن أن تحقق أهدافها دون وجود موارد بشرية مؤهلة ومدربة فهو مصدر لقدرتها التنافسية إذ يعول عليه في تحقيق أهدافها بكفاءة .

وتمثل العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية ويرجع ذلك إلى أهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه إحساس الموظفين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل إذ أن إحساس الموظفين بالعدالة يمكن أن يؤدي إلى حدوث إرتفاع في مستويات الرضا الوظيفي, ففي الحالات التي يشعر فيها الموظفون بعدم العدالة فقد يترتب على ذلك العديد من النتائج السلبية كإخفاض في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بصفة عامة ومن خلال هذا جاءت نظرية العدالة لأدمز حيث صاغ أدمز نظريته حول المساواة كسياق أوسع للتبادل الإجتماعي, أي أن المعاملات ذات إتجاهين فكل إتجاه يقدم شيئاً للأجر وعليه يتلقى شيئاً في المقابل, وبحسب النظرية يقارن الفرد بين ما يقدمه من مساهمات وما يحصل عليه من نواتج فرد أو أفراد والمحصلة النهائية من هذه المقارنة هي تحديد مدى إدراك الفرد للمساواة أو عدم المساواة

(حواس, 2003, ص 44)

ف نجد بعض الدراسات التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية منها دراسة بعنوان العدالة التنظيمية و علاقتها بالأداء الوظيفي تشير إلى وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي وعدم وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي ووجود علاقة بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي , وجود علاقة بين العدالة التعاملية والأداء الوظيفي وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العمال للعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الأقدمية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية

ويشكل الرضا الوظيفي موضوعاً مهماً للأفراد والجماعات, إذ تتبع أهمية الرضا الوظيفي من أن رضا الفرد عن وظيفته سيؤدي حتماً إلى شعوره بالرضا النفسي والإجتماعي والذي يؤدي إلى رفع

كفاءته وإنتاجيته وبالتالي ينعكس إيجابياً على المنظمة التي يعمل فيها خاصة والمجتمع عامة وجاءت نظرية العدالة تدور حول العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد و العدالة وتفترض أن درجة شعور العامل بـعدالة ما يحصل عليه من مكافأة وحوافز من عمله تحدد شعوره بالرضا بدرجة كبيرة وضع هذه النظرية ستاسيادمو عام 1963, حيث ترى أن الفرد يقيس درجة العدالة من الجهود التي يبذلها (المدخلات) في عمله إلى العوائد (المخرجات) التي يحصل عليها

(حليلة غزالي, 2020, ص 24)

وجاءت دراسة ميدانية بمؤسسة الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء بأدار بعنوان الرضا الوظيفي و علاقته بالإلتزام التنظيمي تشير إلى أن للرضا الوظيفي علاقة بالإلتزام التنظيمي وإلى العدالة الإجتماعية دور في الإلتزام من خلال دعم القيم التنظيمية الإيجابية في بيئة العمل وتعزيز روح التعاون والمساعدة بين العاملين إذ يكتسب الموظف مكانة إجتماعية من خلال منصبه ودوره الإجتماعي في المؤسسة إذ كلما زاد عدد الأدوار زادت الواجبات والإلتزامات وزادت مكانة الفرد العامل, وبالتالي زيادة نجاح معدل الفرد في الإلتزام التنظيمي في المنظمة

وبناءً على هذا يمكن طرح التساؤل الآتي :

هل توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنياً ؟

ولقد تفرع من هذا التساؤل التساؤلات التالية :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنياً تعزى للجنس ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنياً تعزى للمؤهل العلمي ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنياً تعزى للجنس ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنياً تعزى للمؤهل العلمي ؟

2/ فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

- توجد علاقة إرتباطية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا

الفرضيات الجزئية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا تعزى للجنس
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا تعزى للمؤهل العلمي
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا تعزى للجنس
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا تعزى للمؤهل العلمي

3/ أهداف الدراسة :

- معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا.
- معرفة فروق في العدالة التنظيمية بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا حسب الجنس .
- معرفة فروق في العدالة التنظيمية بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا حسب المؤهل العلمي
- معرفة فروق في الرضا الوظيفي بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا حسب الجنس .
- معرفة فروق في الرضا الوظيفي بين موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا حسب المؤهل العلمي .

4/ أهمية الدراسة :

تكمن أهمية إختيار هذا البحث في عدة وجوه أهمها :

- تكمن أهمية دراسة العدالة التنظيمية على أنها تلقي ضوء على ظاهرة من الظواهر التنظيمية التي تواجه المؤسسات
- محاولة تقديم إضافة جديدة من خلال دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي
- ترتبط أهمية الدراسة بأهمية الموضوع فهو قائم على دراسة السلوك التنظيمي للفرد الموظف في المؤسسة

5/ التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

1-5 العدالة التنظيمية : هي النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد والمكافآت من خلال إستخدام إجراءات موحدة ودقيقة ونزيهة, بجانب معاملة العاملين بإحترام, بما يكفل المحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم

(درة, 2008, ص 32)

وتعرف العدالة التنظيمية إجرائيا : هي المساواة بين الحقوق و الواجبات وهي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها العمال من خلال تطبيق أداة الدراسة حول شعور العامل بالعدالة المطبقة في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنياً 02 ، وهذا من خلال المحاور التالية :

العدالة التوزيعية : هي عدالة المخرجات التي يحصل عليها موظفي الطاقم البيداغوجي بالمركز النفسي للأطفال المعاقين ذهنيا

العدالة الإجرائية : تعبر عن الإجراءات الرسمية العادلة, أي الإجراءات التي تم تصميمها لزيادة المشاركة في عملية إتخاذ القرارات أو العمل على تبني إجراءات محددة لخفض التحيز والأخطاء في القرارات التي تم إتخاذها

العدالة التعاملية : هي مدى إحساس الموظفي الطاقم البيداغوجي بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات

الرضا الوظيفي : هو إحساس بالتقدير الذي يحصل عليه جراء أدائه لعمله أو لعنصر معين في مكان العمل

(كمال طارق , 2007, ص 66)

ويعرف الرضا الوظيفي إجرائياً : على أنه عبارة عن مشاعر الفرد وأحاسيسه إتجاه العمل والتي يمكن إعتبارها إنعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده في العمل والجماعات التي تشاركه فيه و كذلك من سلوك رئيسه معه ومن بيئة العمل

محتوى العمل : هو طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها موظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي للأطفال المعاقين ذهنياً على رضا الموظف عن عمله

الرضا عن الأجر : وهو يمثل مصدر إشباع للحاجات الأساسية لموظفي الطاقم البيداغوجي في المركز النفسي للأطفال المعاقين ذهنياً

فرص الترقية : وهو يتوقف أثر الترقية في رضا موظفي الطاقم البيداغوجي على مدى توقعه وطموحه, فإذا فاقت الترقية المتوقعة الترقية الفعلية يقل رضا موظفي الطاقم البيداغوجي عن عمله والعكس

6/ الدراسات السابقة :

دراسة التي تناولت متغيرات الدراسة العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي :

6-1 دراسة سوزان أكرم سلطان (2006) : بعنوان العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء هيئات التدربية فيها : هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقتها بكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية فيها, إستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج المسحي الإرتباطي وتكونت العينة المستخدمة من 450 عضو هيئة التدريس إختبروا بالطريقة العشوائية الطبقية, كما إعتدمت الباحثة على ثلاث أوات لقياس متغيراتها وهي مقياس العدالة التنظيمية " لنايهوف و مورمان " وعدلته الباحثة ليناسب طبيعة الدراسة, مقياس الرضا الوظيفي

الذي طورته الباحثة, مقياس الولاء التنظيمي " لورتر و زملاؤه " ومن أجل التحليل الإحصائي للبيانات إستعملت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية spss وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية

- مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية مرتفع
- مستوى شعور أعضاء هيئات التدريس الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي مرتفع
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس و بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي
- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين كل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي

الدراسات التي تناولت متغير العدالة التنظيمية :

2-6 دراسة نماء جواد العبيدي (2012) : بعنوان أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي, هدفت الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتحديد العلاقة الارتباطية بين المتغيرين ومعرفة الأثر بينهما, تكونت عينة الدراسة من 67 إستبانة, وبالإستعانة مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية وتحليلية توصلت إلى :

- أظهر العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مستوى معقول من الالتزام التنظيمي
- وجود علاقة ارتباطية معنوية بين متغير العدالة التعاملية والإيمان بالمنظمة
- وجود علاقة ارتباطية ضعيفة وغير دالة إحصائياً بين متغير العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي
- توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين عدالة الإجراءات وبعد الإيمان بالمنظمة وبعد الرغبة بالعمل وكذلك بعد الولاء التنظيمي
- يوجد تأثير واضح لأبعاد العدالة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي
- وجود تأثير معنوي بين عدالة الإجراءات و بعد الولاء التنظيمي, أما أثر عدالة الإجراءات على بعد المسؤولية فالقد أظهرت النتائج ضعف في التأثير

- تأثير العدالة التنظيمية في المنظمة المبحوثة يلعب الدور المهم على زيادة الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بغض النظر عن تفاوت نسب التأثير بين القوة والإنخفاض

3-6 دراسة ياسر فتحي الهداوي المهدي (2006) : بعنوان العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية هدفت الدراسة إلى التوصل إلى نموذج مقترح لتعزيز العدالة التنظيمية وتنمية أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية بما يؤدي إلى تفعيل العلاقة بينهما بالمدارس الثانوية العامة بمصر وقد طبق الباحث مدخل النمذجة بالمعادلة البنائية في إطار المنهج الوصفي, وتكونت عينة الدراسة من 1083 معلماً تم إختيارهم من 8 محافظات عن طريق إستخدام عينة عشوائية بسيطة وقد جاءت نتائج الدراسة كالتالي :

- إن مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية للمعلمين كانت بدرجة متوسطة
- هناك علاقة إرتباطية قوية بين العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة
- هناك أثر ودلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في أداء المعلمين

الدراسات التي تناولت متغير الرضا الوظيفي :

4-6 دراسة أحمد يوسف أحمد اللوح (2008) : بعنوان الصراعات التنظيمية وإنعكاساتها على الرضا الوظيفي " دراسة مقارنة لوجهات نظر العاملين في جامعتي الأزهر والإسلامية رسالة ماجستير , هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الصراعات التنظيمية على إحساس العاملين بالرضا الوظيفي في كلتا الجامعتين, من خلال إجراء مقارنة بين نتائج الدراسة وهدفت إلى تحديد مستويات الصراع التنظيمي وأهم أنواعه ومراحله ومصادره كما هدفت إلى دراسة الإستراتيجيات المتبعة في التعامل مع الصراعات التنظيمية, وإستكشاف أثر بعض المتغيرات الشخصية على الصراعات التنظيمية داخل كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر بغزة

وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية من الأكاديميين والإداريين في كلتا الجامعتين بلغت (280) موظفاً, تم جمع البيانات والمعلومات من خلال إستبانة صممت لهذه الغاية, وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة ومن بين نتائجها مايلي :

- إن مستويات الصراع التنظيمي داخل جامعتي الأزهر والإسلامية منخفضة إلى أن مستويات الصراع التنظيمي في الجامعة الإسلامية (42,9 %) أقل منها في جامعة الأزهر (53%)

- إن أسباب الصراع التنظيمي هي أسباب ضعيفة, لا تؤدي إلى صراع بين العاملين في المؤسسات التنظيمية إلى أن أسباب الصراع التنظيمي في الجامعة الإسلامية (44,7 %) أقل منها (56,4 %) حيث حلت هذه الأسباب حسب الترتيب التنازلي التالي في كلا الجامعتين :

محدودية الموارد, فعدم تحديد الصلاحيات وعدم تحديد المسؤوليات و تعارض الأهداف
- إن الصراعات التنظيمية ليس لها إنعكاسات على الرضا الوظيفي بدرجة ملحوظة طبقاً لوجهات النظر في كلتا الجامعتين

- توجد علاقة بين الإستراتيجيات المتبعة في إدارة الصراعات التنظيمية والرضا الوظيفي وهي علاقة طردية

5-6 دراسة غانم السحباني (2008) : الدراسة بعنوان أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية وجمهورية السودان, دراسة ميدانية هدفت إلى معرفة مستويات الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى ضباط الأمن العام بمدينة الرياض ونظرائهم من ضباط الشرطة بمدينة خرطوم لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي لدى ضباط السعوديين والسودانيين, وقد إفترض الباحث عدة تساؤلات منها

معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى ضباط الأمن العام بالرياض وضباط الشرطة بالخرطوم وتحديد مدى إختلاف مستويات الرضا الوظيفي للضباط باختلاف خصائصهم الديمغرافية و معرفة مستوى الأداء الوظيفي و تأثيرات ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى الضباط

ولتحقيق أهداف البحث إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتوزيع إستبانة لقياس مستوى الرضا الوظيفي على أفراد الدراسة و توصل إلى النتائج التالية :

- إن مستوى الرضا الوظيفي لدى جميع أفراد الدراسة بلغ مستوى (401) إلى مستوى مرتفع جدا من الرضا الوظيفي وعدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي

لدى ضباط الأمن السعودي عن نظرائهم الشرطة السودانية نحو جميع أبعاد الرضا الوظيفي ما عدا بعد الإنتماء الذي شهد فروقاً دالة إحصائية عند مستوى (0)

(03) لصالح الضباط السودانيين، وجود تأثير قوي بين مستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة نظراً لوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة عند مستوى

(01) للرضا و الأداء، وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عن مستوى، (01) بين بعض أبعاد الرضا وأبعاد الأداء الوظيفي مما يشير إلى وجود تأثير بينهما

7/التعقيب على الدراسات السابقة :

بعد إستعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بالعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لقد توصلنا إلى الملاحظات التالية المتمثلة في أوجه الإتفاق والإختلاف مع دراستنا الحالية وهي كالتالي :

- إتفاق دراستنا مع الدراسات السابقة في إستخدام المنهج الوصفي في دراستنا إعتدنا على المنهج الوصفي الإرتباطي

- إتفاق الدراسات السابقة مع دراستنا في إستخدام مقياس كأداة لجمع البيانات في حين إختلفت دراستنا مع الدراسات السابقة في مجتمع البحث

- إتفاق متغيرات دراستنا مع الدراسات السابقة وهما العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

- إختلاف الدراسات السابقة مع دراستنا في : منهم من يدرس العلاقة بين متغيرين و منهم من يدرس الأثر

- إختلاف الدراسات السابقة مع دراستنا في إختيار عينة الدراسة منهم من إستخدم العينة العشوائية البسيطة ومنهم من إختبروا بالطريقة العشوائية الطبقية

- وتم الإستفادة من الدراسات السابقة في دراستنا، إستفدنا منها في ضبط الموضوع و مناقشة فرضيات الدراسة في بناء المقياس

الفصل الثاني: العدالة التنظيمية

تمهيد

- 1- مفهوم العدالة التنظيمية
- 2- أهمية العدالة التنظيمية
- 3- مبادئ العدالة التنظيمية
- 4- أبعاد العدالة التنظيمية
- 5- مقومات العدالة التنظيمية
- 6- نظريات العدالة التنظيمية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر العدالة التنظيمية إحدى محددات السلوك التنظيمي نظرا لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على نجاح المنظمات وتطورها وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وذلك لكونها تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على المستويين الوظيفي والإنساني الذي يعامل به من قبل مديره المباشر

1- مفهوم العدالة التنظيمية :

يستمد مفهوم العدالة التنظيمية أصوله التاريخية من نظرية العدالة التي نادى بها " آدمز " (Adams) الذي رأى أن المحدد الرئيسي لجهود العامل وأدائه والرضا عنه درجة العدالة أو عدم العدالة التي يدركها الفرد في وظيفته , فدرجة العدالة تعرف بأنها نسبة مدخلات الفرد (مثل مستوى الجهد والعمل) للمخرجات (مثل : الراتب) مقارنة بنسبة مشابهة للآخرين, ونظر لهذه المقارنة سميت هذه النظرية بنظرية المقارنات الإجتماعية .

(أحمد ماهر , 2000, ص 164)

- كما عرف آخرون العدالة التنظيمية بأنها : درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق و الواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة, وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الإلتزامات من قبل الموظفين إتجاه المنظمة التي يعملون فيها, وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين .

(عامر علي حسين العطوي , 2007, ص 149)

- كما تعرف أيضا بأنها الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني أو أنها تعكس عدالة المخرجات وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات, و تعتبر العدالة مطلباً أساسياً لأداء فعال بالمنظمات وتحقيق الرضا الشخصي للأفراد العاملين بتلك المنظمات .

(عادل محمد زايد , 2006, ص 13)

2- أهمية العدالة التنظيمية :

تتضح أهمية العدالة التنظيمية من خلال المؤشرات التالية :

- توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وتعتبر العدالة التوزيعية في هذا الجانب بعداً هاماً من الأبعاد التي يتم عبرها تقييم النظام التوزيعي والعائد المادي المعمول به في المنظمة
- تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية إتخاذ القرار وتعتبر العدالة الإجرائية في هذا الجانب بعداً هاماً يتحدد في ضوءها نظام العقوبات والإلتزامات الوظيفية, وكيفية الأداء لبلوغ الأهداف المطلوبة في المنظمة, وكيفية حل المشكلات المترتبة عليها
- تسلط الكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة وبالتالي بناء

تصورات خاصة ضمن بعد العدالة في التعاملات حول السياقات والمعاملات و العلاقة التنظيمية الإنسانية والاجتماعية والتعامل معها من خلال ماتعكسه من حالات تجاوب ودرجات التفاعل التنظيمي

- تنعكس سلوكياً على حالات الرضا عن الرؤساء ونظم القرار وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والإلتزام التنظيمي .
- تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم وخلق القدرة على تفعيل الأدوار التنظيمية وتصحيح الإنحرافات

(عبد الحميد وبشير, 2015, 22-23)

3- مبادئ العدالة التنظيمية :

للعدالة التنظيمية مجموعة من المبادئ نذكر أهمها فيما يلي :

3-1 مبدأ المساواة : ويمثل هذا المبدأ في تكافؤ الفرص والأجور والحوافز وساعات العمل وواجبات الوظيفة بين الأفراد العاملين في المنظمة .

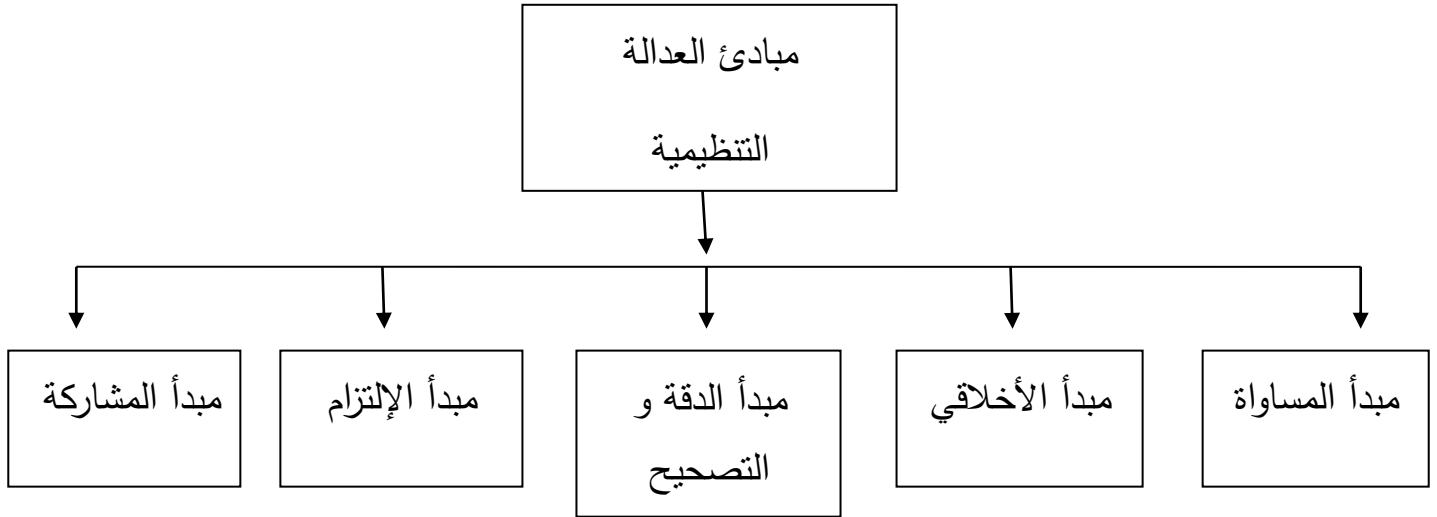
3-2 مبدأ الأخلاقي : ويتمثل في الإستقامة, النزاهة, الشرف, الأمانة, الإخلاص, الصدق

3-4 مبدأ الدقة و التصحيح : ويجب أن تكون القرارات والإجراءات المتخذة مبنية على أساس معلومات دقيقة وواضحة وقابلة للتصحيح في حالة وجود خطأ ما .

3-5 مبدأ الإلتزام : بما هو عادل وخصوصا المعاملة المنصفة والمكافأة المستحقة وفقاً للمعايير والقوانين المطبقة

5-6 مبدأ المشاركة : أي أنه يجب أن تشارك جميع أطراف العاملة في المنظمة في صنع إتخاذ القرارات وتطبيق القرارات

ومن خلال ما سبق ذكره إلى أن مبادئ العدالة التنظيمية هي مبادئ هامة ويجب أن يتحلى بها العامل من أجل تحقيق الإستقرار والإنتماء للمنظمة لما لها تأثير إيجابي على معنويات العاملين وإن غيابه له الكثير من الآثار السلبية على المنظمة بصفة عامة .



الشكل رقم (01) : يبين مبادئ العدالة التنظيمية

(مرجع سبق ذكره, 2015, 21-22)

4- أبعاد العدالة التنظيمية :

رغم مفهوم العدالة التنظيمية مفهوما إداريا ينطبق على المنظمات ورغم إمكانية التعامل معه على أنه مفهوم أحادي البعد, إلا طبيعة هذا المفهوم وأهميته تستدعي بالضرورة التعامل معه على أنه مفهوم ثلاثي الأبعاد نذكر مايلي :

4-1 العدالة التوزيعية : عرفها مورمان (Moorman. 1991) بأنها عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف, أما خليفة 1997 " فقد عرفها بأنها عدالة توزيع المصادر والفرص التنظيمية, حيث ينزع الأفراد إلى تقسيم نتائج أعمالهم وفقا لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة, كما عرفها (Lee.2000) بأنها تركز على إدراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة فهم يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة أي أن العدالة التوزيعية تتعلق بالنتائج أو المخرجات التي يحصل عليها الفرد من وظيفته وتتضمن العدالة التوزيعية مايلي :

- جانب مادي : يمثل هيكل التوزيعات و يعبر عن حجم ومضمون ما يحصل عليه الفرد من مكافآت

جانب إجتماعي : يعبر عن المعاملة الشخصية للفرد الذي يحصل على المكافآت وذلك من قبل

متخذي القرار (جقيدل, 2019, ص 65)

● قواعد عدالة التوزيع : وضع (ORGAN) ثلاث قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات :

- 1- قاعدة التوزيع : وتقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة, فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على إفتراض ثبات عوامل الأخرى لديهم وإذا حصل العكس فهذا يعني تجاوز قاعدة المساواة
- 2- قاعدة نوعية : وتعني هذه القاعدة أن كل العمال وبغض النظر عن خصائصهم

(الجنس - العرق - الدين) يجب أن يتساوى في فرص الحصول على المكافآت, مثلا عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل الموظفين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجد, وإذا حصل غير ذلك فإن باقي الموظفين سيشعرون بأن هناك تجاوز على قاعدة النوعية

- 3- قاعدة الحاجة : وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الآخرين لإفتراض تساوي الأشياء الأخرى, فمثلا إذا أرادت المنظمة زيادة الأجور وكانت هناك امرأة متزوجة و لديها أطفال, وهناك امرأة غير متزوجة وعلى إفتراض تساوي الأشياء الأخرى فإن المرأة المتزوجة يجب أن تقدم على الثانية وإذا حصل العكس فإن المرأة المتزوجة تشعر بتجاوز قاعدة الحاجة

(التخي وباي, 2020, ص 21)

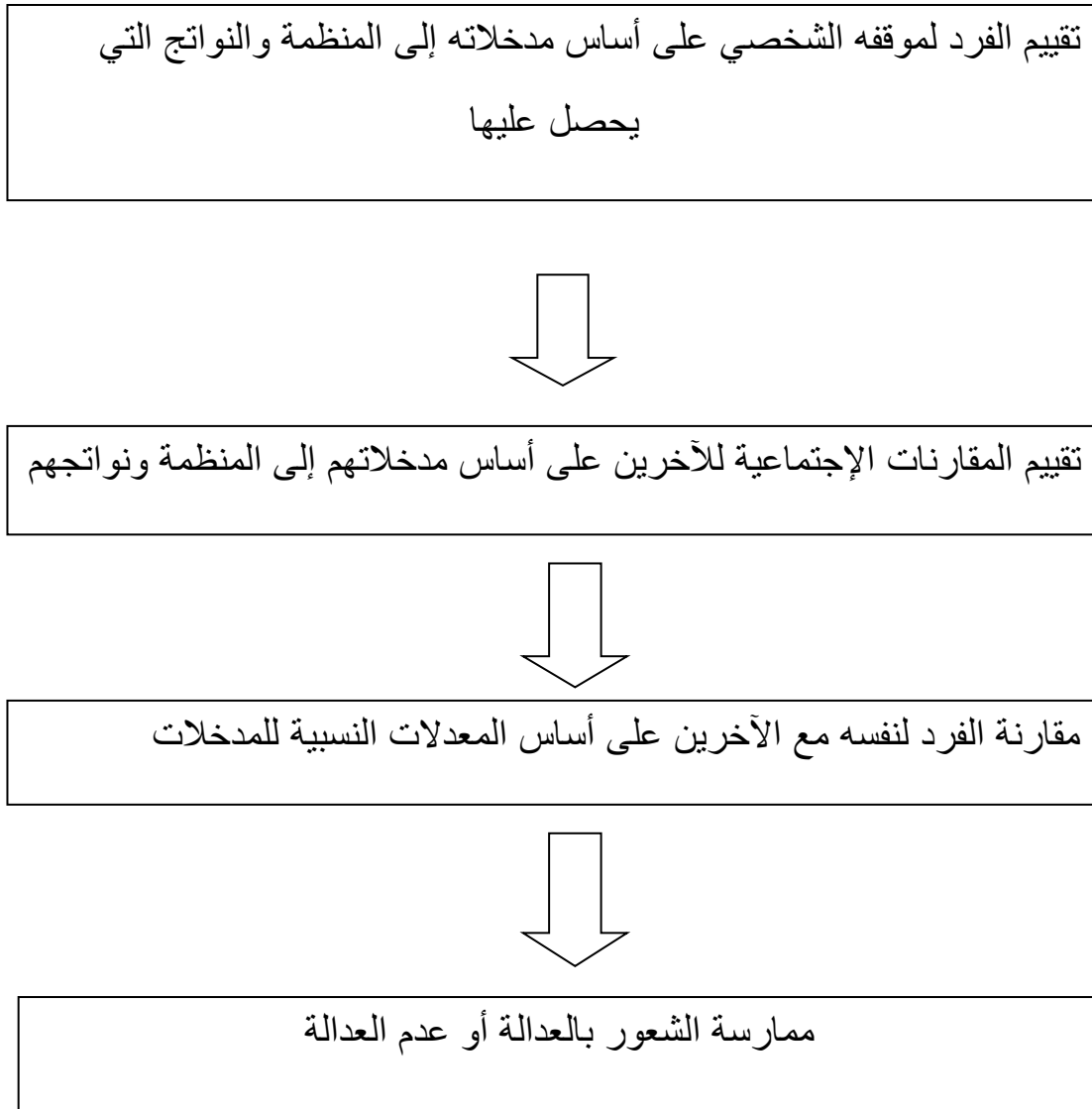
4-2 العدالة الإجرائية : هي تلك القرارات والإجراءات المتعلقة بالأفراد

تمثل العدالة الإجرائية إنعكاسات لمدى إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي أستخدمت في تحديد المخرجات, فهي تصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في إتخاذ القرارات التي تمس الأفراد, ويتحقق هذا النوع من العدالة عندما يتاح للموظف فرصة مناقشة الأسس و القواعد التي سوف يتم على أساس تقييم أدائه والأمثلة عن هذه الإجراءات هي تلك التي جرى تصميمها لزيادة المشاركة في إتخاذ القرارات والسعي من خلالها تبني إجراءات معينة لتقليل الإنحياز والخطأ في القرارات التي يتم إتخاذها وتعد الإجراءات التنظيمية التي صممت لتكون موضوعية و عادلة وصعبة التحقق إلا بتوفر شرطين هما :

- **الشرط الأول :** إن يتفق الطرفان الأول الذي يصنع الإجراءات التنظيمية (الإدارة) والثاني الذي يتأثر بتلك الإجراءات (العاملين) على الأسس الموضوعية التي يتم بناء عليها صياغة تلك الإجراءات
- **الشرط الثاني :** على الطرف الأول (الإدارة) أن يزود الطرف الثاني (العاملين) بالمعلومات الكافية عن كيفية تطبيق تلك الإجراءات
- (عادل زايد , 2006, ص 22)
- **جوانب عدالة الإجراءات :** لقد كشف علماء السلوك التنظيمي عن وجهين لعدالة الإجراءات هما :
 - 1- **الجانب الهيكلي :** و يتعلق بالكيفية التي يتم من خلالها صنع القرارات وحتى تبدو تلك
 - 2- **الكيفية عادلة** يجب مراعاة مايلي :
 - أن يكون للأفراد صوت في إجراءات صنع القرارات
 - تطبيق قواعد وسياسات ثابتة
 - عدم التحيز عند إتخاذ القرارات
 - 3- **الجانب الإجتماعي :** يتعلق بنوعية المعاملة التي يتلقاها العامل على أيدي متخذي القرارات ويتأثر الإحساس بمدى عدالة تلك المعاملة بناحيتين :
 - بمدى صحة وكفاية المعلومات التي يتلقاها بخصوص تنفيذ القرارات
 - تتعلق بالحساسية الإجتماعية, أي مدى إهتمام الذي تلقاه الفرد عند حدوث نتائج غير مرضية في تنفيذ القرارات
 - 3-4 **عدالة التعاملات (التفاعلية) :** هي مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يحصل عليها العامل عندما تطبق عليها الإجراءات الرسمية أو مدى معرفة أسباب تطبيق تلك الإجراءات وتمثل في المعاملة بأدب وإحترام من جانب الرئيس للمرؤسين والثقة والمصارحة بين الرئيس والمرؤسين وإهتمام الرئيس بمصالح الموظف وهي :
 - إدراك و معرفة الموظف للإجراءات وكذلك تبرير الفرض منها
 - العلاقة التي يتحفظ بها الفرد مع مشرفه المباشر بما يعكس الدرجة التي يشعر عندها الفرد بعدالة المعاملة الصادرة عن المنظمة ككل معه
- **مكونات عدالة التعاملات :** إن عدالة التعاملات تحتوي على مكونين أساسيين هما :

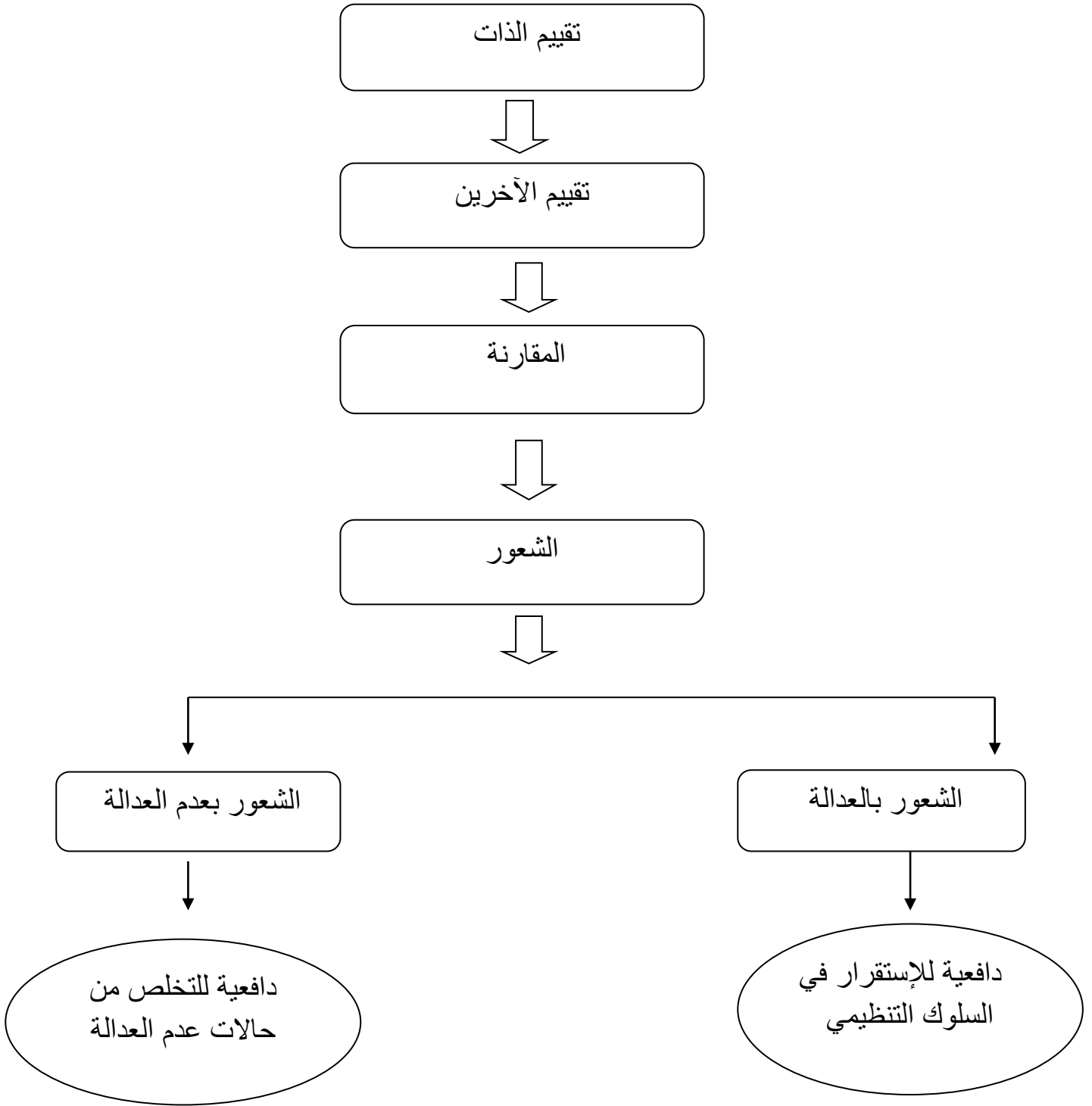
- 1- الحساسية الشخصية : وتشير إلى المعاملة العادلة بإحترام وأدب من جانب الرؤساء للمرؤسين ومدى مراعاة الرؤساء في تعاملهم مع العاملين وحفاظهم على كرامة العاملين
 - 2- التفسيرات الإجتماعية : وتعني قيام المنظمة بتزويد العاملين بالمعلومات الكافية و الدقيقة والمهمة التي تساعد في تفسير وتبرير الممارسات الإدارية, بشأن أي مكافآت أو موارد غير مناسبة توزع عليهم وهناك أربع محددات لعدالة التعاملات وهي :
 - مراعاة أسلوب التعامل مع الأفراد عند تطبيق الإجراءات
 - تشير إلى الكيفية التي تنفذ بها الإجراءات
 - عدالة التعامل مع الأفراد ومراعاة كرامتهم وإحترامهم أثناء تطبيق الإجراءات
 - عدالة المعلومات فيما يتعلق بشرح وتفسير المبررات القرارات وردود الفعل
- (محمد مصطفى الخرشوم, 2010, ص312)
- 5- مقومات العدالة التنظيمية :

تستند العدالة التنظيمية إلى جملة من المقومات الأساسية والهامة تقوم على مسلمة أساسية وهي رغبة العاملين في المنظمات بالحصول على معاملة عادلة, وترتكز على أن إعتقاد العامل بأنه يعامل معاملة عادلة مقارنة مع الآخرين وعليه فإن مقومات وأسس العدالة التنظيمية تعتمد على حقيقة المقارنات التي يمكن بناؤها إستناداً إلى مقتضيات الدافعية والتحفيز في السلوك التنظيمي والإداري بحيث أن هذه المقومات تصب في كيفية إدراك العاملين للعدالة التنظيمية في منظماتهم بحسب الصيغة الإدراكية لتشكيل العدالة وهذا ما يوضحه الشكل رقم (02)



شكل رقم (02) : يبين بناء إدراكات العدالة

وقد أوضح مورمان وجريفن (Moorman and Griffin) أنماط السلوك التنظيمي لأعضاء المنظمة من منظور العدالة التنظيمية وترسيخ مقوماتها والدافعية المدعمة لها, وذلك من خلال الشكل التالي :



شكل رقم (03) : يبين أنماط السلوك التنظيمي من منظور العدالة

(جقيدل, 2019, ص 63,64)

6/ نظريات العدالة التنظيمية :

6-1 نظرية العدالة لآدمز :

صاغ " آدمز " Adms نظريته حول المساواة كسياق أوسع للتبادل الإجتماعي, أي المعاملات ذات إتجاهين فكل إتجاه يقدم شيئاً للآخر وعليه يتلقى شيئاً في المقابل على سبيل المثال يكون العاملين في علاقة تبادل مع أرباب العمل حيث يقدمون الوقت والجهد في العمل لأصحاب العمل في المقابل يوفر أرباب العمل الأجور وغيرها من أشكال التعويض ويريد آدمز أن يعرف :

- متى ولماذا قد تبدو مثل هذه التبادلات عادلة أو غير عادلة للموظفين
- ماذا قد يفعل الموظفون اللذين شعروا بمعاملة غير عادلة

وبحسب النظرية يقارن الفرد ما يقدمه من مساهمات وما يحصل عليه من نواتج مع مساهمات ونواتج فرد أو أفراد مرجعيين والمحصلة النهائية لهذه المقارنة هي تحديد مدى إدراك الفرد للمساواة أو عدم المساواة, وتنقسم العدالة حسب النظرية إلى عدالة داخلية وعدالة خارجية تحدث عند تساوي العائد المادي للفرد مع ذلك الذي يحصل عليه العاملون الذين يقومون بأعمال مماثلة في مؤسسات أخرى

ولنظرية العدالة ثلاث خطوات وهي :

- سعي الأفراد نحو علاقات العدالة فيما بينهم
- عند شعور الأفراد بحالة عدم العمل فإنهم عادة مايشعرون بقدر من الإضطراب وعدم التوازن
- يحاول الأفراد المستشعرون لعدم العدالة إعادة الوضع إلى حالة عدالة مما يؤدي إلى التقليل من الإضطراب

(حواس, 2003, ص 44)

6-2 نظرية بورتر و لولر :

تعتبر هذه النظرية إمتداد و تطوير لنظرية " فروم " Vroom وقد طورت سنة 1986, وقد

ربطت هذه النظرية كل من الرضا بكل من الإنجاز والعائد، وحسب هذه النظرية رضا الفرد يتحقق بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد الذي يعتقد الفرد بأنها عادلة ومنسجمة مع الجهد المبذول والإنجاز وقد حاول " بورتر و لولر " تطوير نموذج فروم في تفسير العلاقة بين الجهد والأداء والنتائج ومن أهم ما جاء في النموذج هو العدالة فمن الضروري أن يشعر الناس بأن المكافآت توزع على أساس عادل، فالعدالة تعتبر إلى حد كبير عامل سيكولوجي فحسب بورتر وأدوارد لولر الرضا الوظيفي هو نتيجة الأداء التي تتبعه مكافأة عادلة إن أبرز مضافته هذه النظرية إلى نظرية التوقع لفروم هو المفهوم الذي يستعمل عليه نموذجهما بأن إستمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل ورضاه، وأن الرضا والقناعة تحدد بمدى التقارب بين العوائد الفعلية التي يحصل عليها وما يعتقد الفرد، وضع بورتر ولولر نوعين من العوائد :

- عوائد ذاتية : وهي التي يشعر بها الفرد عندما يتحقق الإنجاز المتوقع ويشبع الحاجات العليا لدى الفرد
- عوائد خارجية : وهي التي يحصل عليها الفرد من المنظمة لإشباع حاجاته الدنيا كترقية والأجور

(العميان, 2005, ص 294)

3-6 نظرية العدالة لرولز :

يذكر رولز أن جميع القيم الإجتماعية، الحرية، الفرصة والثروة والدخل والأسس الإجتماعية لإحترام الذات يجب توزيعها بالتساوي، إلا إذا كان التوزيع غير متساوي لأي أو لجميع هذه القيم لمصلحة كل شخص فالظلم ببساطة هو اللامساواة التي لا تكون في منفعة الجميع، ويعتبر رولز أن فكرة العدالة الإجرائية تكون لمعالجة الظروف الطارئة كحالات خاصة ويتوجب تصميم النظام الإجتماعي بحيث يكون توزيع الناتج عادلا ولتحقيق هذه الغاية لابد من تأسيس العملية الإجتماعية والإقتصادية ضمن محيط المؤسسات السياسية والقانونية المناسبة فيدون مخطط مناسب لهذه المؤسسات لن تكون مخرجات العملية التوزيعية عادلة

(رولز، الطويل، 2011، ص 95)

ويضع رولز ثلاث تصورات للمعاملة وهي :

- التصور الشخصي : ويعني تساوي الأشخاص في المعاملة
 - تصور العلاقات بين الأشخاص : ويعني النظرة إلى الآخرين وتكون مبنية على إعتقادات متعارضة دينية وفلسفية واجتماعية
 - تصورات التعاون الإجتماعي : ويكون مبني على أساس الحريات السياسية والحقوق الشخصية والفرص الإقتصادية والإجتماعية
- (معري, 2014, ص 90,89)

4-6 نظرية العدالة الإجتماعية لفردكسون :

من مبادئ هذه النظرية أنها إنطلقت من خلفيات الواقع الإجتماعي السائد في الولايات المتحدة الأمريكية خلال فترة الستينات والذي كان يعاني من غياب العدالة والمساواة في العلاقات القائمة بين الأفراد والمؤسسات الإدارية, وأدت هذه الحالة إلى وجود خلل في الأوضاع الإجتماعية و الإدارية, وقد أشار (Fredrickson) أن هذه الظروف الإجتماعية أسرفت عن قيام مايسمى بالحركة الجديدة للعدالة الإجتماعية والتي تضمنت التأكيد على تلبية حقوق الأقليات في المجتمع وتوفير فرص العمل لجميع الناس وفتح أبواب الوظائف العامة أمام الجميع على أساس المساواة دون تمييز في الأجور والحقوق وجعل العوائد بقدر الجهد المقدم

(رضا تير, 2007, ص 103)

5-6 نظرية الحساسية للعدالة :

نظرا للانتقادات التي وجهت لنظرية العدالة قام "هيوسمان " 1985 بتطوير الهيكل الخاص بالحساسية للعدالة, وبعد هذا المفهوم ناتج عن أحد الجهود لتطوير نظرية العدالة وذلك لكي تأخذ الحسبان الفروق الفردية النفسية, إذ يرتبط هذا المفهوم بنظرية العدالة ويفترض هذا المفهوم أن الأفراد يسلكون طرقاً متنافسة ولكنها مختلفة فيما في دور أفعالهم بشأن إدراك العدالة أو عدمها وذلك نظراً لإختلاف تفضيلاتهم أي أن الأفراد يختلفون فيما بينهم في سياستهم للعدالة, ووفقاً لهذه النظرية يمكن تقسيم الأفراد من زاوية الحساسية للعدالة ثلاث فئات وهي :

- الشخص الحساس للعدالة : يسعى هذا الشخص باستمرار لتحقيق العدالة في التبادل الإجتماعي فإذا أدرك ظروف عدم العدالة فإنه يتحرك في أحد الإتجاهين :
 - زيادة مخرجاته أو تخفيض مدخلاته في حالة الشعور بالغضب
 - تخفيض مخرجاته أو زيادة مدخلاته في حالة الشعور بالذنب
 - الشخص الخيري : هو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مدخلاته عن مخرجاته عند المقارنة الإجتماعية بالجماعة المرجعية
 - الشخص غير الخيري : وهو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مخرجاته عن مدخلاته عند المقارنة الإجتماعية بالجماعة المرجعية
- (مرجع سبق ذكره, 2007, ص 45)

خلاصة الفصل :

لقد تم في هذا الفصل علاج ما جاءت به أدبيات البحث حول مفهوم العدالة التنظيمية حيث يمكننا أن نستخلص من خلال ما سبق أن العدالة التنظيمية مهمة ولها دور فعال في الربط بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة على حد سواء, فحصول الفرد على مستحقاته وشعوره بالعدل خلال الإجراءات والتعامل معه بشكل منصف يسمح له بتوظيف طاقاته بشكل مثمر ويواصل تقديم أداء جيد, فهذه الأمور تتعكس إيجابيا على المنظمة من خلال إستثمار تلك الطاقات التي يقدمها الفرد الموظف في تحقيق أهداف المنظمة, كما أن مظاهر المواطنة والإلتزام والرضا الوظيفي والولاء ما هي إلا تعبير عن إدراك الفرد للعدالة التنظيمية, وأن المشاكل التي تحدث كنقص الدافعية و إنخفاض الأداء قد تكون مؤشرات لعدم إدراك الأفراد للعدالة, وعليه تعتبر العدالة التنظيمية سلاح ذو حدين إما تكون مصدر النجاح والتفوق للمنظمة وفي نفس الوقت قد تكون العائق الذي يمنع المنظمة من تحقيق أهدافها

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

تمهيد

- 1- مفهوم الرضا الوظيفي
- 2- أهمية الرضا الوظيفي
- 3- فوائد الرضا الوظيفي
- 4- أنواع الرضا الوظيفي
- 5- محددات الرضا الوظيفي
- 6- نظريات الرضا الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعمل الفرد داخل مؤسسته بين جماعات العمل والتي يتحدد فيها الدور الذي يقوم به, فهو يعمل من خلال مجموعة من المشاعر الداخلية والتي تعطي صورة واضحة للرضا عن العمل, والرضا هذا ناتج عن مجموعة إتجاهات مختلفة يحملها الفرد نحو مهنته, إذ يعد أحد أبعاد المؤشرات التي تدل على بيئة العمل التي يعيشها العامل في المنشأة وهذا يؤكد أن الموظف السعيد الراضي مؤشراً واضحاً على سلامة المؤسسة والمساهمة في تحقيق أهدافها

1/ مفهوم الرضا الوظيفي :

يعد الرضا الوظيفي موضوعاً مهماً للأفراد والجماعات, إذ تتبع أهمية الرضا الوظيفي من أن رضا الفرد عن وظيفته سيؤدي إلى شعوره بالرضا النفسي والاجتماعي, والذي يؤدي إلى رفع كفاءته وإنتاجيته وبالتالي ينعكس إيجابياً على المنظمة التي يعمل فيها خاصة والمجتمع عامة وللرضا الوظيفي تعريف مختلفة نذكر من بينها مايلي :

يعرف " لوك " الرضا الوظيفي بأنه حالة الإرتياح العاطفي عن تحقيق قيم الشخص من خلال عمله

وعرفه " هوي وميكسل " بأنه مجموعة العوامل النفسية والبيئية والعضوية التي تجعل الفرد يقول أنه راض عن عمله

(عثمان محادين, 2004, ص 85 - 86)

ويعرف أيضاً الرضا الوظيفي هو مشاعر الفرد إتجاه وظيفته والنتائج عن الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة إليه, وإدراكه لما ينبغي أن يحصل عليه من الوظيفة

(فاروق عبده فيليه, وآخرون, 2009, ص 295)

كما يعرف أيضاً الرضا الوظيفي بأنه هو الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل

(صلاح الدين محمد عبد الباقي, 2004, ص 172)

2/ أهمية الرضا الوظيفي :

إن للرضا الوظيفي أهمية تكمن فيما يلي :

- يعد الرضا الوظيفي أحد أهم مسببات التوازن النفسي المؤثرة على الصحة العضوية
- تعد وضعية العمل من بين عوامل الرضا ومشاكل الصحة العقلية فإذا كانت الوضعية جيدة للعمل قد يحدث الرضا لدى العامل مما ينتج عنه الطمأنينة وإرتياح النفس

(عزيون زهية, 2007, ص 53)

ومن أهم الأسباب الداعية للإهتمام بالرضا الوظيفي أيضا مايلي :

- إن إرتفاع درجة الرضا يؤدي إلى إنخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المختلفة
- إن إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى إرتفاع مستوى الطموح لدى العاملين
- إن العاملين الأكثر رضا من عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل
- هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاج فكما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج

(فاروق عبده فلييه, وآخرون, 2009, ص 247)

3/ فوائد الرضا الوظيفي :

3-1 - الفوائد السلوكية الإجتماعية :

- زيادة الولاء التنظيمي بحيث يجعل الأفراد العاملين يكرسون كل طاقاتهم لما يفعلون, و أن نشاطاتهم وإخلاصهم غالباً مايكون على حساب إهتماماتهم الأخرى وأنهم ينظروا لمشاكل المنظمة على أنها مشكلات شخصية لهم
- تقليل ظاهرة التخبث وتخفيف معدل دوران العمل في المنظمة وهذا سيؤدي إلى إبعاد المنظمة عن الخسائر المادية والمعنوية
- زيادة الإستقرار التنظيمي, لأن توفير الرضا عن العمل يزيد من ممارسة الرقابة الذاتية للأفراد على أنفسهم وأعمالهم, مما ينقص الدور المتزايد الذي يمارسه الرؤساء في الإشراف على مرؤسهم
- تحفيز السلوك الإبداعي هو حصيلة رضا الفرد والنتاج من أداء وظائف ذات معنى و أعمال خلاقة هادفة

3-2 - الفوائد المادية والإقتصادية :

وتتمثل بتقليل التكاليف المتعلقة بالغياب, تلك التكاليف التي تصل إلى مبالغ كبيرة جداً في بعض الأحيان

(كريم ناصر علي, 2009, ص 127 - 128)

4/ أنواع الرضا الوظيفي :

يوجد نوعان من الرضا الوظيفي :

4-1- الرضا العام : يعرف بأنه الإتجاه العام للفرد نحو العمل الذي يقوم به فإما راضي أو غير راضي , فالمؤشر الأولي بطبيعة لا يسمح بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الفرد وهذا السبب أنه يفيد إلقاء النظرة عامة على موقف العامل نحو عمله

4-2- الرضا النوعي : تشير إلى رضا الفرد عن جانب من جوانب عمله وتتمثل هذه الجوانب في سياسة المنظمة, الأجور, الإشراف, فرص الترقية, الرعاية الصحية والاجتماعية, أساليب الإتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء, وهناك تصنيفات أخرى للرضا الوظيفي وهي كالتالي :

أ الرضا الداخلي : ويتعلق بالجوانب الداخلية مثل الإعتراف, الثقة, القبول, الشعور

ب الرضا الخارجي : ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للموظف في محيط العمل

(كالمدير, زملاء العمل, نمط الإشراف)

ج- الرضا الكلي العام : وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي إتجاه الأبعاد الداخلية و الخارجية

(غزالي وعبون, 2020, ص 29)

5/ محددات الرضا الوظيفي :

إن للإنسان مجموعة من الحاجات تدفعه للقيام بسلوك معين بغية إشباعها كما أن هناك بعض العوامل والمحددات التي تجعل العامل راضي عن عمله إن توفرت أو غير راضي عن عمله إذا نقصت, كما تختلف من فترة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر ومن فرد إلى آخر

4-1- الأجر :

حيث أن الأجر لا يمثل مصدر إشباع إلا للحاجات الدنيا وأن توافره لا يسبب الرضا والسعادة وإنما يمنع فقط مشاعر الإستياء من أن تستحوذ على الفرد، ومضمون هذا القول هو أن الأجر لا يمثل عنصراً هاماً من عناصر الإشباع في المجتمع يتوفر للعاملين فيه مستوى الأجر يوفر لهم الإحتياجات الأساسية للعيش، فالأجر إذن بمثابة وسيلة لإشباع الحاجات من خلال ما يتجه للفرد من تبادل المجالات الإجتماعية مع الآخرين

4-2 محتوى العمل : إن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دوراً هاماً في التأثير على رضاه عن عمله، إن الإهتمام بدراسة أثر محتوى العمل على الرضا يعتبر حديثاً نسبياً، فالمتغيرات المتصلة بمحتوى العمل مثل المسؤولية التي يحتويها العمل وطبيعة أنشطة العمل وفرص الإنجاز التي يوفرها وأيضاً تقدير الآخرين تمثل المتغيرات المسببة لمشاعر الرضا

أ **درجة تنوع المهام :** يمكن القول بصفة عامة أنه كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية أي كلما قل تكرارها زاد الرضا عن العمل

ب **درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد :** ويمكن أن نفترض من أنه كلما زادت الحرية في إختيار طرق أداء العمل في إختيار السرعة التي يؤدي بها العمل زاد رضاه عن العمل

ت **إستغلال الفرد لقدراته :** إن إستخدامه لقدراته يمثل إشباع حاجة تحقيق الذات في هرم ماسلو للحاجات

ث **خبرات النجاح و الفشل في العمل:** فتحقيق الفرد لمستوى أداء يقل عن مستوى طموحه كما يثير لديه الإحساس بالفشل، وتحقيقه لمستوى أداء يزيد عن مستوى طموحه أو يعادله يثير إليه الإحساس بالنجاح ويحرك بتالي مشاعر لديه وأثر خبرات النجاح والفشل على الرضا عن العمل تتوقف على درجة يقديرية وإعتزازه بذاته

4-3 - فرص الترقية :

وهنا يمكن القول أنه كلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا كلما قل رضاه عن العمل والعكس، ويمكن القول بأن أثر الترقية الفعلية على الرضا متوقف على مدى توقعه لها، فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له السعادة أكبر عن حالة كون هذه الترقية

متوقعة والعكس فعدم حصول فرد كان توقعه كبيرا على الترقية يحث لديه إستياء أكبر من حالة كون هذه الترقية غير متوقعة

(بن لحبيب وزنبط, 2020, ص 33-34)

4-4 - نمط الإشراف :

إن المشرف المتفهم لمشاعر مرؤسيه والذي يقيم علاقته معهم على أساس الصداقة والثقة و الإحترام المتبادلين والمودة يحقق رضا عاليا بين مرؤسين عن ذلك الشرف الذي يفتقد تلك الصفات في نمط سلوكه مع مرؤسيه

4-5 - جماعة العمل :

يلاحظ أنه كلما تفاعل الفرد أفراد آخرين في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم كلما كانت جماعة العمل مصدرا لرضا الفرد عن عمله وكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين يختف توترا لديه كلما كانت جماعة العمل سببا لإستياء الفرد من عمله مما يؤثر سلبا عن درجة رضاه عن العمل

(محمد الصيرفي, 2006, ص 136)

4-6 - ساعات العمل :

يعتبر إنخفاض عدد ساعات العمل من العناصر التي تحفز الموظفين على زيادة العمل وتكثيف الجهود, كما يمكن إستخدام ساعات العمل أكثر مع توفير أوقات للراحة بحيث يتحدد نشاط العاملين خلالها مما يجعلهم يقبلون على العمل بشغف أكبر بعد فترات الراحة التي يحصلون عليها

(حسن محمد إبراهيم حسان وآخرون, 2007, ص 384)

4-7 - ظروف العمل المادي :

تؤثر ظروف العمل المادية على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل وبالتالي على رضاه عن العمل ولقد شغلت متغيرات العمل مثل الإضاءة, الحرارة, الرطوبة, التهوية, الضوضاء, النظافة ... إلخ

(حمدي ياسين علي عسكر وآخرون, 1999, ص 35)

6-نظريات الرضا الوظيفي :

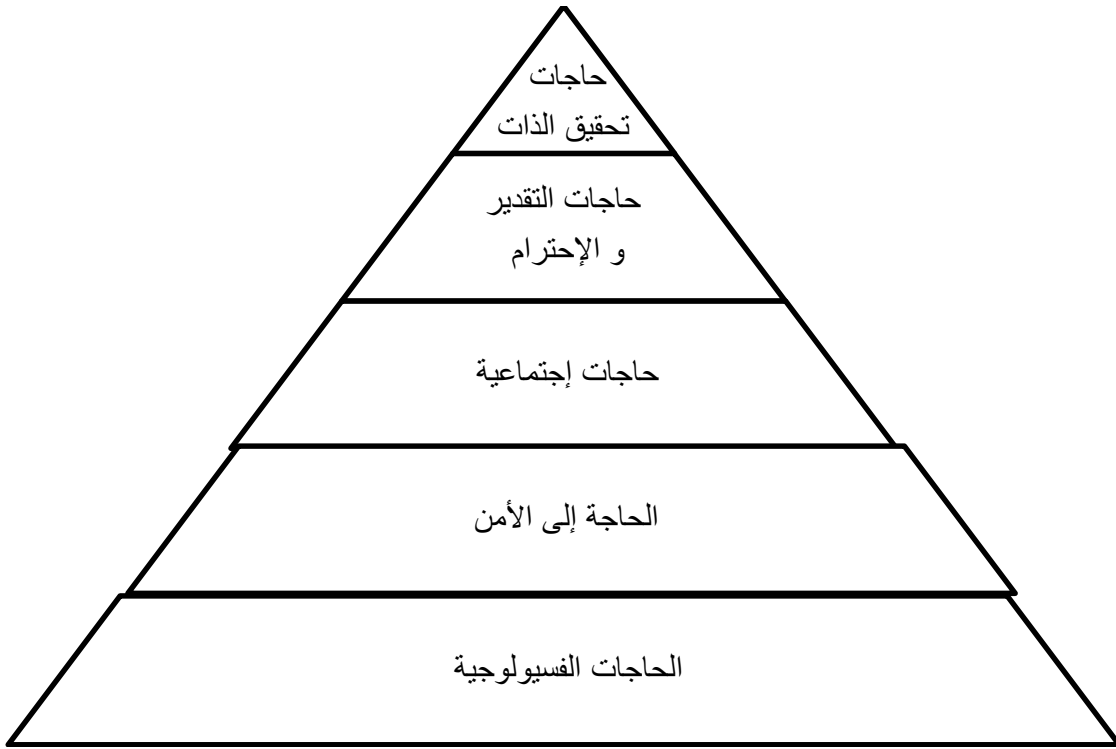
من أهم وأبرز نظريات الرضا الوظيفي نذكر مايلي :

1/ نظرية سلم الحاجات :

صاحب هذه النظرية أبراهام ماسلو Abraham Maslow , تعتبر من أشهر نظريات الرضا تشير إلى الحاجات الإنسانية وهي كالتالي :

- 1-1 **حاجات فسيولوجية :** وهذه الحاجات أساسية للبقاء وتشمل الحاجة إلى الهواء, الماء المأكل, النوم ...
- 1-2 **حاجات الأمن والحماية :** وتشمل حماية الإنسان لذاته وممتلكاته وفي المجال التنظيمي فإن الأمن والحماية يأخذ شكل الأمن الوظيفي وضمان بيئة تنظيمية آمنة, إذ أن هناك اعتماد متبادل بين المنظمة والعاملين والتي تجعل الأفراد بحاجة إلى التنبؤ في البيئة التنظيمية كالعدالة والمساواة
- 1-3 **حاجات إجتماعية :** كالحاجة إلى الإلتواء الصداقة والعاطفة والشعور والوجدان و القبول من طرف الآخرين
- 1-4 **حاجات التقدير و الإحترام :** وتشمل حاجات تقدير الذات وكذا إحترام الآخرين, الثقة بالنفس, المعرفة, الكفاءة, المكانة والمركز الإجتماعي
- 1-5 **حاجات تقدير الذات :** وتمثل حاجة ما يستطيع الفرد أن يكون كتطوير قدرات الفرد الكامنة المهارة, الإبداع والإبتكار

(العميان, 2002, ص 284)



شكل رقم 01 : يبين سلم الحاجات لماسلو

(رائد يوسف الحاج, 2008, ص 157)

2/ نظرية العدالة :

هذه النظرية تدور حول العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة وتفترض أن درجة شعور العامل بعدالة ما يحصل عليه من مكافأة وحوافز من عمله تحدد شعوره بالرضا بدرجة كبيرة، وضع هذه النظرية ستاسيا آدمز Stacey Adams عام 1963 حيث ترى أن الفرد يقيس درجة العدالة من الجهود التي يبذلها (المدخلات) في عمله إلى العوائد (المخرجات) التي يحصل عليها

وتشمل نظرية العدالة ثلاث خطوات أساسية تتمثل في القيم والمقارنة والسلوك إذ يتضمن التقييم قياس المدخلات والمخرجات كالترقية، مستوى التعليم، أما السلوك فهو عملية إدراك العلاقة بين التقييم والمقارنة فعندما يدرك الشخص بأن الوضع يتسم بالعدالة فإنه يستجيب بشكل إيجابي و تقترح النظرية الطرق التالية لإعادة الشعور بالمساواة

- تقليل الجهد المبذول في العمل

- المطالبة بالزيادة في الأجر
- الانتقال من عمل إلى عمل آخر في المنظمة
- ترك العمل

(العميان, 2002, ص 300)

3/ نظرية المساواة :

وتتضمن هذه النظرية عنصرا إجتماعيا أن الفرد يقارن بين مدخلاته ونتائجه مع تلك التي يلاحظها لدى الآخرين, وقد بين آدمز أن العلاقة بين المنظمة والأفراد العاملين علاقة متبادلة يعطي فيها العاملون مجموع من المدخلات وتتضمن مثلا : المستوى التعليمي للفرد وخبراته وقدراته, والجهد الذي يبذله في العمل ويحصل من المنظمة مقابل هذه المدخلات على فوائد أو نتائج أو مخرجات تتضمن الأمر أو التقدير أو المكانة الإجتماعية وهنا يقارن الفرد بين معدل عوائده إلى مدخلاته مع عوائد الآخرين إلى مدخلاتهم

4/ نظرية التوقع :

أكد فروم vroom على أن إستمرارية الأداء وفعالية الدافع تعتمد على قناعة العامل ورضاه عن عمله, وهما محطة إدراكه بمدى العلاقة بين المكافئة التي يحصل عليها وبين مايعتقد أن يستحقه (كريم ناصر علي, 2009, ص 113)

5/ نظرية هرزبرج :

تسمى هذه النظرية بنظرية العاملين, وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل, حيث رأى أن هناك مجموعتان من العوامل إحداها تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة, وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز وتحمل المسؤولية وتوفير فرص الترقية الأعلى والمشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل, أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم, وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل, وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة وظروف البيئة المحيطة بالعمل

(عثمان محادين, 2004, ص 87)

6/ نظرية المحتوى :

ركزت هذه النظرية على الحاجة الإنسانية ونقص الأشياء, حيث ترى أن لدى الأفراد العديد من الحاجات والتي تختلف في أهميتها وقوتها وأن هذه الحاجات الغير المشبعة تخلف حالة من عدم التوازن والتي تدفع الفرد إلى السعي لإشباعها إذ يمكن زيادة حافزية الأفراد كلما كان بالإمكان إشباع هذه الحاجات من خلال الوظيفية التي يمارسها الفرد

(أحمد ماهر , 2000, ص 243)

خلاصة الفصل :

إن الرضا الوظيفي ليس مفهوما جديدا على العلاقات العامة مثلا داخل العمل يعد أهم هدف يسعى الموظف إلى تحقيقه, فالموظف الراضي عن عمله يخلق إنطبعا جيدا لدى العاملين و بتالي يعد مؤشرا واضحا عن الرضا الوظيفي, كما تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته وفوائده وأنواعه ومحدداته وأهم النظريات والآليات المساهمة في تحقيقه

الجانب الميداني

الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية

- 1- منهج الدراسة
- 2- حدود الدراسة
- 3- مجتمع و عينة الدراسة
- 4- الدراسة الإستطلاعية
- 5- أدوات الدراسة
- 6- الخصائص السكومترية
- 7- الأساليب الإحصائية

تمهيد:

في هذا الفصل سنتطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية من حيث المنهج المستخدم والمجالات المختلفة للدراسة ومجتمع الدراسة, والعينة المستخدمة والمقاييس المستخدمة في الدراسة, وكذا الخصائص السكومترية .

1/ منهج الدراسة :

يعرف المنهج بأنه : " الطريق المؤدي للكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة .

(بدوي, 1997, ص 5)

وقد إستخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي الإرتباطي الذي يتلأم مع طبيعة الموضوع المدروس ومشكلة الموضوع, وبما أن هدف الدراسة هو الوقوف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي كل هذا جعلنا ملزمين على إستخدام المنهج الوصفي على إعتبار أنه المنهج الأمثل لهذه الدراسة, ويقوم المنهج الوصفي على تحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل .

2/ حدود الدراسة :

إقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الأتية :

الحدود البشرية : تم إجراء الدراسة الحالية على (30) موظفا من الطاقم البيداغوجي بالمركز النفسي للأطفال المعاقين ذهنيا

الحدود الزمانية : تم إجراء الدراسة الحالية في الفترة مابين (21 فيفري إلى غاية 02 مارس 2023)

الحدود المكانية : تم إجراء الدراسة الحالية في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا (02) - لمدينة الأغواط

3/ مجتمع و عينة الدراسة :

يمثل مجتمع الدراسة كافة موظفي الطاقم البيداغوجي بالمركز النفسي للأطفال المعاقين ذهنيا منه الجنس (الذكور , الإناث) والمؤهل العلمي (ليسانس , ماستر) والذين يمثلون المجتمع الأصلي وتعد العينة ضرورية في إجراء الدراسة الميدانية وهذا لتمثيل المجتمع الأصلي أحسن

تمثيل وهناك طرق عديدة في إختيار الدراسة حيث تم إتمادنا على طريقة العينة العشوائية البسيطة و التي شملت (30) موظفا

خصائص العينة :

تقوم هذه الدراسة على عدد من متغيرات لعينة الدراسة وهي : (الجنس , المؤهل العلمي) وفي مايلي توضيح هذه المتغيرات من خلال الجدول يوضح أفراد العينة حسب الجنس والمؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة :

جدول رقم (01) يوضح أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	الجنس		عدد أفراد العينة
23 %	7	الذكور	30
76 %	23	الإناث	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (01) أن 7 من أفراد العينة هم يمثلون نسبة 23 % من فئة الذكور بينما 23 من أفراد العينة هم يمثلون نسبة 76 % من فئة الإناث

جدول رقم (02) يوضح أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	المؤهل العلمي		عدد أفراد العينة
40 %	12	ليسانس	30
60 %	18	ماستر	

يوضح لنا الجدول رقم (02) أن 12 فرد من أفراد العينة يمثلون نسبة 40 % الذين لديهم المؤهل العلمي ليسانس بينما 18 فرد من أفراد العينة يمثلون نسبة 60 % لديهم المؤهل العلمي ماستر

4/ الدراسة الإستطلاعية :

إن الدراسة الإستطلاعية من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث في دراسته والتي تهدف إلى جمع أكبر قدر من المعلومات الخاصة بموضوع البحث والتأكد من سلامة وصحة إختبار الفرضيات والمنهج المتبع, وعليه قد إعتدنا في دراستنا هذه على الدراسة الإستطلاعية لعينة من الطاقم البيداغوجي بالمركز النفسي للأطفال المعاقين ذهنيا, وكما تمت الدراسة الإستطلاعية تجريب فعالية وسائل البحث المستعملة والمتمثلة في مقياسين (مقياس العدالة التنظيمية, مقياس الرضا الوظيفي) وتم إجراء الدراسة على عينة عددها (30) موظفا بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا بالأغواط

5/ أدوات الدراسة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة إعتدنا على مقياسين جاهزين مأخوذين من الدراسات السابقة الأول يقيس العدالة التنظيمية والثاني يقيس الرضا الوظيفي

- **مقياس العدالة التنظيمية** : وهو من إعداد الباحثان محمد سيعدات وبوبكر ساخي في الدراسة الموسومة بعنوان : الصدق التنبؤي لمقياس العدالة التنظيمية خاص بفئة الممرضين - إعادة تقدير الموثوقية والصلاحية - مجلة روافد للدراسات والأبحاث الإجتماعية والإنسانية طلبة دكتوراه (2020)
- **مقياس الرضا الوظيفي** : وهو من إعداد الباحث ستي سيد أحمد في الدراسة الموسومة بعنوان: محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الإلتزام الوظيفي والنية في ترك العمل حيث تم اخذ جزء منه والجزء الآخر تم أخذه من دراسة حيواني كريمة في الدراسة الموسومة بعنوان : تكييف إستبيان محتوى العمل لروبار كرزك Jcq على البيئة الجزائرية, مقياس " الرضا الوظيفي " ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه (2017)

جدول رقم (03) يوضح مضمون مقياس العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي

مقياس	الأبعاد	عدد الفقرات
العدالة التنظيمية	- العدالة التوزيعية	- 05 فقرات (من فقرة 01 إلى 05)
	- العدالة الإجرائية	- 06 فقرات (من فقرة 06 إلى 11)
	- العدالة التعاملية (التفاعلية)	- 07 فقرات (من فقرة 12 إلى 18)
الرضا الوظيفي	- محتوى العمل	- 07 فقرات (الفقرة 01 إلى 07)
	- الرضا عن الأجر (الراتب)	- 07 فقرات (من الفقرة 08 إلى 14)
	- فرص الترقية	- 04 فقرات (من الفقرة 15 إلى 19)

6/الخصائص السيكومترية :

أولا-الصدق:

صدق المقياس هو قياسه فعلا وحقيقية ما وضع لقياسه،وهو بذلك يعبر عن مدى صلاحيته، بحيث أنه يقيس ما وضع لقياسه فقط، وفي هذه الدراسة تم استخدام:

-الصدق التمييزي:

في هذه الطريقة نقوم بالمقارنة بين الفئات المتطرفة، وذلك بعد ترتيب القيم المحصل عليها تنازليا (من أعلى الدرجات إلى أدناها)، وحساب دلالة الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا التي تمثل كل مجموعة منهما نسبة (27%) من المجموع الكلي، باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين وذلك لمعرفة القدرة التمييزية للاختبار.

الجدول رقم (04):نتائج اختبارات للفرق بين متوسط المجموعة العليا ومتوسط المجموعة

الدنيا

القيمة الاحتمالية	ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	الدالة الإحصائية
0.000	5.413	0.7868	15,4286	07	المجموعة العليا
		3,40168	8,2857	07	المجموعة الدنيا

يتضح من الجدول رقم (04) أن متوسط المجموعة العليا بلغ (15,4286) بانحراف معياري (0,7868) وهو أعلى من متوسط المجموعة الدنيا الذي بلغ (8,2857) بانحراف معياري (3,40168), كما جاءت نتيجة اختبار (ت) (5,413) بقيمة احتمالية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05), وعليه نقرر أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط المجموعة العليا ومتوسط المجموعة الدنيا لصالح المجموعة العليا, وعليه نقرر أن المقياس على درجة عالية من الصدق التمييزي.

ثانياً- ثبات الأداة:

يعتبر الثبات إلى جانب الصدق من الشروط الضرورية لمعرفة صلاحية المقياس, وفي هذه الدراسة تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ α -cronbach للمقياس ككل, ولأبعاده منفصلة, كما تم الاستعانة بطريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات المقياس ككل, وفي التالي تفصيل للطريقتين:

-الثبات بطريقة ألفا كرونباخ α -cronbach:

تم حساب الثبات في هذه الدراسة بطريقة (ألفا كرونباخ) وذلك باستخدام حزمة الإحصاء للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 20, وقد تم تقدير معامل الثبات كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): يوضح الثبات بطريقة ألفا كرونباخ alpha-cronbach

رقم	مقياس	معامل "ألفا-كرونباخ"
01	العدالة التنظيمية	0.661
02	الرضا الوظيفي	0.697

يتبين من الجدول (05) أن معامل ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ alpha-cronbach بلغت في العدالة التنظيمية (0,661) وفي الرضا الوظيفي قد بلغت (0,697) وهي درجة عالية تدل على ثباته ويمكن الوثوق في نتائجه وهو صالح للتطبيق في الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية :

- حساب المتوسط الحسابي
- إختبارات (ت) للفرق بين متوسط المجموعة العليا و متوسط المجموعة الدنيا
- حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
- معامل الارتباط بيرسون بين العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي
- إختبارات (ت) للفرق بين الجنس في متغير العدالة التنظيمية
- إختبار (ت) للفرق في متغير العدالة التنظيمية للمؤهل العلمي
- إختبار (ت) للفرق بين الجنس في الرضا الوظيفي
- إختبار (ت) للفرق في الرضا الوظيفي للمؤهل العلمي

خلاصة الفصل :

تم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للجانب الميداني والمتمثلة في إختيار المنهج المناسب لدراسة موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا رقم (02) - الأغواط وهذا بعد تحديد العينة المناسبة للدراسة والتطرق إلى أدوات جمع البيانات وقمنا بتطبيق الخصائص السكومترية والأساليب الإحصائية وسيتم في الفصل الموالي عرض وتحليل ومناقشة النتائج

الفصل الخامس : عرض ومناقشة و تفسير نتائج الدراسة

- 1- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الأولى
- 2- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية
- 3- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثالثة
- 4- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الرابعة
- 5- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الخامسة

إستنتاج عام

إقتراحات

تمهيد:

بعد ما تطرقنا إليه في الفصل السابق من الجانب الميداني سنتناول في هذا الفصل عرض و مناقشة و تفسير فرضيات الدراسة, و في مايلي يتم عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها في ضوء تساؤلات الدراسة وفرضياتها

1- عرض و مناقشة و تفسير الفرضية الأولى:

نص الفرضية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة. لتتحقق من الفرضية تم استخدام معامل الارتباط "بيرسون" لمعرفة مستوى الدلالة.

جدول رقم (06)

يوضح معامل الارتباط بيرسون بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

المتغير	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
العدالة التنظيمية	30	28,6667	4,67815	0.493	دالة عند 0.01
الرضا الوظيفي		31,2333	2,51456		

يتضح من الجدول رقم (06) أن المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية هو (28,6667) بانحراف معياري (4,67815), في حين أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي (31,2333) بانحراف معياري (2,51456), حيث بلغ معامل الارتباط "بيرسون" (0.493) وهو دال عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01).

ومنه نستج أن الفرضية قد تحققت, وأن هناك علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي, وهي علاقة إيجابية, يعني أنها طردية, حيث كلما زادت العدالة التنظيمية زاد الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

التفسير: قد تعود هذه النتيجة التي تبرز أن هناك علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي, بحيث كلما زادت العدالة التنظيمية زاد الرضا الوظيفي, إلى ما ذهب إليه (حواس, 2003,44) من أن إحساس الموظفين بالعدالة يمكن أن يؤدي إلى حدوث ارتفاع في مستويات

الرضا الوظيفي, فالفرد بحسب نظرية العدالة "لأدمز" يقارن بين ما يقدمه من مساهمات وما يحصل عليه من نواتج فرد أو أفراد والمحصلة النهائية من هذه المقارنة هي تحديد مدى إدراك الفرد للمساواة أو عدم المساواة

(حواس, 2003, 44)

وتسعى المؤسسة إلى تحقيق ذلك عن طريق خلق روح المسؤولية والعمل الجماعي لدى الأفراد وبالتالي إنشاء بيئة عمل اجتماعية تنوب فيها الفوارق, وهذا ما تؤكدته نظرية العدالة التي وضعها "ستاسيادمو" عام 1963, أن الفرد يقيس درجة العدالة من الجهود التي يبذلها (المدخلات) في عمله إلى العوائد (المخرجات) التي يحصل عليها.

(حليمة غزالي, 202, 24)

كما يعود السبب إلى درجة تحقيق المساواة في المؤسسة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعتبر حسب (العطوي, 2007, ص 149) هي أسس العدالة التنظيمية, كما أن العدالة حسب (زايد, 2006, ص 13) مطلب أساسي لأداء فعال بالمنظمات وتحقيق الرضا الشخصي للأفراد العاملين بتلك المنظمات, فإن المؤسسة تولي أهمية كبيرة في تحقيق هذا الجانب على غرار باقي المؤسسات.

2- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية:

نص الفرضية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة. لتحقق من الفرضية تم حساب دلالة الفروق بين الجنسين باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين.

الجدول رقم (07):

يوضح نتائج اختبار (ت) للفرق بين الذكور والإناث في متغير العدالة التنظيمية

المتغير	الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
العدالة التنظيمية	ذكر	7	31,571	2,4397	2,762	0.012	دالة إحصائية عند 0.05
	أنثى	23	27,782	4,8706			
محور العدالة التوزيعية	ذكر	7	7,7143	1,7994	0.440	0.663	غير دال
	أنثى	23	7,3913	1,6716			
محور العدالة الاجرائية	ذكر	7	10,714	1,2535	2,196	0.037	دالة إحصائية عند 0.05
	أنثى	23	8,8696	2,0955			
محور العدالة التعاملية	ذكر	7	13,142	0.8997	2,899	0.008	دالة إحصائية عند 0.05
	أنثى	23	11,521	2,1292			

يتضح من الجدول رقم (07) الفروق بين الجنسين في العدالة التنظيمية ككل، حيث بلغت "ت المحسوبة" (2.762) بقيمة احتمالية قدرت ب(0.012) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نستنتج أنه يوجد فروق تعزى للجنس في العدالة التنظيمية لصالح الذكور الأكبر متوسط حسابي ب(31,5714) من الإناث ب(27,7826) -أما بالنسبة لمحور العدالة التوزيعية فقد

بلغت "ت المحسوبة" (0.440) قيمة احتمالية (0.663) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للجنس

-وفي محور العدالة الإجرائية بلغت "ت" المحسوبة (2,196) بقيمة إحصائية قدرت ب(0.037) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نستنتج أنه يوجد فروق تعزى للجنس في العدالة الإجرائية لصالح الذكور الأكبر متوسط حسابي ب (10,7143) من الإناث ب(8,8696)

-وفي محور العدالة التعاملية بلغت "ت" المحسوبة (2,899) بقيمة إحصائية قدرت ب(0.008) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نستنتج أنه يوجد فروق تعزى للجنس في العدالة التعاملية لصالح الذكور الأكبر متوسط حسابي ب(13,1429) من الإناث ب(11,5217) -التفسير:

قد يعود أن الذكور أكثر إحساساً بالعدالة التنظيمية في العمل من الإناث، إلى طبيعة الأنثى خاصة في مجتمعاتنا العربية التي تكون فيها الأنثى دائمة الإحساس بالنقص خاصة فيما يتعلق في العمل، كما أن النظرة التي كانت سائدة قديماً لدى المجتمعات المغلقة والتي ترى أن الأنثى لم تخلق للعمل الخارجي بل هي سيدة المنزل ودورها محصور فيه، وهذا سبب آخر يمكن أن يفسر هذه النتيجة من كون أن الأنثى تقوم بأدوار متعددة في الحياة على عكس الذكر الذي يكون دوره فقط في العمل الخارجي، فتعدد أدوارها بين واجباتها المنزلية والتربية التي تكون أكثر أعباءها على عاتقها، بالإضافة إلى عملها في المؤسسة يشعرها بأنها مظلومة في المجتمع ولم تعطى حقها الذي يتناسب وتعدد أدوارها.

أما فيما يخص محور العدالة التوزيعية فلم يكن هناك فروق بين الجنسين، وذلك أنها على حسب (عليان، 2016، ص 8-9) هي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الفرد، وهو ما استطاعت المؤسسة تحقيقه نظراً لما تنص عليه قوانين الوظيفة العمومي الذي يضمن حقوق العمال.

وبخصوص محور العدالة الإجرائية فإن الذكور أكثر إحساساً بها من الإناث، وذلك أنها بحسب (عليان، 2016، ص 8-9) تعبر عن الإجراءات الرسمية العادلة، أي الإجراءات التي تم تصميمها

لزيادة المشاركة في عملية اتخاذ القرارات أو العمل على تبني إجراءات محددة لخفض التحيز والأخطاء في القرارات التي تم اتخاذها، وهذا ما يختلف فيه تفكير الأنثى عن الذكر، بحيث أنها ترى نفسها دائماً مهزومة الحقوق من ناحية اتخاذ القرارات الهامة والمصيرية، وحتى إن لم تكن معنية بالأمر.

وفي محور العدالة التعاملية فنجد أن الذكور أكثر إحساساً بها من الإناث، فهي هي مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهما لإجراءات (عليان، 2016، ص 8-9) وهذا يعود كما أسلفنا الذكر في أن الأنثى بتعدد أدوارها المجتمعية بالإضافة إلى عملها ترى أنها لم تراعى في ذلك، وأنه يجب معاملتها معاملة خاصة في إطار عملها بما يتناسب وظروفها الحياتية.

3- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثالثة:

نص الفرضية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى عينة الدراسة.

لتحقق من الفرضية تم حساب دلالة الفروق التي تعزى للمؤهل العلمي باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين.

الجدول رقم (08):

يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق في متغير العدالة التنظيمية التي تعزى للمؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
العدالة التنظيمية	ليسانس	12	27,4167	4,88892	1,204-	0.239	غير دال
	ماستر	18	29,5000	4,47542			
محور	ليسانس	12	6,7500	1,76455	2,010-	0.054	غير دال

			1,47418	7,9444	18	ماستر	العدالة التوزيعية
غيردال	0.176	1,390-	2,38683	8,6667	12	ليسانس	محور العدالة
			1,77584	9,7222	18	ماستر	الاجرائية
غيردال	0.829	0.217	2,00000	12,0000	12	ليسانس	محور العدالة
			2,09341	11,8333	18	ماستر	التعاملية

يتضح من الجدول رقم (08) الفروق التي تعزى للمؤهل العلمي (ليسانس, ماستر) في العدالة التنظيمية ككل, حيث بلغت "ت المحسوبة" (-1,204) بقيمة احتمالية قدرت ب(0.239) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي.

-أما بالنسبة لمحور العدالة التوزيعية فقد بلغت "ت المحسوبة" (-2,010) قيمة احتمالية (0.054) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي.

-وفي محور العدالة الإجرائية بلغت "ت" المحسوبة (-1,390) بقيمة إحتماالية قدرت ب(0.176) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي.

-وفي محور العدالة التعاملية بلغت "ت" المحسوبة (0.217) بقيمة احتمالية قدرت ب(0.829) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي.

-التفسير:

يمكن تفسير النتيجة التي تم التوصل إليها فيما يخص عدم وجود فروق في العدالة التنظيمية ومحاوره من العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التعاملية التي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي (ليسانس، ماستر), بأنه قد يعود إلى كون حصول المساواة في المستوى العملي بين أفراد المؤسسة التي يشترط في التوظيف فيها أن يكونوا من ذوي أصحاب الشهادات الجامعية

المتخصصة, مما دحض الفوارق التي قد تشعر البعض بالدونية والنقص من الآخرين إذا لم يكونوا متعلمين أو ذو تعليم محدود, كما أن التكوين الجامعي يعطي لهم خلفية ثقافية تجعلهم يترقون عن مثل هذا التفكير, كما أن التوظيف بالأساس يكون بشهادة ليسانس وليس بشهادة الماستر التي تكون مجرد شهادة بيداغوجية بحثه.

4- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الرابعة:

نص الفرضية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة. لتتحقق من الفرضية تم حساب دلالة الفروق بين الجنسين باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين.

الجدول رقم (09):

يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق بين الذكور والإناث في متغير الرضا الوظيفي

المتغير	الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
الرضا الوظيفي	ذكر	7	32,4286	2,29907	1,464	0.154	غير دال
	أنثى	23	30,8696	2,51006			
محور محتوى العمل	ذكر	7	14,2857	1,25357	0.748	0.461	غير دال
	أنثى	23	13,8261	1,46636			
محور الرضا عن الأجر	ذكر	7	11,1429	2,67261	0.413	0.682	غير دال
	أنثى	23	10,7391	2,13664			
محور فرص الترقية	ذكر	7	7,0000	1,41421	1,151	0.259	غير دال
	أنثى	23	6,3043	1,39593			

يتضح من الجدول رقم (09) الفروق التي تعزى للجنس (ذكور , إناث) في الرضا الوظيفي ككل, حيث بلغت "ت" المحسوبة (1,464) بقيمة احتمالية قدرت ب(0.154) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للجنس.

-أما بالنسبة لمحور محتوى العمل فقد بلغت "ت المحسوبة" (0.748) قيمة احتمالية (0.461) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي.

-وفي محور الرضا عن الأجر بلغت "ت" المحسوبة (0.413) بقيمة احتمالية قدرت ب(0.682) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للجنس.

-وفي محور فرص الترقية بلغت "ت" المحسوبة (1,151) بقيمة احتمالية قدرت ب(0.259) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للجنس.

-التفسير :

مما سبق نستنتج أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد المؤسسة تعزى لمتغير الجنس, وذلك أنهم يشعرون بالعدالة في ما يخص محتوى العمل ولا وجود لتفرقة بينهم في ذلك, كما أنهم راضيين عن الأجر الذي يتلقونه نظير أدائهم لا نظير جنسهم, وفرص الترقية فيما بينهم لا تتركز على أساس الجنس.

5- عرض و مناقشة و تفسير الفرضية الخامسة:

نص الفرضية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى عينة الدراسة.

لتحقق من الفرضية تم حساب دلالة الفروق بين الجنسين باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين.

الجدول رقم (10):

يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق في متغير الرضا الوظيفي التي تعزى للمؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الدالة الاحصائية
الرضا الوظيفي	ليسانس	12	31,0833	2,57464	-0.262	0.795	غير دال
	ماستر	18	31,3333	2,54374			
محور محتوى العمل	ليسانس	12	14,1667	1,26730	0.733	0.470	غير دال
	ماستر	18	13,7778	1,51679			
محور الرضا عن الأجر	ليسانس	12	10,0000	2,13201	-1,728	0.095	غير دال
	ماستر	18	11,3889	2,17307			
محور فرص الترقية	ليسانس	12	6,9167	1,16450	1,457	0.156	غير دال
	ماستر	18	6,1667	1,50489			

يتضح من الجدول رقم (10) الفروق التي تعزى للمؤهل العلمي (ليسانس, ماستر) في الرضا الوظيفي ككل, حيث بلغت "ت المحسوبة" (-262.0) بقيمة احتمالية قدرت ب(0.795) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي.

-أما بالنسبة لمحور محتوى العمل فقد بلغت "ت المحسوبة" (0.733) قيمة احتمالية (0.470) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي.

-وفي محور الرضا عن الأجر بلغت "ت" المحسوبة (-1,728) بقيمة احتمالية قدرت ب(0.095) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي.

-وفي محور فرص الترقية بلغت "ت" المحسوبة (1,457) بقيمة احتمالية قدرت ب(0.156) وهي بذلك غير دالة إحصائياً وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي.

-التفسير:

مما سبق نستنتج أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي, وذلك أن العمال مدركين لمعيار المؤهل العلمي الذي يميز بينهم في محتوى العمل والرتبة, كما أنهم مدركين للأجر الذي يتوافق والمؤهل العلمي للفرد, ناهيك عن فرص الترقية التي ينص قانون الوظيف العمومي على أنه يكون بمعيار الشهادة أيضا.

- الاستنتاج العام

إنطلقت هذه الدراسة من تساؤل محوري مفاده هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا (02) بالأغواط و قد أثبتت الدراسة الميدانية إلى أن هناك وجود علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا, وتلخصت نتائج الدراسة فيمايلي

- هناك علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وهي علاقة إيجابية
- توجد فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

-الاقتراحات :

بعد الانتهاء من دراستنا الحالية التي عالجت العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وما تعلق بهما من فروق تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي, فإن الباحثين خلصت إلى مجموعة من الاقتراحات والتوصيات نذكرها فيما يلي:

-إجراء دراسات مشابهة للدراسة الحالية من أجل التعمق أكثر في هذا الموضوع الذي يلعب دورا مهما في نجاح المؤسسات وبالتالي تحقيقها لأهدافها التي تعود بالإيجاب على المجتمع ككل.


-تكوين مسؤولي المؤسسات فيما يخص تحقيقهم لبيئة عمل تتمتع بدرجات مرتفعة من العدالة التنظيمية وتوفير ما يتناسب مع مخرجاتهم من مؤهلات علمية والأداء ومدى تناسبها مع أعباء أعمالهم المكلفين بها في إطار عملهم.

-ضرورة إشراك جميع فئات العمال في إبداء آرائهم حول القرارات المصيرية للمؤسسة, والأخذ بنصائحهم ورؤيتهم المستقبلية.

الخاتمة

الخاتمة:

نستنتج من دراستنا بعد إستعراضنا للجانب النظري والميداني للدراسة المتمثلة في دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي, والإجابة على تساؤلات الدراسة توصلنا إلى أن العدالة التنظيمية هي درجة من تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات, والتي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة من خلال أبعادها (التوزيعية, الإجرائية, التعاملية), وهي تؤثر في الفرد وعلى المؤسسة أيضا, فكل مؤسسة تسعى إلى تحقيق العدالة التنظيمية وتطبيقها بشكل جيد, لضمان إستمراريتها وبقائها, ومن ناحية أخرى عرف الرضا الوظيفي على أنه الإحساس والشعور الذي يمتلكه الفرد إتجاه عمله, إدراكه للعدالة في المؤسسة وبتالي الشعور بالرضا يزيد من إنتاجية وفعالية وكفاءته والإستفادة من قدرته, لذلك تسعى المنظمة إلى تحقيق كل من العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لموظفيها .



قائمة المراجع

قائمة المراجع :

الكتب :

- 1- أحمد ماهر (2000), السلوك التنظيمي - مدخل بناء المهارات, الدار الجامعية , ط7 , القاهرة
- 2- بدوي , عبد الرحمان (1977), مناهج البحث العلمي, وكالة المطبوعات, ط3, الكويت
- 3- حسن محمد إبراهيم حسان, محمد حسين العجمي (2007), الإدارة التربوية, دار المسيرة للنشر و التوزيع, ط1, الأردن
- 4- حمدي ياسين علي عسكر (1994), علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية و التطبيق, دار الكتاب الحديث, ط 1, دون بلد النشر
- 5- درة عمر (2008), العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الإتجاهات الإدارية المعاصرة دار الرضوان للنشر والتوزيع, القاهرة
- 6- رولز, جون (2011), نظرية في العدالة ترجمة الطويل, ليلي, الهيئة العامة السورية للكتاب, دمشق
- 7- رضاتير (2007), إهتمامات تسيير الموارد البشرية وسلوك مشرفي الوظيفة العمومية الجزائرية في العمل ومقاربة العدالة التنظيمي, مجلة الوقاية والأرغونوميا جامعة الجزائر , العدد (1)
- 8- رائد يوسف الحاج (2008), إدارة السلوك الإنساني التنظيمي, دار عيذاء للنشر و التوزيع, ط1, عمان
- 9- صلاح الدين محمد عبد الباقي (2004), السلوك الفعال في المنظمات, الدار الجامعية بدون طبعة, الإسكندرية
- 10- عامر علي حسن العطوي (2007), أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي, مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية, العراق, مجلد (09), العدد (03) جامعة القادسية
- 11- عادل محمد زايد (2006), العدالة التنظيمية - المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية المنظمة العربية الإدارية, ط1, القاهرة
- 12- عثمان محادين (2004), القيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي , دار كنوز

المعرفة, الأردن

- 13 - فاروق عبد فليح, السيد محمود عبد المجيد (2005) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية, دار المسيرة للنشر والتوزيع, ط1, الأردن
- 14 - كمال طارق (2007), علم النفس المهني والصناعي, مؤسسة شباب الجامعة, الإسكندرية, مصر
- 15 - كريم ناصر علي, أحمد محمد مخلف الدلمي (2009), علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل, دار وائل للنشر, ط1
- 16 - محمد مصطفى الخرشوم (2010), دور عدالة المعاملات في تخفيف ضغوط صراع الدور مجلة دمشق الاقتصادية والقانونية المجلد (26), العدد (02)
- 17 - محمد الصيرفي (2005), إدارة الموارد البشرية, مؤسسة حورس الدولية, ط1, مصر
- 18 - مؤمن عبد العزيز عبد الحميد والسيد بشير محمد (2015), العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات, دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع, ط1, دمشق
- 19 - محمود سلمان العميان (2004), السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال, دار وائل للنشر والتوزيع, ط2, الأردن
- الرسائل الجامعية :

- 21 - بلقاسم بن لحبيب, وليد زنبط (2020), " الرضا الوظيفي وعلاقته بالصراع التنظيمي داخل مؤسسة (دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز " الأغواط) مذكرة نيل شهادة ماستر أكاديمي غير منشورة, قسم علم النفس, كلية العلوم إجتماعية الأغواط
- 21 - حواس, أميرة, محمد (2003), " أثر الإلتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية " رسالة ماجاستر منشورة في إدارة الأعمال, جامعة القاهرة, مصر

- 22- حليلة غزالي, مبروكة عبون (2020), " الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء" مذكرة نيل شهادة ماستر تخصص علم إجتماع التنظيم وعمل, قسم العلوم الإجتماعية, جامعة أحمد دراية أدرار
- 23- زهية عزيزون (2007), التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الإقتصادية, رسالة ماجاستر, قسنطينة
- 24- سمية جقيدل (2019), "إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط " أطروحة دكتوراه غير منشورة, قسم علم النفس, تخصص علم النفس عمل وتنظيم, الأغواط
- 25- معمري (2014), " إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي " أطروحة دكتوراه العلوم منشورة, تخصص علم النفس عمل وتنظيم, جامعة قاصدي مرباح, ورقلة
- 26- نسرین التخي, خيرة باي (2020), " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية الأغواط " مذكرة نيل شهادة ماستر أكاديمي غير منشورة, قسم علم النفس تخصص علم النفس عمل وتنظيم, جامعة الأغواط



الملاحق



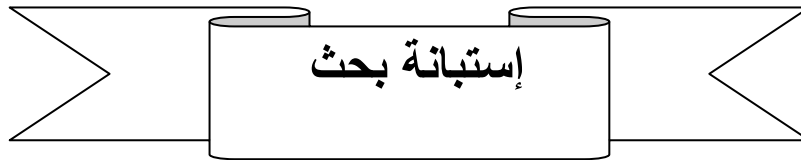
التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية



قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



السلام عليكم ورحمة الله و بركاته ... وبعد :

سادتني الكرام , يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان والذي صمم لجمع البيانات اللازمة لدراسة التي نقوم بها كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية التي جاءت تحت عنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا - 02 الأغواط, لذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على عبارات الإستبيان بوضع الإشارة (×) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة ونحيطكم علما أن إجاباتكم لن تستعمل إلا في إطار البحث العلمي لغرض الدراسة, ولا يطلع عليها سوى المعنيون بالبحث وشكرا لتعاونكم معنا .

الجنس :

أنثى :

ذكر :

المؤهل العلمي :

ماستر :

ليسانس :

محور العدالة التوزيعية			
موافق بشدة	غير موافق	موافق	العبارات
			1/ التعويضات و الإمتيازات التي أحصل عليها من عملي تتناسب مع الجهد الذي أبدله
			2/ يتناسب راتبي الشهري مع مستوى التعليم و التكوين الذي أتمتع به
			3/ أشعر بعدالة ما أحصل عليه من عملي (الراتب الشهري - التعويضات - الإمتيازات) مقارنة بما يحصل عليه زملائي في مؤسسة أخرى
			4/ . يقوم رؤساء العمل بتوزيع أعباء العمل (المهام) الوظيفية على الموظفين بعدل و إنصاف
			5/آلية الترقية في المناصب تخضع إلى معايير عادلة
محور العدالة الإجرائية			
			6/ يحرص رؤسائي في العمل على أن يبدي كل عامل رأيه في إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
			7/ لدى العامل فرصة للتعبير عن رأيه بشأن الإجراءات و القوانين المطبقة في المؤسسة
			8/ تطبق القوانين بنفس الكيفية دائما ولا تخضع لإختلاف المسؤولين
			9/ يتخذ رؤسائي في العمل القرارات الوظيفية بأسلوب عادل و غير متحيز
			10/ تطبيق الإجراءات و القوانين في المؤسسة على كافة الموظفين دون إستثناء
			11/ تراعي الإجراءات و القوانين المطبقة في المؤسسة

			مصالح كافة الأطراف المعنية بها
محور العدالة التعاملية (التفاعلية)			
			12/ يعاملني رؤسائي في العمل كبقية الموظفين
			13/ عندما يتخذ رؤسائي في العمل قرار يتعلق بوظيفتي فإنهم يراعون مصالح الشخصية
			14/ عندما يتخذ رؤسائي في العمل قرار يتعلق بوظيفتي فإنهم يتعاملون معي باحترام
			15/ يشرح لي رؤسائي في العمل بشكل واضح أي قرار متعلق بوظيفتي
			16/ يوفر لي رؤساء العمل المعلومات المتعلقة بوظيفتي كبقية الموظفين
			17/ عندما يأخذ رؤسائي في العمل قراراً يتعلق بوظيفتي فإنهم يناقشونه معي بمنتهى الصراحة
			18/ يشرح رؤسائي في العمل مبررات القرارات التي أتخذت بالنسبة لوظيفتي

محور محتوى العمل			
موافق بشدة	غير موافق	موافق	العبارات
			1/ عملي يتضمن الكثير من الأعمال المتكررة
			2/ طبيعة عملي تتطلب مني تحديثا لمعارفي المهنية
			3/ عملي يسمح لي بإتخاذ الكثير من القرارات بنفسني
			4/ عملي يتطلب مستوى عال من المهارة
			5/ في عملي لدي حرية كبيرة في تقرير الطريقة التي أنجز بها عملي
			6/ لدي فرصة لتطوير قدراتي الخاصة
			7/ بيئة عملي تسمح لي بالتميز في أداء وظائفني
محور الرضا عن الأجر (الراتب)			
			8/ أشعر بأني أتحصل على راتب يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به
			9/ الزيادات في الراتب قليلة و بعيدة عن بعضها
			10/ أشعر أنني مقدر من طرف المديرية عندما أفكر في مقدار ما أتقاضاه
			11/ أشعر بالرضا عن فرص الزيادات في الراتب
			12/ راتبك متناسب مع رواتب زملائك في أماكن عمل أخرى
			13/ يلبي راتبك معظم متطلبات الشخصية و الأسرية
			14/ يعكس راتبك مستواك العلمي و الأكاديمي
محور فرص الترقية			
			15/ في الحقيقة هناك فرصة قليلة جداً للترقية في وظيفتي

الملاحق :

			16/ الذين يؤدون عملهم بصورة جيدة يحظون بفرص جيدة للترقية
			17/ يتحصل الناس على الترقية بسرعة كبيرة كما هو الحال في باقي المديریات الأخرى
			18/ أنا راض عن فرص الترقية التي أحصل عليها
			19/ برأيك فرص الترقية في المؤسسة تكون حسب الأقدمية ومستوى أداء الموظف

-الفرضية العامة: توجد علاقة ايجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
العدالة التنظيمية	28,6667	4,67815	30
الرضا الوظيفي	31,2333	2,51456	30

Correlations

	العدالة التنظيمية	الرضا الوظيفي
Pearson Correlation	1	,493**
Sig. (2-tailed)		,006
N	30	30
Pearson Correlation	,493**	1
Sig. (2-tailed)	,006	
N	30	30

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

-الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
العدالة التنظيمية	ذكر	7	31,5714	2,43975	,92214
	أنثى	23	27,7826	4,87066	1,01560
العدالة التوزيعية	ذكر	7	7,7143	1,79947	,68014
	أنثى	23	7,3913	1,67167	,34857
العدالة الاجرائية	ذكر	7	10,7143	1,25357	,47380
	أنثى	23	8,8696	2,09554	,43695
العدالة التعاملية	ذكر	7	13,1429	,89974	,34007
	أنثى	23	11,5217	2,12922	,44397

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances

الملاحق :

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
العدالة التنظيمية	Equal variances assumed	4,868	,036	1,967	28	
	Equal variances not assumed			2,762	20,969	
العدالة التوزيعية	Equal variances assumed	,171	,682	,440	28	
	Equal variances not assumed			,423	9,389	
العدالة الاجرائية	Equal variances assumed	3,173	,086	2,196	28	
	Equal variances not assumed			2,862	17,161	
العدالة التفاعلية	Equal variances assumed	5,293	,029	1,943	28	
	Equal variances not assumed			2,899	24,485	

-الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق في العدالة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

Group Statistics

	المؤهل	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
العدالة التنظيمية	ليسانس	12	27,4167	4,88892	1,41131
	ماستر	18	29,5000	4,47542	1,05487
العدالة التوزيعية	ليسانس	12	6,7500	1,76455	,50938
	ماستر	18	7,9444	1,47418	,34747
العدالة الاجرائية	ليسانس	12	8,6667	2,38683	,68902
	ماستر	18	9,7222	1,77584	,41857
العدالة التفاعلية	ليسانس	12	12,0000	2,00000	,57735
	ماستر	18	11,8333	2,09341	,49342

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t	df	Sig. (2-tailed)
		F	Sig.			
العدالة التنظيمية	Equal variances assumed	,217	,645	-1,204	28	
	Equal variances not assumed			-1,182	22,234	
العدالة التوزيعية	Equal variances assumed	,108	,745	-2,010	28	
	Equal variances not assumed			-1,937	20,716	
العدالة الاجرائية	Equal variances assumed	2,664	,114	-1,390	28	
	Equal variances not assumed			-1,309	18,947	
العدالة التفاعلية	Equal variances assumed	,060	,809	,217	28	

الملاحق :

Equal variances not assumed			,219	24,485
-----------------------------	--	--	------	--------

-الفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الرضا الوظيفي	ذكر	7	32,4286	2,29907	,86897
	أنثى	23	30,8696	2,51006	,52338
محتوى العمل	ذكر	7	14,2857	1,25357	,47380
	أنثى	23	13,8261	1,46636	,30576
الرضا الأجر	ذكر	7	11,1429	2,67261	1,01015
	أنثى	23	10,7391	2,13664	,44552
فرص الترقية	ذكر	7	7,0000	1,41421	,53452
	أنثى	23	6,3043	1,39593	,29107

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t	Df	Sig. (2-tailed)
		F	Sig.			
الرضا الوظيفي	Equal variances assumed	,107	,746	1,464	28	,157
	Equal variances not assumed			1,537	10,757	,143
محتوى العمل	Equal variances assumed	,481	,494	,748	28	,458
	Equal variances not assumed			,815	11,494	,421
الرضا الأجر	Equal variances assumed	1,954	,173	,413	28	,521
	Equal variances not assumed			,366	8,474	,718
فرص الترقية	Equal variances assumed	,022	,883	1,151	28	,258
	Equal variances not assumed			1,143	9,850	,262

-الفرضية الجزئية الرابعة: توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

Group Statistics

	المؤهل	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
--	--------	---	------	----------------	-----------------

الرضا الوظيفي	ليسانس	12	31,0833	2,57464	,74324
	ماستر	18	31,3333	2,54374	,59956
محتوى العمل	ليسانس	12	14,1667	1,26730	,36584
	ماستر	18	13,7778	1,51679	,35751
الرضا بالأجر	ليسانس	12	10,0000	2,13201	,61546
	ماستر	18	11,3889	2,17307	,51220
فرص الترقية	ليسانس	12	6,9167	1,16450	,33616
	ماستر	18	6,1667	1,50489	,35471

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t	Df	Sig. (2-tailed)
		F	Sig.			
الرضا الوظيفي	Equal variances assumed	,068	,796	-,262	28	,610
	Equal variances not assumed			-,262	23,528	,610
محتوى العمل	Equal variances assumed	,132	,719	,733	28	,465
	Equal variances not assumed			,760	26,439	,465
الرضا بالأجر	Equal variances assumed	,078	,782	-1,728	28	,095
	Equal variances not assumed			-1,735	24,049	,095
فرص الترقية	Equal variances assumed	2,002	,168	1,457	28	,157
	Equal variances not assumed			1,535	27,263	,157