



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية



قسم: علم النفس
التخصص: علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز

دراسة ميدانية على عينة من موظفي شركة جيون اليكترونيك بولاية برج بوعريريج

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

إشراف الأستاذ:

د/ عباس سمير

إعداد الطالب:

عبدون أحمد الأمين

لجنة المناقشة:

| | | |
|--------------|--|---------------------|
| رئيسا | استاذ بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج | د/ نقبيل عبد المليح |
| مشرفا ومقررا | استاذ بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج | د/ عباس سمير |
| مناقشا | استاذ بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج | د/ لفقير علي |

السنة الجامعية: 2025 / 2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية



قسم: علم النفس
التخصص: علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز

دراسة ميدانية على عينة من موظفي شركة جيون اليكترونيك بولاية برج بوعريريج

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

إشراف الأستاذ:

د/ عباس سمير

إعداد الطالب:

عبدون أحمد الأمين

لجنة المناقشة:

| | | |
|--------------|--|---------------------|
| رئيسا | استاذ بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج | د/ نقبيل عبد المليح |
| مشرفا ومقررا | استاذ بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج | د/ عباس سمير |
| مناقشا | استاذ بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج | د/ لفقير علي |

السنة الجامعية: 2025 / 2024

سورة التوبة

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

الآية ﴿١٠٥﴾ من سورة التوبة

إِهْدَاء

إلى من كان عطاؤهما بلا حدود، ودعاؤهما سرّ النجاح
إلى والديّ العزيزين، أهديكما هذا الإنجاز، عرفاناً بجميلكما وتقديراً لتضحياتكما.
كل لحظة وصول كانت بفضل دعمكما، وصبركما، وتشجيعكما الذي لا يُقدّر بثمن.
وإلى إخوتي الأحباء، أنتم الرفقة والدعم في كل مراحل الطريق،
كنتم السند في وقت الشدائد، ومواقفكم كانت لي سنداً لا ينسى.
لكم في هذا النجاح نصيب لا يقل عن نصيبي.

وإلى أصدقائي الأوفياء

شكراً لمواقفكم النبيلة ودعمكم الثابت
لكم أهدي هذا العمل، محبةً وامتناناً لكل ما قدمتموه.

سُرَّةُ الشُّكْرِ وَتَقْدِيرُهُ

الشكر الأول و الخالص لله عز وجل الذي أعانني وأمدني بالعزيمة والإرادة حتى
تمكنت من بلوغ هذه المرحلة واطمام هذا العمل .

اتقدم بشكري لكل من ساعدني على انجاز هذا العمل من قريب أو بعيد ولو بكلمة
طيبة، اتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى الاستاذ المشرف سمير عباس على ما بذله
من جهد في سبيل اتمام هذا العمل حيث لم يبخل علي بنصائحه وتعليماته
وارشاداته.

وكذلك اشكر شركة جيون اليكترونيك التي استقبلتني بصدر رحب حيث تم
تقديم تسهيلات لي وساعدوني من اجل اتمام هذا العمل

كما يجب أن اتقدم بأسمى معاني الشكر و التقدير إلى جميع أساتذتي الذين
ساعدوني خلال مساري الدراسي .

شكرا جزيلاً

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك، ولتحقيق اغراض الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي ، لجمع بيانات الدراسات تم استخدام مقياس العدالة التنظيمية لفاضل فايزة ، ومقياس دافعية الانجاز للباحثة دحمانى فاطمة وطبقت الدراسة على عينة قوامها (413) موظف اداري تم اختيارهم بطريقة قصدية من مؤسسة جيون اليكترونيك.

فبعد جمع البيانات تم تمت معالجتها ببرنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS22 وقد اظهرت الدراسة جملة من النتائج مفادها :

✓ توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك
✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التوزيعية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك

✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة الاجرائية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك

✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التعاملية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك

✓ لا توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك تعزى للمتغيرات الشخصية

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، العدالة التعاملية، العدالة الاجرائية، العدالة التوزيعية، دافعية الانجاز.

Abstract:

The présent study aimed to investigate the relationship between organizational justice and achievement motivation among employees of Géant Electronic Company. To achieve the objectives of the study, the descriptive method was adopted. To collect the data, the Organizational Justice Scale by Fadhel Faiza and the Achievement Motivation Scale by researcher Dahmani Fatima were used. The study was conducted on a purposive sample of (413) administrative employees selected from Géant Electronic Company.

After data collection, the data were processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS22) The study yielded a set of results, including:

- **There is a correlational relationship between organizational justice and achievement motivation among employees of Géant Electronic Company.**
- **There is a statistically significant correlational relationship between distributive justice and achievement motivation among employees of Géant Electronic Company.**
- **There is a statistically significant correlational relationship between procedural justice and achievement motivation among employees of Géant Electronic Company.**
- **There is a statistically significant correlational relationship between interactional justice and achievement motivation among employees of Géant Electronic Company.**
- **There are no differences in the level of achievement motivation among employees of Géant Electronic Company attributable to personal variables.**

Keywords: Organizational Justice, Interactional Justice, Procedural Justice, Distributive Justice, Achievement Motivation.

| فهرس المحتويات | |
|--|----------------------------------|
| الصفحة | المحتوى |
| | - آية |
| | - إهداء |
| | - شكر وتقدير |
| | - ملخص الدراسة باللغة العربية |
| | - ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية |
| | - فهرس المحتويات |
| | - فهرس الجداول |
| | - قائمة الأشكال |
| | - قائمة الملاحق |
| أ | - مقدمة |
| الفصل الأول: الاطار العام للدراسة | |
| 05 | 1- إشكالية الدراسة |
| 07 | 2- فرضيات الدراسة |
| 07 | 3- أهمية الدراسة |
| 08 | 4- أهداف الدراسة |
| 09 | 5- المفاهيم الاساسية للدراسة |
| 18 | 6- الدراسات السابقة |
| الفصل الثاني: الطريقة والادوات | |
| 29 | - تمهيد |
| 30 | 1- مجالات الدراسة |
| 32 | 2- منهج الدراسة |
| 32 | 3- مجتمع وعينة الدراسة |
| 33 | 4- ادوات جمع البيانات |
| 40 | 5- الاساليب الاخصائية المستخدمة |

| | |
|--|--------------------------------|
| 42 | - خلاصة |
| الفصل الثالث: النتائج والمناقشة | |
| 44 | - تمهيد |
| 45 | 1- عرض و تفسير بيانات الدراسة |
| 59 | 2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة |
| 61 | 3- الاستنتاج العام للدراسة |
| 62 | 4- مقترحات الدراسة |
| 64 | - خاتمة |
| 67 | - قائمة المراجع |
| | - قائمة الملاحق |

| قائمة الجداول | | |
|---------------|---|--------|
| الرقم | عنوان الجدول | الصفحة |
| 1- | مفهوم العدالة التنظيمية | 09 |
| 2- | ابعاد العدالة التنظيمية ومفهومها | 10 |
| 3- | اهم النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية | 12 |
| 4- | المفاهيم التي جاءت في دافعية | 14 |
| 5- | اهم النظريات المفسرة للدافعية | 15 |
| 6- | اهم النظريات المفسرة لدافعية الانجاز | 17 |
| 7- | اهم الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية | 18 |
| 8- | اهم الدراسات التي تناولت دافعية الانجاز | 22 |
| 9- | توزيع موظفي شركة جيون حسب النطاق الوظيفي | 31 |
| 10- | المجتمع الذي اجريه عليه الدراسة | 32 |
| 11- | البنود التي تقيس العدالة التنظيمية | 33 |
| 12- | ارتباط كل فقرة وكل بعد من ابعاد العدالة التنظيمية الذي تنتمي اليه | 34 |
| 13- | ارتباط كل بعد بالمؤشر العام وذلك بالنسبة لمتغير العدالة التنظيمية | 36 |
| 14- | معامل الثبات بالنسبة لمتغير العدالة التنظيمية وأبعاده | 37 |
| 15- | العبارات والابعاد التي تقيس دافعية الانجاز | 37 |
| 16- | العبارات السالبة والموجبة لمقياس دافعية الانجاز | 38 |
| 17- | صدق مقياس دافعية الانجاز | 39 |
| 18- | معايير ثبات مقياس دافعية الانجاز | 40 |
| 19- | الاساليب الاحصائية المستخدمة لدراسة وتحليل فرضيات الدراسة | 40 |
| 20- | توزيع العينة حسب الجنس | 45 |
| 21- | توزيع العينة حسب السن | 46 |
| 22- | توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية | 48 |
| 23- | نتيجة اختبار الارتباط بيرسون بين العدالة التنظيمية و دافعية الانجاز | 50 |
| 24- | تصنيف الإجابات وفق المتوسط الحسابي المرجح | 51 |
| 25- | مستوى العدالة التنظيمية لدى عينة الدراسة | 51 |
| 26- | تصنيف الإجابات وفق المتوسط الحسابي المرجح | 52 |
| 27- | مستوى دافعية الانجاز لدى عينة الدراسة | 52 |
| 28- | اختبار الارتباط بيرسون بين العدالة التوزيعية و دافعية الانجاز | 53 |

| | | |
|----|--|-----|
| 54 | اختبار الارتباط بيرسون بين العدالة الاجرائية و دافعية الانجاز | -29 |
| 55 | اختبار الارتباط بيرسون بين العدالة التعاملية و دافعية الانجاز | -30 |
| 56 | نتائج اختبار (T) لدراسة الفروق بين في مستوى دافعية الانجاز تبعا لمتغير الجنس | -31 |
| 56 | نتائج اختبار التباين لدراسة الفروق بين في مستوى دافعية الانجاز تبعا لمتغير السن | -32 |
| 57 | نتائج اختبار (anova- one-way) لدراسة الفروق بين في مستوى دافعية الانجاز تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية | -33 |
| 58 | يوضح نتائج فرضيات الفروق في مستوى دافعية الانجاز | -34 |

| قائمة الاشكال | | |
|---------------|------------------------------------|-------|
| الصفحة | عنوان الشكل | الرقم |
| 14 | العدالة التنظيمية وابعادها | -1 |
| 45 | توزيع العينة حسب الجنس | -2 |
| 47 | توزيع العينة حسب السن | -3 |
| 48 | توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية | -4 |

| قائمة الملاحق | |
|---------------|--|
| الرقم | عنوان الملحق |
| -1 | تراخيص اجراء الدراسة |
| -2 | الاداة المطبقة في الدراسة |
| -3 | مخرجات برنامج spss 22 لاختبار فرضيات الدراسة |

مَقَامُهُ

مقدمة:

في عالم الأعمال في عصرنا الحالي، ومع تصاعد مستوى المنافسة وتكاثف التحديات الاقتصادية والتغيرات التكنولوجية، أصبحت المنظمات أمام مسؤولية متزايدة للرفع والارتقاء بمستوى أدائها وتعزيز قدرتها على الاستمرار والتطور، ولعل من أبرز الاسس التي تركز عليها المؤسسات لتحقيق هذه الأهداف هي تنمية والاستثمار في رأس مالها البشري، باعتباره المحرك والدافع الرئيس لعجلة الإبداع والابتكار والإنجاز، فخلال كل هذا تبرز العدالة التنظيمية بوصفها عاملاً محورياً يسهم في ترسيخ بيئة عمل تتميز بالإنصاف والاحترام، مما ينعكس إيجاباً على رضا الموظفين وتحفيزهم.

إذ أن العدالة التنظيمية، بمختلف أبعادها تمثل جوهر العلاقة بين المنظمة وأفرادها، وتُشكّل حجر الزاوية في بناء عنوانه ثقافة تنظيمية صحية قائمة على الشفافية والاحترام والتقدير، حيث إنها تلعب دوراً جوهرياً في تعزيز دافعية الإنجاز، تلك القوة الدافعة التي تحفّز الأفراد وتدفعهم للمثابرة والاجتهاد والسعي لتحقيق الأفضل مما يقودهم للتميز والنجاح وانجاح التنظيم.

وقد تضمنت الدراسة أربعة فصول جاءت كالآتي: الجانب النظري الذي تضمن ثلاث فصول:

الفصل الاول: وفيه تم التطرق الى الفصل التمهيدي للدراسة وتضمن اشكالية الدراسة، وصياغة الفرضيات وأهمية وأهداف الدراسة وكذلك أهم المفاهيم الاساسية للدراسة، والخلفية النظرية والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من قبل.

الفصل الثاني: خصص للطريقة والادوات التي قامت عليها الدراسة حيث تم التطرق فيها لمجالات الدراسة ثم منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة ومن ثم أدوات جمع بيانات الدراسة، وأخيرا الاساليب الاحصائية التي تم استخدامها لاختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الثالث: تم فيه عرض تحليل النتائج المتوصل اليها من الدراسة، ومناقشة هذه النتائج بناء على ما جاء في الفرضيات المطروحة والدراسات السابقة والتراث النظري ومن ثم استنتاج عام يفصل كل ما توصلت اليه الدراسة من نتائج.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للدراسة

الإطار العام للدراسة

- (1) إشكالية الدراسة.
- (2) فرضيات الدراسة
- (3) أهمية الدراسة.
- (4) أهداف الدراسة.
- (5) المفاهيم الأساسية للدراسة
- (6) الدراسات السابقة

1 إشكالية الدراسة:

تعيش المؤسسات الاقتصادية في وقتنا الحالي، مهما اختلفت أحجامها ومجالات نشاطها، في بيئة ديناميكية و متقلبة تتسم بتعقيد متزايد وتنافسية كبيرة وشديدة، ما يجعل من المورد البشري الركيزة الأساسية التي تُعول وتُستند عليها هذه المؤسسات لضمان استمراريتها وديمومتها لتحقيق الأداء الأمثل. وفي هذا الإطار، تحتل المؤسسات الجزائرية مكانة لا يُستهان بها، حيث تعمل جاهدة لتتماشي وتساير التحولات الاقتصادية والتكنولوجية التي تحدث في العالم، معتمدة على مواردها المتاحة والمتمثلة في الموارد المالية والبشرية التي تمتلكها خاصة هذه الأخيرة لأنها الأساس الذي تركز عليه المنظمات في بنائها ونجاحها. ومن بين هذه المؤسسات تبرز شركة جيون الكترونيك GEANT ELECTROICE، كواحدة من أهم المؤسسات والعلامات التجارية الوطنية الرائدة في مجال الصناعات الإلكترونية والكهرومنزلية، والتي برزت في العقود الأخيرة و تمكنت بفضل جهودها الى ترسيخ موقعها كمؤسسة جزائرية ذات طموح إقليمي ودولي.

وقد أدركت شركة جيون، باعتبارها شركة تعمل وتنافس في ميدان اساسه الابتكار والإنتاج والابداع، أن نجاحها وتطورها لا يقتصر على جودة منتجاتها أو حجم مبيعاتها، بل يركز أساساً على مدى كفاءة التسيير الداخلي، لا سيما ما يتعلق بإدارة مواردها البشرية، وفي هذا السياق، تسعى شركة جيون الى خلق بيئة عمل محفزة، عادلة، ومتوازنة. فكلما عملت على تطبيق السياسات والاجراءات الإدارية والتنظيمية الأكثر عدلا وشفافية، كلما صاحبها هذا ارتفاع في مستويات الولاء و الرضا، والانتماء الوظيفي لدى العاملين لديها، وهو ما يؤثر إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم.

العدالة التنظيمية احد المحاور الاساسية في ميدان السلوك التنظيمي والثقافة التنظيمية، لما لها من تأثير كبير على العلاقات داخل بيئة العمل و سيرورة العمل ، فالعدالة التنظيمية تتخطى كونها قيمة أخلاقية لتصبح مطلباً استراتيجياً لضمان تحقيق تماسك المؤسسة والرفع من كفاءتها، اذ تعد عاملاً رئيسياً يساهم في ترسيخ بيئة عمل تتسم بالشفافية والمصادقية، مما يرفع من رضا العاملين، ويعزز انتماءهم، ويحفزهم على تحسين أدائهم، وهو ما يساهم في تماسك المؤسسة وتحقيق أهدافها.

فتعد دافعية الإنجاز إحدى أبرز المؤشرات السلوكية النفسية التي تدل على مدى استعداد الفرد لبذل الجهد، وتجاوز التحديات التي تواجهه، وتحقيق أداء يفوق التوقعات، فدافعية تتكون نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل النفسية والتنظيمية، من بينها الإدراك العادل للمؤسسة، فكلما شعر الموظف بأنه يُعامل بإنصاف، ويحظى بتقدير واحترام، زادت ثقته بالمؤسسة، وارتفعت رغبته في الإبداع، والتحسين، والمبادرة،

أما في حال غابت العدالة، فقد يتولد شعور بالإحباط والتهميش، ما يؤدي إلى تدني الرغبة في الإنجاز وظهور سلوكيات سلبية تؤثر في المناخ العام للمؤسسة.

ولأن شركة جيون تسعى دوماً لكسب الريادة والتميز، باعتبارها مؤسسة ذو صيت حيث تسعى دوماً للتطور في النهج الذي تسلكه لذلك فإن دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية ودافعية الإنجاز داخلها يعد أمراً ذا أهمية بالغة، ليس فقط لفهم واقع الموظفين بها، بل أيضاً لاقتراح آليات فعالة تضمن بيئة تنظيمية عادلة ومحفزة.

1- تساؤلات الدراسة

1. التساؤلات الرئيسية:

(1) هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك؟

(2) هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك تعزى لمتغيرات شخصية؟

2. التساؤلات الفرعية:

(1) ما مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي شركة جيون الكترونيك؟

(2) ما مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك؟

(3) هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التوزيعية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك؟

(4) هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة الاجرائية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك؟

(5) هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التعاملية و دافعية لدى موظفي شركة جيون الكترونيك؟

(6) هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الجنس لدى شركة جيون الكترونيك؟

(7) هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير السن لدى موظفي شركة جيون الكترونيك؟

8 هل توجد فروق ذات دلالة في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى شركة جيون الكترونيك؟

2) الفرضيات

1. الفرضيات الرئيسية:

1) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك

2) توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك تعزى لمتغيرات شخصية (الجنس ، السن ، الحالة الاجتماعية)

2. الفرضيات الفرعية:

1) مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي شركة جيون الكترونيك متوسط

2) مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك مرتفع

3) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التوزيعية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك

4) لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة الاجرائية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك

5) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التعاملية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك

6) لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي شركة جيون الكترونيك

7) توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير السن لدى موظفي شركة جيون الكترونيك

8) توجد فروق ذات دلالة في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى موظفي شركة جيون الكترونيك

3) اهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في انه يتناول أحد المواضيع المهمة والراهنة في منظمات العمل، لما له من تأثيرات مباشرة ومتجددة من كل الجوانب سواء كانت على مستوى الأفراد والتنظيمات، لا سيما حين يتعلق

الأمر بالمنظمات الاقتصادية الرائدة التي تركز على المورد البشري كعامل استراتيجي في تحقيق أهدافها، حيث يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على العدالة التنظيمية ودافعية الإنجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك، باعتبارها إحدى أهم الشركات الاقتصادية التي تلعب دوراً محورياً في بلورة السياسات الداخلية المتعلقة بتسيير العنصر البشري وتحفيزه.

كذلك تتناول هذه الدراسة متغيرين لهما أثر بالغ في مناخ العمل وأداء الأفراد داخل المؤسسة؛ حيث تُعد العدالة التنظيمية عاملاً حاسماً في تشكيل تصورات الموظفين ورضاهم المهني، بينما تمثل دافعية الإنجاز البوابة الحقيقية والواجهة نحو الأداء العالي والإنتاجية المستدامة، فشركة جيون التي تُعرف بطبيعتها الصناعية والتنظيمية المتطورة، تزداد أهمية البحث في هذه العلاقة، لما لها من تداعيات مباشرة على الأداء الفردي والجماعي، وبالتالي على قدرة المؤسسة على الابتكار، النمو، وتحقيق التميز التنافسي.

ويسعى هذا العمل الأكاديمي إلى لفت نظر القائمين على تسيير الموارد البشرية في شركة جيون الكترونيك، بل وفي المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة، إلى ضرورة تطبيق وارساء مناخ تنظيمي يتسم بالعدالة في أبعادها (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية)، والعمل على تطوير آليات عملية وفعالة لتجسيدها ميدانياً، بما يُسهم في تعزيز دافعية الموظفين نحو الإنجاز، ويدفعهم إلى بذل أقصى جهودهم في سبيل تحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية.

(4) أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في:

الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية ودافعية الإنجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك، وتحديد مدى قوة هذا الترابط.

التعرف على مستوى العدالة التنظيمية داخل شركة جيون الكترونيك.

معرفة علاقة و تأثير كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية على دافعية الإنجاز.

الوقوف على مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك، والوقوف على مدى رضاهم عن بيئة العمل، وتحليل العوامل التي تزيد أو تُضعف من دافعتهم لتحقيق الأداء الأمثل والافضل، كذلك معرفة الفروق في مستوى دافعية التي تتعلق بالمتغيرات الشخصية.

استعراض النظريات والمداخل المفاهيمية التي تفسر كل من العدالة التنظيمية ودافعية الإنجاز، وربطها بالسياق العملي داخل المؤسسة.

الخروج بتوصيات واقتراحات عملية يمكن أن تساعد المؤسسة على تحسين مناخ العدالة التنظيمية، وبالتالي رفع مستويات التحفيز والفعالية لدى موظفي شركة جيون الكترونيك.

(5) المفاهيم الأساسية للدراسة:

(5) 1- المفاهيم النظرية للدراسة:

1- العدالة التنظيمية:

الجدول (1) يوضح مفهوم العدالة التنظيمية

| المفهوم | دلالاته |
|----------------------|---|
| العدالة التنظيمية | تعرف العدالة التنظيمية حسب علماء النفس على أنها الإنصاف المتصور في التبادلات التي تجرى في المنظمة، سواء كانت اجتماعية او اقتصادية، وإشراك الفرد في العلاقة مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه ومع المنظمة التي اتخذت كنظام اجتماعي (Cyprien Delaport 2016,P16) |
| | كذلك تعرف العدالة التنظيمية بانها: مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يحصل عليها العامل عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية أو مدى معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات وتتمثل في المعاملة بأدب واحترام من جانب الرئيس للمرؤوس والثقة والمصارحة بين الرئيس والمرؤوس، واهتمام الرئيس بمصالح الموظف (العمرى، 2011، ص 10) |
| | العدالة التنظيمية هي قيمة مهمة واحساس وادراك يشعر به اعضاء المنظمة في اطار التقييمات المتولدة نفسيا واداريا من خلال اجراء المقارنات بين القيم المتبادلة المتحصل عيها من قبل الاعضاء وادارة المنظمة. (عطية بحر، 2017، ص6) |

المصدر: من اعداد الطالب

1- أبعاد العدالة التنظيمية:

الجدول (2) يوضح أبعاد العدالة التنظيمية ومفهومها

| المفهوم | البعد |
|---|-------------------|
| هي مفهوم يشير إلى مدى شعور الأفراد بالإنصاف في بيئة العمل، سواء في توزيع الموارد والمكافآت، أو في الإجراءات المتبعة لاتخاذ القرارات، أو في طريقة التعامل بين الأفراد داخل المنظمة. يؤثر هذا الشعور على أداء الموظفين، ورضاهم الوظيفي، والتزامهم بالعمل، وسلوكهم تجاه زملائهم والإدارة. (العمرى، 2011، ص 14) | العدالة التوزيعية |
| يعود منشأ هذا النوع إلى المساهمات التي قدمها آدمز (Adams) في ضوء نظريته حول مفهوم المساواة والعدالة، حيث تُعتبر العدالة التوزيعية من أهم أبعاد العدالة التنظيمية، إذ تعنى بمبدأ إدراك الفرد لعدالة المخرجات التي يحصل عليها من عمله داخل المنظمة. (فرطاس، نحوي، 2018، ص 348) | |
| كما تعرف عدالة التوزيع على أنها درجة الشعور المتولدة لدى الأفراد العامين إزاء عدالة القيم المادية والمعنوية التي يحصلون عليها من المنظمة. (عناوي، رهيو، 2014، ص 192) | |
| التعريف الإجرائي: العدالة التوزيعية هي مدى إدراك موظفي شركة جيون الكترونيك للأسس التي تركز عليها شركة جيون في توزيعها للمكافآت والموارد ومعرفتهم على معايير بحيث تكون محددة وشفافة. | العدالة الإجرائية |
| تشير العدالة الإجرائية لقضايا العدالة بشأن الأساليب و الآليات والعمليات المستخدمة لتحديد النتائج على سبيل المثال هذه المسائل قد تتطوي على اعتبارات حول الطريقة الصحيحة للقيام بعملية صنع القرار، وعملية تسوية النزاعات، أو عملية تخصيص في المنظمة (فرطاس، نحوي، 2018، ص 350) | |
| التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد وإن كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، فإن العدالة الإجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات، | |

وترتبط العدالة الإجرائية مع مدى وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء و المرؤوسين، فكلما كانت هناك ثقة متبادلة أقرب بينهم كلما شعر العاملون بعدالة الإجراءات بشكل أكبر. (راضية، 2018، ص 3)

العدالة الإجرائية هي عبارة عن مدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات التي تم استخدامها في تحديد المخرجات، فعدالة الإجراءات عبارة عن التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد، وإذا كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، فإن العدالة الإجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات التي تم استخدامها في تحديد تلك المخرجات. (العمرى، 2012، ص 15)

التعريف الاجرائي: هي مدى شفافية ووضوح الاجراءات المستخدمة من طرف ادارة شركة جيون الكترونيك من ناحية اتخاذ مختلف القرارات داخل المنظمة، اي كيفية تطبيق وتفعيل هذه القواعد بشكل عادل ويخضع له كل الموظفين، مع ضمان أن تكون القرارات مدروسة وتستند على اسس واضحة.

تعتبر عدالة التعاملات امتداد لمفهوم العدالة الإجرائية، والتي تشير الى طريقة تصرف الإدارة اتجاه الافراد والتي ترتبط بشكل اساسي بطريقة تعامل المدراء مع المرؤوسين على نحو (المصادقية، الاحترام، الدبلوماسية... الخ)، وبمعنى آخر جودة التعامل المستلمة من متخذي القرار ". (العطوي، 2011، ص 6)

درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملات (الإنسانية و التنظيمية) التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات ومدى معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات وتتمثل في المعاملة بأدب واحترام من جانب الرئيس للمرؤوس، والثقة والمصارحة بين الرئيس والمرؤوس، واهتمام بمصالح الموظف. (الخشروم، 2010، ص 312)

التعريف الاجرائي: يقصد بالعدالة التعاملية هي مدى شعور موظفي شركة جيون الكترونيك ورضاهم عن العدالة و الانصاف في المعاملات التي يعاملون بها من طرف الادارة والمشرفين عليهم

العدالة التعاملية

المصدر: من اعداد الطالب

2- النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية:

الجدول (3) يوضح اهم النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية

| النظرية | روادها | اهم افتراضاتها |
|-------------------------|-------------------------|---|
| نظرية العدالة | آدامز Adams, (1963) | تقوم هذه النظرية على مبدأ المقارنة الاجتماعية، حيث يسعى الأفراد إلى التوازن بين ما يقدمونه من جهد وخبرة وما يحصلون عليه من أجر أو مكافآت. إذا شعر الفرد أن هذه النسبة غير عادلة مقارنة بزملائه، فإنه يشعر بعدم الرضا، وتظهر استجابات مختلفة مثل تقليل الجهد أو طلب تعويض أو حتى الانسحاب فالعدالة هنا مفهوم إدراكي، حيث يقوم الفرد بنفسه بتحديد مدى عدالة وضعه وتفسر النظرية سلوك الأفراد في بيئة العمل استناداً لمبدأ الإنصاف. |
| نظرية التبادل الاجتماعي | بلو Blau (1964) | تتظر هذه النظرية إلى العلاقات بين الأفراد كنوع من التبادل الاجتماعي القائم على المنفعة المتبادلة، إذا شعر الفرد أن ما يتلقاه من المنظمة يعادل ما يقدمه، فإنه يشعر بالعدالة أما في حالة الخلل، فيتولد الشعور بالظلم ويؤثر ذلك على العلاقة المهنية، تشمل العدالة هنا جوانب مادية ومعنوية كالتقدير والاحترام ويُعد عنصر الثقة مهماً في تعزيز الشعور بالعدالة داخل علاقات العمل. |
| نظرية الحرمان النسبي | مارتن Martin, (1981) | تعتمد هذه النظرية على مقارنة الفرد لنفسه بالآخرين فيما يتعلق بالمدخلات والمخرجات، فإذا شعر أن ما يحصل عليه أقل من الآخرين رغم تقديم جهود مماثلة، فإنه يشعر بالحرمان، فالعدالة هنا ترتبط بالنسبة بين ما يُقدمه الفرد وما يتلقاه، مقارنة بالآخرين، كذلك يولد الشعور بالحرمان النسبي حالة من التوتر والاحتجاج، تفسر النظرية أسباب السخط في بيئات العمل المتفاوتة. |
| نظرية تقييم العدالة | لفينثال Leventha (1976) | تركز على الإجراءات المستخدمة في اتخاذ القرارات وتوزيع الموارد داخل المؤسسات، لا تقتصر العدالة على النتائج بل تشمل طريقة الوصول إليها، كأن تكون الإجراءات واضحة ومنصفة ومتسقة و تؤكد النظرية أن مشاركة الأفراد في |

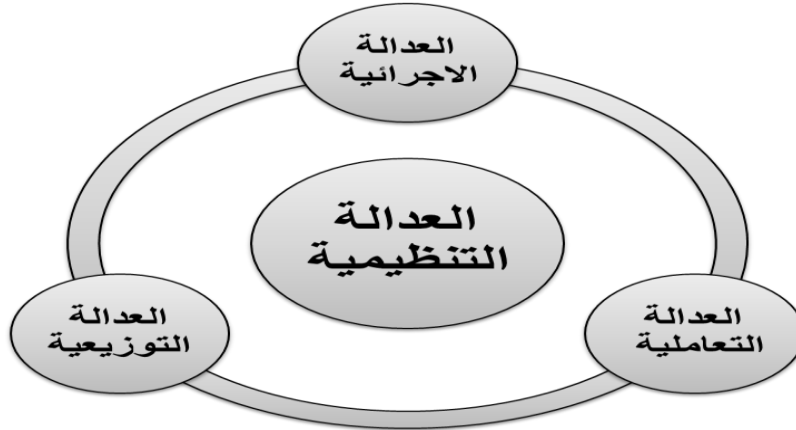
| | | |
|--|-----------------------------------|-------------------------------------|
| العمليات الإدارية تعزز الشعور بالعدالة، كما أن الشفافية والمعايير الموحدة ترفع من مستوى الرضا المهني، هذه النظرية مفيدة في تصميم سياسات تنظيمية عادلة. | | |
| تتناول هذه النظرية الكيفية التي يتم بها جمع وتحليل المعلومات عند توزيع الموارد والمكافآت، تشدد على ضرورة الاعتماد على معايير واضحة وعقلانية لضمان العدالة، فالمهم أن تكون الإجراءات قابلة للتفسير والتكرار، وتستند إلى معلومات دقيقة، فكلما كانت العملية شفافة زاد الشعور بالرضا، وتساعد هذه النظرية في تحسين نظم المكافآت داخل المؤسسات. | لفينثال (Leventhal) (1976) | نظرية تفصيل عمليات التوزيع |
| تركز هذه النظرية على جانب التفاعل الإنساني داخل المؤسسات وتحديدًا كيفية معاملة الأفراد خلال العمل اليومي فالعدالة هنا لا تتعلق بالنتائج أو الإجراءات، بل بأسلوب المعاملة الذي يتسم بالاحترام والكرامة، حتى إن كانت القرارات غير مرضية، فإن المعاملة الجيدة قد تزيل شعور الظلم و تساعد هذه النظرية على بناء بيئة عمل قائمة على الاحترام المتبادل والثقة بين الموظفين والمديرين. | (تشان,Chan) (2000) | نظرية التعامل |

المصدر: من اعداد الطالب

(5) 2- المفهوم الاجرائي للعدالة التنظيمية:

العدالة التنظيمية هي مدى شعور موظفي شركة جيون الكترونيك بالإنصاف في بيئة العمل التي يعملون بها، من ناحية توزيع الموارد والمكافآت، أو في الإجراءات المتبعة لاتخاذ القرارات، أو في طريقة التعامل بين الأفراد داخل المنظمة، هذا ما يؤثر على شعورهم مما يؤثر على أدائهم، ورضاهم الوظيفي، والتزامهم بالعمل، وسلوكهم اتجاه زملائهم والإدارة.

شكل (1): يوضح العدالة التنظيمية وابعادها



المصدر: من اعداد الطالب

2- دافعية الانجاز:

الجدول: (4) يبين المفاهيم التي جاءت في دافعية

| المفهوم | دلالاته |
|----------------|--|
| دافعية | لغة: دافعية مشتقة من الفعل "دفع"، ويعني الحثّ على الحركة أو التحفيز للقيام بفعل معين. ويشير مفهوم دافعية إلى القوة أو الطاقة التي تدفع الفرد نحو أداء سلوك معين لتحقيق هدف ما. (ابن منظور، 2003، ج2، ص 295) |
| الانجاز | تعود كلمة دافعية/التحفيز في أصلها إلى الكلمة اللاتينية "Movere"، أي "يحرك" أو "يدفع"، ثم أخذ الاصطلاح معنى أوسع ليشمل رغبة الفرد في إشباع حاجات معينة. كما أنه يتعلق بالقوى التي تحافظ أو تغير اتجاهه، أو قيمة، أو شدة السلوك (الصيرفي، 2006، ص 235) |
| دافعية الانجاز | يعرف الانجاز على أنه يعني ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم وذلك بالاعتماد على قدراته ومواهبه الشخصية والذي يكون له أكبر أثر في تحديد مستقبله واتجاهاته الحياتية. (شيخاوي، خويلدي، 2019، ص 143) |
| | عرفها Murray 1983: بأنها تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة السيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية والتحكم في الافكار وحسن تناولها وتنظيمها وسرعة الأداء والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز، والتفوق على الذات ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم والاعتزاز بالذات وتقديرها بالممارسة الناجحة للقدرة. (مرودة |

حسين علي، 2016، ص 32)

كما عرف أتكينسون دافعية الانجاز بأنها الاستعداد الثابت لدى الفرد في السعي والمثابرة من أجل تحقيق النجاح أو بلوغ هدف محدد، يترتب على هذا السعي درجة معينة من الإشباع، ويظهر ذلك بوضوح في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى معين من التميز. (أتكينسون، 1975، ص. 32)

المصدر: من اعداد الطالب

1- النظريات المفسرة للدافعية:

الجدول (5) يوضح اهم النظريات المفسرة للدافعية

| النظرية | روادها | اهم افتراضاتها |
|--------------------|---------------|--|
| نظرية تدرج الحاجات | أبراهام ماسلو | تقوم هذه النظرية على فكرة أن الأفراد يسعون لإشباع حاجاتهم وفق ترتيب هرمي يبدأ بالحاجات البيولوجية مثل الطعام والشراب، ثم الحاجة إلى الأمان والاستقرار، يتبعها الانتماء والعلاقات الاجتماعية، وبعدها الحاجة إلى التقدير، وأخيراً الحاجة إلى تحقيق الذات، كذلك يرى ماسلو أن الإنسان لا ينتقل إلى مستوى أعلى إلا بعد إشباع المستوى الأدنى، تهدف النظرية إلى تفسير الدوافع التي تحرك الإنسان نحو سلوك معين تبعاً لدرجة إشباعه لحاجاته الأساسية، وتُعد من أبرز النظريات في فهم السلوك التنظيمي وتحفيز العاملين. |
| نظرية التوقع | فيكتور فروم | تعتمد هذه النظرية على أن دافعية الفرد للعمل ترتبط بتوقعاته بشأن العلاقة بين الجهد والأداء، وبين الأداء والمكافأة، وأهمية المكافأة بالنسبة له ، حيث يرى فروم أن الفرد يقدم على العمل إذا كان يعتقد أن جهده سيؤدي إلى أداء جيد وأن هذا الأداء سيُكافأ بشكل يقدّره و تتكون النظرية من ثلاثة عناصر رئيسية: التوقع (العلاقة بين الجهد والأداء)، الأداة (العلاقة بين الأداء والمكافأة)، والقيمة (مدى رغبة الفرد في المكافأة). تفسر هذه النظرية السلوك الوظيفي من منظور إدراكي واضح. |

| | | |
|---|---------------|------------------------|
| <p>- تقوم النظرية على أن الأفراد يتعلمون من خلال مراقبة سلوك الآخرين وتقليده، خاصة إذا كانت نتائج ذلك السلوك إيجابية، و يكتسب الناس دافعهم من خلال النمذجة، أي ملاحظة شخص آخر يحقق نتائج مرغوبة نتيجة سلوك معين، تشير النظرية أيضًا إلى أهمية الكفاءة الذاتية، أي إيمان الفرد بقدرته على أداء المهام بنجاح وهو ما يؤثر بشكل مباشر على دافعية، تبرز أهمية هذه النظرية في بيئات العمل التي تعتمد على التفاعل والملاحظة، وتساعد في فهم آلية تشكل السلوك التنظيمي وتطوره.</p> | ألبرت باندورا | نظرية التعلم الاجتماعي |
| <p>تتمحور النظرية حول شعور الأفراد بالعدالة في بيئة العمل، حيث يقارنون بين ما يقدمونه من جهد وما يحصلون عليه من مكافآت مقارنة بغيرهم فعندما يشعر الفرد أن هذه المقارنة متعادلة فإنه يحس بالرضا ويستمر في الأداء الإيجابي، أما إذا شعر بعدم الإنصاف، فإنه قد يقلل من جهده أو يغير سلوكه، تؤكد النظرية على أهمية الإدراك الشخصي للعدالة أكثر من العدالة الفعلية، وتبرز الحاجة إلى أن يشعر العاملون بالتقدير والمساواة داخل المؤسسة لتعزيز الحافز لديهم.</p> | ستايسي آدامز | نظرية العدالة |
| <p>تعتمد هذه النظرية على مبدأ أن السلوك يتأثر بنتائجه، حيث يزداد احتمال تكرار السلوك الإيجابي إذا أعقبته مكافأة، بينما يقل السلوك غير المرغوب فيه إذا أعقبه عقاب، يقوم التعزيز على نوعين: الإيجابي (منح مكافأة) والسلبي (إزالة شيء مزعج)، إضافة إلى العقاب بنوعيه، تستخدم هذه النظرية بشكل واسع في إدارة الموارد البشرية، فهي تساعد على تشكيل السلوك وتحسين الأداء من خلال نظام مكافآت فعال، كما تُعتبر أداة فعالة في تعديل السلوك في بيئات العمل والتعليم.</p> | سكينر | نظرية التعزيز |

المصدر من اعداد الطالب

2- نظريات دافعية الانجاز:

الجدول (6) يوضح اهم النظريات المفسرة لدافعية الانجاز

| المنظريه | اهم افتراضاتها |
|--------------------------------|--|
| نظرية أتكينسون (Atkinson) | تقتضى نظرية أتكينسون أن دافعية الفرد نحو الإنجاز تتأثر بثلاثة عوامل رئيسية والمتمثلة في قوة الدافع، توقع النجاح، وقيمة النتيجة، يختلف الأفراد في درجة الميل نحو النجاح أو تجنب الفشل، مما يؤثر على سلوكهم في مواقف الإنجاز، الأشخاص ذوو دافعية الإنجاز العالية يسعون للمهام المتوسطة الصعوبة، حيث يمكنهم التحدي دون مخاطرة كبيرة، أما ذوو دافعية المنخفضة، فيميلون إلى المهام السهلة أو الصعبة جدًا لتجنب تقييم قدراتهم، كما أن شخصية الفرد، وخبراته السابقة، وتقديره لذاته، تلعب دورًا مهمًا في توجيه هذا السلوك حيث ترتبط هذه النظرية أيضًا بمستوى الطموح، والاستعداد لتحمل الفشل، والرغبة في التميز، وتعتمد على التوازن بين الرغبة في النجاح والخوف من الفشل في تشكيل السلوك. |
| نظرية واينر (Weiner) | تقوم هذه النظرية على تفسير سلوك الإنجاز من خلال العزو السببي، أي كيف يفسر الأفراد نجاحهم أو فشله، حيث تقسم الأسباب إلى ثلاثة أبعاد: المصدر (داخلي/خارجي)، الاستقرار (ثابت/متغير)، والسيطرة (قابل للسيطرة/غير قابل)، يؤثر هذا العزو على مشاعر الفرد وسلوكه لاحقًا، فمثلاً، إذا نسب الفرد فشله إلى عوامل داخلية غير مستقرة، مثل الجهد، فقد يتحفز أكثر للمحاولة مرة أخرى بينما إذا نسبته إلى قدرات ثابتة، قد يقل حماسه، تُستخدم هذه النظرية في فهم دوافع الإنجاز، وتبرز أهمية تقييم الفرد لأسباب نجاحه أو فشله في تعزيز أو إضعاف دافعيته. |
| نظرية ماكلياند (McClelland) | تركز نظرية ماكلياند على ثلاثة دوافع رئيسية تؤثر في سلوك الأفراد: دافع الإنجاز، دافع السلطة، ودافع الانتماء، الأفراد ذوو دافع الإنجاز العالي يسعون إلى أداء المهام التي تتطلب مهارات معينة ويحبون التحدي فلا يفضلون المهام السهلة جدًا أو الصعبة جدًا، بل يفضلون تلك التي تتطلب جهدًا وتُظهر قدراتهم، كما أن لديهم رغبة قوية في تحمل المسؤولية وتحقيق التميز، يتصف هؤلاء الأشخاص بالتخطيط للمستقبل، والمثابرة، والتركيز على النتائج، تُستخدم هذه النظرية في مجالات مثل التعليم والإدارة لتحفيز الأفراد على الإنجاز من |

| | |
|---|---------------|
| خلال تعزيز أحد هذه الدوافع حسب نوع الشخصية. | |
| تعتبر هذه النظرية تطويراً لبعض أفكار أتكينسون، لكنها تركز أكثر على العلاقة بين دافعية الفرد ودرجة صعوبة المهام، الأفراد ذوو دافعية الإنجاز العالية يشعرون بالحماس أمام المهام التي تمثل تحدياً متوسطاً، لأنها توفر فرصة لاختبار القدرات دون مخاطرة كبيرة بالفشل، أما الأفراد ذوو دافعية المنخفضة فيميلون إلى المهام السهلة لتفادي الفشل أو تلك الصعبة جداً التي تثير الفشل، كما تشير النظرية إلى أن الحافز يتأثر بدرجة يقين النجاح، وأن تقييم الفرد لنجاحه أو فشله يؤثر في سلوكه المستقبلي، توفر هذه النظرية إطاراً لفهم كيف تؤثر توقعات النجاح وصعوبة المهمة في السلوك الإنجازي. | نظرية كوبرمان |

المصدر من اعداد الطالب

3- التعريف الاجرائي:

من خلال التعاريف السابقة نخلص الى ان دافعية الانجاز هي مختلف المثيرات الداخلية التي تحرك و تدفع الفرد الى اشباع ذاته وغاياته وتحقيق له التميز والنجاح والتفوق في مختلف المجالات والاعمال والمهن التي يزاولها.

6) الدراسات السابقة:

1- الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (العدالة التنظيمية):

الجدول(7): يبين اهم الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية

| | | |
|--|---|---|
| اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه سنة 2023 لخالدة أوشي بجامعة محمد بوضياف المسيلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية | | |
| عنوان الدراسة | العدالة التنظيمية وعلاقتها بفعالية الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة تيندال بالمسيلة | |
| الدراسة الاولى | اهداف الدراسة | هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها: التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) وفعالية الأداء الوظيفي. فحص تأثير المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، الوظيفة) على الإدراك بالعدالة التنظيمية وفعالية الأداء. |

| | | |
|--|---------------|--|
| قياس مستوى العدالة التنظيمية داخل المؤسسة. | | |
| المنهج الوصفي | منهج الدراسة | |
| عينة مكونة من 300 عامل | عينة الدراسة | |
| مقياس العدالة التنظيمية مقياس فعالية الأداء الوظيفي. | اداة الدراسة | |
| جود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية وفعالية الأداء. كل أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) لها علاقة دالة بفعالية الأداء. توجد فروق في الإدراك بالعدالة وفعالية الأداء ظهرت وفقاً للجنس والخبرة والوظيفة. العدالة التنظيمية مؤشر قوي لتحسين الأداء. | نتائج الدراسة | |
| اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه سنة 2019 لفاضل فايزة بجامعة وهران كلية العلوم الاجتماعية والانسانية | | |
| العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ودافعية الانجاز دراسة ميدانية بالمركب الصناعي لإنتاج الإسمنت بزهانة (معسكر) | عنوان الدراسة | |
| هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية (بمختلف أبعادها: التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) والالتزام التنظيمي ودافعية الانجاز. معرفة أثر المتغيرات الديموغرافية (كالنوع، السن، والأقدمية) على المتغيرات محل الدراسة.. | اهداف الدراسة | |
| المنهج الوصفي | منهج الدراسة | |
| عينة مكونة من 300 عامل | عينة الدراسة | |
| مقياس العدالة التنظيمية لـ Niehoff & Moorman (1993). مقياس الالتزام التنظيمي لـ Allen & Meyer (1993). مقياس دافعية الانجاز لـ خليفة محمد (2006) | اداة الدراسة | |

| | | |
|--|---------------|-----------------|
| <p>هناك مستوى متوسط من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسة.</p> <p>مستوى مرتفع من دافعية الانجاز لدى العمال.</p> <p>توجد علاقة دالة إحصائيًا بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي ودافعية الانجاز.</p> <p>العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي يسهمان في التنبؤ بمستوى دافعية.</p> <p>توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية حسب الجنس (الذكور والإناث) ..</p> <p>لا توجد فروق دالة حسب متغيري السن والأقدمية في الالتزام التنظيمي أو دافعية.</p> | نتائج الدراسة | الدراسة الثانية |
| <p>اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه سنة 2017 لحمزة فرطاس بجامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية</p> | | |
| <p>العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية دراسة ميدانية مطبقة على عينة من معلمي الطور الابتدائي بعنابة</p> | عنوان الدراسة | |
| <p>هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى إدراك العدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية، بالإضافة إلى تحديد ما إذا كانت هناك فروق بين المعلمين في إدراك العدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية تعزى إلى المؤهلات العلمية وسنوات الخبرة.</p> | اهداف الدراسة | |
| <p>المنهج الوصفي</p> | منهج الدراسة | |
| <p>عينة مكونة من 184 معلم في المرحلة الابتدائية</p> | عينة الدراسة | |
| <p>استبيان العدالة التنظيمية من تصميم الباحث يتكون من ثلاث ابعاد (العدالة الاجرائية، التوزيعية، التعاملية) ب25 عبارة</p> <p>استبيان الصحة النفسية من تصميم امين القريطي و عبد العزيز السيد سنة 1992</p> | اداة الدراسة | |

| | | |
|--|----------------------|------------------------|
| <p>مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية متوسط.</p> <p>مستوى الصحة النفسية لدى المعلمين مرتفع.</p> <p>لا توجد علاقة دالة إحصائية بين إدراك العدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية.</p> <p>توجد علاقة سلبية دالة بين العدالة التوزيعية والشعور بالكفاءة الذاتية.</p> <p>علاقة إيجابية دالة بين العدالة الإجرائية والتفاعل الاجتماعي.</p> <p>لا توجد علاقة دالة بين العدالة التعاملية وأبعاد الصحة النفسية.</p> <p>توجد فروق في إدراك العدالة التنظيمية والصحة النفسية تعزى إلى المؤهلات العلمية.</p> <p>لا توجد فروق في مستوى الصحة النفسية تعزى إلى سنوات الخبرة.</p> | <p>نتائج الدراسة</p> | <p>الدراسة الثالثة</p> |
| <p>اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه سنة 2014 لمعمري حمزة بجامعة قاصدي مرباح ولاية ورقلة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية</p> | | |
| <p>إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية على عينة من ثانويات ولاية ورقلة</p> | <p>عنوان الدراسة</p> | |
| <p>هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، وكذا التعرف على الفروق باختلاف السن والجنس والأقدمية، والكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.</p> | <p>اهداف الدراسة</p> | |
| <p>المنهج الوصفي</p> | <p>منهج الدراسة</p> | |
| <p>عينة مكونة من 280 استاذ تعليم ثانوي</p> | <p>عينة الدراسة</p> | <p>الدراسة الرابعة</p> |
| <p>استبيان العدالة التنظيمية من تصميم الباحث يتكون من ثلاث ابعاد (العدالة الاجرائية، التوزيعية، التعاملية) ب28 عبارة</p> <p>استبيان المواطنة التنظيمية من تصميم الباحث يتكون خمس ابعاد</p> | <p>اداة الدراسة</p> | |

| | | |
|---|---------------|--|
| (الايثار، وحي الضمير، الروح الرياضية، الكياسة، السلوك الحضاري) ب 29 عبارة | | |
| <p>مستوى إدراك أساتذة التعليم الثانوي للعدالة التنظيمية متوسط .</p> <p>مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي مرتفع .</p> <p>لا توجد فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات التالية (السن، الجنس، الأقدمية).</p> <p>لا توجد فروق في سلوك المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات التالية (السن، الجنس، الأقدمية).</p> <p>توجد فروق بث الجنسين في إدراك العدالة التنظيمية باختلاف السن والأقدمية.</p> <p>لا توجد فروق بث الجنسين في سلوك المواطنة التنظيمية باختلاف السن والأقدمية .</p> <p>توجد علاقة بين ادراك الأساتذة للعدالة التنظيمية (الإجرائية، التوزيعية، التعاملية) وسلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، وحي الضمير، الروح الرياضية، الكياسة، السلوك الحضاري).</p> | نتائج الدراسة | |

المصدر: من اعداد الطالب

2- الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (دافعية الانجاز):

الجدول(8): يبين اهم الدراسات التي تناولت دافعية الانجاز

| | | |
|---|---------------|----------------|
| <p>اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه سنة 2018 لحيدر وحيدة بجامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم</p> <p>كلية العلوم الانسانية والاجتماعية</p> | | |
| <p>محددات الرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني دراسة ميدانية ببعض ولايات الجزائر</p> | عنوان الدراسة | الدراسة الاولى |
| <p>التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومحدداته لدى مستشاري</p> | اهداف الدراسة | |

| | | |
|---|----------------------|----------------|
| <p>التوجيه والإرشاد.</p> <p>معرفة مستوى دافعية الإنجاز لدى هذه الفئة.</p> <p>دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.</p> <p>فحص تأثير متغيرات ديموغرافية (الجنس، السن، الخبرة، المؤهل، التخصص).</p> | | |
| <p>المنهج الوصفي</p> | <p>منهج الدراسة</p> | |
| <p>عينة مكونة من 300 مستشار ومستشارة</p> | <p>عينة الدراسة</p> | |
| <p>مقياس محددات الرضا الوظيفي (من إعداد الباحثة).</p> <p>مقياس دافعية الإنجاز.</p> | <p>أداة الدراسة</p> | |
| <p>لا يوجد تأثير معنوي لمجمل محددات الرضا الوظيفي على دافعية الإنجاز.</p> <p>المستشارون يظهرون مستويات مختلفة من الرضا الوظيفي (منخفض، متوسط).</p> <p>تظهر مستويات متوسطة وعالية في دافعية الإنجاز.</p> <p>لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي أو دافعية الإنجاز تُعزى إلى متغيرات (الجنس، السن، الخبرة، المؤهل، التخصص).</p> <p>توجد فروق في بعض أبعاد دافعية الإنجاز (الطموح، المسؤولية، المثابرة) باختلاف مستوى الرضا.</p> <p>يمكن التنبؤ بدافعية الإنجاز من خلال بعد "محتوى العمل" فقط، بينما بقية الأبعاد لم تظهر قدرة تنبؤية.</p> | <p>نتائج الدراسة</p> | |
| <p>اطروحة لنيل شهادة ماجستير سنة 2015 دحمانى فاطمة بجامعة الجزائر 2 كلية العلوم الانسانية والاجتماعية</p> | | |
| <p>دافعية الانجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية أملاك الدولة بتامنغست</p> | <p>عنوان الدراسة</p> | <p>الدراسة</p> |

| | | |
|--|----------------------|----------------------------|
| <p>هدفت الدراسة الى استكشاف العلاقة بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية أملاك الدولة في ولاية تامنغست معرفة الفروق في مستوى دافعية الانجاز مع الأخذ بعين الاعتبار تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية).</p> | <p>اهداف الدراسة</p> | <p>الثانية</p> |
| <p>المنهج الوصفي</p> | <p>منهج الدراسة</p> | |
| <p>عينة مكونة من 127 موظفاً</p> | <p>عينة الدراسة</p> | |
| <p>مقياس دافعية الانجاز لعبد الرحمن صالح الأزرق، مقياس الرضا الوظيفي لمحي الدين الطيب المكيف للبيئة الجزائرية.</p> | <p>اداة الدراسة</p> | |
| <p>توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي بشكل عام، وكذلك مع عناصر مثل الإشراف، الزملاء، محتوى العمل، والترقية، في حين لم تظهر علاقة ذات دلالة مع الأجر. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات دافعية الانجاز والرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، أو الخبرة المهنية.</p> | <p>نتائج الدراسة</p> | |
| <p>اطروحة لنيل شهادة ماجستير سنة 2014 لقوراري حنان بجامعة محمد خيضر ببسكرة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية</p> | | |
| <p>الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية دراسة ميدانية ببلدية الدوسن.</p> | <p>عنوان الدراسة</p> | |
| <p>سعت الدراسة إلى الكشف عن مستويات الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية ببلدية الدوسن، ومعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين.</p> | <p>اهداف الدراسة</p> | <p>الدراسة الثالثة</p> |
| <p>المنهج الوصفي</p> | <p>منهج الدراسة</p> | |
| <p>عينة مكونة من 20 طبيب</p> | <p>عينة الدراسة</p> | |

| | | |
|---|---------------|--------------------|
| تم تصميم مقياس لقياس الضغط المهني تم بناء وتصميم مقياس للدافعية الانجاز | اداة الدراسة | |
| أن مستوى الضغط المهني مرتفع لدى أطباء الصحة العمومية. أن مستوى دافعية الإنجاز منخفض لديهم. وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز فكلما زاد الضغط المهني، انخفضت دافعية الإنجاز. | نتائج الدراسة | |
| اطروحة لنيل شهادة دكتوراه سنة 2007 بن زاهي منصور بجامعة منتوري قسنطينة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية | | |
| الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات - دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري. | عنوان الدراسة | الدراسة الرابعة |
| هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز لدى الإطارات الوسطى في شركة سوناطراك بالجنوب الجزائري. كما سعت لتحديد تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (نظام توقيت العمل، السن، الأقدمية، الانتماء لجماعة غير رسمية، المنصب، الحالة العائلية) على مستوى الاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز. | اهداف الدراسة | |
| المنهج الوصفي | منهج الدراسة | |
| عينة مكونة من 231 اطار | عينة الدراسة | |
| تم بناء مقياس لقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي يتضمن أبعاد (العجز، العزلة، المعيارية، اللامعنى، والاغتراب عن الذات). كما تم بناء مقياس للدافعية الانجاز | اداة الدراسة | |
| وجود ارتباط سلبي دال بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز، أي أن زيادة الشعور بالاغتراب يقابله انخفاض في دافعية الانجاز. | نتائج الدراسة | |

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الشعور بالاعترا ب
الوظيفي تعزى لمتغيرات نظام توقيت العمل والسن والانتماء إلى
جماعة غير رسمية والمنصب والحالة العائلية.
عدم وجود فروق دالة في الشعور بالاعترا ب الوظيفي حسب الأقدمية.

المصدر: من اعداد الطالب

3- التعقيب على الدراسات السابقة:

تطرقنا فيما سبق الى الدراسات السابقة التي جاءت في صدد الموضوع وتناولت متغيرات الدراسة سواء كانت دراسات تناولت متغير العدالة التنظيمية مع ربطه بمتغير اخر او دراسات تناولت متغير دافعية الانجاز مع ربطه بمتغير اخر ومن خلال ما سبق من الدراسات نتوصل الى ان كل الدراسات تهدف الى دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية مع متغيرات تنظيمية ومتغيرات نفسية وسلوكية وذلك لفهم تأثير هذه المتغيرات على سلوك الموظف والفرد العامل كذلك سعة هذه الدراسات الى معرفة الفروق في المتغيرات الديموغرافية في دافعية الانجاز والعدالة التنظيمية حيث اتفقت كل من دراسة خالدة أوشي (2023)، فايذة فاضل (2019)، حيدر وحيدة (2018)، ودحماني فاطمة (2015) على دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية وأبعادها المختلفة مع متغيرات اخرى سلوكية او نفسية، مع السعي لمعرفة الفروق في المتغيرات الديموغرافية لهذه المتغيرات فاكثفت الدراسات الاخرى بدراسة العلاقة فقط، كذلك تنوعت العينة المطبقة عليها هذه الدراسات بين القطاعات المهنية المختلفة (صناعية، تعليمية، ادارية، صحية..)، اما من حيث المنهج فاتفقت كل الدراسات على استخدام المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب للوصول الى الاهداف المراد تحقيقها، فبالنسبة لأداة الدراسة فوجد اتفاق من كل من دراسة خالدة أوشي (2023)، فايذة فاضل (2019)، ومعمري حمزة (2014) - على الاعتماد على تصميم مقياس والاعتماد على ثلاثة ابعاد (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) في حين ان كل من دراسة دحماني فاطمة (2015) وحيدر وحيدة (2018) اتفقوا على استخدام مقياس دافعية الانجاز لعبد الرحمن الأزرق، اما من حيث نتائج الدراسة اتفقت، كل من خالدة أوشي (2023)، فايذة فاضل (2019)، معمري حمزة (2014)، على وجود علاقة إيجابية دالة بين العدالة التنظيمية (بأبعادها المختلفة) والمتغيرات التابعة كذلك توصلت كل من دراسة فايذة فاضل (2019) ودحماني فاطمة (2015) إلى أن دافعية الإنجاز ترتبط إيجابيًا بعوامل أوضحت أغلب الدراسات تأثير المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الخبرة، الأقدمية) على مستوى العدالة التنظيمية، بينما في دراسة خالدة أوشي (2023) تبين وجود فروق دالة في مستوى

العدالة التنظيمية وفعالية الأداء تبعًا للجنس والخبرة والوظيفة، بينما دراسات أخرى، مثل معمرى حمزة (2014) ودحماني فاطمة (2015)، لم تجد فروقًا دالة.

الفصل الثاني الطريقة والادوات

الطريقة والادوات

- تمهيد

(1) مجالات الدراسة

(2) منهج الدراسة

(3) مجتمع وعينة الدراسة

(4) ادوات جمع البيانات

(5) الاساليب الاحصائية المستخدمة

- خلاصة

تمهيد:

لا يقتصر أي بحث علمي على الجانب النظري فقط بل يتعداه إلى ملامسة الواقع، وذلك عن طريق جانب آخر الا وهو الطريقة والادوات، اذ يمثل جسرا يربط بين الاطار النظري والتطبيقي للدراسة و الذي من خلاله يثري الباحث دراسته ويدعمها بناء على الواقع للتأكد من النتائج المتوصل إليها. فتم التطرق في هذا الفصل إلى مجموعة من الطرق والادوات تمثلت في مجالات الدراسة والتي تضمنت المجال الزماني والمكاني والبشري، وكذلك التعرف على مجتمع الذي طبقة عليه الدراسة، والمنهج المستخدم وأدوات لجمع بيانات الدراسة.

1) مجالات وحدود الدراسة:

1- المجال المكاني:

اجريت هذه الدراسة التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك Géant Electronique .
أ لمحة عن مؤسسة: Géant électronique

Géant électronique هي شركة تابعة لمجموعة Ho Mebarkia ، وهي شركة ذات مسؤولية محدودة تحمل اسم Lotfi électronique ، تسوق العلامة التجارية Géant électronique وقد أنشئت سنة 2005 من طرف الإخوة مباركية.

تُعد رائدة في عدة قطاعات من الإلكترونيات والأجهزة الكهرو منزلية، وتضم الشركة حالياً أكثر من 2640 موظفاً موزعين على كامل التراب الوطني، بفضل مساحة تفوق 600000 م² صناعية منها 85000 م² مغطاة، تضع نفسها Géant électronique ضمن رواد المغرب العربي والقارة الإفريقية، وذلك بفضل قدرتها الإنتاجية العالية وتفاعلها القوي من الناحية المقاولاتية ، وبوجودها في أكثر من 10 بلدان إفريقية، تخطط Géant électronique لدخول السوق الأوروبية .

ب المهام والأهداف لمؤسسة: Géant électronique

1. مهمة المؤسسة:

المهمة الأساسية لـ Géant électronique هي تقديم منتجات بجودة لا تضاهى وخدمة لا تشوبها شائبة للمستهلكين، وذلك بغرض رئيسي هو تلبية احتياجات العملاء والجهات المعنية المختلفة.

2. أهداف المؤسسة:

✓ امتلاك مزايا تنافسية لضمان ديمومة وتطوير نشاطها.

✓ خلق فرص عمل.

✓ غزو أسواق جديدة على المستوى الدولي.

✓ توسيع شبكة التوزيع على كامل التراب الوطني.

2- المجال الزمني:

مرت هذه الدراسة بثلاث مراحل اساسية

1. المرحلة الاولى: من 15 اكتوبر الى غاية 24 ديسمبر:

في هذه المرحلة تم اختيار الموضوع والفصل فيه مع الاستاذ المشرف والاتفاق على تفاصيله ومن ثم تم البدء في البحث وانجاز التراث النظري وما يتضمنه من مراجع وكتب ودراسات سابقة تناولت الموضوع .

2. المرحلة الثانية: 10 جانفي الى غاية 15 مارس:

تم في هذه المرحلة البدء في الجانب التطبيقي وما يتضمنه من بحث عن المؤسسة المستقبلية (جيون الكترونيك) وكذلك زيارتها و الالمام بالمعلومات المختلفة عنها.

3. المرحلة الثالثة: من 05 افريل الى غاية اواخر ماي:

تم في هذه المرحلة ارسال وتوزيع الاستبيانات على عينة الدراسة واسترجاعها ومن ثم المباشرة الفورية في تفريغ البيانات و دراستها وتحليل نتائجها.

3- المجال البشري:

يتمثل في موظفي شركة جيون الكترونيك والبالغ عددهم 2640 موزعين كالتالي:

تقسيم حسب نوعية الوظيفة:

الجدول (9): الجدول يوضح توزيع عمال شركة جيون حسب النطاق الوظيفي

| عدد العمال | نوع الوظيفة |
|------------|------------------------------|
| 11 | الإدارة العليا والقيادة |
| 123 | الإدارة الوسطى و الاشرافية |
| 158 | المهندسون والفنيون المتخصصون |
| 908 | وظائف الإنتاج والتشغيل |
| 1064 | الوظائف الإدارية والمساندة |
| 46 | وظائف الدعم الفني والصيانة |
| 136 | وظائف السائقين والنقل |
| 263 | وظائف الخدمات |
| 105 | المتخصصون |
| 2640 | الاجمالي |

المصدر: من اعداد الطالب بناء على المعلومات المقدمة من شركة جيون الكترونيك

2) منهج الدراسة:

لقيام بأي دراسة علمية والوصول إلى معلومات وحقائق معينة يجب على الباحث إتباع منهج واضح يساعده على دراسة المشكلة وتشخيصها وتحليلها وتفسيرها، فالمنهج المطبق في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه هو مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها و معالجتها و تحليلها تحليلا كافيا و دقيقا لاستخلاص دلالتها و الوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث.(الشهداني، 2019، ص 126).

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة نظرا لطبيعة الموضوع، الذي يهدف الى دراسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز بشكل موضوعي وكذلك يسهل على الكشف عن الاتجاهات والارتباطات ومدى تأثيرها على دافعية الافراد نحو الاداء والانجاز وكذلك وصف الظاهرة كما وكيفا عن طريق جمع المعلومات وتصنيفها وتفسيرها وتحليل نتائجها .

3) مجتمع وعينة الدراسة:

1. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في الموضوع الحالي هم الموظفين الذين يشغلون المناصب الادارية بشركة جيون الكترونيك الموزعين على الوحدات الانتاجية وكذلك المديرية العامة للشركة وكان عددهم كالتالي:

الجدول(10): يوضح المجتمع الذي اجريه عليه الدراسة

| عدد الموظفين | المنصب |
|--------------|----------------|
| 413 | موظفين اداريين |

المصدر: من اعداد الطالب بناء على المعلومات المقدمة من شركة جيون الكترونيك

2. عينة الدراسة:

في هذه الدراسة تم اخذ الموظفين الاداريين بشركة جيون الكترونيك والبالغ عددهم 413 موظف ، وتم اختيار هذه العينة نظرا الى طبيعة الموضوع الذي يتناول متغير العدالة التنظيمية كمتغير تنظيمي هذا ما يفرض علينا تطبيق هذه الدراسة على عينة يمسهها هذا الموضوع وتظهر تأثيراته بشكل واضح وجلي عليها.

قتم اختيارهم بطريقة قصدية وتعرف العينة القصدية على انها اسلوب من اساليب اختيار عينة الدراسة يقوم الباحث باختيار هذه العينة اختيارا حرا على أساس أنها تحقق أغراض الدراسة التي يقوم بها. (عبيدات د.س ص 112).

فتم تحصيل 150 اجابة على الاستبيان بنسبة 36 % من العينة الاجمالية المقدره ب413. في حين ان 263 فرد لم يجيب على الاستبيان وذلك راجع في نظرنا الى انشغالاتهم الوظيفية وعدم تفرغهم، لذلك تم اخذ العينة الاحصائية على انها 150 موظف بشركة جيون الكترونيك .

4 ادوات جمع البيانات:

1. مقياس العدالة التنظيمية:

تمت الاستعانة بمقياس العدالة التنظيمية للباحثة فاضل فايذة الذي قامت بتطبيقه في دراستها سنة 2019 الموسومة بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ودافعية الانجاز لدى العمال دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي لإنتاج الاسمنت زهانة ولاية معسكر حيث صممه بناء على المقياس الذي وضع من قبل تيبوف" وتورمان" (Niehoff and Noorman) والذي قامت بترجمته إلى اللغة العربية، حيث يتكون من 20 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد على النحو التالي:

الجدول (11): يوضح البنود التي تقيس العدالة التنظيمية

| العبارة | العدد |
|--------------------------------|-------------------|
| 01، 03، 04، 06، 14 | العدالة التوزيعية |
| 07، 09، 10، 11، 13، 15 | العدالة الاجرائية |
| 02، 05، 12، 16، 17، 18، 19، 20 | العدالة التوزيعية |

المصدر: (فاضل، 2019، ص 170)

1. تصحيح مقياس العدالة التنظيمية:

لقد خصصت الباحثة لفئة موافق بشدة الوزن خمسة (05) ولفئة موافق الوزن أربعة (04) ولفئة محايد الوزن ثلاثة (03) ولفئة غير موافق اثنان (02) ولفئة غير موافق بشدة واحد (01). (فاضل، 2019، ص 170)

2. تطبيق المقياس:

تم تطبيق المقياس بشكل الكتروني حيث تم تصميمه بطريقة الكترونية بالاستعانة برنامج (GOOGLE FORME) وذلك بناء على طلب مؤسسة جيون الكترونيك وكذلك من اجل مواكبة التكنولوجيا واستخدامها في الدراسة حيث تم تصميمه وارساله الى مصلحة المستخدمين والتي بدورها ترسله بطريقة فردية الى عينة الدراسة عبر البريد الالكتروني، حيث قدم للموظفين دون قراءته من قبل الباحث لكون مستوى المبحوثين يسمح لهم بفهم عبارات المقياس فضلا عن سهولة ووضوح مفرداته ومعانيه والحرص على أن يجيب الموظف حسب ما يشعر ويقوم به وينطبق عليه وليس كما يجب أن يكون، كما تم التوضيح للمبحوثين أن هذا المقياس لا يدخل في إطار تقييم ادائهم أو إنما تتعلق الأمر بدراسة عملية تضمن لهم سرية المعلومات التي يدلي بهما المبحوث.

3. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أ الصدق:

لدراسة صدق المقياس المعتمد في الدراسة تم الاستعانة بصدق الاتساق الداخلي البناني وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، وبين كل بعد والمقياس الكلي، وذلك بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS ، وكانت النتائج كالتالي:

بين كل فقرة والبعد:

الجدول (12): يبين ارتباط كل فقرة وكل بعد من ابعاد العدالة التنظيمية الذي تنتمي اليه

| البعد | العبرة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-----------------------|--------|--|---------------|
| بعد العدالة التوزيعية | 01 | تناسب ساعات العمل مع ظروفه الخاصة. | 0.58 |
| | 03 | اعتبر عبئ العمل الخاص بي مناسباً. | 0.79 |
| | 04 | اعتقد ان الحوافز المالية التي احصل عليها مناسبة. | 0.82 |
| | 06 | اعتقد ان راتبي الشهري الذي احصل عليه مناسباً. | 0.81 |
| | 14 | اعتقد ان واجبات وظيفتي مناسبة. | 0.45 |

| | | | | |
|------|------|---|----|-----------------------|
| 0.01 | 0.75 | يحرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل. | 07 | بعد العدالة الإجرائية |
| | 0.76 | يشرح المدير جميع القرارات للموظفين في حالة استفسارهم عن تلك القرارات. | 09 | |
| | 0.79 | يطبق المدير جميع القرارات على كل الموظفين بدون استثناء. | 10 | |
| | 0.70 | يسمح المدير للموظفين عدم قبول او معارضة القرارات التي يصدرها. | 11 | |
| | 0.64 | يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز | 13 | |
| | 0.71 | يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل . | 15 | |
| 0.01 | 0.54 | عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يتعامل معي بكل احترام. | 02 | بعد العدالة التعاملية |
| | 0.62 | عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يتعامل معي بكل اهتمام وتقدير. | 05 | |
| | 0.70 | عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يأخذ بالاعتبار مطالبتي الشخصية. | 08 | |
| | 0.74 | عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يناقشني بكل صراحة. | 12 | |
| | 0.70 | عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يبدي اهتماما بمصلحتي كموظف. | 16 | |
| | 0.71 | يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن تلك القرارات التي يمكن ان تاتر على وظيفتي. | 17 | |
| | 0.83 | يشرح لي المدير اسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة | 18 | |

| | | لوظيفتي. | |
|--|------|---|----|
| | 0.81 | عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يشرح لي الاسباب التي دفعته الى ذلك. | 19 |
| | 0.82 | يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار يتعلق بوظيفتي | 20 |

المصدر: (فاضل، 2019، ص 183)

من خلال الجدول رقم (12) الذي يبين معامل ارتباط كل فقرة مع البعد الذي تنتمي اليه وذلك بالنسبة لمتغير العدالة التنظيمية، فيتضح أن معامل الارتباط المتحصل عليه يتراوح بين 0.45 و 0.53 وذلك عند مستوى دلالة 0.01، وهو ارتباط مرتفع (فاضل، 2019، ص 184).

بين كل بعد والمقياس الكلي:

الجدول (13) بين ارتباط كل بعد بالمؤشر العام وذلك بالنسبة لمتغير العدالة التنظيمية

| مستوى الدلالة | معامل الارتباط | البعد |
|---------------|----------------|-----------------|
| 0.01 | 0.72 | عدالة التوزيع |
| | 0.85 | عدالة الإجراءات |
| | 0.94 | عدالة التعامل |

المصدر: (فاضل، 2019، ص 184)

من خلال هذا الجدول الذي يبين معامل الارتباط بين كل بعد من أبعد العدالة التعليمية والمؤشر العام أن معامل الارتباط المتحصل عليه يتراوح بين 0.72 و 0.94 وذلك عند مستوى دلالة 0.01، فكلما كان معامل الارتباط يقترب من 1 كان المقياس صادقا. (فاضل، 2019، ص 185)

ب الثبات:

لقد تم التأكد من الثبات عن طريق التجزئة التصفية:

لقد تم استخراج معامل ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية. ونك بتقسيم الفقرات إلى نصفين، شمل النصف الأول الفقرات ذات الأعداد الفردية، أما النصف الثاني فقد شمل الفقرات ذات الأعداد الزوجية، حيث تم ذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين النصفين وتحصلت الباحثة على معامل ارتباط قيمته 0.71، وعند تطبيق معادلة التصحيح لسبيرمان براون، أصبحت قيمة معامل الثبات 0.82. (فاضل، 2019، ص 185)

ألفا كرونباخ:

وذلك بين كل بعد والدرجة الكلية، باستعمال البرنامج الإحصائي SPSS كما يلي:

الجدول (14) يبين معامل الثبات بالنسبة لمتغير العدالة التنظيمية وأبعاده

| معامل الثبات | الأبعاد |
|--------------|-----------------------------|
| 0.73 | العدالة التعاملية |
| 0.82 | عدالة التوزيع |
| 0.88 | عدالة الاجراءات |
| 0.91 | متغير العدالة التنظيمية ككل |

المصدر: (فاضل، 2019، ص 185)

من خلال الجدول رقم (13) الذي يبين معامل ثبات متغير العدالة التنظيمية وأبعاده، يتضح، أن معامل الثبات المتحصل عليه بالنسبة للأبعاد يتراوح ما بين 0.73 و 0.88 ومعامل الثبات للمتغير ككل يقدر: 0.91 وبالتالي يتضح أن الثبات مرتفع. (فاضل، 2019، ص 185)

2. مقياس دافعية الانجاز:

لقياس دافعية الانجاز لعينة الدراسة تم الاعتماد على المقياس الذي قامت الباحثة دحمانى فاطمة بتصميمه في دراستها الموسومة بدافعية الانجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند موظفي مديرية املاك الدولة بناء على المقياس الذي وضع من قبل الدكتور عبد الرحمان صالح الأزرق والذي طبق في بلدان الوطن العربي سنة 2014 ويتضمن المقياس 32 عبارة تقيس خمسة أبعاد (مؤشرات دافعية الإنجاز) والتي حددها على النحو الآتي:

الجدول(15): يبين العبارات والابعاد التي تقيس دافعية الانجاز

| أرقام العبارات | مؤشرات دافعية الإنجاز |
|---------------------|-----------------------|
| 25-23-11-8-6-1 | 1- مستوى الطموح |
| 31-27-24-19-12-10-2 | 2- المثابرة |
| 32-28-26-21-17-13-3 | 3- الأداء |
| 30-29-22-14-7-4 | 4- إدراك أهمية الزمن |

5-18-16-15-9-5-20

5- التنافس

المصدر: (دحمانى 2015 ص 137)

صم هذا المقياس لاستخدامه في مجال العمل يتكون من 32 عبارة ستة عشر (16) إيجابية وستة عشر (16) سلبية وهي على النحو التالي: (دحمانى 2015 ص 137)

الجدول (16): يصف العبارات السالبة والموجبة لمقياس دافعية الانجاز

| | |
|------------------------|------------------------|
| 17-16-12-10-8-5-3-2-1 | أرقام العبارات الموجبة |
| 30- 29- 27-23-21-20-18 | |
| 19-15-14-13-11-9-7-6-4 | أرقام العبارات السالبة |
| 32-31-28-26-25-24-22 | |

المصدر: (دحمانى 2015 ص 137)

1. تطبيق المقياس:

تم تطبيق المقياس بشكل الكتروني حيث تم تصميمه بطريقة الكترونية بالاستعانة برنامج (GOOGLE FORME) وذلك بناء على طلب مؤسسة جيون الكترونيك وكذلك من اجل مواكبة التكنولوجيا واستخدامها في الدراسة حيث تم تصميمه وارساله الى مصلحة المستخدمين والتي بدورها ترسله بطريقة فردية الى عينة الدراسة عبر البريد الالكتروني، حيث قدم للموظفين دون قراءته من قبل الباحث لكون مستوى المبحوثين يسمح لهم بفهم عبارات المقياس فضلا عن سهولة ووضوح مفرداته ومعانيه والحرص على أن يجيب الموظف حسب ما يشعر ويقوم به وينطبق عليه وليس كما يجب أن يكون، كما تم التوضيح للمبحوثين أن هذا المقياس لا يدخل في إطار تقييم ادائهم أو إنما تتعلق الأمر بدراسة عملية تضمن لهم سرية المعلومات التي يدلي بهما المبحوث.

2. تصحيح مقياس دافعية الانجاز:

تضمنت تعليمات المقياس أن يضع المبحوث إشارة (X) على ثلاث درجات متمثلة: 1- (تنطبق) 2- (إلى حد ما)، 3- (لا تنطبق) ويتم الحصول على درجات المقياس على النحو الآتي:

العبارات الموجبة: وعددها ستة عشر (16) مثلا:

أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل إذا أجاب عنها المبحوث ب (تنطبق) له ثلاث درجات (03)، وله درجتين (2) إذا أجاب (إلى حد ما) وله درجة واحدة (01) إذا أجاب ب (لا تنطبق) وهكذا بالنسبة لجميع العبارات الموجبة (دحماني 2015 ص 138).
العبارات السلبية: وعددها ستة عشر (16) مثلاً: (أنسحب غالباً بسهولة عندما تواجهني مشاكل صفية في عملي) إذا أجاب عنها المبحوث ب (تنطبق) له درجة واحدة (01)، أما إذا أجاب عنها ب (إلى حد ما) له درجتين (02) وله ثلاث (03) درجات إذا أجاب ب (لا تنطبق) وهكذا بالنسبة لجميع البنود السلبية (دحماني 2015 ص 138).

3. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أ الصدق :

تم حساب الصدق بحساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس .
والنتائج موضحة في الجدول التالي :

الجدول (17): صدق مقياس دافعية الانجاز

| الابعاد | معامل الارتباط بين درجة كل بعد بالدرجة الكلية |
|-------------------|---|
| التنافس | **0.681 دال احصائياً |
| ادراك اهمية الزمن | **0.576 دال احصائياً |
| الاداء | **0.826 دال احصائياً |
| المثابرة | **0.721 دال احصائياً |
| الطموح | **0.408 دال احصائياً |

المصدر: (دحماني 2015 ص 139)

من خلال الجدول (16) نلاحظ أن كل أبعاد مقياس دافعية الانجاز مرتبطة ارتباطاً دالاً إحصائياً بالدرجة الكلية للمقياس، مما يجعله صادقاً، وبناءً على نتائج معايير الثبات والصدق النسبية التي حصلنا عليها على مقياس دافعية الانجاز والتي كانت مقبولة، يمكن اعتبار هذا المقياس ثابت وصادق على البيئة المحلية. (دحماني 2015 ص 139)

ب الثبات :

تم حساب الثبات لمقياس دافعية الانجاز والمتمثلة في أسلوب أو طريقة الفا كرونباخ، وكانت النتيجة (0.661) وهي نتيجة معبرة كما هي موضحة في الجدول:

الجدول(18): معايير ثبات مقياس دافعية الانجاز

| الاختبار | عدد البنود | العينة N | الثبات الفاكرونباخ | معامل الارتباط |
|----------------|------------|----------|--------------------|----------------|
| دافعية الانجاز | 32 | 30 | 0.661 | 0.084 |

المصدر: (دحماني 2015 ص 139)

بالنسبة لمقياس دافعية الانجاز فإن معامل الثبات (الفا كرونباخ) ذو دلالة إحصائية وقيمته جيدة فالمقياس ثابت، حدود قبول معامل الفا كرونباخ من 0.60 أي (60 %). (دحماني 2015 ص 139)

5) الاساليب الاحصائية:

استخدمنا لغرض الدراسة الحالية برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإحصائية SPSS22 واستعملنا منها الأساليب الإحصائية الملائمة لدراسة وتحليل فرضيات الدراسة وهي:

الجدول(19): يوضح الاساليب الاحصائية المستخدمة لدراسة وتحليل فرضيات الدراسة

| الاسلوب الاحصائي | استخدامه |
|---------------------------------------|--|
| النسب المئوية | تم استخدام النسب لتحليل خصائص عينة الدراسة |
| التكرارات | تم استخدام التكرارات لتحليل خصائص عينة الدراسة |
| معامل الارتباط بيرسون | استخدم لمعرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز لعينة الدراسة |
| المتوسط الحسابي | تم استخدام المتوسط الحسابي لمعرفة مستوى العدالة التنظيمية و مستوى دافعية الانجاز لعينة الدراسة |
| الانحراف المعياري | لتحديد مدى تشتت البيانات عن الوسط الحسابي |
| تحليل التباين الاحادي (anova one way) | تم استخدامه لدراسة وتحليل الفروق من حيث (السن و الحالة الاجتماعية) لعينة الدراسة في مستوى دافعية الانجاز |

تم استخدامه لدراسة وتحليل الفروق من حيث (الجنس) لعينة الدراسة في
مستوى دافعية الانجاز

اختبار (T TEST)

المصدر: من اعداد الطالب

خلاصة:

في هذا الفصل تم التطرق الى البنية المنهجية التي استند عليها البحث حيث من خلاله تم تعبيد الطريق لتطبيق الدراسة حيث وضعت من خلاله معالم الطريق السلوك في جمع المعلومات وتحليلها حيث تم من خلاله ذكر مجالات الدراسة والتي تم تعريف المجال الزمني والبشري والمكاني التي جرت فيه الدراسة، وكذلك التعرف على مجتمع الذي طبقة عليه الدراسة، والمنهج المستخدم وأدوات لجمع بيانات الدراسة.

التتائج والمناقشة

النتائج والمناقشة

- تمهيد

(1) عرض و تفسير بيانات الدراسة

(2) تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

(3) الاستنتاج العام للدراسة

(4) مقترحات الدراسة

- خاتمة

تمهيد:

بعد استعراض اهم المراحل التي مرت بها الدراسة من اساليب احصائية و المقياس المستخدم في هذه الدراسة فبعد تطبيق هذه المراحل تم تحصيل مجموعة من النتائج والبيانات من عينة الدراسة فمن خلال هذا الفصل سيتم عرض هذه البيانات والنتائج فيتم تنظيمها وتبويبها وتفصيلها ومن تقديم تفسيرات لها وكذلك تحليلها بشكل منطقي وواقعي يتناسب مع كل نتيجة ومن ثم تقديم مقترحات من خلال نتائج الدراسة، هذا كل ما سيتم التطرق اليه في هذا الفصل.

1) عرض وتفسير بيانات الدراسة:

1- عرض وتفسير البيانات الشخصية:

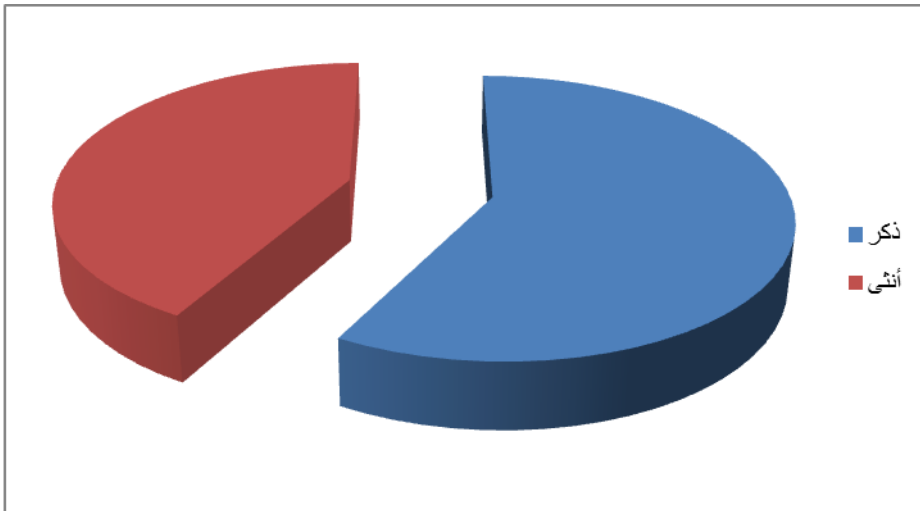
1. حسب الجنس:

الجدول رقم (20): يوضح توزيع العينة حسب الجنس

| النسبة | التكرار | الجنس |
|--------|---------|---------|
| 58 | 87 | ذكر |
| 42 | 63 | أنثى |
| 100 | 150 | المجموع |

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss22

شكل رقم (02): يوضح توزيع العينة حسب الجنس



المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss22

من خلال الجدول (20) والشكل (02) يتضح انه:

الفئة الاولى: هي فئة الذكور و يتمركز في هذه الفئة 87 فرد من جنس الذكور بنسبة 58 % من عينة الدراسة.

الفئة الثانية: هي فئة الاناث ويتمركز في هذه الفئة 63 فرد من جنس الاناث بنسبة 42 % من عينة الدراسة.

من خلال استعراض بيانات الجدول (20) وبيانات الشكل رقم (02) يتبين الى ان الجنس الغالب على عينة الدراسة هو جنس الذكور ب 87 فرد بنسبة 58% بينما جنس الاناث اقل من عدد الذكور ب 63 فرد بنسبة 42.

وترجع في نظرنا هذه النتائج الى طبيعة العمل التي تستلزم احيانا وجود موظفين من جنس الذكور يشغلون هذه المناصب بسبب ان هناك بعض المهام التي لا يستطيع النساء اداؤها بشكل لازم بسبب التزاماتهن الاجتماعية او ظروف العمل الغير مرنة. هذا ما يحتم على المنظمة استقطاب وتوظيف موظفين من جنس الذكور في هذه المناصب.

كذلك التحول والتطور والانفتاح التي تشهده البلاد في السنوات الاخيرة والقطاع الاقتصادي بشكل خاص حيث ادى هذا الى ادخال المرأة وادماجها تدريجيا في سوق العمل في جميع القطاعات على عكس الرجال الذين انخرطوا في سوق العمل بأعداد كبير في كل المجالات والميادين منذ القدم وهذا يرجع الى العادات والتقاليد والموروث الاجتماعي السائد في المجتمع الجزائري خلال العقود السابقة وهذا ما ظهر جليا على عينة دراستنا والتي توصلنا من خلال تحليل بياناتها ان الغلبة العددية والكمية للذكور على الاناث.

2. حسب السن:

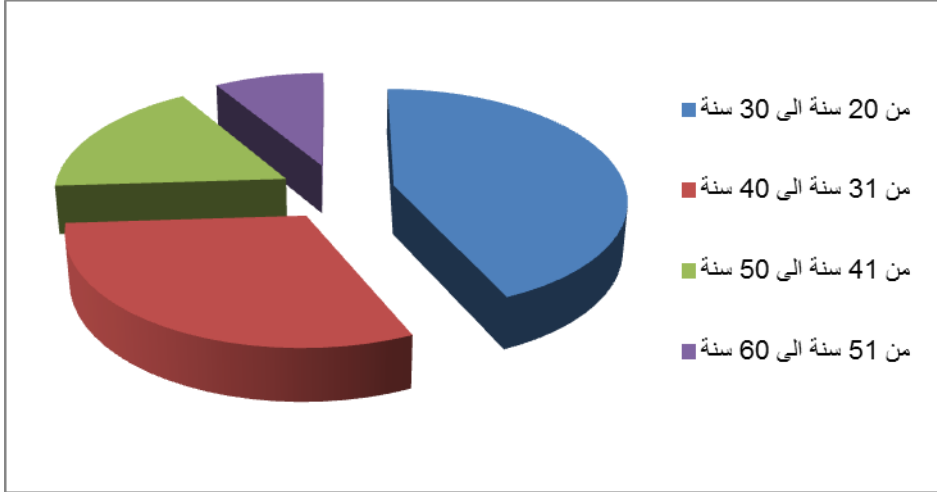
تم تقسيم سنوات العمل الى اربعة فئات وهي كالتالي:

الجدول رقم (21): يوضح توزيع العينة حسب السن

| النسبة | التكرار | السن |
|--------|---------|----------------------|
| 43.3 | 65 | من 20 سنة الى 30 سنة |
| 30.7 | 46 | من 31 سنة الى 40 سنة |
| 17.3 | 26 | من 41 سنة الى 50 سنة |
| 8.7 | 13 | من 51 سنة الى 60 سنة |
| % 100 | 150 | المجموع |

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss 22

شكل رقم (03): يوضح توزيع العينة حسب السن



المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss 22

من خلال الجدول (21) والشكل (03) يتضح انه:

الفئة الاولى: يتمركز في هذه الفئة الافراد الذين سنهم من 20 سنة الى 30 سنة ب 65 فرد بنسبة 43.3 % من عينة الدراسة .

الفئة الثانية: يتمركز في هذه الفئة الافراد الذين يمتد سنهم من 31 سنة الى 40 سنة ب 46 فرد ، بنسبة 30.7 % من عينة الدراسة .

الفئة الثالثة: يتمركز في هذه الفئة الافراد الذين يمتد سنهم من 41 سنة الى 50 سنة، 26 فرد بنسبة 17.3 % من عينة الدراسة .

الفئة الرابعة: يتمركز في هذه الفئة الافراد الذين يمتد سنهم من 51 سنة الى 60 سنة، 13 فرد بنسبة 8.7 % من عينة الدراسة .

فمن خلال تحليل معطيات الجدول (21) والشكل (03) يتضح ان الفئة الاولى هي الفئة الغالبة على عينة الدراسة بنسبة 43.3% من افراد عينة الدراسة حيث ان سنهم يمتد من 20 سنة الى 30 سنة ،تليها الفئة الثانية التي يمتد سن افراد من 31 سنة الى 40 سنة بنسبة 30.7 % من افراد عينة الدراسة، ثم الفئة الثالثة التي يمتد سن افرادها من 41 سنة الى 50 سنة بنسبة 17.3 % من افراد عينة الدراسة، ثم الفئة الرابعة التي يمتد سن افرادها من 51 سنة الى 60 سنة بنسبة 8.7 % من افراد عينة الدراسة.

فترجع هذه النتائج في نظرنا الى السياسة التي تنتهجها شركة جيون الكترونيكس حيث انها تعتمد على سياسة تجديد الموارد البشرية بالموظفين الشباب الذين يتميزون بكفاءتهم المهنية والاكاديمية الكفؤة من اجل مواجهة التحديات التي تواجهها الشركة نظرا لطبيعة نشاطها الصناعي والاداري الذي يتطلب مهارات من اجل مواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي يفرضها هذا المجال، بالإضافة الى سعي الشركة الى خلق مزيج وتنوع يجمع بين اليد العاملة التي تمتلك الخبرة وكذلك اليد العاملة الشابة التي تتميز بإتقان التكنولوجيا الحديثة والتطورات الادارية كل هذا يدل على ان شركة جيون الكترونيكس تعمل وتسعى الى ضمان استمراريتهما وتطورها و تعزيز مكانتها في السوق كأحد اقطاب الصناعات الالكترونية في الجزائر .

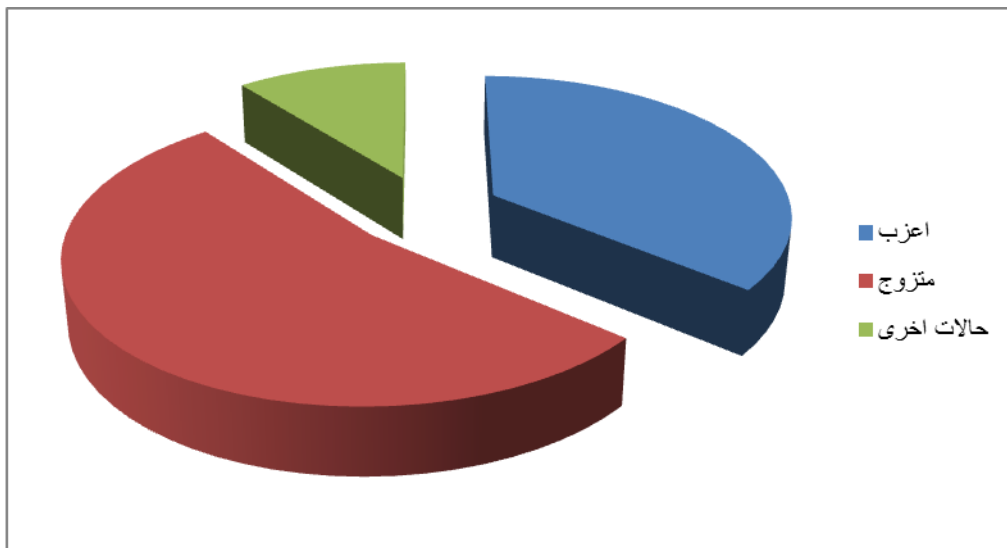
3. حسب الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (22): يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

| النسبة | التكرار | الحالة |
|--------|---------|------------|
| 36 | 54 | اعزب |
| 53.3 | 80 | متزوج |
| 10.7 | 16 | حالات اخرى |
| % 100 | 150 | المجموع |

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss 22

شكل رقم(04): يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية



المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss 22

من خلال الجدول (22) والشكل (04) يتضح انه:

الفئة الاولى: هي فئة العزاب و يتمركز في هذه الفئة 54 فرد من بنسبة 36 % من عينة الدراسة.
الفئة الثانية: هي فئة المتزوجين و يتمركز في هذه الفئة 80 فرد من بنسبة 53.5 % من عينة الدراسة.

الفئة الثالثة: هي فئة الحالات الاخرى (مطلقين، ارامل) و يتمركز في هذه الفئة 16 فرد بنسبة 10.7 % من عينة الدراسة.

من خلال استعراض بيانات الجدول (22) وبيانات الشكل رقم (04) يتضح ان الفئة الغالبة على عينة الدراسة هي فئة الافراد المتزوجين ب 80 فرد بنسبة 53.3 %، ثم تليها فئة العزاب ب 54 فرد بنسبة 36 % من عينة الدراسة، واخيرا الفئة التي تشمل الحالات الاخرى ب 16 فرد بنسبة 10.7 %.

وترجع في نظرنا هذه النتائج الى البيئة الاجتماعية والثقافية للمجتمع الجزائري التي تفرض و تعطي الزواج مكانة اجتماعية كبيرة باعتباره مؤشرا دالا على الاستقرار والمسؤولية والنضج الاجتماعي فمن خلال الظروف المادية والمعنوية التي توفرها شركة جيون الكترونيكس ساعدت على تحقيق هذا الامر، وفي المقابل يسعى بعض الافراد الى تطوير وتحقيق وتجسيد طموحاتهم وابرار ذواتهم هاذا ما يدفع الى التأخر عن الزواج والخوض فيه او حتى العزوف عنه خاصة ان شعر الفرد بان الزواج قد يجد من تفرغه لتحقيق ذاته .

2- عرض وتفسير نتائج الفرضيات:

1. عرض وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية الأولى:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك.

للتأكد من صحة الفرضية ولاختبارها نقوم بدراسة العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك، نقوم بتطبيق اختبار بيرسون لدراسة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز).

الجدول (23) يوضح نتيجة اختبار الارتباط بيرسون بين العدالة التنظيمية و دافعية الانجاز

| دافعية الانجاز | | | | المتغير |
|----------------|---------------|-----------------------|------------|-------------------|
| القرار | مستوى الدلالة | معامل الارتباط بيرسون | حجم العينة | |
| دال | 0.000 | 0.961 | 150 | العدالة التنظيمية |

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss 22

من خلال الجدول نستدل على انه هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك حيث توصلنا ان قيمة اختبار معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.961) وهي دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ، وهذه القيمة تدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرين (العدالة التنظيمية، دافعية الانجاز).

ومن ما سبق من عرض للنتائج المتوصل اليها لاختبار معامل الارتباط بيرسون نستدل على تحقق الفرضية التي نصت على وجود علاقة ارتباطية نصت الفرضية على انه توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك مما يعني ان ارتفاع مستوى دافعية الانجاز يآثر بشكل مباشر على مستوى دافعية الانجاز مما يعززها ويرفع منها .

اولا: عرض وتفسير الفرضيات الجزئية:

أ عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الاولى:

نص الفرضية: مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي شركة جيون الكترونيك متوسط .

من أجل اختبار صحة الفرضية لابد لنا من استخدام أساليب وطرق إحصائية صحيحة وعليه سيتم الاعتماد على طريقة المتوسط الحسابي المرجح لتبيان مجال إجابات المفحوصين حول الصفة المراد قياسها (مستوى العدالة التنظيمية).

سيتم تحديد المجال اعتمادا على خمس بدائل لمقياس ليكارت الخماسي، ولتحديد مجال كل بديل لمقياس ليكارت الخماسي تم حساب المدى عن طريق انقاص البديل الاخير للبديل الاول ثم قسمته على عدد البدائل وكانت النتيجة كتالي:

$$\frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لكل مجال، وعليه سيتم تفسير النتائج حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (24) يوضح تصنيف الإجابات وفق المتوسط الحسابي المرجح

| المجالات | المتوسط الحسابي المرجح | درجات المقياس | درجة المقياس المكافئ |
|---------------|---------------------------|------------------|----------------------|
| المجال الأول | [1.79 – 1] | لا اوافق بشدة | منخفضة بشدة |
| المجال الثاني | [2.59 – 1.8] | لا اوافق | منخفضة |
| المجال الثالث | [3.39 – 2.6] | لا ادري | متوسطة |
| المجال الرابع | [4.19 – 3.4] | اوافق | مرتفعة |
| المجال الخامس | [5 – 4.2] | اوافق بشدة | مرتفعة بشدة |

المصدر: من اعداد الطالب

من أجل اختبار صحة هذه الفرضية تم الاعتماد على الجدول رقم (24) الذي يعتبر كمرجع وكدليل لتبيان لنا الدرجة الكلية للمقياس، ومقارنة النتيجة المتحصل عليها مع الجدول السابق لمعرفة اتجاه ومستوى العدالة التنظيمية.

الجدول رقم (25): يوضح مستوى العدالة التنظيمية لدى عينة الدراسة

| مستوى العدالة التنظيمية | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-------------------------|--------|-----------------|-------------------|
| مستوى العدالة التنظيمية | 150 | 3.51 | 0.99 |

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات spss اصدار 22

فمن خلال الجدول رقم (25) يتضح ان مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي لدى موظفي شركة جيون الكترونيك بلغ (3.51) درجة بانحراف معياري يقدر ب (0.99) .
فبمقارنة الدرجة المتحصل عليها لعينة الدراسة في مستوى العدالة التنظيمية والتي تبين في الجدول (25) والتي بلغت (3.51) درجة مع المتوسطات الحسابية المرجحة لمقياس ليكارت الخماسي الموضحة في الجدول رقم (24) نجد ان مستوى العدالة التنظيمية لعينة الدراسة مرتفعة حيث انه ينتمي الى المجال

الرابع الممتد من [3.4 - 4.2] وهذا ما يؤكد عدم صحة وعدم تحقق الفرضية التي تقترض وتنص على ان مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي شركة جيون الكترونيك متوسط .

ب عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نص الفرضية: مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك مرتفع.

من اجل اختبار الفرضية سيتم الاعتماد على طريقة المتوسط الحسابي المرجح لتبيان مجال إجابات المفحوصين حول الصفة المراد قياسها (مستوى دافعية الانجاز).

سيتم تحديد المجال اعتمادا على ثلاث بدائل لمقياس ليكارت الثلاثي ، ولتحديد مجال كل بديل لمقياس ليكارت الثلاثي تم حساب المدى عن طريق انقاص البديل الاخير للبديل الاول ثم قسمته على عدد البدائل وكانت النتيجة كالتالي:

$$\frac{(3 - 1)}{3} = 0.6$$

ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لكل مجال، وعليه سيتم تفسير النتائج حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (26) يوضح تصنيف الإجابات وفق المتوسط الحسابي المرجح

| المجالات | المتوسط الحسابي المرجح | درجات المقياس | درجة المقياس المكافئ |
|---------------|------------------------|---------------|----------------------|
| المجال الأول | [1.66 - 1] | لا تنطبق | منخفضة |
| المجال الثاني | [2.33 - 1.67] | الى حد ما | متوسطة |
| المجال الثالث | [3 - 2.34] | تنطبق | مرتفعة |

المصدر: من اعداد الطالب

من أجل اختبار صحة هذه الفرضية تم الاعتماد على الجدول رقم (25) الذي يعتبر كمرجع وكدليل لتبيان لنا الدرجة الكلية للمقياس، ومقارنة النتيجة المتحصل عليها مع الجدول السابق لمعرفة اتجاه ومستوى دافعية الانجاز.

الجدول رقم (27): يوضح مستوى دافعية الانجاز لدى عينة الدراسة

| مستوى العدالة التنظيمية | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-------------------------|--------|-----------------|-------------------|
| | 150 | 2.21 | 0.46 |

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات spss اصدار 22

فمن خلال الجدول رقم (27) يتضح ان مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي لدى موظفي شركة جيون الكترونيك بلغت قيمته (2.21) بانحراف معياري يقدر ب (0.46) .

فبمقارنة القيمة المتحصل عليها لعينة الدراسة في مستوى دافعية الانجاز والتي تبين في الجدول (27) والتي بلغت قيمته (2.21) مع المتوسطات الحسابية المرجحة لمقياس ليكارت الثلاثي الموضحة في الجدول رقم (26) نجد ان مستوى دافعية الانجاز لعينة الدراسة متوسطة حيث انه ينتمي الى المجال الثاني الممتد من [1.67 - 2.33].

وهذا ما يؤكد عدم صحة وعدم تحقق الفرضية التي تفترض وتتص على ان مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك مرتفع .

ت عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التوزيعية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك.

للتأكد من صحة الفرضية و لاختبارها نقوم بدراسة العلاقة الارتباطية بين العدالة التوزيعية ودافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك، نقوم بتطبيق اختبار بيرسون لدراسة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (العدالة التوزيعية ودافعية الانجاز).

الجدول(28) يوضح اختبار الارتباط بيرسون بين العدالة التوزيعية و دافعية الانجاز

| دافعية الانجاز | | | | المتغير |
|----------------|---------------|-----------------------|------------|-------------------|
| القرار | مستوى الدلالة | معامل الارتباط بيرسون | حجم العينة | |
| دال | 0.000 | 0.937 | 150 | العدالة التوزيعية |

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات 22 spss

من خلال الجدول يتضح على انه هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك حيث توصلنا الى ان قيمة اختبار معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.937) وهي دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ، وهذه القيمة تدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرين (العدالة التوزيعية، دافعية الانجاز).

ومن خلال ما سبق من طرح و عرض للنتائج التي تحصلنا اليها من اختبار معامل الارتباط بيرسون نستدل على تحقق الفرضية التي نصت على وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التوزيعية و

دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك ، اي ان ارتفاع مستوى دافعية الانجاز يرتبط بشكل اساسي ومباشر بارتفاع مستوى العدالة التوزيعية مما قد يعززها ويرفع منها .

ث عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

نص الفرضية: لا توجد علاقة ارتباطية بين العدالة الاجرائية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك.

للتأكد من صحة الفرضية نقوم بدراسة العلاقة الارتباطية بين العدالة الاجرائية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك، بتطبيق اختبار بيرسون لدراسة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (العدالة الاجرائية ودافعية الانجاز).

الجدول (29) يوضح اختبار الارتباط بيرسون بين العدالة الاجرائية و دافعية الانجاز

| دافعية الانجاز | | | | المتغير |
|----------------|---------------|-----------------------|------------|-------------------|
| القرار | مستوى الدلالة | معامل الارتباط بيرسون | حجم العينة | |
| دال | 0.000 | 0.918 | 150 | العدالة الاجرائية |

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss 22

من خلال الجدول يتضح على انه هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الاجرائية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك حيث توصلنا الى ان قيمة اختبار معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.937) وهي دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ، وهذه القيمة تدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرين (العدالة الاجرائية، دافعية الانجاز).

نتوصل مما سبق من عرض للنتائج المتحصل عليها من خلال اجراء اختبار معامل الارتباط بيرسون نستدل على عدم تحقق الفرضية التي نصت على وجود علاقة ارتباطية بين العدالة الاجرائية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك، بمعنى ان ارتفاع مستوى العدالة الاجرائية يعزز هذا من مستوى دافعية الانجاز ويرفع منها.

ج عرض وتفسير نتائج الفرضية الخامسة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التعاملية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك.

لاختبار صحة الفرضية نقوم بدراسة العلاقة الارتباطية بين العدالة التعاملية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك، نقوم بتطبيق اختبار بيرسون لدراسة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (العدالة التعاملية ودافعية الانجاز).

الجدول(30) يوضح اختبار الارتباط بيرسون بين العدالة التعاملية و دافعية الانجاز

| دافعية الانجاز | | | | المتغير |
|----------------|---------------|-----------------------|------------|-------------------|
| القرار | مستوى الدلالة | معامل الارتباط بيرسون | حجم العينة | |
| دال | 0.000 | 0.945 | 150 | العدالة التعاملية |

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss 22

من خلال الجدول يتضح على انه هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك حيث توصلنا الى ان قيمة اختبار معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.945) وهي دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذه القيمة تدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرين (العدالة الاجرائية، دافعية الانجاز).

من خلال ما سبق من عرض للنتائج المتحصل عليها من خلال اجراء اختبار معامل الارتباط بيرسون نحكم على ان الفرضية التي نصت على وجود علاقة ارتباطية بين العدالة الاجرائية و دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك بانها صحيحة وتحققت، بمعنى ان ارتفاع مستوى العدالة الاجرائية يصاحبه هذا ارتفاع في مستوى دافعية الانجاز.

ح عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي شركة جيون الكترونيك.

لتحقق من صدق الفرضية، وباعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للجنسين ونتائج اختبار (t-test) لدراسة الفروق لدى عينة الدراسة في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الجنس ويتضح من خلال الجدول التالي نتائج الاختبار:

الجدول: (31) الجدول يبين نتائج اختبار (T) لدراسة الفروق بين في مستوى دافعية الانجاز تبعا لمتغير الجنس

| القرار | مستوى الدلالة | قيمة "ت" | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | حجم العينة | الجنس | |
|---------|---------------|----------|-------------------|-----------------|------------|-------|----------------------|
| غير دال | 0.443 | -0.769 | 1.60 | 69.98 | 87 | ذكر | مستوى دافعية الانجاز |
| | | | 1.90 | 71.90 | 63 | أنثى | |

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات spss اصدار 22 مستوى الدلالة (0.05) يتضح من خلال نتائج اختبار (T) المبينة في الجدول (31) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستوى دافعية الانجاز ومتغير الجنس حيث ان قيمة (T) هي (-0.769) بقيمة دلالة (0.443) وهي غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) كما يتضح كذلك من خلال الجدول تقارب المتوسطات الحسابية بين الذكور والاناث وهذا ما يؤكد على عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس. ومن خلال هذه المخرجات نستدل على تحقق الفرضية التي نصت على عدم وجود فروق في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي شركة جيون الكترونيك.

خ عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية السابعة:

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير السن لدى موظفي شركة جيون الكترونيك.

للتأكد من صحة هذه الفرضية نستعين باختبار التباين الاحادي (anova) لاكتشاف ما اذا كان هناك فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير السن ويوضح الجدول التالي نتائج الاختبار والدلالة الاحصائية:

الجدول: (32) الجدول يبين نتائج اختبار (anova- one-way) لدراسة الفروق بين في مستوى دافعية الانجاز تبعا لمتغير السن

| القرار | الدلالة الاحصائية | قيمة (f) | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصادر التباين | |
|---------|-------------------|----------|----------------|--------------|----------------|---------------|---------------|
| غير دال | 0.427 | 0.931 | 210.897 | 3 | 632.692 | بين المجموعات | الدرجة الكلية |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---------|-----|---------|----------------|-----------|
| | | | 226.492 | 146 | 33067.9 | داخل المجموعات | للاستبيان |
| | | | | 149 | 33700.5 | الكلي | |

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات spss اصدار 22 مستوى الدلالة (0.05)

يتضح من خلال دراسة نتائج اختبار التباين (anova-one-way) في الجدول (32) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستوى دافعية الانجاز ومتغير السن لدى عينة الدراسة حيث ان قيمة (F) بلغت (0.931) بقيمة دلالة (0.427) وهي غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

ومن خلال هذه المخرجات نستدل على عدم تحقق الفرضية التي نصت على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير السن لدى موظفي شركة جيون الكترونيك. **د عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثامنة:**

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى موظفي شركة جيون الكترونيك.

للتأكد من صحة هذه الفرضية نستعين باختبار التباين الاحادي (anova one-way) لاكتشاف ما اذا كان هناك فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ويوضح الجدول التالي نتائج الاختبار والدلالة الاحصائية:

الجدول: (33) الجدول يبين نتائج اختبار (anova- one-way) لدراسة الفروق بين في مستوى دافعية الانجاز تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

| القرار | الدلالة الاحصائية | قيمة (f) | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصادر التباين | |
|---------|-------------------|----------|----------------|--------------|----------------|----------------|-----------|
| غير دال | 0.540 | 0.618 | 140.605 | 2 | 281.210 | بين المجموعات | الدرجة |
| | | | 227.343 | 147 | 33419.383 | داخل المجموعات | الكلية |
| | | | | 149 | 33700.593 | الكلي | للاستبيان |

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات spss اصدار 22 مستوى الدلالة (0.05)

يتضح من خلال دراسة نتائج اختبار التباين (anova-one-way) في الجدول (33) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستوى دافعية الانجاز ومتغير الحالة الاجتماعية لدى عينة الدراسة حيث ان قيمة (F) بلغت (0.618) بقيمة دلالة (0.540) وهي غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

ومن خلال هذه المخرجات نستدل على عدم تحقق الفرضية التي نصت على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى موظفي شركة جيون الكترونيك.

2. عرض وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية الثانية:

نص الفرضية: توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك تعزى لمتغيرات شخصية.

لاختار والتأكد من صحة الفرضية يجب العودة الى ما سبق من تحليل ونتائج للفرضيات الجزئية التي تناولت الفروق في المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية) لموظفي شركة جيون الكترونيك حيث تم التوصل الى:

الجدول رقم (34): يوضح نتائج فرضيات الفروق في مستوى دافعية الانجاز

| النتيجة | مستوى الدلالة | نتيجة الاختبار | | دافعية الانجاز |
|--|---------------|----------------|----------------|-------------------|
| | | مستوى الدلالة | نتيجة الاختبار | |
| لا توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الجنس | غير دال | 0.443 | -0.769 | الجنس |
| لا توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير السن | غير دال | 0.427 | 0.931 | السن |
| لا توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية | غير دال | 0.540 | 0.618 | الحالة الاجتماعية |

المصدر: من اعداد الطالب

فمن خلال الجدول ومن خلال نتائج الفرضيات ومخرجاتها نستدل ونتأكد بعدم تحقق الفرضية التي تنص انه توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغيرات شخصية لدى عينة الدراسة.

(2) تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

1- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الاولى:

تنص هذه الفرضية على وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك ، ولاختبار صحة الفرضية تم الاستعانة باختبار معامل الارتباط بيرسون حيث توصلنا إلى قيمة معامل الارتباط تقدر ب (0.964) بمستوى دلالة تقدر ب (0.00) و هذا ما يدل ويؤكد على وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك ومن خلال هذا نتوصل ونحكم على صحة و تحقق الفرضية التي تفترض هذا الطرح.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج مع دراسة (فاضل فايزة) حيث توصلت الدراستان الى وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز، وكذلك تتفق هذه النتائج مع ما جاء في نظرية العدالة لأدامز حيث جاءت على ان ادراك الموظفين للعدالة بكل ابعادها سواء كانت اجرائية، او تعاملية، او توزيعية يأثر هذا بشكل مباشر على شعورهم وسلوكياتهم ومواقفهم مما يؤثر لا محال في دافعيتهم الانجاز، كذلك مع نظرية التوقع لفروم حيث يرجع فروم الى ان العدالة تعزز اداء الفرد العامل مما يؤدي هذا الى ارتفاع درجة توقع الفرد من نتيجة المكافاة مما يزيد تقدير الفرد لهذه المكافاة، فعند تحقق هذه العناصر عند وجود عدالة تنظيمية يشعر الموظف ان جهوده مقدره ومكافاة بعدل نظرا لجهوده مما يزيد من توقعاته قيمته لهذه المكافاة ويحفزه دوما نحو الانجاز وهذا ما يتوافق مع نتيجة دراستنا.

وترجع هذه النتائج في نظرنا الى الدوري الرئيسي والمحوري الذي تسعى الى العمل به مؤسسه جيون الكترونيك الا وهو سعيهم الدائم الى تجسيد وتطبيق عدالة تنظيمية حقة داخل مؤسستهم وبين عمالهم وذلك نظرا لما ينجر من خلالها من ايجابيات كبيرة تتمثل في الزيادة من عطاء ومردود الموظفين وتحفيزهم للعمل وبذل جهد اكبر وزيادة رغبتهم ودافعيتهم بغية تحقيق الانجازات والاهداف المسطرة والمرسومة، فعندما يشعر العامل بوجود عدالة في توزيع المكافآت والحوافز، و عدالة في الاجراءات من حيث توزيع المهام والمسؤوليات بين العمال، وعدالة في التعاملات بين افراد التنظيم هذا يؤدي الى زيادة الثقة في نفسية الموظف اتجاه مؤسسته وادرتها مما يخلق له شعور بالرضا والانتماء، وكذلك يخلق مناخ تنظيمي ايجابي تسوده روح العمل الجماعي وروح المنافسة الايجابية الشريفة مبني على الاحترام والتقدير، كل هذا من اجل انجاح التنظيم وبلوغ الاهداف المسطرة وتحقيقها، وتدل هذه النتائج على نجاح شركة

جيون الكترولنيك في تبني سياسات وطرق ادارية عادلة في طريقة تعاملها مع موظفيها وهذا ما يجعلها كنموذج للمؤسسات الجزائرية الاقتصادية الناجحة والمرموقة ذات التسيير الرشيد البناء الساعي دوما نحو التطور وتحقيق الافضل.

2- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثانية:

تنص هذه الفرضية على وجود فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترولنيك تعزى لمتغيرات شخصية، واختبار صحة الفرضية وللحكم عليها تم الرجوع الى نتائج الفرضيات الجزئية التي تناولت الفروق في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترولنيك تعزى لمتغيرات شخصية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية) حيث توصلنا إلى ان النتائج تدل على عدم وجود فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترولنيك تعزى لمتغيرات شخصية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية) ومن خلال هذا نتوصل ونحكم على عدم تحقق الفرضية التي تفترض هذا الطرح. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج (دحماني فاطمة 2015) حيث ان كلا الدراستان توصلت الى عدم وجود فروق في مستوى دافعية الانجاز تعزى للمتغيرات الشخصية في اختلفت نتائج الدراسة مع كل من دراسة (فاضل فايذة 2019) حيث توصلت الى وجود فروق في بعض المتغيرات الشخصية في مستوى دافعية الانجاز كذلك من خلال نتيجة هذه الدراسة تم تحقيق هدف الدراسة الا وهو معرفة الفروق في المتغيرات في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترولنيك.

وترجع هذه النتائج في نظرنا الى وجود توازن وتكامل بين موظفي شركة جيون الكترولنيك وهذا التوازن ما هو دليل الا على وجود ثقافة تنظيمية صلبة قائمة على اسس عمادها العدالة و الانصاف من حيث اعطاء الفرص وتوزيع المهام، حيث انها تعتمد على معايير علمية مدروسة وموضوعية في التقييم والتحفيز والتدريب، وكذلك سير الشركة على نهج يولي اهمية كبيرة للكفاءات والنتائج العملية مما ادى هذا الى تكون بيئة عمل تعطي فيها الفرص بناء على الكفاءة لا على الخصائص الشخصية مما يرفع من شعور الموظفين بالانتماء و يرفع من مستوى دافعتهم ويقلل من الفروق بينهم، كما ان اعتماد شركة جيون على سياسة تشارك الافكار واتخاذ القرارات وتمكين العامل من المساهمة الفعلية في تحقيق الاهداف المسطرة يجعل من كل موظف عنصر مؤثرا في اتخاذ جميع القرارات مما لا يجعل له مجالا للإحساس بالإهمال والتهميش وعدم الالتفات و الاقصاء مما يؤدي هذا الى تقليص الفروق بين العمال.

كذلك السياسية التدريبية التي تتبناها شركة جيون الكترونيك حيث تعمل على الرفع والارتقاء بمهارات موظفيها بشكل جماعي مما يخلق لهم طموحات مشتركة وسعيهم نحو تحقيق انجاز مشترك بعيد عن كل المتغيرات والامور الاخرى مما ساهم في تقليص الفروق فيما بينهم او حتى انعدامها. يعد النظام الاداري الساري والمعمول به في شركة جيون نظام اداري رشيد ناضج وفعال يهتم بموارده البشرية ويسعى دوما الى تطويرها بغية البقاء دوما في الريادة والسعي الى التطور نحو الافضل.

(3) الاستنتاج:

من النتائج المتوصل اليها خلال هذه الدراسة التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك ، ومن خلال تحليل وتفسير نتائج الدراسة و معالجتها إحصائيا ومناقشتها في ضوء ما جاءت به الدراسات السابقة والجانب النظري حيث توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- ✓ وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك .
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك تعزى لمتغيرات شخصية.

ومن خلال النتائج المتوصل اليها في هذه الدراسة التي تتوسم بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك نخلص الى ان الاسباب المؤدية لهذه النتائج ترجع الى الثقافة التنظيمية السائدة في شركة جيون حيث انهم يضعون العدالة كمبدئ سامي ضروري والالزامي يخضع له العمال دون سواء وهذا ما يتجسد في نتيجة مستوى العدالة حيث انها مرتفعة مما يؤكد ذلك كذلك الاهتمام الكبير الذي توليه شركة جيون وجميع الإطارات العاملين بها للعمال الذين ينتمون ويعملون بها من مختلف الجوانب سواء كانت المادية والنفسية والاجتماعية وذلك بغينة الرفع من مستوى دافعيتهم و رضاهم لان هذا ما يدفعهم للعمل بكل جهد وتقاني مما يجعلهم يبدعون في عملهم و السعي نحو الارتفاع بأدائهم نحو الافضل، هذا ما يضمن الرقي بالشركة الى مصاف الشركات الكبرى وهذا ما يتجسد حاليا حيث ان مؤسسة جيون تعد من المؤسسات الاقتصادية البارزة في الجزائر حيث تولي اهتمام كبير بتطور ثقافتها التنظيمية وذلك عن طريق تطبيق احدث النظريات في مجال التسيير والادارة و كذلك تهتم بموظفيها وتسعى دائما الى الاستماع الى اهتماماتهم وانشغالاتهم والسعي نحو رفع من مستوى دافعيتهم ورضاهم هذا ما ادى الى وصولها الى هذه المكانة المرموقة حاليا.

4) مقترحات الدراسة:

- في ضوء النتائج المتوصل من هذه الدراسة توصي الدراسة ب:
- ✓ تعزيز هذه النتائج والحفاظ على هذا المستوى لأنها تعتبر كمكسب للشركة.
 - ✓ السعي الى تعزيز وتعميم سياسة العدالة التنظيمية داخل الشركة لتشمل جميع الموظفين للرفع من رضاهم مما يزيد من مستوياتهم الانتاجية هذا ما يضمن النجاح للمؤسسة.
 - ✓ محاولة الرفع من مستوى دافعية الانجاز لدى الموظفين ومحاولة الاحاطة بجميع المتغيرات التي تأثر عليها وايجاد حلول لها ومعالجتها.
 - ✓ اجراء دورات تكوينية للمسؤولين والقادة من اجل زيادة وعيهم حول العدالة التنظيمية واهمية تطبيقها للرفع من دافعية الانجاز
 - ✓ تعزيز قنوات الاتصال المتعلقة بالعدالة التنظيمية للاستماع لانشغالاتهم وآرائهم وايجاد حلول لمشاكلهم المتعلقة بهذا الجانب.

خاتمة

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة، ومن منطلق الإيمان بأهمية البحث العلمي في بناء منظمات قائمة بذاتها تتميز بالقوة والفعالية، سعت وهدفت هذه المذكرة إلى تسليط الضوء على العلاقة التي تربط بين العدالة التنظيمية ودافعية الإنجاز لدى موظفي شركة "جيون" وكذلك معرفة الفروق في مستوى دافعية الانجاز لعينة الدراسة.

لذلك تم تناول الموضوع من زوايا متعددة وابعاد مختلفة، شملت الجانب النظري و الذي تم فيه استعراض المفاهيم و النظريات التي تناولت الموضوع، والجانب التطبيقي الذي تم فيه تحليل اجابات الموظفين واستخلاص المؤشرات الدالة على الواقع التنظيمي داخل المؤسسة، وقد توصلت النتائج المتحصل عليها عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها (التوزيعية، الإجرائية، والتعاملات) ودافعية الإنجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك مما يعكس الأثر الإيجابي لتوفر مناخ تنظيمي عادل يسعى الى تحفيز العاملين ورفع مستوى أدائهم ودافعتهم. كما أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك تعزى للمتغيرات الشخصية.

فالإحساس بالعدالة داخل المؤسسة ينعكس بشكل مباشر على شعور الموظف وتأثيراته تتجلى في التزام الموظف، وولائه، واستعداده للعمل بكل ما اوتي من قوة و لبذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المسطرة، ومن هنا فإن غياب العدالة قد يؤدي إلى ضعف دافعية مما يصحبها بطبيعة الحال ركود وتدني في مستوى الإنتاجية، في حين أن تعزيزها يمثل ركيزة أساسية في بناء منظمات ذات اساس صلب ومتمين و فرق عمل متماسكة ومنتجة.

فمن خلال ما توصلت اليه النتائج، يجب إيلاء أهمية بالغة لتعزيز العدالة التنظيمية وذات عن مراجعة السياسات والإجراءات الإدارية المعمول بها، وضمان تحقيق العدل و الشفافية في توزيع الموارد والفرص و الحوافز و المكافآت، وكذلك تبني النيات و ممارسات تواصلية بناءة بين الإدارة والموظفين وأخيراً من اجل الاستماع لانشغالاتهم وآرائهم والسعي الى ايجاد حلول لمشاكلهم بغية تحقيق راحتهم .

من خلال هذه الدراسة اتمنى أن تُفتح لإثراء النقاش الأكاديمي حول موضوع العدالة في المؤسسات خاصة ذات الطابع الصناعي، وذلك راجع للتحوّل في السياسة الاقتصادية الذي تسعى الى تطبيقه الدولة الجزائرية، كذلك لتكون هذه الدراسة منطلقاً لأبحاث مستقبلية أوسع، تأخذ بعين الاعتبار متغيرات أخرى

وظروف بيئية مختلفة، من أجل مقارنة أكثر شمولية وفهمًا أعمق لسلوكيات الأفراد داخل التنظيمات الحديثة.

قائمة المراجع

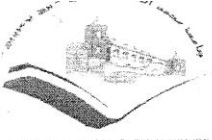
قائمة المراجع:

- 1) ابن منظور، محمد، بن مكرم. (2003)، "لسان العرب"، ج3، ط2، بيروت، لبنان، دار صادر.
- 2) أتكسون، جون. (1975). "نظرية دافعية في الإنجاز"، نيويورك، امريكا، دار ماكميلان للنشر والتوزيع.
- 3) حمزة ، فرطاس، عائشة نحوي، (2018)، " العدالة التنظيمية: الأبعاد والنظريات المفسرة" ، لها مجلة علوم الإنسان والمجتمع، الجزء الاول، العدد 26، ص 348.
- 4) الخرشوم ، محمد عوض ، (2010) " الإدارة العامة في الدول العربية "، الدوحة ، قطر المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
- 5) دحماني ، فاطمة، (2015)، " دافعية الانجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند موظفي مديرية املاك الدولة بمنطقة تامنغست "، رسالة ماجستير، علم النفس العمل والموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة هواري بومدين، الجزائر.
- 6) سحر ، عناوي رهيو، (2014)، " دور العدالة التنظيمية في تقليل ظاهرة التهكم التنظيمي "، المجلد 1، العدد4، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، عمان ، العدد 10 ، المجلد 4، ص 192 .
- 7) سعد ، سلمان الشهداني، (2019)، " منهجية البحث العلمي " ، الطبعة الاولى، عمان ، الأردن ، دار أسامة للنشر و التوزيع.
- 8) شياوي ، صلاح الدين، سليمان ، خويلدي، (2019)، " مستوى دافعية الانجاز لدى عمال النظام الدوري 4/4 بالمؤسسة الوطنية للتنقيب سوناطراك " ، مجلة القيس للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 3 ، ص 143 .
- 9) الصيرفي، محمد، (2006) ، " السلوك الإداري: العلاقات الإنسانية " ، (الطبعة الأولى)، الإسكندرية، دار الوفاء الدنيا الطباعة والنشر.
- 10) عبيدات، ذوقان، (2012)، ، " البحث العلمي: مفهومه ، أدواته، أساليبه"، عمان، الأردن، دار مجدلاي للنشر والتوزيع.
- 11) العطوي، عامر علي حسني ، (2011)، " أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لآراء أعضاء الكادر التدريسي " ،في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية، المجلد العاشر، العدد الأول، 5.

- 12) العمري، محمد العوض، (2011)، " أثر أبعاد العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك في المملكة العربية السعودية " ، رسالة ماجستير، قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة لمملكة العربية السعودية.
- 13) فاضل ، فايزة ، (2019) ، " العدالة التنظيمية، وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ودافعية الانجاز لدى العمال " دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي لإنتاج الاسمنت زهانة ولاية معسكر، كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران، الجزائر.
- 14) فرطاس ، حمزة، نحوي ، عائشة عبد العزيز، (2018)، " العدالة التنظيمية: الأبعاد والنظريات المفسرة لها " مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 7 العدد (1) ص 348-350.
- 15) قصة ، راضية ، (2018)، " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي-دراسة ميدانية أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة " جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر اكايمي، شعبة علوم التسيير، ورقلة .
- 16) مروة ، حسين علي ،(2016)، " العوامل النفسية المؤثرة في الأداء " ، دار أمجد للنشر والتوزيع، الأردن.
- 17) يوسف ، عبد عطية بحر، (2017)"محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية"، جامعة الدول العربية ، فلسطين ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 18) Cyprien Delaport , (2016) " **les perceptions de justice de changement** " dean l'armée de l'air française، psychologie français K ،(61) p16

قائمة الملاحق

الملحق 01: يبين تراخيص اجراء الدراسة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



République Algérienne Démocratique et Populaire

Université de Mohammed Bachir El Ibrahim - Bordj Bou Arreridj
Faculté des sciences sociales et humaines
Département de psychologie

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس

إلى السيد (ة): مدير الموارد البشرية بشركة

الرقم: 270 / ق ع ن / 2025

جيون الكترونيك برج بوعريرج

الموضوع: طلب الموافقة على استقبال الطلبة

في إطار البحث الميداني للسنة الثانية ماستر علم النفس ، علم النفس ، علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد
لبشرية نرجو من سيادتكم الموافقة على استقبال الطلبة المبين أسماؤهم أدناه، وإفادتهم بالمعلومات الممكنة للبحث الموسوم

تحت عنوان:

العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون إلكترونيك

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الأستاذ المشرف:

د/ عباس سمير

أسماء الطلبة

عبدون أحمد الامين ✓



رئيس القسم



رأي المؤسسة المستقبلة

العنوان: جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، قسم العلوم الاجتماعية ، العناصر 34030 ، ب ب ع ، الجزائر
هاتف الكلية : 0021335862132 فاكس رقم : 0021335862132 هاتف قسم العلوم الاجتماعية: 0021335862115 فاكس رقم : 0021335862115

الملحق 02: يبين الاداة الطبقة في الدراسة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

السيد الفاضل السيدة الفاضلة تحية طيبة

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج نقوم بدراسة تحت عنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى موظفي شركة جيون الكترونيك.

وفيما يلي بعض العبارات التي تهدف الى قياس بعض الجوانب التنظيمية و الشخصية لدى الموظفين والتي هي العدالة التنظيمية و دافعية الانجاز.

لذلك يرجى منك قراءة كل عبارة بعناية ودقة ثم اختيار الاجابة التي تناسبك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

نتمنى منكم التعاون معنا ونطمئنكم الى ان كل ما تفيدوننا به من معلومات لا يستعمل الا في الاطار العلمي للبحث فقط.

اعضاء البحث:

عبدون احمد الامين

تحت اشراف الاستاذ: د. عباس سمير

(1) البيانات الشخصية:

ملاحظة: لا داعي لكآابة الاسم واللقب.

السن:

الجنس:

الحالة الاجتماعية:

اعزب / عزباء

متزوج (ة)

حالات اخرى

(1) العدالة التنظيمية:

| رقم | العبارات | لا وافق بشدة | لا وافق | لاادري | وافق | وافق بشدة |
|-----|---|--------------------|------------|--------|------|--------------|
| 01 | تناسب ساعات العمل مع ظروفى الخاصة. | | | | | |
| 02 | عندا يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتى فانه يتعامل معى بكل احترام. | | | | | |
| 03 | اعتقد ان الحوافز المالية التى احصل عليها مناسبة. | | | | | |
| 04 | اعتبر عبنى العمل الخاص بى مناسباً. | | | | | |
| 05 | عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتى فانه يتعامل معى بكل اهتمام وتقدير. | | | | | |
| 06 | اعتقد ان راتبى الشهرى الذى احصل عليه مناسباً. | | | | | |
| 07 | يحرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل. | | | | | |
| 08 | عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتى فانه | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | يأخذ بالاعتبار مطالي الشخصية. |
| | | | | | 09 يشرح المدير جميع القرارات للموظفين في حالة استفسارهم عن تلك القرارات. |
| | | | | | 10 يطبق المدير جميع القرارات على كل الموظفين بدون استثناء. |
| | | | | | 11 يسمح المدير للموظفين عدم قبول او معارضة القرارات التي يصدرها. |
| | | | | | 12 عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يناقشني بكل صراحة. |
| | | | | | 13 يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز |
| | | | | | 14 اعتقد ان واجبات وظيفتي مناسبة. |
| | | | | | 15 يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل . |
| | | | | | 16 عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يبدي اهتماما بمصلحتي كموظف. |
| | | | | | 17 يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن تلك القرارات التي يمكن ان تثر على وظيفتي. |
| | | | | | 18 يشرح لي المدير اسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي. |
| | | | | | 19 عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يشرح لي الاسباب التي دفعته الى ذلك. |
| | | | | | 20 يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار يتعلق بوظيفتي. |

| رقم | العبارات | تنطبق | الى حد ما | لا تنطبق |
|-----|---|-------|-----------|----------|
| 01 | احب القيام باي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد. | | | |
| 02 | استطيع اداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل. | | | |
| 03 | اسعى دائما الى ادخال التعديلات المهمة لصالح العمل. | | | |
| 04 | كثيرا ما تمر الايام دون ان عمل شيئا يذكر. | | | |
| 05 | اجتهد دائما في عملي لكي اتفوق على من اعلم معهم. | | | |
| 06 | اعتقد بانني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات. | | | |
| 07 | افضل تأدية عملي بمستوى متوسط من الاتقان اذا كان تحقيق المستوى الاعلى يكلفني وقتا وجهدا كبيرا. | | | |
| 08 | لا اعتقد ان مستقبلي سوف يكون بظروف الحظ والصدفة. | | | |
| 09 | اشعر بان الدخول في التحديات مع الاخرين لا طائل من ورائه. | | | |
| 10 | كلما وجدت العمل الذي اقوم به صعبا ازداد اصراري على انجازه. | | | |
| 11 | اعتقد ان وضعي الحالي افضل ما يمكن الوصول اليه. | | | |
| 12 | اشعر بانني مجتهد ومثابر في عملي كعامل. | | | |
| 13 | اتجنب غالبا القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي. | | | |
| 14 | لا اشعر غالبا بمرور الوقت عندما اكون مشغولا في عملي. | | | |
| 15 | اميل احيانا الى التراجع عن مواقفي امام الخصوم اذا كان الاصرار عليه يسبب لي متاعب صعبة. | | | |
| 16 | لا افكر في انجازاتي السابقة بل افكر في التخطيط لإنجازات جديدة. | | | |
| 17 | احرص دائما على ان يكون العمل في مقدمة اهتماماتي. | | | |
| 18 | احرص دائما على الاشتراك في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتمامي كلما اتحت لي الفرصة لذلك. | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|----|
| | | | انسحب غالبا بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي. | 19 |
| | | | تستهويني الاعمال التي تتسم بجو التنافس والتحدي. | 20 |
| | | | استعد دائما لأداء الاعمال الصعبة التي تتطلب مجهودا لتحقيقها. | 21 |
| | | | غالبا ما أوجل عمل اليوم الى الغد. | 22 |
| | | | كلما حققت هدفا وضعت لنفسي اهدافا اخرى مستقبلية. | 23 |
| | | | اشعر باليأس احيانا في ايجاد الحلول للمصاعب التي تعترض حياتي. | 24 |
| | | | لا اميل الى الاعتقاد بالرأي القائل "كن" او "لا تكن". | 25 |
| | | | كثيرا ما اشعر بعدم قدرتي على القيام بما وعدت به سابقا. | 26 |
| | | | ابذل ما في وسعي اكثر من مرة حتى احقق اهدافي. | 27 |
| | | | اشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل. | 28 |
| | | | لا أتأخر ابدا في انجاز مسؤولياتي على اكل وجه وان كانت الظروف المحيطة بي تسمح بالتهاون. | 29 |
| | | | اذا دعيت لشيء ما اثناء العمل فاني اعود الى عملي على الفور. | 30 |
| | | | لا افكر كثيرا في البحث عن طرق اخرى بديلة عندما تفشل الطرق السابقة في بلوغ اهدافي. | 31 |
| | | | لم اعد اتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في اداء عملي. | 32 |

الملحق (03): يبين مخرجات برنامج spss 22 لاختبار الفرضية

مخرجات اختبار الفرضية الرئيسية الاولى:

Corrélations

| | متوسط_عدالة | متوسط_دافعية |
|-----------------------------------|-------------|--------------|
| Corrélation de Pearson | 1 | ,961 |
| متوسط_عدالة Sig. (bilatérale) | | ,000 |
| N | 150 | 150 |
| Corrélation de Pearson | ,961** | 1 |
| متوسط_دافعية Sig. (bilatérale) | ,000 | |
| N | 150 | 150 |

مخرجات اختبار الفرضية الجزئية الاولى:

Statistiques descriptives

| | N | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|------------------|-----|---------|---------|---------|------------|
| متوسط_عدالة | 150 | 1,75 | 4,90 | 3,5103 | ,99347 |
| N valide (liste) | 150 | | | | |

مخرجات اختبار الفرضية الجزئية الثانية:

Statistiques descriptives

| | N | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|------------------|-----|---------|---------|---------|------------|
| متوسط_دافعية | 150 | 1,31 | 2,84 | 2,2123 | ,46998 |
| N valide (liste) | 150 | | | | |

مخرجات اختبار الفرضية الجزئية الثالثة:

Corrélations

| | متوسط_توزيعية | متوسط_دافعية |
|------------------------------------|---------------|--------------|
| Corrélation de Pearson | 1 | ,937** |
| متوسط_توزيعية Sig. (bilatérale) | | ,000 |
| N | 150 | 150 |
| Corrélation de Pearson | ,937** | 1 |
| متوسط_دافعية Sig. (bilatérale) | ,000 | |
| N | 150 | 150 |

مخرجات اختبار الفرضية الجزئية الرابعة:

Corrélations

| | | متوسط_اجرائية | متوسط_دافعية |
|---------------|------------------------|---------------|--------------|
| متوسط_اجرائية | Corrélation de Pearson | 1 | ,918** |
| | Sig. (bilatérale) | | ,000 |
| | N | 150 | 150 |
| متوسط_دافعية | Corrélation de Pearson | ,918** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | |
| | N | 150 | 150 |

مخرجات اختبار الفرضية الجزئية الخامسة:

Corrélations

| | | متوسط_تعاملية | متوسط_دافعية |
|---------------|------------------------|---------------|--------------|
| متوسط_تعاملية | Corrélation de Pearson | 1 | ,945** |
| | Sig. (bilatérale) | | ,000 |
| | N | 150 | 150 |
| متوسط_دافعية | Corrélation de Pearson | ,945** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | |
| | N | 150 | 150 |

مخرجات اختبار الفرضية الجزئية السادسة:

Test des échantillons indépendants

| | Test de Levene sur l'égalité des variances | | Test t pour égalité des moyennes | |
|---------------------------------|--|------|----------------------------------|---------|
| | F | Sig. | t | Ddl |
| Hypothèse de variances égales | ,007 | ,932 | -,769 | 148 |
| Hypothèse de variances inégales | | | -,768 | 133,006 |

Test des échantillons indépendants

| | Test t pour égalité des moyennes | | |
|---------------------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------|
| | Sig. (bilatéral) | Différence moyenne | Différence erreur standard |
| Hypothèse de variances égales | ,443 | -,05988 | ,07786 |
| Hypothèse de variances inégales | ,444 | -,05988 | ,07797 |

Test des échantillons indépendants

| | | Test t pour égalité des moyennes | |
|--------------|---------------------------------|---|-----------|
| | | Intervalle de confiance de la différence à 95 % | |
| | | Inférieur | Supérieur |
| متوسط_دافعية | Hypothèse de variances égales | -,21373 | ,09397 |
| | Hypothèse de variances inégales | -,21411 | ,09434 |

مخرجات اختبار الفرضية الجزئية السابعة:

ANOVA

متوسط_دافعية

| | Somme des carrés | Ddl | Carré moyen | F | Sig. |
|--------------|------------------|-----|-------------|------|------|
| Intergruppes | ,618 | 3 | ,206 | ,931 | ,427 |
| Intragruppes | 32,293 | 146 | ,221 | | |
| Total | 32,911 | 149 | | | |

مخرجات اختبار الفرضية الجزئية الثامنة:

ANOVA

متوسط_دافعية

| | Somme des carrés | Ddl | Carré moyen | F | Sig. |
|--------------|------------------|-----|-------------|------|------|
| Intergruppes | ,275 | 2 | ,137 | ,618 | ,540 |
| Intragruppes | 32,636 | 147 | ,222 | | |
| Total | 32,911 | 149 | | | |

مخرجات متعلقة بعينة الدراسة:

جنس

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| ذكر | 87 | 58,0 | 58,0 | 58,0 |
| انثى | 63 | 42,0 | 42,0 | 100,0 |
| Total | 150 | 100,0 | 100,0 | |

سن

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| سنة 30 الى سنة 20 من | 65 | 43,3 | 43,3 | 43,3 |
| سنة 40 الى سنة 31 من | 46 | 30,7 | 30,7 | 74,0 |

| | | | | |
|----------------------|-----|-------|-------|-------|
| سنة 50 الى سنة 41 من | 26 | 17,3 | 17,3 | 91,3 |
| سنة 60 الى سنة 51 من | 13 | 8,7 | 8,7 | 100,0 |
| Total | 150 | 100,0 | 100,0 | |

اجتماعية_حالة

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| اعزب | 54 | 36,0 | 36,0 | 36,0 |
| متزوج | 80 | 53,3 | 53,3 | 89,3 |
| اخرى حالات | 16 | 10,7 | 10,7 | 100,0 |
| Total | 150 | 100,0 | 100,0 | |