

واقع العدالة التنظيمية لدى العمال دراسة ميدانية بمؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف – عين تموشنت (الجزائر)

The Reality of Organizational Justice among Workers A Field Study at a Cement Production Company in Beni Saf - Ain Temouchent (Algeria)

جامعة عين تموشنت، مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية (جامعة وهران 2) / الجزائر	علم النفس العمل والتنظيم	سعدون سمية، أستاذة محاضرة أ Soumia. Saadoun@univ-temouchent.edu.dz
جامعة عين تموشنت/الجزائر	علم النفس العيادي	زاوي أمال، أستاذة محاضرة أ Amel. zaoui@univ-temouchent.edu.dz
DOI :		

الإرسال: 2025/04/17 القبول: 2025/10/18 النشر: 2025/12/20

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك العمال للعدالة التنظيمية بمؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (عين تموشنت)، حيث تم استخدام مقياس "نييوف ومورمان" (Niehoff, Noorman)، وتم تطبيقه على عينة مكونة من 94 عامل، باتباع المنهج الوصفي. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود مستويات متوسطة لإدراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف ولاية عين تموشنت، وعدم وجود اختلافات في مستويات إدراك العدالة التنظيمية لدى العمال تبعاً للمتغيرات التالية: الجنس، سنوات الأقدمية والفئة المهنية. **كلمات مفتاحية:** العدالة التنظيمية؛ العدالة التوزيعية؛ العدالة الاجرائية؛ العدالة التعاملية؛ العامل.

Abstract:

This study aimed to identify the level of organizational justice among workers in the Cement industrial company Beni Saf (Ain Temouchent). For this we used the organizational justice from "Niehoff, Noorman", which was applied to a sample of 94 workers, using the descriptive approach.

The results showed high levels of organizational justice among workers, and absence of differences in level of organizational justice among workers by sex variable, experience variable and Professional category variable

Keywords: Organizational justice ; Distributive justice ; Procedural justice ; transactional justice ; worker

مقدمة:

يمثل العنصر البشري مورداً هاماً من موارد المنظمة ينعكس أثره على فعالية المنظمة، فعملية الاهتمام به من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تحتوي على علاقات عمل وممارسات تنظيمية ومهنية جيدة تعد من دعائم النجاح والاستمرار وهو ما تسعى كل مؤسسة لتحقيقها، وهذا في ظل ما يعرف حالياً بالعدالة التنظيمية (Organizational Justice).

وقد زاد التركيز على موضوع العدالة التنظيمية من خلال دعوات كثير من العلماء الذين كتبوا في مجالات الإدارة ووظائفها ونظرياتها ومداخلها، فالمدرسة العالمية اتخذت من العدالة والمساواة مبدأً من مبادئها، والمدرسة السلوكية أكدت على التوازن ودعت إلى التبادل العادل بين الفرد والمنظمة، حيث أن غياب الإحساس بالعدالة يكون مدعاة إلى إقامة الصراع السلبي في المنظمة (درة، 2008، صفحة 15).

وأكدت الدراسات الحالية أن العدالة التنظيمية تؤثر في ردود أفعال العمال وسلوكياتهم اتجاه العمل، المنظمة وزملاء العمل، حيث تعد العدالة التنظيمية أحد أهم متغيرات عمليات الإدارة عامة وفي المجال الصناعي خاصة وهو ما توصلت إليه – على سبيل الذكر لا الحصر - دراسة "زايد" (2010) حيث أكدت أن ارتفاع إحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المنظمة. وهو ما دفع الباحثة في هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العمال في مؤسسة اقتصادية جزائرية ألا وهي مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (ولاية عين تموشنت) من خلال طرح السؤال التالي:

- ما مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (ولاية عين تموشنت)؟ وهل توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث مستوى

إدراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (ولاية عين تموشنت) تبعا للمتغيرات التالية: الجنس، الخبرة المهنية والفئة المهنية؟

فرضيات الدراسة:

- بما أن السؤال الأول سؤال استكشافي فهو لا يحتاج إلى فرضية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (ولاية عين تموشنت) حسب متغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (ولاية عين تموشنت) حسب متغير الخبرة المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (ولاية عين تموشنت) حسب متغير الفئة المهنية.

أهداف الدراسة:

- الكشف عن واقع مستوى إدراك العدالة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة.
- التعرف على الفروق من حيث مستوى إدراك العدالة التنظيمية تبعا للمتغيرات التالية: الجنس، الخبرة المهنية والفئة المهنية.

1.1. الإطار النظري للدراسة:

1- مفهوم العدالة التنظيمية:

لقد تعددت المفاهيم التي تناولت دراسة وتفسير العدالة التنظيمية، حيث يمكن تعريف هذا المفهوم من خلال مجموعة التعاريف التالية:

تشير العدالة التنظيمية إلى مجموع القواعد والمعايير الاجتماعية التي تحكم المؤسسة من حيث توزيع الموارد والفوائد، والعمليات والإجراءات (fall, 2014, p. 711)

ويرى "جيوردانو" (Giordano) أن العدالة التنظيمية هي مفهوم متعدد الأبعاد يعكس تصورات الأفراد فيما يتعلق بالمعاملة التي يتلقونها في المنظمة، وردود أفعالهم حول القضايا السلوكية الناتجة عن هذه التصورات (giordano, 2018, p. 18).

ويعرف "آدمز" (Adams) العدالة التنظيمية هي مقارنة الفرد معدل مخرجاته إلى مدخلاته مع معدل فرد آخر. فإذا تساوى المعدلان فإن الفرد يشعر بالعدالة (تيش تيش و خياط، 2020، صفحة 41).

وتعرف الباحثين العدالة التنظيمية على أنها مدى احساس وادراك العامل بعدل ومساواة مؤسسته في عمليات تطبيق الإجراءات وتوزيع المهام والمعاملات.

2- أهمية العدالة التنظيمية:

حدد "أبو سمعان" أهمية العدالة التنظيمية في النقاط التالية:

- أن العدالة التنظيمية توضح حقيقة أن النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة يتصل بمفهوم العدالة من هذا الجانب.
- أن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار، وتعد عدالة الإجراءات بعدا هاما في هذا الجانب.
- تعكس العدالة التنظيمية سلوكا على حالات الرضا عن الرؤساء، ونظم القرار الصادرة، وعلى سلوكيات المواطن التنظيمية، والالتزام التنظيمي.
- أن العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف على الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، وهنا يبرز دور عدالة التعاملات.
- تساهم العدالة التنظيمية في الحد والتقليل من سلوكيات التسبب، الانحراف، المعادة تجاه المجتمع، والمنظمات نتيجة غياب العدالة.
- أن العدالة التنظيمية تبرز منظومة القيم الأخلاقية، الاجتماعية، الدينية عند الأفراد وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية

إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشاملة في المنظمة (أبو سمعان، 2015، صفحة 28).

3- أبعاد العدالة التنظيمية:

ترى "صابرين أبو جاسر" أن الباحثين اتفقوا على ثلاثة أبعاد أساسية للعدالة التنظيمية تتمثل في:

أ- عدالة التوزيع:

تعرف عدالة التوزيع بأنها عدالة بانها عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، وعرفها آخرون بأنها تشير إلى عدالة المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها الفرد،

ب- عدالة الإجراءات: وتعرف بانها درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية،

ج- عدالة التعاملات: وهي درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة (الانسانية والتنظيمية) التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات، وعدالة التعاملات تشير إلى مدى إحساس الافراد بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات، (أبو جاسر نمر، 2010، صفحة 15).

2. الطريقة الأدوات:

1.2- المنهج المتبع: تماشيا مع موضوع الدراسة فان المنهج المتبع هو المنهج الوصفي، الذي يعني بوصف الظاهرة وتحليلها، والذي يتلاءم وطبيعة الدراسة الحالية.

2.2- الحدود الزمانية والمكانية للدراسة: من شهر مارس 2019 إلى نهاية أفريل 2019 بمؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف ولاية عين تموشنت.

3.2- أداة الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المقياس الذي أعده كل من "نييوف" و"نورمان" (Niehoff and Noorman, 1993)، وهو يقيس العدالة التنظيمية، وتم تكيفه على المجتمع العربي من قبل مجموعة من الباحثين كدراسة "بندر كريم أبو تايه" (2012)،

ودراسة "فاضل" (2019) وهو يتكون من 20 فقرة وفق مقياس ليكارت (Likert) الخماسي تشمل الأبعاد الثلاثة التالية:

- * بعد عدالة التوزيع: ويتضمن 05 فقرات.
- * بعد عدالة الاجراءات: ويتضمن 06 فقرات.
- * بعد عدالة التعاملات: ويتضمن 09 فقرات.
- الخصائص السيكومترية للأداة المعتمدة :

تم التأكد من الخصائص السيكومترية بتطبيق الاستبيان على عينة قدرها 30 عامل من مختلف المصالح، وأسفرت النتائج على ما يلي:

أ: الصدق: لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على صدق الاتساق الداخلي (البنائي): وذلك بحساب معامل الارتباط "بيرسون" بين كل بعد والمؤشر العام، وذلك بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS. بحيث يتضح ذلك من خلال الجدول التالي أن معامل الارتباط المتحصل عليه يتراوح بين 0,637 و0,717 وذلك عند مستوى دلالة 0,01، فكلما كان معامل الارتباط يقترب من 1 كان المقياس صادقاً.

الجدول 1: يبين ارتباط كل بعد بالمقياس ككل وذلك بالنسبة لمتغير العدالة التنظيمية

البعد	0.01 معامل الارتباط عند مستوى الدلالة
بعد عدالة التوزيع	0,637**
بعد عدالة الإجراءات	0,717**
بعد عدالة التعاملات	0,686**

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج الاحصائي (spss20)

ب- الثبات: لقد تم التأكد من الثبات عن طريق معادلة ألفا كرونباخ وذلك بين كل بعد والدرجة الكلية لمتغير العدالة التنظيمية، باستعمال البرنامج الإحصائي SPSS، وقد قدر الثبات بـ 0,753 وهو ثبات مقبول.

3.3- مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

الجدول 2: يبين مواصفات عينة الدراسة الأساسية

مواصفات عينة الدراسة الأساسية								
الجنس			سنوات الأقدمية			الفئة المهنية		
ذكر	62	%66	6 وأقل	16	% 17,0	إطار	56	%59,6
			16-7	44	%46,8	متحكم	22	%23,4
أنثى	32	%34	17 وأكثر	34	%36,2	منفذ	16	% 17,0
			المجموع	94	%100	المجموع	94	%100

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج الاحصائي (spss20)

طبّقت الأداة على عينة مقصودة، قدّرت بـ 94 عامل : 32 أنثى و 62 ذكرا من مؤسسة انتاج الاسمنت بني صاف (عين تموشنت)، من بينهم 32 اطار و43 متحكم و19 منفذ تتراوح سنوات أقدميتهم ما بين أقل من 6 سنوات وأكثر من 17 سنة بنسب متفاوتة، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي.

4.3 الأساليب الاحصائية المستعملة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم توظيف مجموعة من الأساليب الاحصائية في معالجة المعطيات وهذا باستخدام برنامج SPSS نسخة (20) ، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي: أعلى مدى-أدنى مدى/عدد البدائل وعليه: 5-1/5=0,80 وهي درجة القطع.

الجدول 3: يبين كيفية تحديد مستويات متغير الدراسة

التصنيف	مو افق بشدة	مو افق	محايد	غير مو افق	غير مو افق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1
الفئة	5-4.21	4.20-3.41	3.40-2.61	2.60-1.81	1.80-1
المستوى	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا

(سعدون، 2017، صفحة 197):

الجدول 4: يبين المتوسطات الافتراضية لأبعاد العدالة التنظيمية

أبعاد العدالة التنظيمية	المتوسط الافتراضي	الدرجة الدنيا	الدرجة العليا
العدالة التوزيعية	$15 = 5 \times 3$	05	25
العدالة التعاملية	$27 = 9 \times 3$	09	45
عدالة الاجراءات	$18 = 6 \times 3$	06	30
الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية	60	20	100

(فاضل، 2019، صفحة 301)

3. النتائج ومناقشتها.

بعد تفرغ الاستمارات، واستعمال الأساليب الاحصائية المناسبة، تحصلت الباحثة على النتائج التالية:

1.3 عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الاستكشافي:

للإجابة على السؤال ما مستوى ادراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (ولاية عين تموشنت)؟

الجدول 4: يبين نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
متوسط	/	/	16,44	بعد العدالة التوزيعية	
متوسط	4	,7140	3,35	1 تتناسب ساعات العمل مع ظروف الخاصة	
متوسط	5	,7610	3,15	2 أعتبر عبء العمل الخاص بي مناسباً	
متوسط	3	,6630	03,4	3 أعتقد ان الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة	
مرتفع	1	,6490	3,44	4 أعتقد ان راتبي الشهري الذي أحصل عليه مناسباً	
مرتفع	2	,6470	3,43	5 أعتقد أن واجبات وظيفتي مناسبة	
متوسط	/	/	8317,	بعد العدالة التعاملية	
منخفض	9	0,553	422,	6 عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل احترام	
متوسط	3	0,727	3,20	7 عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه	

				يتعامل معي باهتمام وتقدير	
مرتفع	1	0,633	3,55	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يأخذ بالاعتبار مطالبتي الشخصية	8
منخفض	8	0,560	462,	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يناقشني بكل صراحة	9
متوسط	7	0,829	2,82	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يبدي اهتمام بمصلحتي كموظف	10
متوسط	5	0,747	413,	يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	11
متوسط	4	0,676	3,19	يشرح لي المدير أسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي	12
متوسط	2	0,999	3,33	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يشرح لي الأسباب التي دعتة الى ذلك	13
متوسط	6	1,060	2,87	يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار يتعلق بوظيفتي	14
متوسط	/	/	30,81	بعد عدالة الإجراءات	
مرتفع	1	0,757	503,	يحرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	15
متوسط	3	0,682	01,3	يشرح المدير جميع القرارات للموظفين في حالة استفسارهم عن تلك القرارات	16
متوسط	4	0,676	932,	يطبق المدير جميع القرارات على كل موظف بدون استثناء	17
متوسط	2	0,927	21,3	يسمح المدير للموظفين بعدم قبول أو معارضة القرارات التي يصدرها	18
متوسط	6	0,608	802,	يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز	19
متوسط	5	0,712	52,8	يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	20
متوسط	/	/	52,57	العدالة التنظيمية	

يبين الجدول (4) اتجاهات العمال نحو متغير العدالة التنظيمية بجميع فقراته وأبعاده، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمتغير ككل 52,57 وعند قسمته على عدد الفقرات الكلي للمقياس تم الحصول على النتيجة (20 / 52,14) التي تساوي: 2.62، وبناءا عليه فان

ذلك يدخل ضمن المدى المتوسط والذي يتراوح بين 2.61 و 3.40 مما يعني أن احساس وادراك العمال بالعدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، وقد جاء الاتجاه نحو بعد العدالة التوزيعية متوسطا بدليل قيمة المتوسط الحسابي لفقرات البعد التي تراوحت ما بين: 3,44 و 3,15، وقيمة المتوسط الكلي للبعد التي بلغت 16,44، وبالنسبة لبعد عدالة التعاملات بلغ المتوسط الحسابي: 17,83، وتراوح المتوسط الحسابي للفقرات ما بين 2,44 و 3,55 وهي أيضا قيم متوسطة، وهو ما يعكس عدالة تعامل القادة أو المشرفين مع العمال والتي تشمل أساسا: الصدق، الاحترام، السلوك اللبق، التبرير والشرح. وبالنسبة لبعد عدالة الإجراءات جاء كذلك متوسطا بدليل قيمة متوسط الفقرات التي تراوحت ما بين 3,50 و 2,80، أما قيمة المتوسط الكلي للبعد بلغت: 18,30 حيث يشعر العمال بدرجة متوسطة بعدالة الخطوات التفصيلية الرسمية المستعملة في اتخاذ القرارات وتطبيق السياسات المتعلقة بالعمل. وتتفق مع توصلت اليه دراسة عبد المجيد البشاشة (2008) حول أثر العدالة التنظيمية في بلورة التعامل التنظيمي في المؤسسات العمة الأردنية إلى أن تصورات العمال لأبعاد العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة فقد احتل بعد العدالة الإجرائية المرتبة الأولى ثم جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأخيرة. وكذلك توصلت "شطناوي والعقلة" (2013) في دراستها حول العدالة التنظيمية في جامعة البرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها إلى أن درجة العدالة التنظيمية كانت بدرجة متوسطة، وتتفق أيضا مع ما توصلت إليه دراسة "فاضل" (2019) حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى العمال أن هناك مستوى متوسط لدى عمال شركة صناعة الاسمنت –زهانة-، من العدالة التنظيمية.

وهو نفس ما توصلت إليه كذلك دراسة "قهيري فاطنة" (2020) حول تحليل واقع العدالة التنظيمية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، وقد توصلت إلى أن مستوى إدراك (العدالة التنظيمية) من وجهة نظر موظفي مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة كان متوسطا، بينما تتعارض مع ما توصلت اليه دراسة "رشدي عبد اللطيف وادي" (2007) حول العدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة إلى وجود عدالة تنظيمية ولكنها بمستويات ضعيفة وقريبة من المتوسط، وتناقضت كذلك مع نتيجة دراسة "حامد" (2003) حول أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيري

وسيطين في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، والتي توصلت إلى وجود درجة مرتفعة من إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة للعدالة التنظيمية.

وتعارضت أيضا مع ما توصلت إليه دراسة "السعود" و"سلطان" (2009) حول درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها دلت نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة. وتناقضت أيضا مع ما توصلت إليه دراسة "بندر كريم أبو تايه" (2012) بعنوان "أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن"، وأظهرت أن إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وبجميع أبعادها جاء فوق المتوسط.

2.3 عرض ومناقشة النتيجة المتعلقة بالفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث مستوى ادراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (عين تموشنت) حسب متغير الجنس.

الجدول 5: يبين الفرق من حيث مستوى ادراك العدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس:

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
مستوى ادراك العدالة التنظيمية	ذكر	62	52,45	5,040	0,825	غير دالة
	أنثى	32	51,53	5,168		

يشير الجدول رقم (5) أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي 0,825، وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0,01، وعليه تم رفض فرض البحث وقبول الفرض الصفري، أي لا يختلف مستوى ادراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت باختلاف جنسهم، وهو ما يؤكد عدم تحقق الفرضية. وهذه النتيجة جاءت عكس توقع فرضية البحث التي توقعت وجود اختلاف بين المجموعتين، هذا لان الذكور أو الإناث يخضعون لنفس الاجراءات والقوانين ولا يتم التمييز في تطبيقها على أساس الجنس، وقد تطابقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المعايطة (2005) حول درجة ممارسة مديري

المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلمهم، حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس من حيث درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية، وهو نفس ما توصلت إليه أيضا دراسة "شطناوي والعقلة" (2013) حول العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها والتي توصلت إلى عدم وجود فروق من حيث درجة الاحساس بالعدالة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس، وتطابقت كذلك مع نتيجة دراسة "قهيبي فاطنة" (2020) حول تحليل واقع العدالة التنظيمية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، وقد توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول العدالة التنظيمية تعزى للجنس، في حين اختلفت مع ما توصل إليه البدراني (2010) في دراسته بعنوان "إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية" إلى أن هناك فروقا دالة بين الجنسين في أحكامهم حول العدالة التنظيمية، وذلك في أبعادها الثلاثة وذلك لصالح الإناث، وتناقضت كذلك مع ما توصل إليه البشاشة (2017) حول وجود فروق من حيث الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية وذلك لصالح الذكور.

3.3 عرض ومناقشة النتيجة المتعلقة بالفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث مستوى ادراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (عين تموشنت) حسب متغير سنوات الأقدمية.

الجدول 6: يبين الفرق من حيث مستوى ادراك العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير سنوات الأقدمية:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"ف" المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
غير دالة	3	0,982	25,314	75,942	التباين بين المجموعات	مستوى ادراك العدالة التنظيمية
	90		25,770	2319,261	التباين داخل المجموعات	
	93			2395,202	التباين الكلي	

يشير الجدول رقم (6) أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي 0,982 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0,01، وعليه تم رفض فرض البحث وقبول الفرض الصفري، أي لا يختلف مستوى ادراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت باختلاف سنوات أقدميتهم، وهو ما يؤكد عدم تحقق الفرضية، وهذا لأن جميع العمال سواء كانت أقدميتهم طويلة أو قصيرة في المؤسسة محل الدراسة يعملون في نفس البيئة المهنية ويخضعون لنفس النظم والقوانين، وقد تطابقت مع نتيجة دراسة المعايطه (2005) حول درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية و علاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلمهم، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة من حيث درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية، بينما جاءت عكس نتيجة دراسة القطاونة (2003) حول تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين حول العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة، وتناقضت كذلك مع نتيجة دراسة "يلمز كورساد" (Ylmaiz Kürsad , 2009) حول العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية في المدارس الابتدائية بتركيا، وتوصلت هذه الدراسة الى وجود تأثير لسنوات الأقدمية على مستوى إدراك المدرسين للعدالة التنظيمية. وجاءت كذلك عكس ما توصلت إليه دراسة "عيشوش ودغمان" (2018) حول العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البليدة، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية.

4.3 عرض ومناقشة النتيجة المتعلقة بالفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية من حيث مستوى ادراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (عين تموشنت) حسب متغير الفئة المهنية.

الجدول 7: يبين الفرق من حيث مستوى ادراك العدالة التنظيمية تبعاً لمتغير الفئة المهنية:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"ف" المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
غير دالة	2	2,771	68,75	137,501	التباين بين	مستوى ادراك

					المجموعات	العدالة التنظيمية
					التباين داخل المجموعات	
	91		24,81	2257,701		
	93			2395,202	التباين الكلي	

يشير الجدول رقم (7) أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي 2,771 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0,01، وعليه تم رفض فرض البحث وقبول الفرض الصفري، أي لا يختلف مستوى ادراك العدالة التنظيمية لدى عمال مؤسسة انتاج الاسمنت باختلاف سنوات أقدميتهم، وهو ما يؤكد عدم تحقق الفرضية، وهذا لأن جميع العمال سواء كانوا اطارات أو متحكمين أو منفذين يعملون في نفس البيئة المهنية وتطبق عليهم جميع الاجراءات والقوانين بالعدل، واتفقت مع نتيجة دراسة "مورمان" (Moorman, 2002) حول أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على معرفة سلوكهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية تبعاً لمتغير الرتبة الوظيفية، وكذلك مع دراسة "شمسينك وجليم" (Shamsaink & Glim, 2003) حول العوامل المؤثرة في إدراك العاملين بجامعة أوهايو الأمريكية للعدالة التنظيمية والرضا عن العمل، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق من حيث مستوى ادراك العاملين للعدالة التنظيمية تبعاً للرتبة الوظيفية. بينما تناقضت مع نتيجة دراسة "حسانين" (2004) حول أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية من حيث إدراك مستوى الإلتزام التنظيمي تبعاً لمتغير الفئة المهنية وذلك لصالح الاطارات، وجاءت كذلك عكس ما توصلت إليه دراسة "قهيري فاطنة" (2020) حول تحليل واقع العدالة التنظيمية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، والتي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول العدالة التنظيمية تعزى التصنيف الوظيفي.

خاتمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى إدراك العدالة التنظيمية بمؤسسة صناعية ذات طابع انتاجي ألا وهي مؤسسة انتاج الاسمنت ببني صاف (ولاية عين تموشنت). ولتحقيق هدف الدراسة، فقد تم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة حول الموضوع واختيار أداة القياس المناسبة بعد التأكد من خصائصها السيكو مترية.

وأظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من إدراك العدالة التنظيمية لدى عمال المؤسسة محل الدراسة، وكذا عدم وجود فروق من حيث مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى عمال المؤسسة محل الدراسة تبعا للمتغيرات التالية: الجنس، سنوات الاقدمية والفئة المهنية، وقد تم مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة، وخلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات وهي:

أولاً: التوصيات العلمية:

- إجراء دراسات تربط متغير العدالة التنظيمية مع الثقة التنظيمية، الالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية.
- إجراء هذا النوع من الدراسات في المؤسسات الخدمية وخصوصا الجامعة الجزائرية.

ثانياً: التوصيات العملية:

- الاهتمام بتنمية احساس العمال بأبعاد العدالة التنظيمية من خلال اعادة النظر في الاجراءات المتبعة حالياً في التسيير.
- إعادة النظر في شبكة الأجور ونظام الحوافز بالمؤسسة.
- تنظيم دورات تكوينية في المؤسسة تكون مواضيعها حول مهارات تعامل الرؤساء مع المرؤوسين والعكس.

قائمة المراجع:

- سليمان تيش تيش، و أميرة خياط. (2020). . العدالة التنظيمية، المحددات والنتائج. مجلة الخلدونية، 39-59.
- سمية سعدون. (2017). المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالابداع الاداري. مجلة آفاق فكرية، 188-204.

- صابرين أبو جاسر نمر. (2010). مدى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي. غزة، الجامعة الإسلامية ، فلسطين.
- عمر محمد درة. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة . مصر: دار رضوان للنشر والتوزيع.
- فايزة فاضل. (2019). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عمال. دراسات نفسية وتربوية، 308-292.
- محمد ناصر أبو سمعان. (2015). محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية . غزة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- fall, a. (2014). - Fall, Amar. (2014). Justice organisationnelle, reconnaissance au travail et motivation intrinsèque: résultats d'une étude empirique. Université de Pau et des Pays de l'Adour, France.
- giordano, w. (2018). - La justice organisationnelle, une ressource face à l'épuisement professionnel :une étude quantitative auprès des professionnels de santé exerçant au bloc opératoire. Faculté de santé publique/Université catholique de Louvain, paris.