

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس



رقم التسجيل:.....

الشعبة: علم النفس

الرقم التسلسلي:.....

التخصص: العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز

(دراسة ميدانية بوحدة مؤسسة سونلغاز ببرج بوعريريج)

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف:

إعداد:

- أ. د. لفقيير علي

- حمديني آية

مساعد:

- بن عيسى نور الهدى

- أ. قواوي نبيل

السنة الجامعية: 2025 / 2026

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس



رقم التسجيل:.....

الشعبة: علم النفس

الرقم التسلسلي:.....

التخصص: العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز

(دراسة ميدانية بوحدة مؤسسة سونلغاز ببرج بوعريريج)

مذكرة مكملّة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف:

إعداد:

- أ. د. لفقيير علي

- حمديني آية

مساعد:

- بن عيسى نور الهدى

- أ. قواوي نبيل

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
لبوازدة عبد الحق	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
لفقيير علي	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
بوينديرة عبد العزيز	أستاذ محاضر -أ-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025 / 2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿... يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ

وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ...﴾

سُورَةُ الْأَلْعَافِ

[سورة المجادلة: الآية 11]

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام
على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم. نتقدم بجزيل الشكر
وعظيم الامتنان الى الأستاذ لفقيه علي والمشرقة قوامي
نبيل على توجيهاتهما القيمة ونصائحهما السديدة التي أنارت
لنا طريق انجاز هذه المذكرة، وعلى صبرهما ودعمهما
المتواصل كما نتقدم الشكر الى جميع أساتذة قسم علم
النفوس، الذين ساهموا في تكويننا طوال مسارنا الدراسي
العلمي، ولا يفوتنا أن نتقدم بخالص الشكر الى عمال
وإدارات مؤسسة سونلغاز، على تعاونهم معنا وتقديرهم
للمعلومات اللازمة، مما ساهم في نجاح هذا العمل، وفي الأخير
نشكر كل قريب أو بعيد، وخاصة عائلاتنا الكريمة على
دعمهم وتشجيعهم المستمر.

الى :



هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز ببرج بوعرييج، بالإضافة إلى التعرف على فروق الموجودة بين عمال لدى عمال مؤسسة في مستوى العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس، متغير الأقدمية في العمل، ومتغير المؤهل العلمي.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة، وعلى عينة قوامها (70) عامل وعاملة، للموسم 2026/2025، تم اختيارهم بطريقة قصدية وفي إطار هذا المنهج استخدمت الطالبتان أداة لجمع البيانات تمثلت في: استبيان العدالة التنظيمية لإلهام بوغليطة وفريدة بوغازي (2021)، وتم التحقق من خصائصها السيكمترية من صدق وثبات حيث أشارت مؤشرات إلى قيم عالية يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة، وبعد إجراء المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS, V 26)، وذلك باستخدام عدة اختبارات إحصائية لمعالجة وتحليل البيانات، وأسفرت النتائج إلى ما يلي:

- مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز ببرج بوعرييج مرتفع.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة ببرج بوعرييج تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة ببرج بوعرييج تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية – العاملين بمؤسسة سونلغاز.

Abstract:

This study aimed to identify the level of organizational justice among the workers of Sonalgaz Corporation in Bordj Bou Arréridj, as well as to examine the differences in the level of organizational justice according to the variables of gender, work seniority, and educational qualification.

To achieve the objectives of the study, the descriptive method was employed due to its suitability to the nature of the research. The study was conducted on a purposive sample consisting of 70 male and female workers during the 2025/2026 academic year. Within the framework of this method, the researchers used a data collection instrument represented by the Organizational Justice Questionnaire developed by Ilham Bou Ghlita and Farida Bougazi (2021). The psychometric properties of the instrument, including validity and reliability, were verified, and the obtained indicators showed high values that can be relied upon in the field application of the study.

After conducting the statistical analysis using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, Version 26), and applying several statistical tests for data processing and analysis, the findings revealed the following:

- The level of organizational justice among the workers of Sonalgaz Corporation in Bordj Bou Arréridj was high.
- There were no statistically significant differences between the mean scores of organizational justice among the workers of Sonalgaz Corporation attributable to the gender variable.
- There were no statistically significant differences between the mean scores of organizational justice among the workers of Sonalgaz Corporation attributable to the work seniority variable.
- There were statistically significant differences between the mean scores of organizational justice among the workers of Sonalgaz Corporation attributable to the educational level variable.

Keywords: Organizational Justice – Workers Sonalgaz Corporation.

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	الآية	
02	شكر وتقدير	أ
03	الإهداء	ب
04	الملخص باللغة العربية	ت
05	الملخص باللغة الإنجليزية	ث
06	فهرس المحتويات	ج
07	قائمة الجداول	خ
08	قائمة الأشكال	د
09	قائمة الملاحق	ذ
15	مقدمة	
أولاً: الخلفية النظرية والدراسات السابقة		
القسم الأول: الإطار العام للدراسة		
01	إشكالية الدراسة وتساؤلاتها	19
02	فرضيات الدراسة	21
03	أهداف الدراسة	21
04	أهمية الدراسة	21
05	دواعي اختيار الموضوع	22
06	تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً	23
07	الخلفية النظرية	24
08	الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها	28
ثانياً: الدراسة الميدانية		
القسم الثاني: الطريقة والأدوات		
36	تمهيد	
36	الدراسة الاستطلاعية	أولاً:
36	أهداف الدراسة الاستطلاعية	1.1
36	إجراءات الدراسة الاستطلاعية	2.1
36	عينة الدراسة الاستطلاعية	3.1

36	أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكمترية.....	4.1.
40	الدراسة الأساسية.....	ثانياً:
40	منهج الدراسة.....	1.2.
40	مجالات الدراسة.....	2.2.
41	مجتمع الدراسة وعينتها.....	3.2.
43	وصف شامل لأدوات الدراسة.....	4.2.
44	تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة.....	5.2.
46	خلاصة.....	
القسم الثالث: النتائج والمناقشة.		
47	تمهيد.....	
47	عرض نتائج الدراسة وتحليلها.....	01
50	مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.....	02
54	الاستنتاج العام.....	03
55	خاتمة.....	04
56	مقترحات الدراسة.....	05
58	قائمة المراجع.....	
/	قائمة الملاحق.....	

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين صدق المقياس باستخدام طريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية) لمقياس العدالة التنظيمية	37
02	يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس العدالة التنظيمية والدرجة الكلية.	38
03	يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس العدالة التنظيمية باستخدام معامل ألفا كرونباخ	38
04	يبين معاملات ثبات مقياس العدالة التنظيمية بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان براون).	39
05	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	41
06	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	42
07	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	43
08	توزيع فقرات مقياس العدالة التنظيمية حسب المحاور	43
09	توزيع درجات البدائل لمقياس العدالة التنظيمية	44
10	معاملات ثبات مقياس العدالة التنظيمية	44
11	يوضح اختبار (T) لعينة واحدة للفروق بين المتوسط الحسابي الفرضي والمتوسط الحسابي لمقياس العدالة التنظيمية.	48
12	يبين اختبار (T) للفروق في مستوى العدالة التنظيمية بين متوسطات درجات عمال مؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير الجنس.	49
13	يبين اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى العدالة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة المهنية	50
14	يبين اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى العدالة التنظيمية تبعا لمتغير المستوى التعليمي	51

الرقم	الشكل	الصفحة
01	يوضح توزيع عينة دراسة حسب متغير الجنس	41
02	يوضح توزيع عينة دراسة حسب متغير المستوى التعليمي	42
03	يوضح توزيع عينة دراسة حسب متغير الخبرة المهنية	43

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	مقياس العدالة التنظيمية	62
02	الوثائق المرتبطة بالدراسة	63
03	مخرجات برنامج spss	64

مقدمة:

تعد المؤسسات الاقتصادية من أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المجتمعات في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث يرتبط نجاح هذه المؤسسات بمدى قدرتها على تحقيق التوازن بين أهدافها التنظيمية ومتطلبات العاملين بها، وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها عالم العمل المعاصر، وما يرافقها من تطور في أساليب الإدارة وتزايد متطلبات الأداء، أصبح الاهتمام بالمتغيرات التنظيمية والنفسية داخل بيئة العمل من القضايا الجوهرية التي تحظى باهتمام الباحثين، لما لها من تأثير مباشر على استقرار العاملين ورفع كفاءتهم المهنية وتحقيق فعالية المؤسسة.

ومن بين هذه المتغيرات تبرز العدالة التنظيمية باعتبارها من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تعكس مدى إدراك العمال للعدالة والمساواة في المعاملة داخل المؤسسة، سواء تعلق الأمر بتوزيع الحقوق والمكافآت، أو بالإجراءات التنظيمية المعتمدة، أو بطريقة التعامل والتفاعل بين الإدارة والعمال. فالعدالة التنظيمية تسهم في تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي والانتماء المهني، كما تساعد على بناء الثقة بين العامل والمؤسسة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء والاستقرار التنظيمي.

وتعد العدالة التنظيمية من العوامل الأساسية التي تؤثر في سلوك العمال واتجاهاتهم داخل المؤسسة، حيث إن شعور العامل بالإنصاف والاحترام والتقدير يدفعه إلى أداء مهامه بفعالية أكبر، ويعزز لديه روح الالتزام والمسؤولية والتعاون مع زملائه، كما يسهم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي قائم على الثقة والتفاعل المهني السليم، وفي المقابل فإن غياب العدالة التنظيمية أو ضعفها قد يؤدي إلى ظهور العديد من المشكلات التنظيمية والنفسية، كضعف الرضا الوظيفي، وتراجع الدافعية نحو العمل، وانخفاض مستوى الالتزام التنظيمي، إضافة إلى زيادة الشعور بالإحباط والتوتر المهني، وهو ما قد ينعكس سلباً على مردودية المؤسسة وفعاليتها.

وتزداد أهمية دراسة العدالة التنظيمية داخل المؤسسات الخدمية والإنتاجية الكبرى، ومنها مؤسسة سونلغاز، نظراً لما تتطلبه طبيعة العمل بها من تنسيق وتعاون مستمر بين العمال، فضلاً عن أهمية تحقيق التوازن بين متطلبات المؤسسة وحقوق العاملين، ومن هذا الدراسة الحالية تسعى إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج، والكشف عن الفروق في مستوى العدالة التنظيمية تبعاً لبعض المتغيرات الشخصية والمهنية، وذلك من خلال تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول وهي:

الفصل أول: بعنوان الخلفية النظرية والدراسات السابقة يحتوي على قسم "الإطار العام للدراسة"

تم التطرق فيه إلى: إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، دواعي اختبار الموضوع، تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً، الخلفية النظرية، الدراسات السابقة والتعليق عليها.

الفصل الثاني: بعنوان الدراسة الميدانية الذي يحتوي على قسم "الطريقة والأدوات" وتم التطرق فيه إلى: تمهيد، الدراسة الاستطلاعية، أهداف الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة الاستطلاعية، خصائص

عينة الدراسة الاستطلاعية، إجراءات بناء أداة الدراسة، الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، الدراسة الأساسية، منهج الدراسة، مجتمع الدراسة الأساسية وعينته، حدود الدراسة، وصف شامل لأدوات الدراسة، تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة، خلاصة.

الفصل الثالث: بعنوان " النتائج والمناقشة " تم التطرق فيه إلى: عرض نتائج الدراسة وتحليلها، مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء الفرضيات والتراث النظري. وصولاً إلى استنتاج عام، مقترحات الدراسة، خاتمة، قائمة المراجع، قائمة الملاحق.

أولاً: الخلفية النظرية
والدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
- فرضيات الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- دواعي اختيار الموضوع.
- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا.
- الخلفية النظرية.
- الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها.

1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

يشهد عالم العمل المعاصر تحولات متسارعة فرضتها التطورات التكنولوجية والتغيرات التنظيمية والاقتصادية، الأمر الذي جعل المؤسسات الحديثة أكثر إدراكاً لأهمية المورد البشري باعتباره الركيزة الأساسية لتحقيق الفعالية التنظيمية والاستقرار المهني، وفي ظل تزايد متطلبات العمل وتعقد العلاقات المهنية داخل المؤسسات، برزت الحاجة إلى الاهتمام بالجوانب النفسية والتنظيمية التي تؤثر في سلوك العاملين واتجاهاتهم نحو المؤسسة، ومن بين أهم هذه الجوانب مفهوم العدالة التنظيمية الذي أصبح من الموضوعات المحورية في علم النفس العمل والتنظيم وإدارة الموارد البشرية.

وتعد العدالة التنظيمية من المفاهيم الحديثة التي تعكس إدراك العاملين لمدى العدالة والإنصاف في المعاملات والإجراءات والقرارات التنظيمية داخل المؤسسة، حيث يرتبط هذا المفهوم بدرجة شعور العامل بأن حقوقه محفوظة وأنه يعامل بطريقة عادلة مقارنة بزملائه في العمل، سواء تعلق الأمر بتوزيع المكافآت والحوافز، أو بالإجراءات الإدارية المتبعة، أو بطريقة تعامل المسؤولين مع العمال، كما تكتسب أهمية كبيرة لما لها من دور في تعزيز الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والثقة في الإدارة، وتحسين العلاقات المهنية داخل بيئة العمل، الأمر الذي جعل المؤسسات المعاصرة، ومنها مؤسسة سونلغاز، مطالبة بتوفير مناخ تنظيمي قائم على العدالة والشفافية، باعتبار ذلك عاملاً أساسياً في رفع الروح المعنوية للعاملين وتحقيق الاستقرار المهني والرفع من مستوى الأداء والإنتاجية، فكلما شعر العامل بوجود عدالة داخل المؤسسة زاد انتماءه وولائه التنظيمي، وارتفعت درجة تعاونه وتفاعله الإيجابي مع أهداف المؤسسة، في حين أن غياب العدالة التنظيمية قد يؤدي إلى ظهور العديد من المشكلات التنظيمية كضعف الدافعية، وتدني الرضا الوظيفي، وارتفاع مستويات التوتر والصراعات داخل العمل. (أحمد ماهر، 2010، ص 214).

وتمارس العدالة التنظيمية في مختلف المؤسسات سواء كانت اقتصادية أو تربية أو صحية أو خدمية، إذ تعتمد عليها الإدارات في بناء مناخ تنظيمي سليم قائم على المساواة والشفافية، وتظهر مؤشراتنا من خلال عدالة توزيع الأجور والمكافآت، وعدالة الإجراءات الإدارية، وعدالة المعاملة الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين، كما أن المؤسسات التي تتبنى مبادئ العدالة تكون أكثر قدرة على تحقيق الاستقرار المهني وتقليل الصراعات التنظيمية، لأن العامل يشعر بأن حقوقه محفوظة وأن جهوده تقيم بطريقة موضوعية، أما ضعف العدالة التنظيمية يؤدي إلى تدني الروح المعنوية وانتشار السلوكيات السلبية داخل بيئة العمل مثل التغيب والتراخي وضعف الولاء للمؤسسة، لذلك أصبحت العدالة التنظيمية من المؤشرات المهمة التي تعتمد عليها المؤسسات في تقييم فعالية الإدارة ونجاحها في تسيير الموارد البشرية. (الحري، 2019، ص 166)

وقد تناولت العديد من الدراسات الحديثة موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بمختلف المتغيرات المهنية والنفسية ، حيث توصلت دراسة عبد الله الزعبي (2021) حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين إلى وجود مستوى متوسط إلى مرتفع من العدالة التنظيمية ، مع وجود علاقة إيجابية دالة بينها وبين الالتزام التنظيمي، كما أظهرت دراسة سامية بوزيدي (2022) التي كانت حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسات الاقتصادية الجزائرية أن شعور العمال بعدالة الإدارة يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء المهني، في حين أكدت دراسة محمد قاسمي (2023) حول العدالة التنظيمية وأثرها في خفض الاحتراق النفسي لدى العمال أن المؤسسات التي تعتمد أساليب عادلة في التسيير الإداري تسجل مستويات أقل من الضغوط المهنية والاحتراق النفسي مقارنة بالمؤسسات التي يغيب فيها الإحساس بالعدالة، وتبرز هذه الدراسات أهمية العدالة التنظيمية بوصفها عاملا محوريا في تحقيق التوازن النفسي والتنظيمي داخل المؤسسات.

تكتسي العدالة التنظيمية داخل المؤسسات أهمية بالغة نظرا لارتباطها المباشر بمستوى فعالية المؤسسة وتحقيق أهدافها، حيث إن شعور العامل بالعدالة والإنصاف يدفعه إلى بذل مزيد من الجهد والتعاون مع الإدارة والزملاء، كما يسهم في تعزيز الثقة داخل المؤسسة وتقوية العلاقات المهنية الإيجابية وتنمية الانتماء التنظيمي لدى العاملين، ولا تقتصر العدالة التنظيمية على الجوانب المادية فقط، بل تمتد لتشمل عدالة التواصل، واحترام العامل، وإشراكه في اتخاذ القرارات المرتبطة بعمله، وهو ما ينعكس بصورة إيجابية على المناخ التنظيمي العام ويحد من المشكلات التنظيمية داخل بيئة العمل، لذلك أصبحت المؤسسات المعاصرة تسعى إلى تبني سياسات إدارية قائمة على الشفافية والإنصاف بهدف ضمان استقرار المورد البشري وتحقيق جودة الأداء المؤسسي، فالعدالة التنظيمية تعد من الركائز الأساسية التي تساهم في تحقيق التوازن والاستقرار داخل المؤسسات، لما لها من تأثير واضح في سلوك العاملين واتجاهاتهم النفسية والمهنية، حيث يعزز الإحساس بالعدالة مستويات الرضا الوظيفي والثقة والولاء التنظيمي، ويساعد على خلق بيئة عمل أكثر استقرارا وفعالية، الأمر الذي يبرز أهمية دراسة واقع العدالة التنظيمية داخل المؤسسات الجزائرية، خاصة المؤسسات ذات الطابع الخدمي والإنتاجي.

وعلى ضوء هذا الطرح النظري فهناك حاجة ماسة لإجراء دراسة علمية للكشف عن مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونالغاز، لذا فقد حددت إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونالغاز بولاية برج بوعرييج؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة في مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج تعزى لمتغير الأقدمية في العمل؟
- هل توجد فروق ذات دلالة في مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟

2- فرضيات الدراسة:

- مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج مرتفع
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق ذات دلالة في مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج تعزى لمتغير الأقدمية في العمل
- لا توجد فروق ذات دلالة في مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

3- أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج
- التعرف على فروق الموجودة لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج في مستوى العدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس
- التعرف على فروق الموجودة بين العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج في مستوى العدالة التنظيمية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل
- التعرف على فروق الموجودة بين العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج في مستوى العدالة التنظيمية تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

4- أهمية الدراسة:

4-1- الأهمية النظرية:

- تبرز أهمية دراسة العدالة التنظيمية من الناحية النظرية في إثراء الجانب المعرفي المتعلق بمفاهيم علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات.

- تسهم الدراسة في توضيح طبيعة العدالة التنظيمية وأبعادها المختلفة، والمتمثلة في العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية.
- تساعد الدراسة في فهم العلاقة بين العدالة التنظيمية والعديد من المتغيرات النفسية والتنظيمية مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الدافعية، والاستغراق الوظيفي.
- تمثل الدراسة إضافة علمية للمكتبة العربية، خاصة في ظل قلة الدراسات العربية التي تناولت العدالة التنظيمية داخل المؤسسات الجزائرية.
- تساهم الدراسة في توفير إطار نظري يمكن الاعتماد عليه في إنجاز بحوث ودراسات مستقبلية تتعلق بالعدالة التنظيمية ومتغيراتها المختلفة.

4-2- الأهمية التطبيقية:

- تسهم الدراسة في الكشف عن الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في أساليب التسيير الإداري والمعاملة التنظيمية داخل المؤسسة.
- قد تفيد نتائج الدراسة المسؤولين في وضع سياسات إدارية قائمة على مبادئ العدالة والشفافية داخل بيئة العمل.
- تساعد الدراسة في تعزيز الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى العمال من خلال تحسين إدراكهم للعدالة داخل المؤسسة.
- يمكن أن تساهم نتائج الدراسة في التقليل من المشكلات التنظيمية مثل الصراعات المهنية، ضعف الدافعية، والتغيب الوظيفي.
- توفر الدراسة مؤشرات عملية تساعد المؤسسة على تحسين المناخ التنظيمي ورفع كفاءة الأداء المهني للعاملين.

5- دواعي اختيار الموضوع

5- دواعي ذاتية:

- الاهتمام الشخصي بموضوع العدالة التنظيمية باعتباره من الموضوعات الحديثة المرتبطة بعلم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية .
- الرغبة في فهم طبيعة العلاقات التنظيمية داخل المؤسسات ومدى تأثيرها في سلوك العاملين وأدائهم المهني .

- الميل العلمي لدراسة المشكلات التنظيمية التي تواجه العمال داخل بيئة العمل ،خاصة ما يتعلق بالشعور بالإنصاف والمساواة .

- الرغبة في توظيف المعارف الأكاديمية المكتسبة في دراسة واقع العدالة التنظيمية داخل المؤسسات الجزائرية .

- الاهتمام بدراسة مؤسسة سونلغاز باعتبارها من المؤسسات الكبرى التي تضم عددا كبيرا من العاملين وتتميز بتنوع المهام والمسؤوليات التنظيمية .

5-2- دواعي موضوعية:

- الأهمية الكبيرة التي يحتلها موضوع العدالة التنظيمية في الدراسات الحديثة المتعلقة بعلم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية .

- تزايد اهتمام المؤسسات المعاصرة بتحقيق العدالة داخل بيئة العمل لما لها من أثر في تحسين الأداء والاستقرار المهني .

- الحاجة إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية داخل المؤسسات الجزائرية ،خاصة المؤسسات الاقتصادية والخدمية .

- إمكانية استفادة المؤسسة من نتائج الدراسة في تحسين سياسات التسيير الإداري وتعزيز العدالة التنظيمية داخل بيئة العمل.

6- المفاهيم الأساسية للدراسة:

6-1- العدالة التنظيمية:

-التعريف الاجرائي:

العدالة التنظيمية هي حالة نفسية إيجابية يظهر فيها عامل في المؤسسة الاقتصادية اندماجا عاليا خلال عمله، ويمكن الحصول عليها من خلال الدرجة الكلية في مقياس المطبق في الدراسة الحالية.

6-2- العاملين بمؤسسة سونلغاز :

- اجرائيا:

يقصد بالعاملين الإداريين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعرييج، والذين يمارسون مهامهم بصفة دائمة داخل المؤسسة، والذين تم اختيارهم ضمن عينة الدراسة الميدانية للإجابة عن فقرات مقياس العدالة التنظيمية، وذلك قصد التعرف على مستوى إدراكهم للعدالة التنظيمية داخل المؤسسة.

7- الخلفية النظرية:

7-1- مفهوم العدالة التنظيمية:

تعرف العدالة التنظيمية بأنها: إدراك العاملين لمدى العدالة والإنصاف في المعاملات والإجراءات والقرارات التنظيمية داخل المؤسسة، سواء تعلق الأمر بتوزيع المكافآت أو بأساليب اتخاذ القرارات أو بطريقة المعاملة بين الإدارة والعاملين (الزغبى، 2010، ص45) التهميش:

كما تعرف العدالة التنظيمية بأنها: حكم العامل على مدى عدالة المنظمة في توزيع الموارد والمكافآت، وعدالة الإجراءات المتبعة، وعدالة المعاملة الإنسانية التي يتلقاها من المسؤولين (حرز الله، 2012، ص213).

ويعرفها العدلي بأنها: إحساس العامل بالمساواة وعدم التحيز داخل المؤسسة، من خلال تطبيق القوانين والتعليمات بطريقة عادلة على جميع العاملين دون تمييز (العدلي، 2015، ص67).

كما يشير مفهوم العدالة التنظيمية إلى: مدى إدراك العاملين لعدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات، وعدالة التعامل داخل المؤسسة، وما يترتب عن ذلك من آثار على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. (لطرونة، وعبد الحفيظ، 2014، ص89)

7-2- النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية:

1- نظرية العدالة أو الإنصاف لآدامز:

تعد نظرية العدالة أو الإنصاف التي قدمها جون ستايسي آدامز من أكثر النظريات ارتباطا بتفسير العدالة التنظيمية داخل المؤسسات، حيث انطلقت من فكرة أساسية مفادها أن العامل لا يقيم ما يحصل عليه من المؤسسة بصورة مطلقة، وإنما من خلال المقارنة بين ما يقدمه من جهد وما يتحصل عليه من عوائد، ثم مقارنة ذلك بما يحصل عليه الآخرون داخل نفس البيئة التنظيمية، وقد أكدت النظرية أن العامل يدخل إلى المؤسسة بمجموعة من المدخلات تتمثل في المؤهلات العلمية، والخبرات المهنية، والمهارات، والجهد المبذول، والوقت، والولاء التنظيمي، في حين تتمثل المخرجات في الأجور، والحوافز، والترقيات، والتقدير الاجتماعي، والمكانة المهنية (عبد الباقي، 2017، ص 221).

وترى النظرية أن العامل يسعى دائما إلى تحقيق نوع من التوازن بين المدخلات والمخرجات، فإذا شعر بأن ما يتحصل عليه يتناسب مع ما يقدمه مقارنة بزملائه، فإن ذلك يولد لديه شعورا بالإنصاف والرضا والاستقرار النفسي، أما إذا أدرك وجود عدم مساواة أو ظلم تنظيمي فإنه يشعر بالتوتر والإحباط وعدم الرضا،

الأمر الذي ينعكس سلباً على أدائه المهني وسلوكه التنظيمي، وقد حدد آدامز عدة استجابات قد يلجأ إليها العامل عند الشعور بعدم العدالة، مثل تخفيض الجهد المبذول، أو المطالبة بتحسين المكافآت، أو تغيير اتجاهاته نحو العمل، أو الانسحاب النفسي والتنظيمي من المؤسسة.

وتكمن أهمية هذه النظرية في أنها أوضحت أن العدالة التنظيمية مفهوم إدراكي ذاتي يعتمد على شعور العامل ومدى مقارنته بالآخرين، وليس فقط على القيمة الفعلية للمكافآت أو الحقوق. كما ساهمت في تفسير العديد من الظواهر التنظيمية مثل ضعف الدافعية، انخفاض الأداء، ارتفاع معدل التغيب، وضعف الالتزام التنظيمي، باعتبارها نتائج مباشرة لشعور العامل بعدم العدالة داخل المؤسسة.

وتؤخذ على هذه النظرية أنها ركزت بشكل كبير على العدالة التوزيعية المرتبطة بالنتائج والمكافآت، وأهملت في بدايتها أهمية الإجراءات التنظيمية وطبيعة المعاملة الإنسانية داخل بيئة العمل، وهو ما أدى لاحقاً إلى ظهور نظريات أخرى مكملت لها مثل نظرية العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، ومع ذلك تبقى نظرية آدامز من أهم الأسس النظرية التي قامت عليها دراسات العدالة التنظيمية الحديثة. (السلمي، 2016، ص201)

2- نظرية العدالة الإجرائية

ظهرت نظرية العدالة الإجرائية نتيجة تطور الدراسات التنظيمية التي رأت أن العدالة لا ترتبط فقط بعدالة توزيع النتائج، بل تشمل أيضاً عدالة الإجراءات والطرق التي تتخذ بها القرارات داخل المؤسسة. وقد ركزت هذه النظرية على الكيفية التي تطبق بها القوانين والأنظمة التنظيمية، ومدى شفافية الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين (الحري، 2019، ص171)

وتفترض النظرية أن العامل يكون أكثر تقبلاً للقرارات الإدارية حتى وإن كانت نتائجها غير مرضية بالنسبة له، إذا شعر بأن الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرار كانت عادلة ومحيدة وتسمح بالمشاركة وإبداء الرأي، فالعامل يهتم ليس فقط بما يحصل عليه، بل أيضاً بالطريقة التي حصل بها على ذلك الحق أو المكافأة وقد حددت النظرية مجموعة من المبادئ التي تقوم عليها العدالة الإجرائية، من أهمها:

- الثبات في تطبيق القوانين على جميع العاملين دون تمييز.
- الحياد والابتعاد عن التحيز الشخصي في اتخاذ القرارات.
- الاعتماد على معلومات دقيقة وصحيحة عند إصدار الأحكام التنظيمية.
- إتاحة الفرصة للعامل للتعبير عن رأيه والدفاع عن حقوقه.
- إمكانية مراجعة القرارات وتصحيحها في حال وجود خطأ أو ظلم.

وتؤكد هذه النظرية أن العدالة الإجرائية تسهم في تعزيز ثقة العاملين بالإدارة، وزيادة تقبلهم للقرارات التنظيمية، وتقوية شعورهم بالانتماء للمؤسسة، حتى في الحالات التي لا تتحقق فيها العدالة التوزيعية بصورة كاملة، كما تساعد على تقليل الصراعات التنظيمية والاحتجاجات المهنية لأنها تجعل العامل يشعر بأن الإدارة تعتمد أساليب موضوعية وشفافة في التسيير.

وتبرز أهمية هذه النظرية خاصة داخل المؤسسات الكبرى التي تعتمد على أنظمة وقوانين معقدة، حيث يصبح لعدالة الإجراءات دور أساسي في الحفاظ على الاستقرار التنظيمي وتحقيق التوازن بين الإدارة والعاملين. (العميان،، 2015 ص 293)

3- نظرية العدالة التفاعلية

تعد نظرية العدالة التفاعلية امتدادا لنظرية العدالة الإجرائية، إلا أنها ركزت بصورة أكبر على الجانب الإنساني والاجتماعي في العلاقة بين الإدارة والعاملين. وترى هذه النظرية أن العدالة التنظيمية لا تتحقق فقط من خلال عدالة النتائج أو الإجراءات، بل أيضا من خلال الطريقة التي يعامل بها العامل أثناء تنفيذ القرارات التنظيمية (السلمي،، 2016 ص 203)

وتركز النظرية على أهمية الاحترام المتبادل، والتقدير، واللباقة، وحسن التواصل بين الرؤساء والمرؤوسين، حيث إن العامل يتأثر كثيرا بأسلوب تعامل الإدارة معه أكثر من تأثره أحيانا بنتائج القرار نفسه. فإذا شعر العامل بأنه يعامل باحترام وأن الإدارة تقدم له تفسيرات واضحة وصادقة للقرارات التنظيمية، فإنه يكون أكثر تقبلا لهذه القرارات وأكثر التزاما تجاه المؤسسة

وتنقسم العدالة التفاعلية إلى بعدين أساسيين هما:

أ - العدالة الشخصية:

وتتعلق بطريقة المعاملة المباشرة للعامل من حيث الاحترام والتقدير والاهتمام بمشاعره أثناء التعامل الإداري.

ب - العدالة المعلوماتية:

وترتبط بمدى وضوح المعلومات والتفسيرات التي تقدمها الإدارة للعاملين حول القرارات والإجراءات التنظيمية، ومدى صدق وشفافية هذه المعلومات.

وتؤكد هذه النظرية أن غياب العدالة التفاعلية يؤدي إلى ظهور مشاعر الغضب والإحباط وضعف الثقة بالإدارة، حتى وإن كانت النتائج أو الإجراءات عادلة، ولذلك فإن المؤسسات الحديثة أصبحت تهتم بتطوير

مهارات الاتصال والتواصل لدى القيادات الإدارية باعتبارها جزءا مهما من تحقيق العدالة التنظيمية داخل بيئة العمل. (الزهراني، 2020، ص147)

4- نظرية التبادل الاجتماعي:

ترتكز نظرية التبادل الاجتماعي على فكرة أن العلاقة بين العاملين والمؤسسة تقوم على تبادل المنافع بصورة متوازنة، حيث يسعى كل طرف إلى الحفاظ على علاقة قائمة على الثقة والالتزام المتبادل (الزهراني، 2020، ص145)

وترى هذه النظرية أن المؤسسة عندما توفر للعاملين معاملة عادلة وتحترم حقوقه وتقدر جهوده، فإن العامل يشعر بالالتزام الأخلاقي تجاه المؤسسة، ويقوم في المقابل بتقديم سلوكيات إيجابية مثل تحسين الأداء، وزيادة الولاء التنظيمي، والمشاركة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة.

أما عندما يشعر العامل بأن المؤسسة لا توفر له العدالة أو تتعامل معه بطريقة غير منصفة، فإنه يميل إلى تقليل جهوده أو تطوير اتجاهات سلبية نحو الإدارة والعمل، وقد يصل الأمر إلى ضعف الالتزام التنظيمي والرغبة في ترك العمل

وتبرز أهمية هذه النظرية في تفسير العلاقة بين العدالة التنظيمية والمتغيرات النفسية والتنظيمية مثل الرضا الوظيفي، والثقة التنظيمية، والاستغراق الوظيفي، والالتزام التنظيمي، حيث تعتبر العدالة التنظيمية أساسا لبناء علاقة تبادلية إيجابية ومستقرة بين العامل والمؤسسة. (العميان، 2015، ص 295)

5- النظرية السلوكية في التنظيم

ترى النظرية السلوكية أن سلوك العامل داخل المؤسسة يتحدد وفقا للمثيرات التنظيمية والبيئية المحيطة به، مثل أساليب القيادة، ونظم الحوافز، والعلاقات المهنية، وأنماط الاتصال داخل المؤسسة ومن هذا المنطلق، تعتبر العدالة التنظيمية من أهم المثيرات التي تؤثر في سلوك العامل واتجاهاته النفسية والمهنية، حيث يؤدي الإحساس بالعدالة إلى تعزيز الدافعية والرضا المهني والانتماء التنظيمي، بينما يؤدي الشعور بالظلم إلى ظهور العديد من السلوكيات السلبية مثل العدوانية المهنية، وضعف الأداء، والتغيب، واللامبالاة تجاه العمل كما تؤكد النظرية أن العامل يستجيب للبيئة التنظيمية وفقا لما يدركه من معاملة عادلة أو غير عادلة، لذلك فإن المؤسسات التي تعتمد سياسات تنظيمية قائمة على الإنصاف والمساواة تكون أكثر قدرة على تحقيق الاستقرار المهني ورفع كفاءة الأداء لدى العاملين.

وتكمن أهمية هذه النظرية في أنها ربطت بين العدالة التنظيمية والسلوك الفعلي للعامل داخل المؤسسة ، وأوضحت أن تحقيق العدالة لا يسهم فقط في تحسين الأداء ، بل يساعد أيضا على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين داخل بيئة العمل. (السلمي،، 2016 ص 205).

8- الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها

1- دراسة مبروكة مشري (2019)

بعنوان: الثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية وأثرهما على تحقيق الولاء التنظيمي في المنظمة -دراسة حالة ببلدية غرداية.

هدفت دراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية والولاء التنظيمي داخل بلدية غرداية ،والكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية وأثرهما في تحقيق الولاء التنظيمي لدى العمال .كما سعت الدراسة إلى معرفة الفروق في إدراك العدالة التنظيمية تبعا لمتغيرات الجنس والسن والخبرة المهنية

واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ،واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة من موظفي بلدية غرداية بلغت 122موظفا.وقد توصلت الدراسة إلى:

- وجود علاقة إيجابية قوية بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية ،الإجرائية ،التعاملية) والثقة التنظيمية.

-كما بينت النتائج أن ارتفاع مستوى العدالة التنظيمية يسهم في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العمال ، وأن العمال الذين يشعرون بإنصاف الإدارة يكونون أكثر التزاما وانتماء للمؤسسة.

- أظهرت الدراسة وجود مستوى متوسط إلى مرتفع من العدالة التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة .

2-دراسة فرحي صابر وعيساوي فلة (2024)

عنوان الدراسة:مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس باتنة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين، والكشف عن الفروق في مستوى العدالة التنظيمية تبعا لبعض المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والسن والأقدمية المهنية.

حيث استخدمت المنهج الوصفي، وتكونت العينة من 40 ممرضا وممرضة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى

- وجود مستوى متوسط من العدالة التنظيمية داخل المؤسسة .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير السن .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة المهنية..

3- دراسة جابر بلعديس وآخرون (2023)

بغنوان: أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين .

واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وعلى عينة تكونت من 55 أستاذا جامعيا .
توصلت الدراسة إلى :

- وجود أثر إيجابي ودال إحصائيا للعدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي .
- العدالة التوزيعية تؤثر في مستوى الدافعية والالتزام المهني .
- العدالة الإجرائية ساهمت في رفع ثقة الأساتذة بالإدارة الجامعية .
- العدالة التعاملية عززت العلاقات المهنية بين الإدارة والأساتذة .
- ارتفاع مستوى العدالة التنظيمية أدى إلى تحسين جودة الأداء الأكاديمي .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى للجنس أو العمر أو الخبرة .
- أوصت الدراسة بضرورة اعتماد الشفافية في اتخاذ القرارات الإدارية والأكاديمية .

4- دراسة منصور بن زاهي ومعمري حمزة (2014)

بغنوان: إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، والكشف عن الفروق في العدالة التنظيمية تبعا لمتغيرات السن، الجنس، والأقدمية:
ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وعلى عينة تكونت من 280 أستاذا بثانويات مدينة ورقلة .

توصلت الدراسة إلى :

- مستوى إدراك العدالة التنظيمية كان متوسطا .

- مستوى سلوك المواطنة التنظيمية كان مرتفعاً .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات السن والجنس والأقدمية .
- لا توجد فروق في سلوك المواطنة التنظيمية تعزى للسن أو الجنس أو الأقدمية .
- توجد فروق بين الجنسين في إدراك العدالة التنظيمية تبعاً لاختلاف السن والأقدمية .
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية .
- كلما ارتفع إدراك العدالة التنظيمية ارتفع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة.

5- دراسة خالدة شتراوي (2023)

بمعنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بفعالية الأداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بمؤسسة تندال بالمسيلة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية وفعالية الأداء الوظيفي، والتعرف على الفروق في متغيري الدراسة تبعاً للجنس، الوظيفة، والخبرة المهنية .

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى عينة بلغ حجمها 150 عاملاً وعاملة .

توصلت الدراسة إلى :

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وفعالية الأداء الوظيفي .
- ارتفاع مستوى العدالة التنظيمية يساهم في تحسين الأداء الوظيفي .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الوظيفة .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

6- دراسة Eric. Lambert وآخرون (2023)

بمعنوان: استكشاف تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على الضغط الوظيفي لدى موظفي المؤسسات العقابية

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد العدالة التنظيمية المختلفة في تفسير الضغط الوظيفي لدى موظفي السجون .

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى عينة تكونت من 322 موظفاً

يعملون في سجنين بمدينة غوانزو الصينية .

توصلت الدراسة إلى :

- وجود علاقة سلبية بين العدالة التنظيمية والضغط الوظيفي .
- العدالة التوزيعية والإجرائية والمعلوماتية ساهمت بصورة دالة في خفض ضغط العمل .
- العدالة التعاملية كان لها أثر أقل مقارنة ببقية الأبعاد .
- العاملون الذين يدركون ارتفاع العدالة التنظيمية كانوا أقل تعرضا للتوتر المهني .
- انخفاض العدالة التنظيمية ارتبط بارتفاع الشعور بالإجهاد والإحباط المهني .
- العدالة التنظيمية تعد من المتغيرات الأساسية في تحسين البيئة المهنية داخل المؤسسات العقابية.

7- دراسة Hamid Mahmood وآخرون (2023)

بعنوان: هل تؤثر أبعاد العدالة التنظيمية في سلوك إخفاء المعرفة؟

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور أبعاد العدالة التنظيمية في الحد من سلوك إخفاء المعرفة لدى العاملين . ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث أجريت الدراسة على موظفين في مؤسسات بماليزيا وباكستان .

توصلت الدراسة إلى :

- العدالة التنظيمية تقلل من سلوك إخفاء المعرفة بين العاملين .
- العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية كانتا الأكثر تأثيرا في خفض هذا السلوك .
- ارتفاع العدالة التنظيمية يساهم في تحسين الرفاه النفسي للعاملين .
- الرفاه النفسي يعزز الأداء المهني والابتكار داخل المؤسسة .
- الالتزام المهني لعب دورا معدلا في العلاقة بين العدالة التنظيمية وإخفاء المعرفة .
- أكدت الدراسة أن المؤسسات العادلة تشجع التعاون والثقة وتبادل المعرفة.

8-1- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1- من حيث الهدف

تشابهت الدراسات السابقة في اهتمامها بموضوع العدالة التنظيمية باعتبارها متغيرا تنظيميا مؤثرا في سلوك العاملين واتجاهاتهم داخل المؤسسة، حيث سعت أغلب الدراسات إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات التنظيمية أو النفسية، فقد هدفت دراسة مبروكة مشري (2019) إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في تحقيق الولاء التنظيمي، بينما هدفت دراسة جابر بلعديس

وآخرون (2023) ودراسة خالدة شتراوي (2023) إلى الكشف عن أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي وفعاليتها. كما هدفت دراسة منصور بن زاهي ومعمري حمزة (2014) إلى دراسة علاقتها بسلوك المواطن التنظيمية، في حين ركزت دراسة Eric Lambert وآخرون (2023) على علاقتها بالضغط الوظيفي، واهتمت دراسة Hamid Mahmood وآخرون (2023) بدور العدالة التنظيمية في الحد من سلوك إخفاء المعرفة.

وقد اختلفت الدراسات من حيث طبيعة المتغيرات المرتبطة بالعدالة التنظيمية، حيث ركزت بعض الدراسات على المتغيرات الإيجابية مثل الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي وسلوك المواطن التنظيمية، بينما ركزت دراسات أخرى على المتغيرات السلبية مثل الضغط الوظيفي وإخفاء المعرفة. كما انفردت دراسة فرحي صابر وعيساوي فلة (2024) بالتركيز على مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية دون ربطها بمتغير تنظيمي آخر.

2- من حيث المنهج المستخدم

تشابهت جميع الدراسات في اعتمادها على المنهج الوصفي أو الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسات التي تهدف إلى وصف الظاهرة وتحليل العلاقات بين المتغيرات، فقد استخدمت دراسات مبروكة مشري (2019)، وجابر بلعديس وآخرون (2023)، وخالدة شتراوي (2023)، و Eric Lambert وآخرون (2023)، و Hamid Mahmood وآخرون (2023) المنهج الوصفي التحليلي، بينما اعتمدت دراسة فرحي صابر وعيساوي فلة (2024) ودراسة منصور بن زاهي ومعمري حمزة (2014) على المنهج الوصفي.

ويلاحظ عدم وجود اختلاف جوهري بين الدراسات من حيث المنهج، إذ اتفقت جميعها على استخدام المنهج الوصفي بأشكاله المختلفة، وهو ما يعكس طبيعة البحوث التنظيمية التي تهدف إلى دراسة العلاقات والفروق بين المتغيرات.

3- من حيث العينة وحجمها

تشابهت الدراسات في اعتمادها على عينات من العاملين داخل المؤسسات، غير أنها اختلفت من حيث طبيعة الفئات المهنية وحجم العينات، فقد أجريت دراسة مبروكة مشري (2019) على موظفي بلدية غرداية بعينة بلغت 122 موظفا، بينما أجريت دراسة فرحي صابر وعيساوي فلة (2024) على 40 ممرضا وممرضة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس باتنة.

كما طبقت دراسة جابر بلعديس وآخرون (2023) على 55 أستاذًا جامعيًا، في حين شملت دراسة منصور بن زاهي ومعمري حمزة (2014) 280 أستاذًا بثانويات مدينة ورقلة، أما دراسة خالدة شتراوي (2023) فقد أجريت على 150 عاملاً وعاملة بمؤسسة اقتصادية. ومن جهة أخرى، تميزت دراسة Eric Lambert وآخرون (2023) بأكبر حجم عينة بلغ 322 موظفا يعملون في مؤسسات عقابية بالصين، بينما أجريت دراسة Hamid Mahmood وآخرون (2023) على موظفين بمؤسسات في ماليزيا وباكستان دون تحديد دقيق لحجم العينة.

ويتضح من ذلك تنوع البيئات التنظيمية التي تناولتها الدراسات، حيث شملت قطاعات إدارية، وتعليمية، وصحية، واقتصادية، وعقابية، كما تفاوتت أحجام العينات تبعاً لطبيعة الدراسة ومجتمع البحث.

4- من حيث النتائج المتوصل إليها

تشابهت معظم الدراسات في تأكيدها على الدور الإيجابي للعدالة التنظيمية في تحسين السلوك التنظيمي ورفع كفاءة الأداء داخل المؤسسة. فقد توصلت دراسة مبروكة مشري (2019) إلى أن العدالة التنظيمية تعزز الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي، كما أكدت دراسة جابر بلعديس وآخرون (2023) ودراسة خالدة شتراوي (2023) أن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الدافعية والالتزام المهني.

كما بينت دراسة منصور بن زاهي ومعمري حمزة (2014) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية، في حين أوضحت دراسة Hamid Mahmood وآخرون (2023) أن العدالة التنظيمية تقلل من سلوك إخفاء المعرفة وتعزز التعاون والثقة بين العاملين. أما دراسة Eric Lambert وآخرون (2023) فقد ركزت على الجانب الوقائي للعدالة التنظيمية، حيث أثبتت أن ارتفاع العدالة التنظيمية يساهم في خفض الضغط الوظيفي والتوتر والإجهاد المهني.

ومن ناحية الفروق الديموغرافية، تشابهت دراسات فرحي صابر وعيساوي فلة (2024)، وجابر بلعديس وآخرون (2023)، وخالدة شتراوي (2023) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تبعاً لمتغيرات الجنس أو السن أو الخبرة المهنية،

أوجه الاختلاف:

اختلفت دراسة مبروكة مشري (2019) ودراسة منصور بن زاهي ومعمري حمزة (2014) بإشارتهما إلى وجود بعض الفروق المرتبطة ببعض الخصائص الشخصية والمهنية.

ثانياً: الدراسة الميدانية

الفصل الثاني: الطريقة والأدوات

- تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية.

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.

1-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية.

1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية.

1-4- أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكمترية.

1-5- نتائج الدراسة الاستطلاعية.

2- الدراسة الأساسية.

2-1- مجالات الدراسة.

2-2- منهج الدراسة.

2-4- مجتمع وعينة الدراسة

2-5- أدوات جمع البيانات.

2-6- الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- خلاصة.

تمهيد:

نتناول في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية ابتداءً بالدراسة الاستطلاعية ثم التطرق لإجراءات الدراسة الأساسية، نوضح فيها منهج الدراسة وحدودها، كذلك نبين مجتمع وعينة الدراسة، كما نتطرق لأداة الدراسة والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من صدقها وثباتها، ونوضح كيفية تطبيق الدراسة ميدانياً، وأساليب المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة بيانات الدراسة.

1- الدراسة الاستطلاعية:

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- تحديد مجتمع الدراسة بصفة عامة وضبط العينة الخاصة بالدراسة وخصائصها
- معرفة إذا كان محتوى الاستبيان المعد لهذه الدراسة قابل للتطبيق وإعطاء النتائج المرجوة في ضوء الإشكالية والتساؤلات.
- الوقوف على بعض الصعوبات التي يمكن أن نواجهها في إجراء الدراسة
- حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

1-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بعد الحصول على ترخيص من قسم علم النفس كلية العلوم الاجتماعية بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ولاية برج بوعريرج، من أجل إجراء الدراسة الميدانية مؤسسة سونلغاز لولاية برج بوعريرج للحصول على معلومات المتعلقة بجميع خصائص هذا المجتمع وعينة الدراسة؛ وكذلك لتحديد نسبة العينة المراد تطبيق عليها هذه الدراسة، ثم قمنا بتطبيق أدوات الدراسة من أجل تحقيق من خصائصها السيكومترية. بالإضافة إلى تطبيق مقاييس الدراسة على عينة الدراسة وذلك بتوزيعهم على عمال المؤسسة بطريقة قصديه ليتم جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذه الدراسة وتحليلها وحساب الخصائص السيكومترية لأدواتها.

1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تتكون عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 عامل وعاملة بمؤسسة سونلغاز لولاية برج بوعريرج للسنة 2026/2025.

1-4- الأدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكومترية:

استخدمنا في الدراسة الاستطلاعية أداة العدالة التنظيمية الذي سوف نعتمد عليه في الدراسة الأساسية وهذا من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية له وتتمثل في :

1-4-1- مقياس العدالة التنظيمية:

لقد تم الاعتماد على مقياس العدالة التنظيمية لإلهام بوغليطة وفريدة بوغازي (2021)،

1-4-1- الخصائص السيكمترية لمقياس العدالة التنظيمية في الدراسة الحالية:

1-1-4-1- الصدق: هو أن تقيس أداة جمع البيانات المطبقة فعلا السمة والخاصية المقاسة.

✓ حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

لحساب هذا النوع من الصدق اتبعت الطالبتين مجموعة من الإجراءات تمثلت فيما يلي:

- إيجاد الدرجة الكلية لكل فرد.

- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة البالغ عددهم 30 فرد تصاعديا من الأدنى إلى الأعلى.

- اعتماد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، بمعنى تقسيمهم إلى قسمين بناءا على درجاتهم الكلية في الاختبارات فقسمت الدرجات إلى 27 % (الثلاث الأعلى) و 27 % (الثلاث الأدنى)، فأصبح بذلك عدد أفراد كل مجموعة 8 أفراد واستبعدت نسبة 64 % المتحصلين على درجات وسطى، وبعدها طبقنا اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين كما يلي:

جدول 01: معامل صدق مقياس العدالة التنظيمية باستخدام طريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة

الطرفية):

المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة المعنوي sig	درجة الحرية	القرار الاحصائي
المجموعة الدنيا	8	73,75	4.52	- 12.73	0.00	14	دالة
المجموعة العليا	8	102.50	4.50				

المصدر: اعداد الطالبتين

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا بلغ (73,75)، والانحراف المعياري بلغ (4.52)، أما المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ (102.50) والانحراف المعياري بلغ (4.50)، أما قيمة "ت" لعينتين مستقلتين قدرت ب (-12.73) وهي دالة عند 0.05 وهذا يدل على أن المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

✓ حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي:

وقد تم ذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس كما يلي:

جدول (02): يوضح معامل الارتباط أبعاد المقياس العدالة التنظيمية مع الدرجة الكلية

الأبعاد	عدالة التوزيعية	عدالة الاجرائية	عدالة المعاملات
معامل الارتباط مع الدرجة الكلية العدالة التنظيمية	0.92**	0.87**	0.95**

المصدر: إعداد الطالبتين

من خلال الجدول يتبين أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية كلها دالة عند 0.01 هذا يدل على أن بنود المقياس متناسقة فيما بينها ومع الدرجة الكلية وهو مؤشر من مؤشرات الدالة على صدق المقياس.

1-4-2- الثبات: يقصد به مدى والاتساق عبرة الزمن في نتائج الأداء لدى نفس الأفراد إن أعيد تطبيق الاختبار.

✓ حساب الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق مقياس العدالة التنظيمية على عينة الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

- جدول رقم (03): يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس العدالة التنظيمية

عينة الدراسة	عدد بنود المقياس	معامل ألفا كرونباخ
30	24	0.90

المصدر: من إعداد الطالبتين

تم حساب ثبات المقياس باستعمال معادلة ألفا لكرونباخ للاتساق الداخلي، لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود لمقياس العدالة التنظيمية، كما أن عدد البدائل هو أكثر من بديلين، وعليه نستطيع تطبيق معادلة ألفا لكرونباخ وقد بلغت قيمتها لكل بنود المقياس (0.90) وهي تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي للمقياس، وعليه المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالي.

✓ حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معامل سيبرمان بروان):

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة، بعد تطبيق مقياس العدالة التنظيمية على عينة الاستطلاعية للدراسة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم(04): يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس العدالة التنظيمية

العينة	عدد بنود المقياس	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح معامل بمعادلة سبيرمان براون
30	24	0.83	0.91

المصدر: إعداد الطالبتين

قمنا بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وهي تقسيم الاختبار إلى بنود فردية وبنود زوجية وحساب الثبات عن طريق حزمة الإحصائية spss بطريقة التجزئة النصفية لاستبيان لنتحصل حسب هذا الجدول على معامل الارتباط قبل التصحيح الذي قدر ب (0.83) وبعد تصحيحه عن طريق معادلة سبيرمان براون تحصلنا على معامل ثبات قدر ب (0.91) وهي قيمة تشير إلى درجة عالية لثبات هذا الاستبيان.

1-4 نتائج الدراسة الاستطلاعية :

بعد تطبيق أدوات الدراسة تم حساب درجات عمال المؤسسة على المقياس وقد وجدنا صعوبة مع افراد العينة في الوصول إليهم واسترجاع الاستبيانات منهم

- تم حساب صدق وثبات أداة الدراسة، قمنا باستخدام نظام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS26)، وذلك للتأكد من الخصائص السيكومترية وسيتم عرض نتائجها في عنصر أدوات البحث للدراسة الأساسية.

- التعرف على مختلف الصعوبات واعداد خطة لتفاديها.

- التعرف على خصائص المجتمع والعينة الأساسية.

2- الدراسة الأساسية:

2-1 مجالات الدراسة

-المجال المكاني : أجريت الدراسة الميدانية في مؤسسة سونلغاز لولاية برج بوعريريج

-مجتمع الدراسة : تتمثل تتمثل في مؤسسة سونلغاز لولاية برج بوعريريج لعام 2025-2026 والذي يبلغ عددهم 70 عامل وعاملة.

- المجال الزمني : أجريت الدراسة الاستطلاعية في الفترة من 12-13 جانفي 2026 بينما أجريت

الدراسة النهائية في الفترة من 27-04-2026 إلى 12-05-2026

2_2 منهج الدراسة :

إن لكل موضوع أو دراسة علمية منهجا خاصا يفرض على الباحث إتباعه لكي يحصل على نتائج قيمة، ويعرف المنهج بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها. (محمد شفيق، 2004، ص 22)

وعليه دراستنا الحالية تهدف إلى معرفة مستوى العدالة التنظيمية بمؤسسة سونلغاز لولاية برج بوعريريج، وبالتالي فهو ينصب ضمن البحوث الوصفية التي تعتمد على الاطلاع على دراسات سابقة وإجراء دراسات استطلاعية حول الظاهرة من أجل الوصول إلى مختلف مكوناتها، حيث يعتبر المنهج الوصفي من المناهج الأكثر شيوعا في العلوم الإنسانية والاجتماعية.

والبحث الوصفي كما يعرفه صالح حسين الداهري (1999) : "هو استقصاء ينصب على ظاهرة نفسية كما هي قائمة في الوقت الحاضر بعد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر نفسية أخرى.

ففي دراستنا الحالية اقتضى الاعتماد على هذا المنهج باعتباره مناسبا لأغراض هذه الدراسة التي تهدف إلى مستوى العدالة التنظيمية في مؤسسة سونلغاز لولاية برج بوعريريج، وإلى الكشف عن الفروق الموجودة بين عاملين المؤسسة في مستوى العدالة التنظيمية حسب متغير الجنس والخبرة المهنية والمستوى التعليمي، فهذا المنهج يركز على ما هو كائن في وصفه وتفسيره للظاهرة موضوع الدراسة، كما أنه يعمل على جمع البيانات والمعلومات عن موضوع الدراسة وتحليلها وتفسيرها.

2-3 مجتمع وعينة الدراسة :

2-3-1 مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع دراستنا في العاملين بمؤسسة سونلغاز لولاية برج بوعريريج للعام 2025./2026

2-3-2 عينة الدراسة

دراسة أي ظاهرة تربوية أو اجتماعية أو نفسية تعتمد أساسا على العينة التي ستدرس فيها هذه الظاهرة، إذ أنه بدون عينة لا نستطيع دراسة أي مشكلة ونعرف العينة بأنها جزء من مجتمع البحث وحجم العينة هو عدد عناصرها.

حيث من خلالها يمكن التعرف على خصائص المجتمع الذي تمثله عينة الدراسة وهناك أنواع عديدة للعينات كل منها تتناسب وطبيعة المجتمع ونوع المشكلة وفي دراستنا اعتمدنا العينة القصدية، وفي بحثنا هذا تبعا لاهتمامنا بمتغيرات الدراسة الحالية تم توزيع 75 استبيان على عاملين المؤسسة وتم جمع 70 استبيان فقط بحيث توزعوا كالتالي:

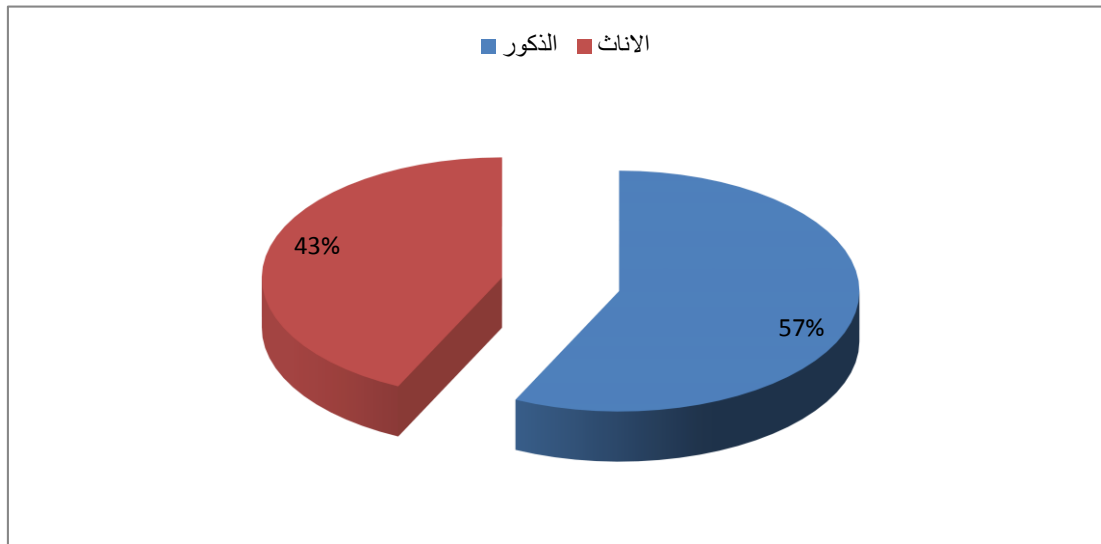
1- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

جدول رقم (05) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	40	57.1 %
إناث	30	42.9 %
المجموع	70	100 %

مصدر: إعداد الطالبتين

تمثيل بياني رقم (01) يوضح توزيع عينة دراسة حسب متغير الجنس



مصدر: إعداد الطالبتين

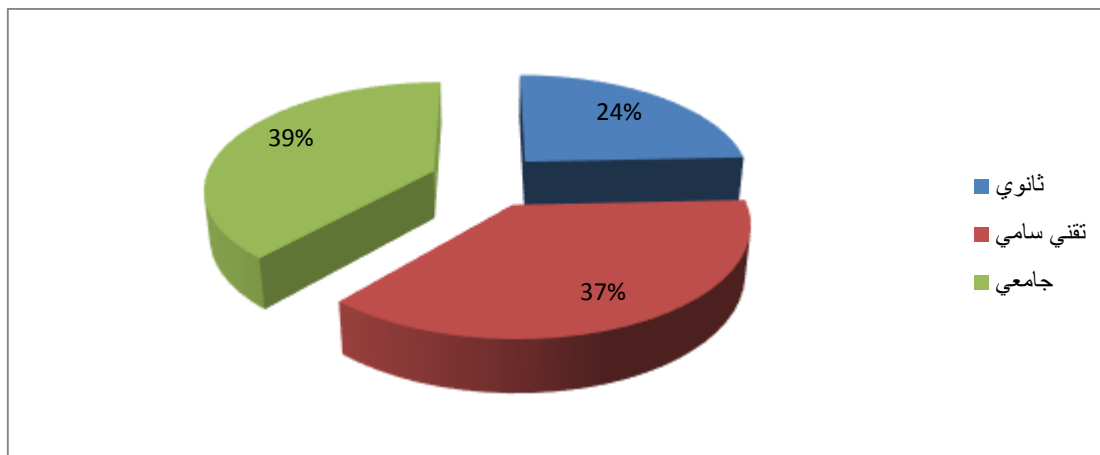
- توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (06) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
24.3 %	17	ثانوي
37.1 %	26	تقني
38.6 %	27	جامعي
100 %	70	المجموع

مصدر: إعداد الطالبتين

تمثيل بياني رقم (02) يوضح توزيع عينة دراسة حسب متغير المستوى التعليمي



مصدر: إعداد الطالبتين

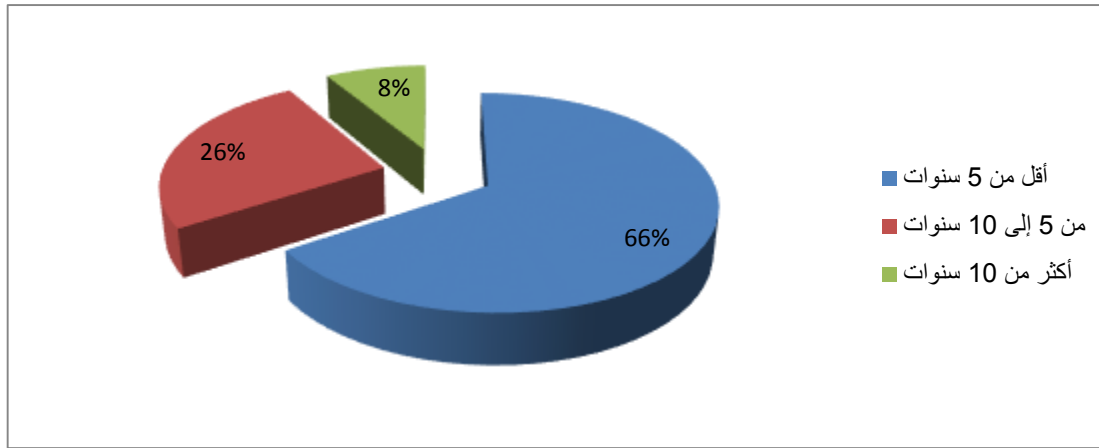
- توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (07) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
من 5 إلى 10 سنوات	46	65.7 %
من 11 إلى 15 سنوات	18	25.7 %
أكثر من 16 سنوات	06	08.6 %
المجموع	70	100 %

مصدر: إعداد الطالبتين

تمثيل بياني رقم (02) يوضح توزيع عينة دراسة حسب متغير الخبرة المهنية



مصدر: إعداد الطالبتين

2-4 أدوات جمع البيانات :

تمثلت أدوات الدراسة في استبيان : العدالة التنظيمية من إعداد الهام بو غليظة وفريدة بوغازي وفريد كورثل (2021) وفيما يلي وصف لهته الأداة :

1-مقياس العدالة التنظيمية :

صمم هذا المقياس من قبل الهام بو غليظة وفريدة بوغازي وفريد كورثل (2021) حيث تكون المقياس في صورته النهائية مكون 30 فقرة، موزعة على الأبعاد الخمسة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (08) يوضح توزيع فقرات مقياس العدالة التنظيمية حسب المحاور

مقايير المقياس	فقرات المقياس
العدالة التوزيعية	1-2-3-4-5-6-7-8
العدالة الاجرائية	9-10-11-12-13-14-15-16
عدالة المعاملات	17-18-19-20-21-22-23-24

مصدر إعداد الطالبين

يتم الإجابة عنها من طرف أفراد العينة ضمن خمسة بدائل وعليه يصبح التوزيع حسب الجدول التالي:

جدول (09) يوضح توزيع درجات البدائل لمقياس العدالة التنظيمية:

البدائل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
درجة الاجابة	5	4	3	2	1

✓ الخصائص السيكمترية لمقياس:

✓ صدق الاستبيان:

تم حساب معامل صدق بطريقة الصدق الاتساق الداخلي من خلال حساب الارتباطات بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل بيرسون، وهذا من اجل الدلالة على صدق الاتساق الداخلي لاستبيان، حيث كانت كل الأبعاد ذات دلالة ارتباطية بينها وبين الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى الدلالة 0.01،

وكذا تم حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي وذلك من خلال المقارنة الطرفية بين درجات المقياس والتي اتضح انها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي وجود فروق بين المجموعتين مما يدل على قدرة الاستبيان على التمييز بين المجموعات العليا والدنيا وهذا مؤشر من مؤشرات صدق الاستبيان.

✓ ثبات المقياس:

تم حساب ثبات مقياس العدالة التنظيمية من خلال طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج في كالتالي:

جدول (10) يوضح معاملات ثبات مقياس العدالة التنظيمية

الاستبيان	معامل التجزئة النصفية (سبيرمان براون)	معامل ألفا كرونباخ
مقياس العدالة التنظيمية	0.93	0.90

مصدر: إعداد الطالبين

من الجدول يتضح أن معاملات الثبات بالنسبة لمقياس العدالة التنظيمية موجبة ودالة عند مستوى 0,01 وهذا ما يثبت مدى فعالية استخدام المقياس في المجالات العلمية.

2-5 الأساليب الإحصائية :

إن كل بحث ميداني يتطلب استخدام أساليب إحصائية محددة وخاصة به، حيث تمتاز هذه الأساليب بقدرتها على تفريغ البيانات تفريغاً إحصائياً، وفي دراستنا هذه بعد تطبيق أداة البحث المتمثلة في مقياس العدالة التنظيمية على عينة الدراسة، قمنا بعملية تفريغ البيانات وذلك بالاستعانة بالبرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss26 لتحليل البيانات التي تم جمعها، ومن ثم معالجتها بالأساليب الإحصائية التي يحتويها البرنامج التالية:

1- معامل ألفا كرونباخ: يستخدم لمعرفة مدى اتساق بنود مقياس الدراسة.

2- اختبار T:

يستخدم هذا الاختبار لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات المرتبطة وغير المرتبطة للعينات المتساوية وغير المتساوية.

وقد تم الاعتماد على هذا الاختبار في الدراسة الحالية لحساب دلالة الفروق بين متوسطات الجنس فيما يخص مستوى العدالة التنظيمية، بالإضافة إلى حساب الصدق التمييزي أو المقارنة الطرفية لهما.

3- المتوسط الحسابي: أستخدم من أجل التعرف على متوسط إجابات أفراد العينة على بنود المقياس

4- معامل الثبات سييرمان براون: لحساب معامل الثبات لمقياس العدالة التنظيمية

5- تحليل التباين anova: لحساب الفروق الموجودة بين متوسطات درجات أفراد العينة في العدالة

التنظيمية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية والمستوى التعليمي.

الخلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نكون قد أوضحنا أهم الإجراءات الميدانية بدءاً بالدراسة الاستطلاعية وأهدافها وإجراءاتها والعينة الممثلة لها بالإضافة إلى أدوات الدراسة وخصائصهم السيكومترية وذكر أهم نتائجها، لننتقل إلى الدراسة الأساسية بدءاً بتحديد مجالات الدراسة، ثم يليها منهج الدراسة المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، ثم الانتقال إلى مجتمع ووصف خصائص عينة الدراسة، وبعدها أدوات جمع البيانات المستعملة والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل هذه البيانات إحصائياً للدراسة الحالية.

الفصل الثالث: النتائج والمناقشة

تفصيل:

1. عرض نتائج الدراسة وتحليلها.
2. مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.
3. الاستنتاج العام.
4. خلاصة.
5. مقترحات الدراسة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري الذي تناول موضوع العدالة التنظيمية، ثم عرض الإجراءات المنهجية وأدوات الدراسة المعتمدة، نخصص هذا الفصل لعرض وتحليل النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج، حيث يهدف هذا الفصل إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية داخل المؤسسة، وذلك بالاعتماد على المعطيات الميدانية المتحصل عليها من أفراد العينة المدروسة.

كما سيتم التطرق إلى عرض وتحليل نتائج الاستبيان المطبق على العمال، مع تفسير مختلف المعطيات الإحصائية وربطها بموضوع الدراسة وأهدافها، ودور العدالة التنظيمية في تحسين الأداء المهني داخل المؤسسة.

1. عرض نتائج الدراسة وتحليلها.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: تنص على أن مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز ببرج بوعريريج مرتفع لمعرفة مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز ببرج بوعريريج، نقوم بحساب المتوسط الحسابي الفرضي للدراجات الكلية في مقياس مستوى العدالة التنظيمية لعينة الدراسة ونقوم بتطبيق اختبار (T) لعينة واحدة لدرجات مقياس مستوى العدالة التنظيمية لهذه الدراسة.

جدول (11) يوضح اختبار T لعينة واحدة للفروق بين المتوسط الحسابي الفرضي والمتوسط الحسابي لمقياس العدالة التنظيمية.

المتغير	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية sig	اختبار T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مستوى العدالة التنظيمية	70	72	91.17	11.07	0.00	14,48	69	دالة

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي الفرضي يقدر ب (72) والمتوسط الحسابي يقدر ب (91,17) والانحراف المعياري قدر ب (11.07)، أما قيمة اختبار "T" فقدرت ب (14.48) عند درجة حرية (69)، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل

الفرضية البديلة، أي أنو توجد فروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في مستوى العدالة التنظيمية.

وبمقارنة المتوسط الحسابي لعينة الدراسة الذي قدر ب(91.17) مع المتوسط الحسابي الفرضي الذي قدر ب (72) نرى أنه أكبر منه وأن اختبار T " دال احصائيا فهذا يدل على أن مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز ببرج بوعريريج مرتفع.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير الجنس.

جدول(12): يبين اختبار (T) للفروق بين متوسطات موظفي المؤسسة في مستوى العدالة التنظيمية تبعا لمغبر الجنس

الجنس	حجم العينة	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى المعنوية sig	قيمة t	درجة حرية	مستوى دلالة
ذكور	40	90.95	10.43	0.33	0.48	-0.19	68	غير دالة
اناث	30	91.46	12.03					

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للجنس الذكور يقدر ب (90.95) والانحراف المعياري قدر ب (10.43)، أما المتوسط الحسابي لجنس إناث فكان (91.46) بينما الانحراف المعياري كان (12.03)، أما قيمة اختبار "T" فقدرت ب (-0.19) عند درجة حرية (68)، وهي غير دالة إحصائيا ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز ببرج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة ببرج بوعريريج تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

جدول(13): يبين تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس مستوى العدالة التنظيمية تبعا لمغبر الأقدمية في العمل.

الأقدمية في العمل	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى دلالة sig	درجة حرية	مستوى دلالة
من 5 إلى 10 سنوات	46	90.39	10.94	0.94	0.39	67	غير دالة
من 11 إلى 15 سنة	18	94.11	12.23				
أكثر من 16 سنة	6	88.33	7.52				

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للأقدمية في العمل كان على النحو التالي من 5 إلى 10 سنوات قدر ب (90.39)، أما من 11 إلى 15 سنة فقدر ب (94.11)، فحين متوسط الأقدمية في العمل من أكثر من 16 سنة فقدر ب (88.33)، أما عن الانحراف المعياري للأقدمية في العمل فكان على التوالي (10.94)، (12.23)، (7.52)، عند درجة حرية (67)، وهي غير دالة إحصائياً ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز ببرج بوعريريج تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة: تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

جدول (14): يبين تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس درجات العدالة التنظيمية تبعاً لمغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى دلالة sig	درجة حرية	مستوى دلالة
ثانوي	17	95.41	8.66	3.27	0.04	67	دالة
تقني	26	87.19	11.48				
جامعي	27	92.33	11.10				

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للمستوى التعليمي كان على النحو التالي الثانوي قدر ب (45.91)، أما التقني فقدر ب (87.19)، فحين متوسط المؤهل العلمي جامعي فقدر ب (92.33)، أما عن الانحراف المعياري للمستوى التعليمي فكان على التوالي (8.66)، (11.48)، (11.10)، عند درجة حرية (67)، وهي دالة إحصائياً ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه توجد فروق

ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير للمستوى التعليمي.

2. مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.

1.2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها.

أظهرت نتائج الدراسة مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز ببرج بوعريرج مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (91.17) وهو أكبر من المتوسط الفرضي (72)، كما أن اختبار (T) كان دالا إحصائيا، وتشير هذه النتيجة إلى أن لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز مستوى عالي من العدالة التنظيمية.

يمكن تفسير هذه النتيجة بكون المؤسسة تعمل على تطبيق مبادئ العدالة في مختلف الممارسات الإدارية والتنظيمية، سواء تعلق الأمر بتوزيع المهام والحوافز، أو باتخاذ القرارات، أو بطريقة معاملة العاملين والتواصل معهم، فإدراك العاملين لوجود معايير واضحة وشفافة في التسيير من شأنه أن يعزز شعورهم بالإنصاف والمساواة داخل بيئة العمل، الأمر الذي ينعكس في ارتفاع مستوى العدالة التنظيمية لديهم.

كما يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى طبيعة مؤسسة سونلغاز باعتبارها مؤسسة وطنية كبرى تعتمد على تنظيم إداري وهيكلي مهني واضح، حيث غالبا ما تكون القوانين والإجراءات المتعلقة بالترقية والتقييم وتوزيع المسؤوليات محددة مسبقا وتطبق بصورة مقاربية على جميع العمال، وهو ما يساهم في تعزيز إدراك العدالة الإجرائية والتوزيعية، إضافة إلى ذلك، فإن اعتماد المؤسسة على نظام إداري رسمي يحد من التحيزات الشخصية ويزيد من شعور العاملين بالمساواة في المعاملة.

كما أن المؤسسة توفر نوعا من الاستقرار المهني والتنظيم الواضح للأدوار، إضافة إلى وجود نظام عمل قائم على المسؤولية والتنسيق، وهو ما يعزز إحساس العاملين بقيمة أدوارهم المهنية ويزيد من انخراطهم في العمل.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة جابر بلعديس وآخرون (2023) وكانت حول أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وتوصلت نتائجها إلى وجود مستوى عدالة تنظيمية مرتفع.

اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة صابر وعيسوي فلة (2024) التي هدفت دراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين، فخلصت نتائجها إلى مستوى متوسط كان متوسطا لدى العاملين.

2.2. مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثانية وتفسيرها

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإناث (91.46) مقابل (90.95) لدى الذكور، وتشير هذه النتيجة لا يوجد فروق بينهما.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بكون طبيعة التنظيم الإداري داخل مؤسسة سونلغاز، باعتبارها مؤسسة تعتمد على تعتمد في تسييرها الإداري والتنظيمي على معايير موحدة تطبق على جميع العاملين دون تمييز بين الذكور والإناث، سواء فيما يتعلق بتوزيع المهام، أو تطبيق القوانين، أو منح الحقوق والامتيازات المهنية، الأمر الذي جعل إدراك العدالة التنظيمية مقاربا بين الجنسين، فكلما كانت الإجراءات التنظيمية واضحة وموحدة، قل تأثير الخصائص الشخصية والديموغرافية في إدراك العدالة التنظيمية، بالإضافة إلى تشابه ظروف العمل والخبرات المهنية التي يعيشها العمال داخل المؤسسة، حيث يخضع كل من الذكور والإناث لنفس القوانين المهنية ونظام التقييم والترقية والحوافز، مما يؤدي إلى تكوين تصورات مقاربة حول مستوى العدالة التنظيمية السائد بالمؤسسة.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة فرحي صابر وعيسوي فلة (2024) التي هدفت إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين، والكشف عن الفروق في مستوى العدالة التنظيمية تبعا لبعض المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والسن والأقدمية المهنية، فتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية حسب الجنس.

3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير الأقدمية في العمل، حيث كانت المتوسطات الحسابية للفئات العمرية المختلفة متقاربة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العاملين على اختلاف سنوات خبرتهم وأقدميتهم يخضعون لنفس القوانين والإجراءات التنظيمية المعتمدة داخل المؤسسة، الأمر الذي يجعل إدراكهم للعدالة التنظيمية مقاربا، فوجود نظام إداري موحد يطبق على جميع العاملين دون تمييز يساهم في تكوين تصورات

متشابهة حول العدالة داخل المؤسسة، كما أن اعتماد المؤسسة على معايير واضحة في التسيير الإداري، مثل توزيع المهام، ومنح الحوافز، والترقيات، وتقييم الأداء، حيث يتم تطبيق هذه الإجراءات بصورة متساوية نسبياً بين العمال بغض النظر عن سنوات الخدمة، وهو ما يقلل من احتمال ظهور فروق في إدراك العدالة التنظيمية بين العمال ذوي الأقدمية المختلفة.

بالإضافة إلى أن العاملين، سواء كانوا من ذوي الخبرة الطويلة أو الحديثة، يعيشون نفس الظروف المهنية والتنظيمية داخل المؤسسة، ويتعاملون مع نفس الإدارة والقوانين والتعليمات، مما يؤدي إلى تكوين اتجاهات متقاربة نحو مستوى العدالة التنظيمية، كما أن طبيعة العمل داخل مؤسسة سونلغاز قد تعتمد بدرجة كبيرة على العمل الجماعي والتنسيق بين مختلف العمال، الأمر الذي يعزز الشعور بالمساواة والانتماء المشترك داخل بيئة العمل.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة خالدة شتراوي (2023)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية وفعالية الأداء الوظيفي، والتعرف على الفروق في متغيري الدراسة تبعاً للجنس، الوظيفة، والخبرة المهنية، وتوصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي حسب متغير الأقدمية في العمل.

6.2. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة وتفسيرها

أظهرت نتائج الدراسة توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير للمستوى التعليمي، حيث اختلفت المتوسطات بين مختلف المستويات العلمية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أن العاملين لا ينظرون إلى ممارسات العدالة داخل المؤسسة بنفس الدرجة، بل تتأثر تصوراتهم بالمؤهل العلمي الذي يمتلكونه. ويعني ذلك أن العامل ذي المستوى التعليمي المرتفع قد يدرك العدالة التنظيمية بصورة تختلف عن العامل ذي المستوى التعليمي المنخفض أو المتوسط، سواء فيما يتعلق بعدالة توزيع الأجور والمكافآت، أو عدالة الإجراءات الإدارية، أو أسلوب المعاملة داخل المؤسسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المستوى التعليمي يسهم في تشكيل وعي العامل بحقوقه التنظيمية والإدارية، حيث يكون الأفراد ذوو المستويات التعليمية المرتفعة أكثر إدراكاً لمبادئ العدالة والمساواة والشفافية داخل المؤسسة، وأكثر قدرة على تقييم القرارات التنظيمية وتحليلها بصورة نقدية، لذلك فإنهم

يكونون أكثر حساسية تجاه أي ممارسات قد يرون فيها تمييزاً أو عدم إنصاف، سواء في الترقّيات أو الحوافز أو توزيع المسؤوليات.

كما أن العاملين ذوي المستوى التعليمي المرتفع غالباً ما يشغلون وظائف تتطلب مسؤوليات أكبر وتمنحهم احتكاكاً مباشراً بالإدارة، مما يجعلهم أكثر اطلاعاً على الإجراءات التنظيمية وأساليب اتخاذ القرار، وبالتالي أكثر قدرة على الحكم على مدى عدالتها، في حين قد يكتفي العمال ذوو المستويات التعليمية الأقل بتقييم العدالة من خلال الجوانب الظاهرة فقط، مثل الأجر أو العلاقة المباشرة مع المسؤول.

وهذا ما ينطبق تماماً مع دراسة دراسة محفوظ أحمد عبد الرب اليوسفي وعبد الرقيب السماوي (2024) التي هدفت إلى استكشاف العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك الاستغراق الوظيفي، وتعرف على الفروق حسب الجنس، العمر، سنوات الخبرة هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة تعز، والكشف عن الفروق في إدراك العدالة التنظيمية تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية، وخلصت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العدالة التنظيمية حسب متغير المستوى العلمي.

3- استنتاج العام:

تعد العدالة التنظيمية من المفاهيم الأساسية في علم النفس العمل والتنظيم، لما لها من تأثير مباشر في استقرار المؤسسة وتحقيق التوافق بين العامل والتنظيم، إذ يرتبط إدراك العامل للعدالة بدرجة رضاه المهني وشعوره بالانتماء والثقة تجاه المؤسسة التي يعمل بها. فالبيئة التنظيمية التي تقوم على مبادئ الإنصاف والشفافية والمساواة تسهم في تعزيز العلاقات المهنية الإيجابية، ورفع مستوى الدافعية والالتزام، كما تساعد على الحد من التوترات والصراعات داخل المؤسسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز جاء بدرجة متوسطة، وهو ما يعكس وجود مستوى مقبول من العدالة داخل المؤسسة، سواء فيما يتعلق بعدالة توزيع المهام والمكافآت، أو عدالة الإجراءات الإدارية، أو أساليب المعاملة والتواصل بين الإدارة والعمال، كما بينت النتائج أن شعور العاملين بالعدالة يعد من العوامل المهمة التي تسهم في تحقيق الاستقرار المهني وتحسين التفاعل التنظيمي داخل المؤسسة.

ومن خلال هذا الطرح تم إجراء دراسة ميدانية للتعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز، وكذا التعرف على الفروق الموجودة بين العمال تبعاً لمتغيرات الجنس، والمستوى التعليمي، والخبرة المهنية، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج جاء بمستوى مرتفع.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير الجنس .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

خاتمة

في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها المؤسسات المعاصرة، أصبحت العدالة التنظيمية من الموضوعات الأساسية التي حظيت باهتمام متزايد في مجال علم النفس العمل والتنظيم، لما لها من دور فعال في تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة وحاجات العاملين النفسية والمهنية، فالعدالة التنظيمية لا تقتصر على مجرد تطبيق القوانين والإجراءات داخل المؤسسة، بل تتعدى ذلك إلى شعور العامل بالإنصاف والمساواة والاحترام في مختلف الممارسات التنظيمية، سواء تعلق الأمر بتوزيع المكافآت والحوافز، أو بالإجراءات الإدارية، أو بطريقة المعاملة والتواصل داخل بيئة العمل.

وقد بينت الدراسة الحالية أن العدالة التنظيمية تمثل عاملاً أساسياً في بناء مناخ تنظيمي سليم قائم على الثقة والتعاون والاستقرار المهني، حيث يسهم شعور العامل بالعدالة في رفع مستوى الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي والدافعية نحو العمل، كما يساعد على تحسين الأداء والحد من الصراعات والتوترات المهنية داخل المؤسسة. وفي المقابل، فإن غياب العدالة أو ضعفها قد يؤدي إلى ظهور العديد من المشكلات التنظيمية والنفسية، كضعف الالتزام المهني، وانخفاض الروح المعنوية، وتراجع الأداء والإنتاجية.

كما سمحت هذه الدراسة بالتعرف على واقع العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز، والكشف عن الفروق المرتبطة ببعض المتغيرات الديموغرافية، حيث أظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، مع وجود فروق تعزى للمستوى التعليمي، وعدم وجود فروق تعزى للجنس أو الخبرة المهنية. وهو ما يعكس أهمية الخصائص الشخصية والمهنية في تشكيل إدراك العامل للعدالة داخل المؤسسة.

وانطلاقاً من ذلك، يمكن التأكيد على أن ترسيخ مبادئ العدالة التنظيمية داخل المؤسسات يعد ضرورة حتمية لضمان فعالية الأداء وتحقيق الاستقرار المهني والتنظيمي، وذلك من خلال اعتماد الشفافية في اتخاذ القرارات، وتحقيق المساواة بين العاملين، وتعزيز أساليب التواصل الإيجابي، وإشراك العمال في مختلف الجوانب التنظيمية، فالمؤسسة التي تقوم على العدالة والإنصاف تكون أكثر قدرة على تحقيق أهدافها والمحافظة على مواردها البشرية، باعتبار أن العنصر البشري يمثل الركيزة الأساسية لأي نجاح تنظيمي.

كما أكدت الدراسة أن العدالة التنظيمية تمثل أحد المؤشرات الأساسية للصحة التنظيمية داخل المؤسسة، لأنها تسهم في تعزيز الثقة بين العاملين والإدارة، ورفع مستوى الرضا الوظيفي والانتماء

التنظيمي، وتقوية الدافعية نحو العمل، إضافة إلى الحد من الصراعات التنظيمية والضغط المهنية. فالعامل الذي يشعر بوجود العدالة داخل المؤسسة يكون أكثر استعدادًا للالتزام بمهامه والتفاعل الإيجابي مع محيط العمل، وأكثر قدرة على تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

5- اقتراحات وتوصيات

في ضوء النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها الإسهام في تعزيز العدالة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية برج بوعريريج، وتحسين مستوى الأداء والفعالية التنظيمية، وتتمثل فيما يلي:

1. العمل على تعزيز مبادئ العدالة والمساواة داخل المؤسسة، خاصة فيما يتعلق بتوزيع الحوافز والترقيات والمسؤوليات المهنية .
2. اعتماد الشفافية في اتخاذ القرارات الإدارية والتنظيمية، وإتاحة الفرصة للعمال للاطلاع على المعايير المعتمدة في التقييم والترقية .
3. تعزيز أساليب التواصل الإيجابي بين الإدارة والعمال بما يضمن الاحترام المتبادل وحسن المعاملة داخل بيئة العمل .
4. إشراك العمال في اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بعملهم، بما يسهم في رفع شعورهم بالثقة والانتماء للمؤسسة .
5. تنظيم دورات تكوينية للمسؤولين والإطارات حول أهمية العدالة التنظيمية ودورها في تحسين العلاقات المهنية ورفع الأداء .
6. الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين والعمل على توفير مناخ تنظيمي يسوده التعاون والتقدير والاحترام .
7. إجراء دراسات دورية حول العدالة التنظيمية والمتغيرات المرتبطة بها من أجل تشخيص المشكلات التنظيمية والعمل على معالجتها بصورة مبكرة .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- أحمد ماهر. (2010). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات. الإسكندرية: الدار الجامعية .
- بوغليطة، إلهام، وبوغازي، فريدة. (2021). مقياس العدالة التنظيمية. الجزائر .
- بوزيدي، سامية. (2022). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. رسالة ماستر، جامعة الجزائر .
- بلعديس، جابر، وآخرون. (2023). أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. الجزائر: جامعة غرداية .
- بن زاهي، منصور، ومعمري، حمزة. (2014). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي. رسالة ماستر، جامعة ورقلة .
- الحريري، رافدة عمر. (2019). السلوك التنظيمي في مؤسسات التعليم. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع .
- حرز الله، أحمد. (2012). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع .
- الداهري، صالح حسين. (1999). أساسيات البحث التربوي والنفسي. بغداد: دار الحكمة للطباعة والنشر .
- الزعبي، عبد الله. (2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين. مجلة العلوم الإنسانية، 12(2)، 115-134 .
- الزعبي، علي فلاح. (2010). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- الزهراني، محمد بن علي. (2020). السلوك التنظيمي والعدالة التنظيمية في بيئة العمل. الرياض: مكتبة الرشد .
- السلمي، علي. (2016). السلوك الإنساني في الإدارة. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع .
- شتراوي، خالدة. (2023). العدالة التنظيمية وعلاقتها بفعالية الأداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بمؤسسة تندال بالمسيلة. رسالة ماستر، جامعة المسيلة .
- شفيق، محمد. (2004). البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية . الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث .
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (2017). السلوك التنظيمي من منظور إداري معاصر . الإسكندرية: الدار الجامعية .
- العدلي، محمد. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي. القاهرة: دار الفكر العربي .

- العميان، محمود سلمان. (2015). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع .
- فرحي، صابر، وعيساوي، فلة. (2024). مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس باتنة . مجلة الدراسات النفسية والتربوية، 18(1)، 55-74 .
- قاسمي، محمد. (2023). العدالة التنظيمية وأثرها في خفض الاحتراق النفسي لدى العمال .مجلة العلوم الاجتماعية، 9(3)، 201-220 .
- لطرونة، إخلاص عبد الحفيظ. (2014). العدالة التنظيمية في بيئة العمل . عمان: دار البداية ناشرون وموزعون .
- مشري، مبروكة. (2019). الثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية وأثرهما على تحقيق الولاء التنظيمي في المنظمة - دراسة حالة ببلدية غرداية .رسالة ماستر، جامعة غرداية .
- Lambert, Eric. (2023). *Exploring the Effects of Multiple Dimensions of Organizational Justice on Correctional Staff Job Stress*. Journal of Criminal Justice, 85, 102017.
- Mahmood, Hamid, et al. (2023). *Does Organizational Justice Facet Matters in Knowledge Hiding?*. Frontiers in Psychology, 14, 1187654.

-



قائمة الملاحق

ملحق رقم (01): استبيانات الدراسة

استبيان العدالة التنظيمية

رقم	العبرة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
أولاً : عدالة التوزيعات						
1	يتناسب أجر العامل مع الجهد المبذول في العمل					
2	يتناسب أجر العامل مع مؤهلاته العلمية					
3	يحصل العاملون على الخدمات التي تقدمها المؤسسة بشكل عادل					
4	توزع الحوافز على المرؤوسين حسب الاستحقاق					
5	الأعباء والواجبات الوظيفية مناسبة للعامل					
6	يحصل العامل على امتيازات مماثلة للعاملين في الإدارات الأخرى					
7	يحصل العاملون على ترقياتهم وفقاً لمبدأ الجدارة					
8	يتم توزيع مهام العمل بشكل متساوٍ لجميع العاملين					
ثانياً : عدالة الإجراءات						
9	يتم تطبيق القرارات الإدارية على العاملين دون تمييز					
10	يحرص المدير على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل					
11	يحرص المدير على أن يُبدي كل عامل اقتراحاته في العمل قبل اتخاذ القرارات					
12	يحق للعاملين الاعتراض على القرارات التي يصدرها المدير					
13	يتعامل المدير بإجراءات نزيهة مع جميع العاملين					
14	يشرح المدير القرارات ويزود العاملين بالتفاصيل عند استفساراتهم					
15	تسهم الأنظمة العادلة التي تحكم الإجراءات في شعور العاملين بالعدالة					
16	يستخدم المدير نفس المعايير في تقييم أداء العمال					
ثالثاً : عدالة المعاملات						
17	يتم التعامل بنزاهة في حسم الخلافات بين العاملين					
18	تبادل الثقة بين الرؤساء والعاملين يعزز شعورهم بالعدالة					
19	عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بالعامل فإنه يأخذ بالاعتبار مطالبه الشخصية					
20	يولي المدير الاهتمام والاحترام للعاملين في التعامل					
21	يشرح المدير مبررات القرارات التي اتخذت بالنسبة للعاملين					
22	سلوك المدير يتسم بالإنصاف والعدالة					
23	يحرص المدير على خلق روح التعاون في العمل					
24	اشعر بان الإدارة تهتم بمشاعري كموظف					

ملحق رقم (05): مخرجات برنامج (SPSS).

ملاحق الخصائص السيكومترية:

1- مقياس العدالة التنظيمية:

1-1 حساب الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	24

1-2 حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,855
		N of Items	12 ^a
	Part 2	Value	,806
		N of Items	12 ^b
	Total N of Items		24
Correlation Between Forms			,837
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,911
	Unequal Length		,911
Guttman Split-Half Coefficient			,910

a. The items are: 1ع, 3ع, 5ع, 7ع, 9ع, 11ع, 13ع, 15ع, 17ع, 19ع, 21ع, 25ع.

b. The items are: 2ع, 4ع, 6ع, 8ع, 10ع, 12ع, 14ع, 16ع, 18ع, 20ع, 22ع, 24ع.

3- حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)

Group Statistics

	المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
العدالة التنظيمية	الدنيا	8	73,7500	4,52769	1,60078
	العليا	8	102,5000	4,50397	1,59239

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper

قائمة الملاحق

العدالة التنظيمية	Equal variances assumed	,137	,717	-12,733	14	,000	-28,75000	2,25792	-	-23,90724
	Equal variances not assumed			-12,733	14,000	,000	-28,75000	2,25792	-	-23,90723

2- حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي

Correlations

		العدالة التنظيمية	العدالة التوزيعية	العدالة الاجرائية	عدالة المعاملات
العدالة التنظيمية	Pearson Correlation	1	,926**	,878**	,958**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
العدالة التوزيعية	Pearson Correlation	,926**	1	,748**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
العدالة الاجرائية	Pearson Correlation	,878**	,748**	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
عدالة المعاملات	Pearson Correlation	,958**	,835**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

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

الفرضية الأولى:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
العدالة التنظيمية	70	91,1714	11,07023	1,32315

One-Sample Test

Test Value = 72

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
العدالة التنظيمية	14,489	69	,000	19,17143	16,5318	21,8110

الفرضية الثانية:

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
العدالة التنظيمية	ذكور	40	90,9500	10,43896	1,65054
	اناث	30	91,4667	12,03653	2,19756

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
العدالة التنظيمية	Equal variances assumed	,337	,563	- ,192	68	,848	-,51667	2,69257	- 5,88961	4,85628
	Equal variances not assumed			- ,188	57,372	,852	-,51667	2,74838	- 6,01942	4,98609

الفرضية الثالثة:

Descriptives								
العدالة التنظيمية					95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
			Std.		Lower	Upper		
	N	Mean	Deviation	Std. Error	Bound	Bound		
من 5 إلى 10 سنوات	46	90,3913	10,94933	1,61439	87,1398	93,6429	67,00	111,00
من 11 إلى 15 سنة	18	94,1111	12,23731	2,88436	88,0256	100,1966	70,00	115,00
أكثر من 15 سنة	6	88,3333	7,52773	3,07318	80,4335	96,2332	77,00	96,00
Total	70	91,1714	11,07023	1,32315	88,5318	93,8110	67,00	115,00

قائمة الملاحق

ANOVA

العدالة التنظيمية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	231,875	2	115,938	,945	,394
Within Groups	8224,068	67	122,747		
Total	8455,943	69			

الفرضية الرابعة:

Descriptives

العدالة التنظيمية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ثانوي	17	95,4118	8,66068	2,10052	90,9589	99,8647	80,00	114,00
تقني	26	87,1923	11,48571	2,25253	82,5531	91,8315	67,00	111,00
جامعي	27	92,3333	11,10094	2,13638	87,9419	96,7247	70,00	115,00
Total	70	91,1714	11,07023	1,32315	88,5318	93,8110	67,00	115,00

ANOVA

العدالة التنظيمية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	753,787	2	376,893	3,279	,044
Within Groups	7702,156	67	114,958		
Total	8455,943	69			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: العدالة التنظيمية

LSD

(I) المستوى التعليمي	(J) المستوى التعليمي	Mean Difference (I-J)		Sig.	95% Confidence Interval	
			Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
ثانوي	تقني	8,21946*	3,34420	,017	1,5444	14,8945
	جامعي	3,07843	3,31962	,357	-3,5476	9,7044
تقني	ثانوي	-8,21946*	3,34420	,017	-14,8945	-1,5444
	جامعي	-5,14103	2,94604	,086	-11,0213	,7393
جامعي	ثانوي	-3,07843	3,31962	,357	-9,7044	3,5476
	تقني	5,14103	2,94604	,086	-,7393	11,0213

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.