



جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير

الميدان علوم الاقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

قسم: علوم التسيير

شعبة: إدارة أعمال

تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس الأكاديمية

تخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي

- دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -

فترة التربص: 12. مارس. 2023 الى 24. افريل. 2023

من اعداد الطلبة:

من اشراف:

▪ د. مشري مبروكة

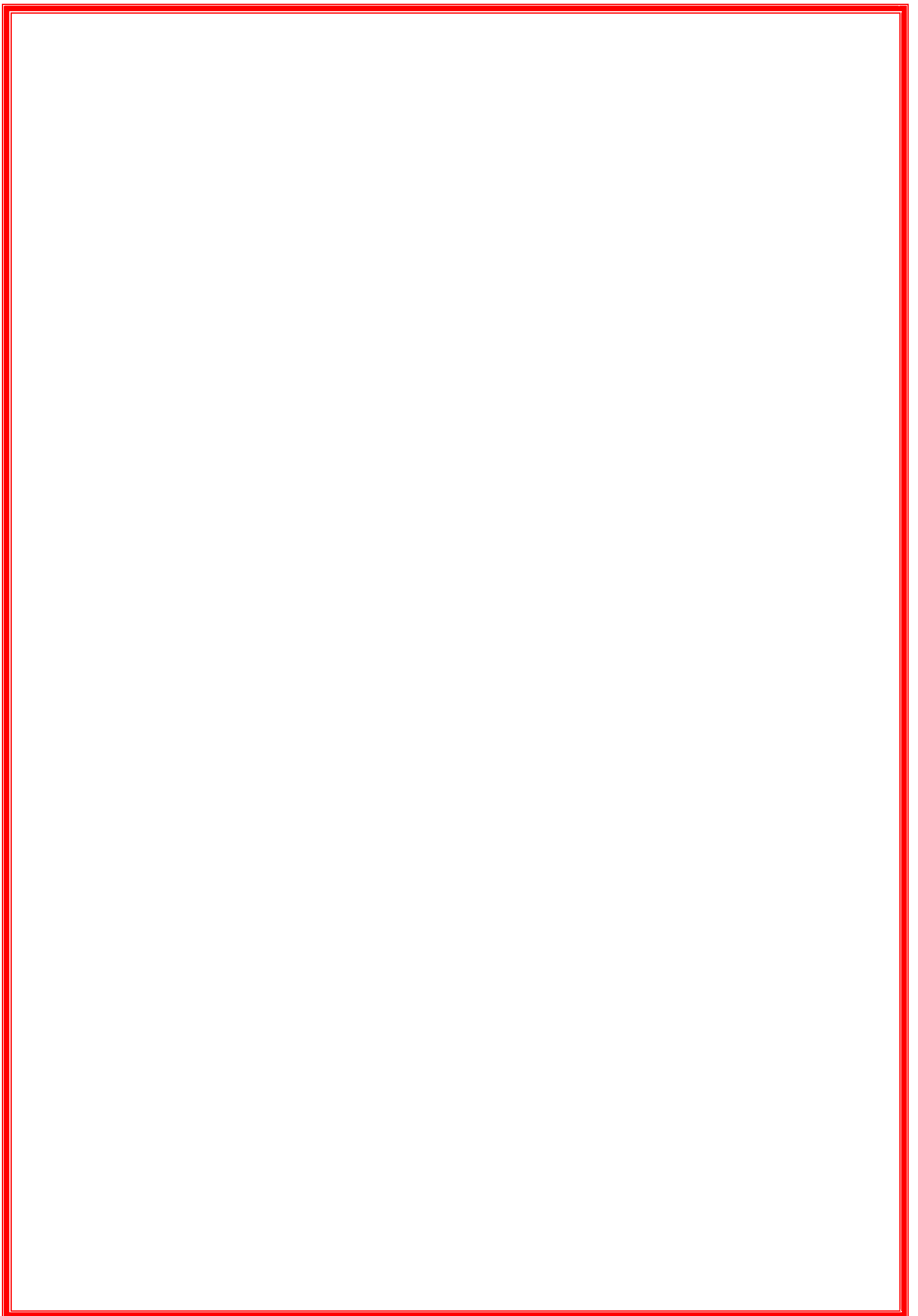
▪ محمد سعيد

▪ بلعديس جابر

▪ دودو الحاج محمد

▪ الشيخ صالح عبد النور

السنة الجامعية: 2023/2022





Université Ghardaïa

**Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et des Sciences de Gestion**
Domaine Sciences économiques, de gestion et commerciales

Département : de Gestion

Filière : Management

Rapport de Stage

**Présenté en vue d'obtenir le diplôme de la LICENCE
FONDAMENTALE**

SPECIALITE : MANAGEMENT

Titre de rapport :

L'impact de la justice organisationnelle sur la performance

La date de stage : de 12/Mars/2023 à 24/Avril/2023

Réalisé au sein de:

- Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et des Sciences de Gestion

Elaboré par:

- Djaber Beladis
- Hadj Mohammed Doudou
- Abd ennour Chikh Salah

Encadré par:

- Dr. MECHERI Mebrouka
- SAID Mouhammed

Année universitaire : 2022/2023



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الإهداء

إلى مصدر قوتي أمي وأبي أطال الله في عمرهما، إلى إخوتي وأخواتي
وأصدقائي مصدر فخري واعتزازي، اهدي لكم هذا العمل المتواضع، محبكم
دودو الحاج محمد

إلى أبي وأمي حفظهما الله وأطال في عمرهما، إلى إخوتي وأخواتي
وأصدقائي مصدر فخري، اهدي لكم هذا العمل الشيخ صالح عبد النور.
إلى أمي وأبي أطال الله في عمرهما، إلى إخوتي وأخوات وعائلتي مصدر
الفخر والاعتزاز ولزملائي، اهدي هذا العمل المتواضع لكم محبكم، محبكم
بلعديس جابر.

شكر وتقدير

كل الشكر والتقدير لأستاذتنا الكريمة *مشري مبروكة* على اهتمامها بنا
طيلة تقرير التربص، كما نشكرها على تحمل عبئ الإشراف على هذا
العمل، وحرصها المستمر معنا لانجازه بشكل مميز وناجح.
كل الشكر والعرفان لجميع أساتذتنا دفعة ليسانس إدارة أعمال، وكل
زملائي في الدفعة.

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية؛ العدالة الإجرائية؛ العدالة التعاملية) على الاداء الوظيفي لدى الأساتذة العاملين بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، لتحديد مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الفروقات بين أفراد العينة، فاستخدمنا الاستبيان الالكتروني كأداة لتجميع البيانات الإحصائية من المجتمع المدروس، على عينة قدرها (55) وتم الاستعانة بالبرنامج الاحصائي SPSS V.24 لمعالجة البيانات؛

ومن خلال ما سبق توصلت الدراسة الى جملة من النتائج نذكرها كالآتي:

- يوجد أثر للعدالة التوزيعية على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية؛
 - يوجد أثر للعدالة الاجرائية على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية؛
 - يوجد أثر للعدالة التعاملية على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية؛
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس؛ العمر؛ الرتبة العلمية؛ الخبرة المهنية)
- الكلمات المفتاحية:** عدالة؛ عدالة تنظيمية؛ عدالة توزيعية؛ عدالة إجرائية؛ عدالة تعاملية؛ اداء وظيفي.

Abstract :

Cette étude visait à connaître l'impact de la justice organisationnelle avec ses dimensions (justice distributive; justice procédurale; justice transactionnelle) sur la performance professionnelle des professeurs travaillant à la Faculté des Sciences Économiques, des Sciences de Gestion et des sciences de gestion de l'Université de Ghardaïa, pour déterminer le niveau de justice organisationnelle et le niveau des différences entre les membres de l'échantillon, nous avons utilisé le questionnaire électronique comme outil de collecte de données statistiques auprès de la communauté étudiée, sur un échantillon de (55) et le programme statistique 'SPSS V a été utilisé.24 pour le traitement des données

Grâce à ce qui précède, l'étude a atteint un certain nombre de résultats, nous les mentionnons comme suit:

- Il y a un impact de la justice distributive sur le rendement au travail des professeurs de la Faculté des Sciences économiques, commerciales et de 'Gestion / Université de Ghardaïa
- Il y a un impact de la justice procédurale sur le rendement au travail des professeurs de la Faculté des Sciences économiques, commerciales et de 'Gestion / Université de Ghardaïa
- Il y a un impact de la justice transactionnelle sur la performance professionnelle des professeurs de la Faculté des Sciences économiques, 'commerciales et de Gestion / Université de Ghardaïa
- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans les réponses des professeurs de la Faculté des Sciences économiques, commerciales et de Gestion/ Université de Ghardaïa en raison de variables personnelles (sexe; âge; rang scientifique; expérience professionnelle)

Mots clés: Justice; justice organisationnelle; justice distributive; justice procédurale; justice transactionnelle; rendement au travail

Contents فهرس المحتويات:

I	الإهداء
II	شكر وتقدير
III	الملخص:
V	فهرس المحتويات:
VI	قائمة الأشكال:
VII	قائمة الجداول:
أ	المقدمة:
Erreur ! Signet non défini.	المبحث الاول: تقييم عام حول دراسة حالة
2	المطلب الاول: تعريف بجامعة غرداية
6	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية
Erreur ! Signet non défini.	المبحث الثاني: دراسة الجانب الميداني
8	المطلب الاول: مصطلحات ومفاهيم حول دراسة:
12	المطلب الثاني: أدوات الدراسة والأساليب الاحصائية المستخدمة
19	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة:
30	الخاتمة:
33	المراجع:
346_39	قائمة الملاحق

قائمة الأشكال:

الشكل (أ) : نموذج الدراسة.....	Erreur ! Signet non défini.
الشكل (ب) : الكليات والأقسام في الجامعة.....	3
الشكل (ت) : فروع وشعب التكوين في الدكتوراه.....	5
الشكل (د) : الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية.....	6
الشكل (1): دائرة نسبية توضح خصائص العينة حسب متغير الجنس.....	15
الشكل (2): رسم بياني يوضح خصائص العينة حسب خاصية العمر.....	17
الشكل (3): خصائص العينة حسب الرتبة العلمية.....	18
الشكل (4): رسم بياني يوضح خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية.....	19

قائمة الجداول:

13.....	الجدول (1): يوضح معامل الثبات الفاكرونباخ للاستبيان
14.....	الجدول (2): يوضح مقياس واوزان سلم Likert الخماسي
15.....	الجدول (3): خصائص العينة حسب متغير الجنس
16.....	جدول (4): خصائص العينة حسب متغير العمر
17.....	جدول (5): خصائص العينة حسب متغير الرتبة العلمية
18.....	جدول (6): خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية
20.....	جدول (7): إجابات الأساتذة حول إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها ومستوى الأداء الوظيفي
20.....	جدول (8): تأثير العدالة التوزيعية على الأداء الوظيفي
21.....	جدول (9): تحليل التباين ANOVA ^a لاختبار معنوية الانحدار
21.....	جدول (10): معاملات الأداء الوظيفي
22.....	جدول (11): تأثير العدالة الاجرائية على الأداء الوظيفي
23.....	جدول (12): تحليل التباين ANOVA ^a لاختبار معنوية الانحدار
23.....	جدول (13): معاملات الأداء الوظيفي
24.....	جدول (14): تأثير العدالة التعاملية على الأداء الوظيفي
24.....	جدول (15): تحليل التباين ANOVA ^a لاختبار معنوية الانحدار
25.....	جدول (16): معاملات الأداء الوظيفي
26.....	جدول (17): اختبار (T-test) لتبيان الفروق تبعا لمتغير الجنس
27.....	الجدول (18): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في اجابات العاملين تبعا لمتغير العمر
27.....	الجدول (19): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في اجابات العاملين تبعا لمتغير الرتبة العلمية
28.....	الجدول (20): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في إجابات العاملين تبعا للخبرة المهنية

مقدمة:

1. توطئة:

إن التطور السريع الذي يشهده العالم كله، بما في ذلك قطاع التعليم يفرض على الجامعات مجموعة من التحديات والضغوطات التي تحصل داخل الجامعة بين الأساتذة والإدارة، ولمواجهة هذه الضغوطات والتحديات لابد من تطوير العلاقة بين الأساتذة والإدارة، هنالك العديد من الوسائل والمواضيع التي تعالج هذه التصادمات والضغوطات، ولعل أبرزها العدالة التنظيمية أو مدى شعور الأستاذ بالعدالة داخل الجامعة بجميع أبعادها التوزيعية- الإجرائية- التعاملية، ويعتبر من أهم المواضيع لان شعور الأستاذ بالعدالة داخل الجامعة ينجم عنه سلوكيات ايجابية من شأنها تحسين الأداء الوظيفي، والعكس عند عدم شعوره بالعدالة تكون هنالك صراعات وتأثير سلبي على الجامعة.

2. إشكالية الدراسة:

من خلال ما طرحنا مسبقا يمكننا صياغة الإشكالية كما يلي:

ما أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية

للإجابة عن هذه الإشكالية نجيب عن التساؤلات الفرعية التالية:

➤ ما هو مستوى العدالة التنظيمية السائدة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية؛

➤ ما هو مستوى الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية؛

➤ ما هو أثر العدالة التوزيعية على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية؛

➤ ما هو أثر العدالة الإجرائية على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية؛

➤ ماهو أثر العدالة التعاملية على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية.

3. فرضيات الدراسة:

✓ الفرضية الرئيسية الأولى:

✓ يوجد أثر للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية.

تدرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

• يوجد أثر للعدالة التوزيعية على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية؛

• يوجد أثر للعدالة الإجرائية على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية؛

• يوجد أثر للعدالة التعاملية على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية؛

✓ الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد فروق في إجابات الأساتذة حول إدراك العدالة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس العمر الخبرة المهنية).

4. أسباب اختيار الموضوع:

لأهمية العدالة التنظيمية في أي منظمة بالنسبة لأي موظف؛

دراسة تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي ايجابيا أو سلبيا؛

معرفة درجة ونوع أثر العدالة على الأداء الوظيفي.

5. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على مفهوم كل من العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي؛
- التعرف على الأثر الايجابي أو السلبي للعدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية؛

6. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع في إدراك الشعور بالعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (توزيعية- إجرائية- تعاملية)، وما يترتب عنها من نتائج وسلوكيات على الفرد والمنظمة، وتأثيرها على الأداء الوظيفي فالفرد عند شعوره بالعدالة التنظيمية في أي منظمة سيكون أدائه الوظيفي في تزايد مستمر، والعكس يكون عند عدم شعوره بالعدالة التنظيمية داخل المؤسسة.

7. حدود الدراسة:

أ. الحد الموضوعي: يتمثل في مايلي:

• المتغير المستقل: العدالة التنظيمية (التوزيعية-الإجرائية-التعاملية)؛

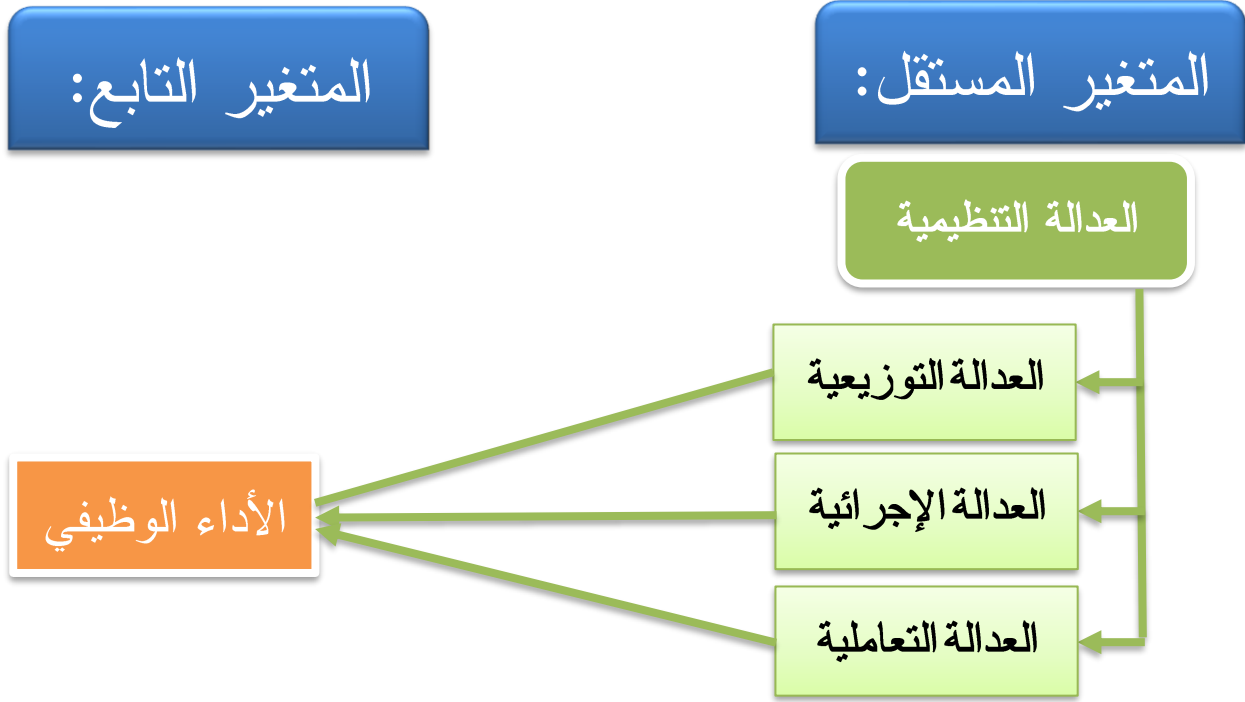
• المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

ب. الحد المكاني: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية.

ت. الحد الزمني: الفترة الممتدة من 10 مارس 2023 الى 28 افريل 2023.

ث. الحد البشري: الأساتذة العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشكل (أ): نموذج الدراسة



(المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على دراسات سابقة)

9. تقسيمات البحث:

لمعالجة موضوع أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي تم تقسيم هذه الدراسة إلى المباحث الآتية:
يعالج المبحث الأول: الجانب النظري للموضوع من تعريف للمؤسسة ومصطلحات الموضوع (أبعاد العدالة)

يعالج المبحث الثاني: النتائج المتحصل عليها من الدراسة باستخدام spss
وبهدف تثمين الدراسة تم اختتام البحث بخاتمة تضم جملة من النتائج والتوصيات

10. صعوبات البحث:

❖ صعوبة إيجاد المراجع لعبارات الاستبيان؛

❖ صعوبة توزيع الاستبيان؛

المبحث الأول:

تقييم عام حول دراسة
حالة

تمهيد:

تعد جامعة غرداية صرح تعليمي تقدم التكوين في عدة تخصصات على مستوى ستة كليات تستقبل أكثر من 14000 طالب في الوقت الحالي

المبحث الاول: تقييم عام حول محل دراسة (جامعة غرداية)

المطلب الاول: تعريف بجامعة غرداية

1- إنشاء المؤسسة

افتتحت ابتداء من السنة الجامعية 2004-2005 بجامعة الجزائر، ملحقة غرداية بموجب القرار المؤرخ في 20 سبتمبر 2004.

أنشئ المركز الجامعي بغرداية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-302 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق لـ 16 أوت 2005 بمعهدين، ثم حدث تعديل لمرسوم إنشاء المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-18 المؤرخ في 26 محرم 1431 الموافق لـ 12-01-2010 بإضافة معهدين، حيث أصبح المركز يتكون من أربعة معاهد، ثم تمت ترفيته إلى جامعة غرداية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-248 المؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق لـ 4 جوان سنة 2012، يتضمن إنشاء جامعة غرداية، وذلك بست كليات. (يُنظر تفصيل أكثر في النقطة الأولى من الدليل الموجود في هذا المشروع)¹

2- التطورات الرئيسية في ميادين وشعب وكذا تخصصات التكوين²

1-2 الكليات والأقسام: تتكون حاليا جامعة غرداية من ستة (6) كليات وعشرون (20) قسما وهي:

¹ جامعة غرداية، سنة 2021 _ 2022.

² المرجع سابق، جامعة غرداية.

الكليات	الأقسام
العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	<ul style="list-style-type: none"> • العلوم الاقتصادية • العلوم التجارية • علوم التسيير • علوم مالية ومحاسبة
علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض	<ul style="list-style-type: none"> • البيولوجيا • العلوم الفلاحية
العلوم والتكنولوجيا	<ul style="list-style-type: none"> • هندسة الطرائق • الآلية والكهروميكانيك • الري والهندسة المدنية • الرياضيات والإعلام الآلي
العلوم الاجتماعية والإنسانية	<ul style="list-style-type: none"> • التاريخ • علوم الإعلام والاتصال • علم الاجتماع والديموغرافيا • علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا • العلوم الإسلامية
الآداب واللغات	<ul style="list-style-type: none"> • اللغة والأدب العربي • اللغة الفرنسية • اللغة الإنجليزية
الحقوق والعلوم السياسية	<ul style="list-style-type: none"> • الحقوق • العلوم السياسية

الشكل (ب) : الكليات والأقسام في الجامعة

المصدر: جامعة غرداية سنة 2021م/2022م

2-2 ميادين التكوين

ينظم التكوين في جامعة غرداية في تسعة (09) ميادين (نظام ل.م.د):

✓ علوم وتكنولوجيا

✓ رياضيات وإعلام آلي

- ✓ علوم الطبيعة والحياة
- ✓ علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية
- ✓ حقوق وعلوم سياسية
- ✓ آداب ولغات أجنبية
- ✓ علوم إنسانية واجتماعية
- ✓ لغة وأدب عربي
- ✓ علوم المادة

2-3 التخصصات

ينظم التدريس في طور الليسانس في 42 تخصصا أكاديميا ضمن 28 فرعا. إضافة إلى تخصصين مهنيين، واحد في السياحة وآخر في الطاقات المتجددة، وذلك وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

2-4 فروع وشعب التكوين في الدكتوراه³

➤ شعب (فروع) التكوين في الطور الثالث. تضم جامعة غرداية في إطار التكوين في الطور الثالث د ل م د تسعة عشر (19) شعبة تكوينية، هي:

الميادين	الشعب المؤهلة (الفروع)
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	علوم اقتصادية
	علوم التسيير
	علوم تجارية
	علوم مالية ومحاسبية
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	علوم إسلامية-الشريعة-
	العلوم الاجتماعية-علم الاجتماع-
	العلوم الاجتماعية-علم النفس-
	التاريخ
كلية الآداب واللغات	الدراسات اللغوية/الدراسات النقدية
	لسانيات النقد الأدبي
	دراسات لغوية ودراسات أدبية

³ المرجع سابق، جامعة غرداية.

دراسات نقدية	
دراسات لغوية	
دراسات أدبية	
حقوق	كلية الحقوق والعلوم السياسية
علوم سياسية	كلية العلوم والطبيعة
العلوم الفلاحية	
هندسة الموارد	كلية العلوم والتكنولوجيا
الرياضيات	المجموع
19	

الشكل (ت) : فروع وشعب التكوين في الدكتوراه

المصدر: جامعة غرداية سنة 2021م/2022م

3- تقديم جامعة غرداية

3-1. أهداف ومهام جامعة غرداية كما وردت في النصوص التنظيمية

أنشئت جامعة غرداية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-248 المؤرخ في 04/06/2012. وتتمثل مهامها وفق ما جاء في المواد 4-5-6 من المرسوم التنفيذي رقم 12-248 المؤرخ في 04/06/2012 في الآتي:

✓ في مجال التكوين العالي:

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد،
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث،
- المساهمة في الإنتاج والنشر المعمم للعلم والمعارف، وتحصيلها وتطويرها، المشاركة في التكوين المتواصل.

✓ في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي:

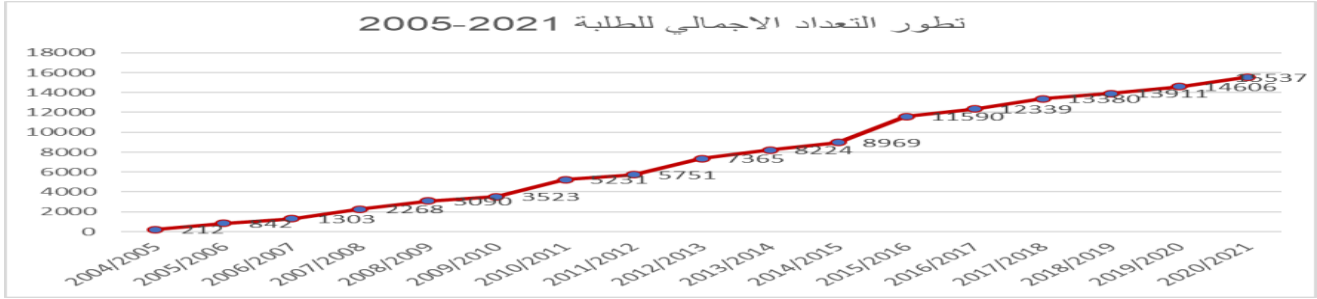
- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي،
- ترقية الثقافة الوطنية ونشرها،
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية،
- ترميم نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني،
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها.⁴

⁴ مرجع سابق، جامعة غرداية.

3-2 تنظيم عملية تسيير جامعة غرداية

إضافة لمصالح مديرية الجامعة، تضم جامعة غرداية ست (06) كليات كما هو موضح في النص التنظيمي المنشئ لها (المرسوم التنفيذي رقم 12-248 المؤرخ في 04/06/2012 السالف الذكر)، وفيها بيان لمختلف مكونات هيكلها التنظيمي ووضعية شغل المناصب⁵.

3- التعداد الحالي لطلبة جامعة غرداية إلى غاية جوان 2021

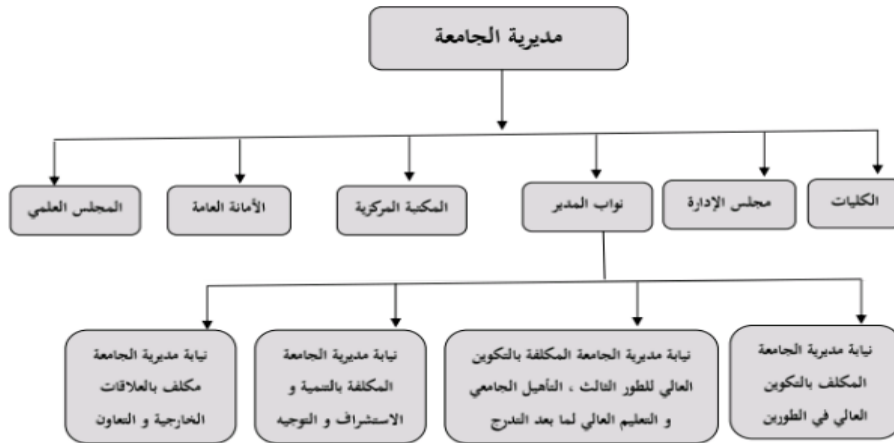


الشكل (ج) : التعداد الحالي لطلبة جامعة غرداية إلى غاية جوان 2021

المصدر: جامعة غرداية سنة 2021/م2022.

بلغ عدد الطلبة في ديسمبر 2021: 17396 طالب

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية



المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد على وثائق مصلحة الاستشراف

الشكل (د) : الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية

⁵ مرجع سابق.



المبحث الثاني:
دراسة الجانب الميداني

تمهيد:

نتناول في هذا المبحث دراسة ميدانية لمدى اثر العدالة التنظيمية على الاداء الوظيفي ل الاساتذة كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم تسيير ب جامعة غرداية وتمت دراسة عن طريق توزيع استبيان.

المبحث الثاني دراسة الجانب الميداني:

المطلب الاول: مصطلحات ومفاهيم حول دراسة:

1: تعريف المتغير الأول (العدالة التنظيمية وابعدها)

تعريف العدالة التنظيمية:

تعددت تعاريف العدالة التنظيمية وفقا لوجهات نظر الباحثين ومنها:

_عرفها أبو تايه بأنها العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات المدخلات والمخرجات التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة والتي تتضمن علاقات الموظف مع مدرائه والموظفين وزملائه بنفس رتبة العمل وبالعلاقة مع منظمته كنظام اجتماعي.⁶

_وعرفتها سارة على أنها عبارة عن إدراك العمال لمدى نزاهة الإجراءات وموضوعية القرارات التي تم بها تحديد المدخلات التي يحصلون عليها، وذلك عن طريق عملية المقارنة بين الفرد والزميل الذي يتصف بنفس صفات الفرد المهنية (مؤهل علمي الأقدمية...) فإذا تساوت المقارنة، شعر الفرد بالعدالة وان كانت نتيجة المقارنة لصالح الزميل شعر الفرد إما بالظلم أو المحاباة.⁷

_ ويرى بن يحي أن العدالة التنظيمية تعرف من خلال ما يحكم به العامل على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني.⁸

⁶ عبد النبي مريم، أثر العدالة التنظيمية على الاداء الوظيفي ، مذكرة شهادة الماستر ، جامعة محمد خيضر ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير ، بسكرة الجزائر ص10.

⁷ مرجع سابق، ص10.

⁸ مرجع سابق، ص10.

كما عرفتها فطيمة الزهراء وجميل بأنها مستوى إدراك العامل الحالة الانصاف والمساواة في المعاملة ومختلف الإجراءات التي تتخذها إدارة المؤسسة، ومقارنتها مع الجهود المبذولة من قبل العامل والعوائد المحققة منها بشكل يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.⁹

كما عرفها عربيات بأنها مدى إدراك الموظف لعدالة مخرجات الأداء الوظيفي إلى مدخلاته ومدى نزاهة الأساليب والوسائل التي اتبعتها المنظمة في تقييم تلك المخرجات وبناءا عليها يتم الشعور بإحساس العدالة التنظيمية من عدمه في المنظمات.

ومن خلال ما سبق تستنتج أن العدالة التنظيمية هي: هي كل ما يشعر به الفرد ويدركه من إجراءات وأساليب مطبقة عليه

داخل المنظمة، ومدى المساواة بين جهوده المبذولة والعوائد المتحققة، بالإضافة إلى الطرق يمارسها رئيسه في التعامل معه.¹⁰

أبعاد العدالة التنظيمية:

يمكن تقسيم الأبعاد الأساسية لمفهوم العدالة التنظيمية إلى ثلاث أبعاد هي:

1 العدالة التوزيعية:

عرفها الباحثون على أنها إدراك الأفراد للإنصاف في عملية توزيع مخرجات المنظمة الرواتب والمكافآت، وفرص الترقية، وغيرها) ، وكذلك الإنصاف في عملية توزيع الموارد وعبء العمل بينهم

وللعدالة التوزيعية جانبان هما:

الجانب المادي (هيكل التوزيعات) وبعد مهما من حيث مدى تقييم العامل للمكافأة الخاصة به مقارنة بزملائه، وله تأثير مباشر في التعرف على فاعلية الأداء الوظيفي

الجانب الاجتماعي ويعبر عن المعاملة الشخصية التي يعامل بها المدير العامل الذي يحصل على مكافأة أي يعني معاملة متخذ القرار للعامل المكافأة.

⁹ مرجع سابق، ص 10.

¹⁰ عبد النبي مريم، مرجع سابق، ص 10.

وتتمثل القواعد الرئيسية للعدالة التوزيعية في المنظمات في:

. قاعدة الإنصاف: تقوم هذه القاعدة على أساس توزيع العوائد وفقاً لمستوى المساهمة، فالعامل الذي يعمل بدوام جزئي لا يتساوى بالأجر مع العامل الذي يعمل بدوام كلي، وفي حالة وجود تساوي بينهما في الأجر فإن ذلك يعتبر خرقاً لقاعدة.¹¹

. قاعدة المساواة: تركز هذه القاعدة على مبدأ أن يأخذ الجميع فرصاً متساوية في توزيع العوائد حيث لا بد أن توزع بناءً على المعرفة والمهارة الإنتاجية بغض النظر عن الجنس أو اللون أو العرق.

2 العدالة الإجرائية:

_عرفت العدالة الإجرائية بأنها العدالة المدركة فيما يتعلق بالإجراءات والعملية المستخدمة في اتخاذ القرارات.

_وقد أشار كوبمان Koobman إلى نوعين من العدالة الإجرائية: (صالح عبد الله الشمري، 1441هـ، صفحة 308) العدالة النظامية وهي تستخدم قاعدة منهجية واضحة للإجراءات المستخدمة في اتخاذ القرارات التوزيعية مرتكزة على القواعد الأساسية للعدالة الإجرائية.

_العدالة المعلوماتية: وهي وسيلة اجتماعية لتحقيق عدالة الإجراءات وتتضمن توفير معلومات واضحة للعاملين والمستفيدين من المخرجات حول القرار المتخذ في إجراء التوزيع.

_قدم Leventhan وزملائه نموذج بعد الأساس للكثير من الدراسات التي بحثت في العدالة الإجرائية، ويتكون من ست قواعد سميت بـ قواعد العدالة (Justice Rules)، والتي من خلالها يمكن الحكم على العدالة الإجرائية، وتشمل:

. قاعدة الاستقامة (الثبات): تعني هذه القاعدة تطبيق القرارات على الجميع دون استثناء، والثبات أي أن تلك القرارات تتبع الإجراءات نفسها كلما تم اتخاذها.

. قاعدة عدم التمييز: تستوجب هذه القاعدة وجود قواعد وتعليمات تمنع الأهواء الشخصية لمتخذ القرار من التأثير على قراراته في كل مراحلها.

¹¹ عبد النبي مريم، مرجع سابق، ص23.

. قاعدة الدقة: تعنى هذه القاعدة صنع القرار واتخاذها بناء على معلومات كافية ودقيقة، وأن يتخذ القرار من قبل شخص مؤهل لاتخاذها، وله صلاحية اتخاذها.¹²

. قاعدة قابلية التصحيح تعني هذه القاعدة أن الشخص المتأثر بالقرار يجب أن يحظى بفرصة تعديله وتغييره ان كان غير¹³

3 العدالة التفاعلية (التعاملات):

_عرفها السكر على أنها درجة تعامل المدير مع موظفيه باحترام وتقدير، واهتمامه بحقوقهم ومصارحتهم في كل شيء يهتمهم، وتطبيق القرارات بعدالة عليهم والسماح لهم بمناقشتها، وإخضاعهم الى اعتبارات موضوعية في الترقية والترفيه، والاهتمام بهم وبشؤونهم وبمناقشتهم في نتائج القرارات التي يمكن أن تؤثر عليهم وعلى وظائفهم.

_وقد حدد بيز وموج عام 1986 بعض الجوانب الرئيسية للعدالة التفاعلية التي يمكن أن تعزز تصورات الناس للمعاملة العادلة، هذه الجوانب:

الصدق: فالمعلومات التي تعطى يجب أن تكون واقعية ودقيقة، وقدمت بطريقة منفتحة وصریحة.

الاحترام: ينبغي أن يعامل الموظفين بكرامة، مع عدم اللجوء الى الشتائم أو السلوك الفظ ومن الملازمة الأسئلة والجمل لا ينبغي أبدا أن تكون غير لائقة أو تنطوي على أشياء مسيئة مثل العنصرية، أو التمييز على أساس الجنس.

التبرير: عندما. يتم تصور أن هناك ظلم قد وقع يجب عمل حساب للأمور الاجتماعية، كتقديم تفسير أو اعتذار حيث أن هناك ظلم قد وقع يجب عمل حساب للأمور الاجتماعية، كتقديم تفسير أو اعتذار حيث يمكن أن يقلل، أو يقضي ذلك على الشعور بالغضب.

وقسمت عدالة التعاملات الى جزئين منفصلين هما:

عدالة العلاقات الشخصية: وهي إدراك العاملين للنزاهة في طريقة المعاملة المستخدمة من قبل السلطات عند التنفيذ

¹² عبد النبي مریم، مرجع سابق، ص 24.

¹³ مرجع سابق، ص 24-25.

الإجراءات وتحديد النتائج.

عدالة المعاملات: وهي تركز على إعطاء تفسيرات صريحة وواقعية وتفصيلية عن تطبيق الإجراءات وتوزيع النتائج في الوقت المناسب.¹⁴

2: تعريف المتغير الثاني (الاداء الوظيفي)

تعريف الاداء الوظيفي:

تعددت تعاريف الأداء الوظيفي وفقا لوجهات نظر الباحثين ومنها:

_عرفته لين على أنه: مستوى انجاز المهام ومقدرة الفرد على حسن التصرف بالإمكانات المتاحة وذلك لإتمام المهام المطلوبة المثل والتي تتضمن جودة وفاعلية الأداء.

_عرفه عز دين على أنه: عبارة عن مجموع السلوكات الهادفة، والنتائج المحققة من طرف العامل، عند قيامه بمهام وممارسته المسؤوليات محددة على مستوى الوظيفة التي يشغلها بالمؤسسة.

_ وأيضا عرف الأداء الوظيفي بأنه نشاط يمكن الموظف من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود المفروضة على الاستخدام المعقول للموارد المتاحة.

_ومن خلال ما سبق نستنتج أن الأداء الوظيفي هو محصلة ما يحققه الموظف عند تنفيذ مهامه ومسؤولياته التي تمليه عليه الوظيفة التي يشغلها.¹⁵

المطلب الثاني: أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة

1/ أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة:

➤ أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان الذي تم توزيعه إلكترونيا على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تم تقسيمه الى شقين شق المعلومات الشخصية والوظيفية متمثلة في (الجنس؛ العمر؛ الرتبة العلمية؛ الخبرة المهنية)، والشق الثاني يحتوي عبارات الاستبيان مقسمة

¹⁴ عبد النبي مريم، مرجع سابق، ص 25.

¹⁵ مرجع سابق، ص 27.

بحيث المحور الأول عبارات الأداء الوظيفي، والمحور الثاني به عبارات العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية؛ العدالة الإجرائية؛ العدالة التعاملية) بإجمالي 23 عبارة؛

➤ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد توزيع الاستبيان الكترونيا على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية وتجميعه الكترونيا حيث وصل حجم العينة الى 55 استبيان، بعدها تم تفرغ البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS V.24 واستخدام الأساليب التالية:

- معامل الثبات الفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس؛
- استخدمنا مقياس سلم Likert الخماسي في الاستبيان؛
- حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري؛
- اختبار T-test، واختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

(1) حساب معامل ثبات الاستبيان الفا كرونباخ:

الفا كرونباخ معامل يأخذ قيم بين الصفر والواحد إذا كانت قيمة الفا مساوية للصفر فإنه لا يوجد ثبات للبيانات، وإذا كان مساوي لواحد أي هناك ثبات تام، والقيمة التي نحكم على الاستبيان بالثبات هي 60% وما فوق.

الجدول (1): يوضح معامل الثبات الفا كرونباخ للاستبيان

الصدق	Cronbach ((α) الثبات	عدد العبارات	محاور الاستبيان
0.94	0.90	15	العدالة التنظيمية
0.92	0.85	8	الأداء الوظيفي
0.95	0.92	23	الإجمالي

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من خلال الجدول (1) نرى ان معامل الثبات ألفا كرونباخ لإجمالي عبارات الاستبيان تساوي (0.92) أي 92% وهي نسبة مرتفعة جدا وقريبة من الواحد اي هناك ثبات في عبارات الاستبيان، كما ان صدق الاستبيان مساوي لـ (0.95) أي نسبة 95% وهي نسبة مرتفعة جدا أي فعلا يقيس ما تم تصميمه لقياسه.

(2) مقياس Likert الخماسي:

وتم اخذ القيم في الجدول محسوبة من قبل متخصصين في الاحصاء كالاتي:

الجدول (2): يوضح مقياس واوزان سلم Likert الخماسي

النتيجة	الوزن	المتوسط المرجح
لا يوجد	غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
منخفض	غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
متوسط	موافق الى حد ما	من 2.60 إلى 3.39
مرتفع	موافق	من 3.40 إلى 4.19
مرتفع جدا	موافق بشدة	من 4.20

المصدر: <http://statistic-think.blogspot.com/2019/02/blog-post.html>

ثانيا/ مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة تمثل في أساتذة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية والذي بلغ عددهم تقريبا 92 أستاذ بمعدل 23 أستاذ في كل قسم (قسم علوم مالية؛ قسم علوم تجارية؛ قسم علوم التسيير؛ قسم علوم اقتصادية).

وبحساب حجم العينة تبين ان حجم العينة الكافي هو 74 أستاذ، تم تجميع 55 استبيان الكتروني وهو ما يعتبر كافيا لدراسة أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي للأساتذة.

ثالثا/ خصائص عينة الدراسة:

(1) تحديد خصائص العينة حسب متغير الجنس:

الجدول (3): خصائص العينة حسب متغير الجنس

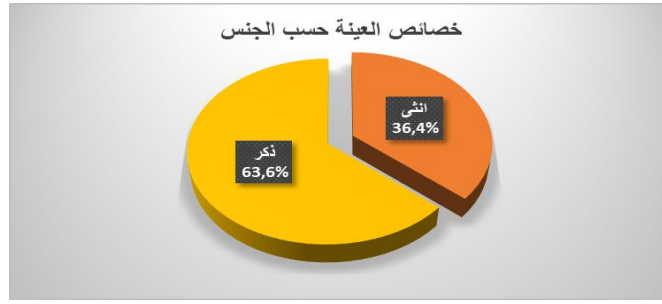
النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
63.6%	35	ذكر
36.4%	20	أنثى
100%	55	الاجمالي

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

حسب خاصية الجنس، نجد انه هناك تقارب بين نسبة الاجابات من ذكور وإناث، بحيث بلغت نسبة الذكور

المستجيبة (63.6%) بأغلبية ساحقة مقارنة بنسبة الاناث والتي بلغت نسبتها (36.4%) مما يفسر بأنه هناك مزيج بين الذكور والاناث في الاساتذة كما تم توضيحه في الشكل (1).

الشكل (1): دائرة نسبية توضح خصائص العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24

(2) تحديد خصائص العينة حسب متغير العمر:

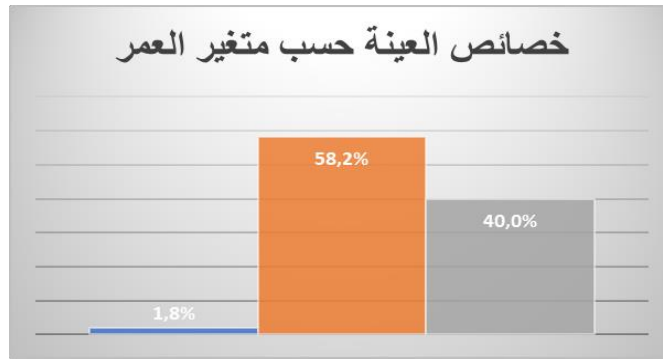
جدول (4): خصائص العينة حسب متغير العمر

النسبة المئوية %	التكرار	العمر
0%	0	30 سنة فأقل
58.2%	32	من 31 - 40 سنة
40%	22	من 41 - 50 سنة
1.8%	1	أكثر من 50 سنة
100%	55	الاجمالي

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

حسب خاصية العمر، كانت الفئتين الأعلى نسبة متقاربتين نوعا ما هما فئة (من 31 - 40 سنة) وفئة (من 41 سنة - 50 سنة) بنسبة 58.2% ونسبة 40% على التوالي وهذا معقول من حيث ان الأستاذ الجامعي يمر بمسار دراسي طويل فمن الطبيعي السن ينحصر في هذه الفئة، في حين ان فئة اقل من 30 سنة معدومة وفئة أكثر من 50 سنة ضئيلة بنسبة 1.8%، والنتائج موضحة في الشكل (2).

الشكل (2): رسم بياني يوضح خصائص العينة حسب خاصية العمر



المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24

(3) تحديد خصائص العينة حسب متغير الرتبة العلمية:

جدول (5): خصائص العينة حسب متغير الرتبة العلمية

النسبة المئوية%	التكرار	الرتبة العلمية
27.3%	15	أستاذ مساعد
47.3%	26	أستاذ محاضر
25.5%	14	أستاذ تعليم عالي
100%	55	الاجمالي

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

حسب خاصية الرتبة التعليمية، فالنسبة الأقل كانت متقاربة بين (أستاذ مساعد) و(استاذ تعليم عالي) بنسبة 27.3% ونسبة 25.5% على التوالي، والاعلى نسبة كانت من نصيب (أستاذ محاضر) بنسبة قدرت بـ 47.3%، أي الكلية تتصف بالتنوع في الرتب العلمية للأساتذة والنسب موضحة في الشكل (3).

الشكل (3): خصائص العينة حسب الرتبة العلمية



المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24

4) تحديد خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول (6): خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية

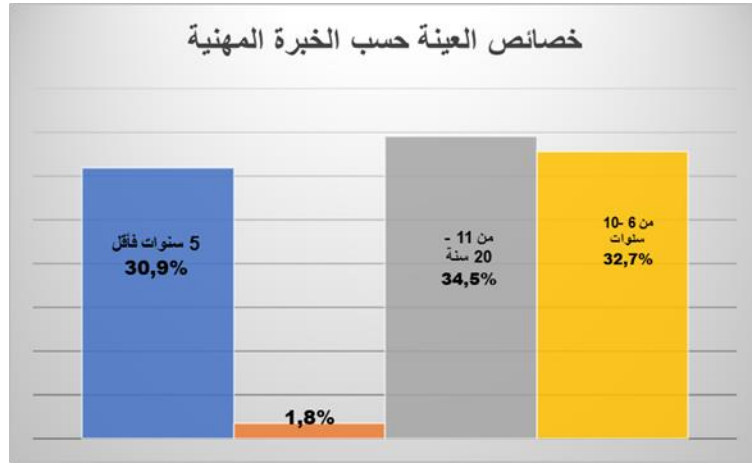
الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية %
5 سنوات فأقل	17	30.9%
من 6-10 سنة	18	32.7%
من 11-20 سنة	19	34.5%
أكثر من 20 سنة	1	1.8%
الاجمالي	55	100%

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

حسب خاصية الخبرة المهنية، كانت كل فئات سنوات الخبرة الثلاثة متقاربة جدا بالترتيب بالنسب التالية (30.9%؛ 32.7%؛ 34.5%) فيما كانت أضعف نسبة من نصيب فئة أكثر من 20 سنة وقدرت بـ (1.8%) نفس ذلك بأنه يوجد مزيج متجانس من كل الفئات العمرية الصغيرة والكبيرة والمتوسطة والنتائج موضحة في

الشكل

الشكل (4): رسم بياني يوضح خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية



المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

لدينا فرضيتان رئيسيتان لدراسة أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ بجامعة غرداية.

• الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية؛ العدالة الإجرائية؛ العدالة التعاملية) على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ بجامعة غرداية؛

▪ اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

1. تحليل إجابات الافراد على عبارات الاستبيان

جدول (7): إجابات الأساتذة حول إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها ومستوى أداء الوظيفي

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ابعاد الدراسة
موافق بشدة	0.53	4.30	01 العدالة التوزيعية
موافق	0.72	4.05	02 العدالة الاجرائية
موافق بشدة	0.64	4.28	03 العدالة التعاملية
موافق بشدة	0.54	4.21	04 العدالة التنظيمية
موافق بشدة	0.49	4.36	05 الأداء الوظيفي

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من الجدول (7) يتضح ان المتوسط العام المرجح للعدالة التنظيمية بلغ (4.21)، بانحراف معياري قدره (0.54) مما يفسر بأنه لا يوجد تشتت في إجابات الأساتذة بالكلية وكان توجههم حول ادراك العدالة التنظيمية نحو موافق بشدة بالإجماع، بمعنى وجود مستوى مرتفع من العدالة التنظيمية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، فيما يخص الأداء الوظيفي قدر المتوسط المرجح له بـ (4.36) و انحراف معياري قدره (0.49) ونفسه بتوجه إجابات الأساتذة نحو موافق بشدة و بدون تشتت في الإجابات مما نفسره بوجود مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى أساتذة الكلية، وهنا قمنا بقياس مستوى كل من العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي فقط.

1.1. الفرضية الفرعية الأولى:

- يوجد أثر للعدالة التوزيعية على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ بجامعة غرداية؛

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

جدول (8): تأثير العدالة التوزيعية على الأداء الوظيفي

خطأ التقدير	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	التأثير على الأداء الوظيفي
0.41	0.32	^a 0.57	

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

a : المتغير المستقل العدالة التوزيعية.

من خلال الجدول نجد ان العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي مرتبطين ارتباطاً متوسطاً بنسبة 57% وبنفس الوقت المتغير يفسر حوالي 32% من التباين في الأداء الوظيفي وهذا من خلال معامل التحديد الذي بلغ 0.32، وقيمة الخطأ المقدر 0.41 كلما كانت القيمة صغيرة، دل على خطأ أقل.

الخطوة التالية نختبر معنوية الانحدار من خلال جدول ANOVA.

جدول (9): تحليل التباين ANOVA^a لاختبار معنوية الانحدار

قيمة F	قيمة Sig	مستوى المتغيرات a و b
25.6	0.00 ^b	

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

(a) الأداء الوظيفي.

(b) تمثل العدالة التوزيعية.

H₀ : الانحدار غير معنوي (مساوي للصفر).

H₁ : الانحدار معنوي (مختلف عن الصفر).

من الجدول قيمة F بلغت (25.6)، و Sig قيمتها (0.000) وعليه مستوى الدلالة اقل من 0.05 ومنه

نرفض H₀ ونقبل H₁ يعني الانحدار معنوي وغير مساوي للصفر ويفسر هذا بأنه توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي. ولكتابة معادلة الانحدار البسيط وتفسير ادق لمعنوية الانحدار ننتقل للجدول التالي.

جدول (10): معاملات الأداء الوظيفي

قيمة A	قيمة Bêta	قيمة t	قيمة Sig	
2.09	/	4.64	0.00	الثابت
0.52	0.57	5.06	0.00	العدالة التوزيعية

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من خلال الجدول قيمة sig للعدالة التوزيعية بلغت (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وعليه هي المتغير الذي له التأثير الكبير في معادلة الانحدار، وعليه نستنتج ان للعدالة التوزيعية أثر جوهري على الأداء الوظيفي.

ومن الجدول السابق نكتب معادلة خط الانحدار بالشكل الآتي:

Y : الأداء الوظيفي، X : العدالة التوزيعية، الثابت : 2.09

$$Y = 2.09 + 0.52 X$$

عليه مما سبق نقبل صحة الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على انه يوجد أثر للعدالة التوزيعية على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ بجامعة غرداية

1.1. الفرضية الفرعية الثانية:

- يوجد أثر للعدالة الاجرائية على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ بجامعة غرداية؛

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

جدول (11): تأثير العدالة الاجرائية على الأداء الوظيفي

خطأ التقدير	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	
0.44	0.19	^a 0.44	التأثير على الأداء الوظيفي

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

a : المتغير المستقل العدالة الاجرائية.

من خلال الجدول نجد ان العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي مرتبطين ارتباط متوسط بنسبة 44% وبنفس الوقت المتغير يفسر حوالي 19% من التباين في الأداء الوظيفي وهذا من خلال معامل التحديد الذي بلغ 0.19، وقيمة الخطأ المقدر 0.44 فكما كانت القيمة صغيرة، دل على خطأ أقل.

الخطوة التالية نختبر معنوية الانحدار من خلال جدول ANOVA.

جدول (12): تحليل التباين ANOVA^a لاختبار معنوية الانحدار

قيمة Sig	قيمة F	مستوى المتغيرات a و b
^b 0.001	13.07	

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

(a) الأداء الوظيفي.

(b) تمثل العدالة الاجرائية.

H_0 : الانحدار غير معنوي (مساوي للصفر).

H_1 : الانحدار معنوي (مختلف عن الصفر).

من الجدول قيمة F بلغت (13.07)، و Sig قيمتها (0.001) و عليه مستوى الدلالة اقل من 0.05 ومنه نرفض H_0 ونقبل H_1 يعني الانحدار معنوي وغير مساوي للصفر ويفسر هذا بأنه توجد علاقة بين العدالة الاجرائية والأداء الوظيفي. ولكتابة معادلة الانحدار البسيط وتفسير ادق لمعنوية الانحدار ننقل للجدول التالي.

جدول (13): معاملات الأداء الوظيفي

قيمة Sig	قيمة t	قيمة Bêta	قيمة A	
0.00	9.10	/	3.14	الثابت
0.001	3.61	0.44	0.30	العدالة الاجرائية

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من خلال الجدول قيمة sig للعدالة الاجرائية بلغت (0.001) وهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 و عليه هي المتغير الذي له التأثير الكبير في معادلة الانحدار، و عليه نستنتج ان للعدالة الاجرائية أثر جوهري على الأداء الوظيفي، ومن الجدول السابق نكتب معادلة خط الانحدار بالشكل الآتي:

Y : الأداء الوظيفي، X : العدالة الاجرائية، الثابت : 3.14

$$Y = 3.14 + 0.30 X$$

عليه مما سبق نقبل صحة الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على انه يوجد أثر للعدالة الاجرائية على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ بجامعة غرداية؛

1.2. الفرضية الفرعية الثالثة:

- يوجد أثر للعدالة التعمالية على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية؛

1.3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

جدول (14): تأثير العدالة التعمالية على الأداء الوظيفي

خطأ التقدير	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	التأثير على الأداء الوظيفي
0.39	0.38	^a 0.62	

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

a : المتغير المستقل العدالة التعمالية.

من خلال الجدول نجد ان العدالة التعمالية والأداء الوظيفي مرتبطين ارتباط متوسط بنسبة 62% وبنفس الوقت المتغير يفسر حوالي 38% من التباين في الأداء الوظيفي وهذا من خلال معامل التحديد الذي بلغ 0.38، وقيمة الخطأ المقدر 0.39 فكلما كانت القيمة صغيرة، دل على خطأ أقل.

الخطوة التالية نختبر معنوية الانحدار من خلال جدول ANOVA.

جدول (15): تحليل التباين ANOVA^a لاختبار معنوية الانحدار

قيمة F	قيمة Sig	مستوى المتغيرات a و b
33.62	^b 0.000	

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

(a) الأداء الوظيفي.

(b) تمثل العدالة التعمالية.

H_0 : الانحدار غير معنوي (مساوي للصفر).

H_1 : الانحدار معنوي (مختلف عن الصفر).

من الجدول قيمة F بلغت (33.62)، و Sig قيمتها (0.000) وعليه مستوى الدلالة اقل من 0.05 ومنه نرفض H_0 ونقبل H_1 يعني الانحدار معنوي وغير مساوي للصفر ويفسر هذا بأنه توجد علاقة بين العدالة التعاملية والأداء الوظيفي. ولكتابة معادلة الانحدار البسيط وتفسير ادق لمعنوية الانحدار ننتقل للجدول التالي.

جدول (16): معاملات الأداء الوظيفي

قيمة Sig	قيمة t	قيمة Bêta	قيمة A	
0.00	6.47	/	2.31	الثابت
0.00	5.79	0.62	0.47	العدالة التعاملية

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من خلال الجدول قيمة sig للعدالة الاجرائية بلغت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 وعليه هي المتغير الذي له التأثير الكبير في معادلة الانحدار، وعليه نستنتج ان للعدالة التعاملية أثر جوهري على الأداء الوظيفي، ومن الجدول السابق نكتب معادلة خط الانحدار بالشكل الآتي:

Y : الأداء الوظيفي، X : العدالة التعاملية، الثابت : 2.31

$$Y = 2.31 + 0.47 X$$

عليه مما سبق نقبل صحة الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على انه يوجد أثر للعدالة التعاملية على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ بجامعة غرداية؛

مما سبق نستنتج انه يوجد أثر ايجابي للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ بجامعة غرداية.

2. اختبار الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس؛ العمر؛ الرتبة العلمية؛ الخبرة المهنية).

ونقوم باختبار الفرضية من خلال الفرضيات الأربعة التالية:

(1) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية تعزى لمتغير الجنس؛

(2) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية تعزى لمتغير العمر؛

(3) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية تعزى لمتغير الرتبة العلمية؛

(4) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية تعزى لمتغير الخبرة المهنية؛

3.1 حساب الفروق حسب متغير الجنس:

نستخدم اختبار **Independent-Samples T-test** لمعرفة الفروق بين إجابات الأساتذة الإناث والذكور حول العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي؛

جدول (17): اختبار (T-test) لتبيان الفروق تبعا لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيم t	si
عبارات الاستبيان	ذكر	4.33	0.46	1.23	0.35
	انثى	4.16	0.49		

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من الجدول (17) لتحليل الاختبار (ت) نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) في إجابات الأساتذة حول العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، لأن قيم مستوى المعنوية مساوية لـ (0.35) اي كانت أكبر من (0.05)؛

2.1. حساب الفروق حسب متغير العمر:

لحساب الفروق وفقا لمتغير العمر نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وكانت النتائج كالاتي:

الجدول (18): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في اجابات العاملين تبعا لمتغير العمر

المتغير	العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	sig
أثر العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي	30 سنة فأقل	0	0	0.39	0.67
	من 31 - 40 سنة	4.30	0.40		
	من 41 - 50 سنة	4.21	0.58		
	أكثر من 50 سنة	4.56	/		

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من الجدول (18) نلاحظ انه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) في اجابات الأساتذة حول العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر، حيث كانت قيم F بقيمة 0.39 والـ sig مساوية لـ 0.67 اي أكبر من 0.05 بمعنى غير دالة احصائيا؛

وعليه نقول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية

وعليه نقول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ بجامعة غرداية تعزى لمتغير العمر؛

2.2. حساب الفروق حسب متغير الرتبة العلمية:

لحساب الفروق وفقا لمتغير الرتبة العلمية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وكانت النتائج كالاتي:

الجدول (19): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في اجابات العاملين تبعا لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	الرتبة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	sig
أثر العدالة	أستاذ مساعد	4.27	0.55	2.98	0.05

		0.36	4.13	أستاذ محاضر	التنظيمية والأداء الوظيفي
		0.51	4.51	أستاذ تعليم عالي	

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من الجدول (19) نلاحظ انه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) في إجابات الأساتذة حول العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة العلمية، حيث كانت قيم F بقيمة 2.98 والـ sig مساوية لـ 0.059 اي أكبر من 0.05 بمعنى غير دالة احصائياً؛

وعليه نقول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية تعزى لمتغير الرتبة العلمية؛

2.3. حساب الفروق حسب متغير الخبرة المهنية:

لحساب الفروق وفقاً لمتغير الخبرة المهنية نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وكانت النتائج كالآتي:

الجدول (20): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في إجابات العاملين تبعاً للخبرة المهنية

المتغير	الخبرة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	sig
أثر العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي	5 سنوات فأقل	4.33	0.39	0.40	0.74
	من 6-10 سنة	4.28	0.32		
	من 11-15 سنة	4.18	0.65		
	أكثر من 15 سنة	4.56	/		

المصدر: من اعداد الطلبة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من الجدول (20) نلاحظ انه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) في إجابات الاساتذة، في إجابات الأساتذة حول العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية، حيث كانت قيم F بقيمة 0.40 والـ sig مساوية لـ 0.74 اي أكبر من 0.05 بمعنى غير دالة احصائياً؛

وعليه نقول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية تعزى لمتغير الخبرة المهنية؛

ومنه نستنتج انه:

فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ بجامعة
غرداية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس؛ العمر؛ الرتبة العلمية؛ الخبرة المهنية).

خاتمة :

بعدها تطرقنا إلى الجانب النظري والميداني للدراسة المتمثلة في " أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي " , دراسة حالة كانت جامعة غرداية، وتم التوصل إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة. أصبحت هناك ضرورة ملحة تفرض نفسها على منظمات الأعمال، ألا وهي تفعيل دور إدارة الموارد البشرية لديها، باعتبارها الجهة المسؤولة على المورد البشري والركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المنظمة في تحقيق أهدافها.

وأصبح البحث عن تحقيق العدالة التنظيمية وتعزيزها لدى الأفراد أمر ضروري، ومهم، نظرا لتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين، وعليه في ضوء ما جاء في هذه الدراسة من مفاهيم حول العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، والعلاقة التأثيرية بينهما، ولإسقاط الجانب النظري على التطبيقي تم اختيار جامعة غرداية، حيث أثارت الدراسة جملة من التساؤلات والفرضيات، وتوصلت إلى عدة نتائج ساهمت في حل مشكلة الدراسة والإجابة على تساؤلاتها وفرضياتها.

نتائج الجانب النظري

- للعدالة التنظيمية أشكال يمكن ان تتوفر مع بعضها البعض أو إحداها (الداخلية، الخارجية، الفردية).
- تتعلق العدالة التنظيمية بمدى إدراك العاملين لعدالة توزيع النتائج أو المخرجات وأيضا عدالة الإجراءات المرتبطة بتلك المخرجات من جهة وإحساسهم بعدالة التعامل معهم من جهة أخرى.
- الركيزة الأساسية لدراسة العدالة التنظيمية تتمثل في أبعادها الأساسية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية).
- يعبر الأداء الوظيفي عن الجهد الذي يبذله الفرد من أجل أداء وظيفته، بما يتوافق مع قدراته وإمكانياته، كما أنه هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على فعاليته، منها الإدراك والتعلم....
- رغبة الفرد في أداء عمله، لا تقتصر فقط في بيئة عمله، بل تعتمد أيضا على رغبته وقدراته.
- الهدف من عملية تقييم الأداء قياس نقاط القوة والضعف في الجهود المبذولة.

نتائج الجانب التطبيقي:

ان الدراسة الحالية حاولت الإجابة على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالعدالة التنظيمية لدى أساتذة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة - غرداية - حيث وصلت عينة الدراسة إلى 55 أستاذ وأستاذة.

بعد تطبيق أداة الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- ✓ يوجد أثر ايجابي للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة على الأداء الوظيفي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس؛ العمر؛ الرتبة العلمية؛ الخبرة المهنية).

قائمة المراجع

المراجع:

- 1- عبد النبي مريم، أثر العدالة التنظيمية على الاداء الوظيفي، مذكرة شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير، بسكرة الجزائر.
- 2- المصدر جامعة غرداية.
- 3- من اعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق مصلحة الاستشراف جامعة غرداية.

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع: الإجابة على الاستبانة

أخي /أختي ...الكريم/ة..... السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
في البداية أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لكم على الوقت الذي ستأخذه قراءة هذا الاستبيان للإجابة على الأسئلة
الواردة فيه، وذلك في إطار الإعداد لدراسة علمية لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الليسانس في علوم التسيير
تخصص إدارة أعمال تحت عنوان:

" أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي "

دراسة حالة على عينة من أساتذة التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

اتأمل منكم التكرم بالإجابة على جميع فقرات الاستبانة، وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، لإنجاح
هذه الدراسة، علما إن إجاباتكم لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

الطلبة:

تحت إشراف الأستاذة:

مشري مبروكة

• دودو الحاج محمد

• الشيخ صالح عبد النور

• بلعديس جابر

- **العدالة التوزيعية:** يقصد بها عدالة العوائد التي يحصل عليها الموظف على مستوى بلدية غرداية والتمثل في الأجر المناسب، الحوافز، المكافآت العادلة.
- **العدالة الإجرائية:** نقصد بها الإجراءات المتبعة في توزيع العوائد على الموظفين، المتمثلة في معايير تقييم الأداء وأسس تحديد مستحقي المكافآت.
- **العدالة التعاملية:** هي احساس الموظفين ببلدية غرداية بعدالة المعاملة التي يتلقاها من قبل اصحاب القرار، المتمثلة في تفسير القرارات المتخذة ومشاركة الموظفين في صناعة القرار.
- **الأداء الوظيفي:** هو الإنجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني وبالتالي فهو انعكاس لمدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بوظيفته

الجزء الأول: المعلومات الشخصية والوظيفية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>	ذكر	<u>الجنس:</u>			
<input type="checkbox"/>	أكثر من 50	<input type="checkbox"/>	من 41 - 50	<input type="checkbox"/>	من 31 - 40	<input type="checkbox"/>	30 سنة فأقل	<u>العمر:</u>
	سنة		سنة		سنة			
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	أستاذ تعليم	<input type="checkbox"/>	أستاذ محاضر	<input type="checkbox"/>	أستاذ مساعد	<u>الرتبة:</u>
			عالي					<u>العلمية:</u>
<input type="checkbox"/>	أكثر من 20	<input type="checkbox"/>	من 11 - 20	<input type="checkbox"/>	من 6 - 10	<input type="checkbox"/>	من 1 - 5	<u>الخبرة:</u>
	سنة		سنة		سنوات		سنوات	<u>المهنية:</u>

الجزء الثاني: محاور الدراسة (العدالة التنظيمية/الأداء الوظيفي)

المحور الأول: الأداء الوظيفي

العبارات					موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العدالة التوزيعية									
1	تناسب متطلبات ومهام عملي مع قدراتي الذاتية في الأداء								
2	توزع الحوافز المالية على الموظفين حسب الاستحقاق								
3	يتناسب راتبي الشهري مع المجهودات التي ابدتها بعلمي								
4	الأجر القاعدي يتميز بالعدالة								
5	يتناسب راتبي مع ما أملكه من مؤهلات علمية.								
العدالة الإجرائية									
6	يتخذ المدير القرارات الخاصة بعلمي منطقيا								
7	القرارات المتعلقة بعلمي تتخذ عقب معلومات كافية.								
8	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل الموظفين بلا استثناء								
9	يشرح المدير القرارات للموظفين مع تزويدهم بالتفاصيل								
10	تتسم الاجراءات الادارية المطبقة بالمؤسسة بالعدالة								
العدالة التعاملية									
11	يتعامل زملائي بالعمل معي بسلوكيات مقبولة								
12	يتم إعلامي بالنشاطات الرسمية والاجتماعية قبل حدوثها								
13	يتسم سلوك المدير بالمؤسسة بالإنصاف والعدل								
14	أشعر بنزاهة المدير في حسم النزاعات بين الموظفين								
15	يظهر المدير اهتماما بالحقوق الوظيفية للموظفين								

المحور الثاني: العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية)

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبءات	
					عدم الانشغال أثناء ساعات العمل بأمر لا علاقة لها بالعمل	1
					يكسبني التحفيز اللفظي نوع من الترتيب في أداء عمل متميز	2
					أستطيع إنجاز ومتابعة مهام المهنة رغم الصعوبات التي أواجهها	3
					توفر لي الإدارة التكوين المناسب لكي أتمكن من أداء عملي بصورة جيدة	4
					ألتزم بأوقات العمل الرسمية	5
					أشارك في الدورات التدريبية الخاصة لأحسن كفاءاتي في العمل	6
					لدي علاقات جيدة مع أغلب المسؤولين في الكلية التي أعمل بها	7
					لدي قدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل	8

----- شكرا على تعاونكم -----