

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
مذكرة بعنوان:

أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي
دراسة حالة وحدة إنتاج الكهرباء - جيجل -

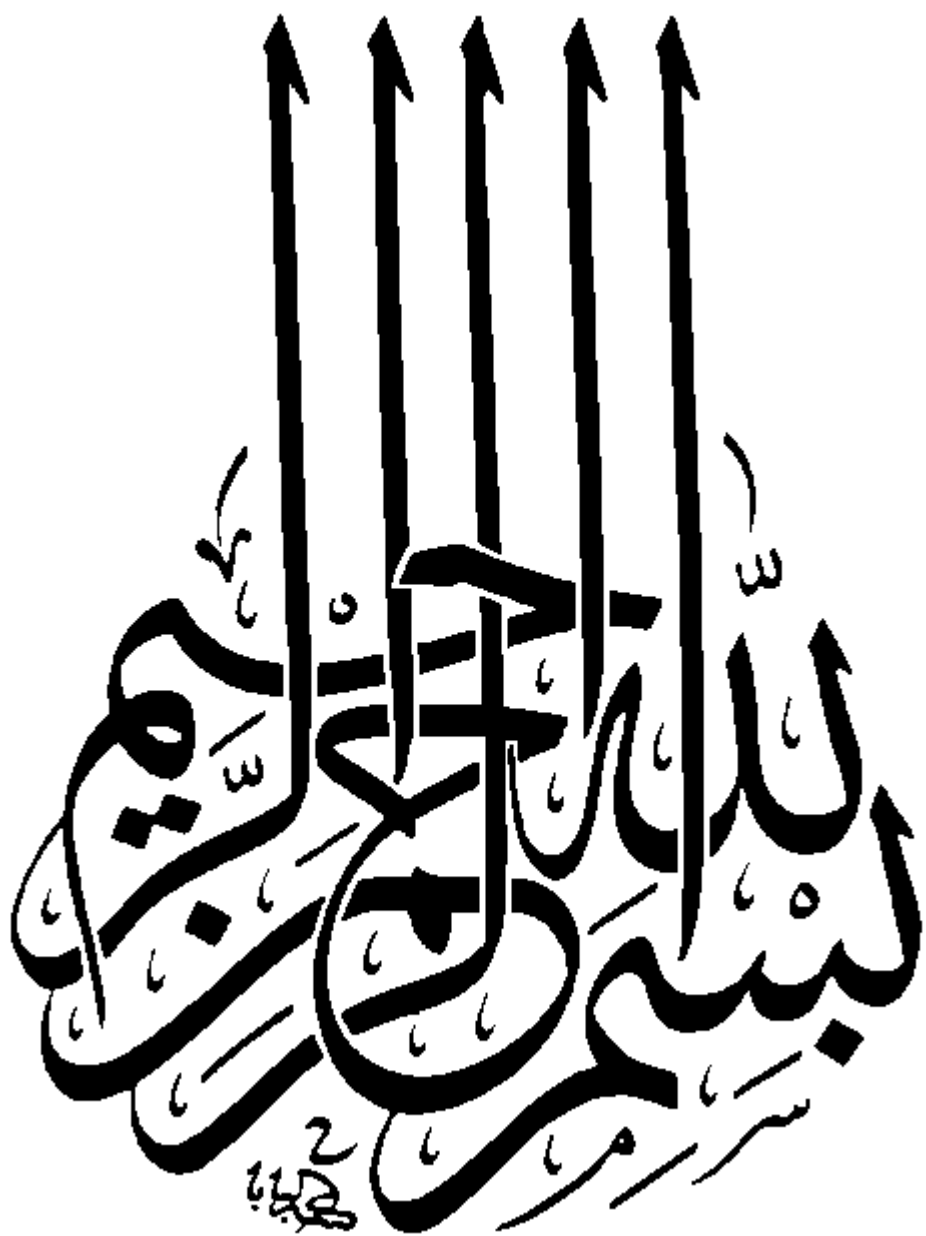
إشراف :
د. محمد صالح

إعداد الطالبتين:
• أحلام لعبني
• بشرى شريال

أعضاء اللجنة المناقشة

رئيسا	جامعة جيجل	د. عبد الفتاح بوخمخ
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	د. محمد صالح
مناقشا	جامعة جيجل	د. حنان بوفروم

السنة الجامعية: 2021/2020



شكر وتقدير

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وعلى آله وصحبه ومن ولاة إلى يوم الدين.

الحمد لله حمد الشاكرين على جلال فضله وعظيم نعمه، الذي كفانا بفضلته ووفقتنا على إتمام هذا العمل المتواضع نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير الكبير إلى:

من وجهنا بدون وهن وزودنا بكل شحن أستاذنا الفاضل "**عاجي محمد**" الذي لا تقويم الكلمات حقه فلولاً دعمه المستمر ما تم هذا العمل.

كل الأستاذة الأفاضل الذين تفضلوا علينا بتكريم الاستبانة كل بإسمه ورتبته كل موظفي وحدة إنتاج الكهرباء - جيبل - لما أبدوه من سعة صدر وترحيب بنا وتجاوبهم الكريم في تعبئة الاستبانة.

الأستاذ الفاضل "**كرامش بلال**" الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة.

كما نسجل شكرنا إلى كل عائلة قسم علوم التسيير على معاملتهم الطيبة وتواضعهم الجميل والتسهيلات المقدمة منهم لنا طيلة فترة تلقينا للعلم ونخص بالذكر الأستاذ الفاضل "**حمودة نسيم**".

ولا ننسى أبداً شكر جميع أساتذة وموظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير على ما قدموه لنا منذ دخولنا إليها كطالبين للعلم والمعرفة. وختاماً لا يسعنا إلى أن نضع بصمة شكر وعرفان لكل من شارك في إنجاز هذا العمل المتواضع وجزاهم الله خير الجزاء وجعل ذلك في ميزان حسناتهم.

الإهداء

إلى قبلة سعادتي... إلى بسمة الأمل وسر الوجود... إلى من كان
دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي... إلى جنتي "أمي
الحببية"

إلى من أحمل إسمه بكل افتخار... إلى شمس حياتي "أبي الغالي"
إلى المحبة والسلام "أخي عزيز"
إلى القلب الطيب "أختي زهرة"

إلى روح طيبة كانت بيننا وغادرتنا إلى الأبد "مصطفى" رحمه الله
إلى عائلة "العبي" وعائلة "بزنيار" كل بإسمه
إلى أصدقائي الأعزاء "حنان محافظية" "مسعودة لواتي"
"نور الهدى العجروود"

إلى زميلتي الغالية "بشرى شربال"
إلى جميع أصدقاء الدراسة كل بإسمه
إلى كل من علمني حرفا
إلى كل من عرفه قلبي ولم يذكره قلبي
إلى كل من يرى العلم طريقا للإرتقاء بالأمم

أحلام

الإهداء

إلى قبلة سعادتي...إلى بسمة الأمل وسر الوجود...إلى من كان
دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي...إلى جنتي
" أمي الحبيبة "

إلى من أحمل إسمه بكل افتخار... إلى شمس حياتي "أبي الغالي"

إلى المحبة والسلام " أختي عبير "

إلى القلوب الطيبة " أخي حسام الدين " ، " أخي زكرياء "

إلى عائلة " شربال " وعائلة " حباش " كل بإسمه

إلى سندي وقوتي خطيبي " محمد الهادي "

إلى صديقة العمر " نايلي زهرة "

إلى زميلتي الغالية " لعبني أحلام "

إلى كل الأحباء الذين وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

إلى كل من علمني حرفا

إلى كل من يرى العلم طريقا للإرتقاء بالأمم

بشرى

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في وحدة إنتاج الكهرباء-جيجل-، حيث تحددت المشكلة الرئيسية لهذه الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي: "هل يوجد أثر لتطبيق أبعاد العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء - جيجل- ؟" ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي الملائم لطبيعة الدراسة والاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذه الدراسة، حيث تم اختبار فرضيات الدراسة على عينة مكونة من 40 موظف بوحدة إنتاج الكهرباء-جيجل- وذلك باستخدام الانحدار الخطي المتعدد اعتماداً على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss ، خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة الإجرائية على الاستغراق الوظيفي.
 - 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة التوزيعية على الاستغراق الوظيفي.
 - 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة التفاعلية على الاستغراق الوظيفي.
 - 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي.
- الكلمات المفتاحية:** العدالة التنظيمية، العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التفاعلية، الاستغراق الوظيفي.

Abstract:

This study aimed to reveal the impact of organizational justice in its three dimensions (procedural justice, distributive justice, interactive justice) on the job engagement at the electricity production unit-jijel-, where the main problem of this study was determined by the following main question : is there an impact of organizational justice on the job involvement of employees at the electricity production unit-jijel- ?

To achieve the objectives of the study, the descriptive approach appropriate to the nature of the study and the questionnaire was used as a basic tool for collecting data and information for this study, the hypotheses of the study were tested on a sample of 40 employees of the electricity production unit-jijel- using multiple linear regression based on the statistical package for social sciences **spss**, the study concluded the following results :

- 1- There is no a statistically significant effect at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) of the dimension of procedural justice on job engagement.
- 2 -There is a statistically significant effect at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) of for the distributive justice dimesion on job engagement.
- 3 - there is no statistically significant effect at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) of the intractive justice dimension on job engagement .
- 4 - there is statistically significant effect at the level, of significance ($\alpha \leq 0.05$) of the organizational justice dimension on job engagement

Key word :organizational justice , procedural justice, distributive justice, interactive justive, job engagement.

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	الشكر والإهداء
III	الملخص
V	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XIII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
	الفصل الأول : المدخل النظري والدراسات السابقة
07	تمهيد
08	المبحث الأول: الخلفية النظرية لمتغيري الدراسة
08	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العدالة التنظيمية
13	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الاستغراق الوظيفي
16	المطلب الثالث: العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي
17	المبحث الثاني: الدراسات السابقة لمتغيري الدراسة
17	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية
21	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالإستغراق الوظيفي
24	المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والإستغراق الوظيفي
30	خلاصة الفصل
33	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
33	تمهيد
34	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة
34	المطلب الأول: إجراءات الدراسة
35	المطلب الثاني: إختبار أداة الدراسة
39	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية
41	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
41	المطلب الأول: النتائج المتعلقة بأفراد العينة

46	المطلب الثاني: تحليل عبارات محاور الدراسة
55	المطلب الثالث: التحقق من ملائمة وجاهزية البيانات للتحليل الإحصائي
57	المطلب الرابع: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات
61	خلاصة الفصل
64	الخاتمة
68	المراجع

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تعريف العدالة التنظيمية	09
02	تعريف الاستغراق الوظيفي	13
03	مقياس ليكرت "LIKERT" الخماسي	35
04	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد العدالة الإجرائية	36
05	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد العدالة التوزيعية	36
06	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد العدالة التفاعلية	37
07	صدق الاتساق لأبعاد محور العدالة التنظيمية	37
08	معاملات الارتباط بين كل عبارة ومحور الإستغراق الوظيفي	38
09	معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة	39
10	فئات المقياس الخماسي المعتمد لقياس عبارات الاستبيان	40
11	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	41
12	توزيع أفراد العينة حسب السن	42
13	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	43
14	توزيع أفراد العينة حسب أفراد العمل	44
15	توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	45
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد العدالة الإجرائية	46
17	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد العدالة التوزيعية	48
18	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد العدالة التفاعلية	49
19	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي للعدالة التنظيمية	51
20	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الاستغراق الوظيفي	52
21	نتائج اختبار سمرنوف وكولموكروف	55
22	معامل تضخم التباين والتباين المسموح	55
23	قيم D-W حول مشكلة الارتباط الذاتي	56
24	نتائج تحليل التباين للعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي	57
25	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد العدالة التنظيمية وبعد الاستغراق الوظيفي	58

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	العبرة	الرقم
ح	نموذج الدراسة	01
41	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
42	توزيع أفراد العينة حسب السن	03
43	أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	04
44	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل	05
45	توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	06

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الصفحة	العبارة	الرقم
74	الإستبانة في صورتها النهائية	01
78	قائمة الأساتذة المحكمين	02
79	الصدق الداخلي لمحاوِر الاستبيان	03
84	معامل الثبات ألفا كرونباخ	04
85	التكرارات والنسب المئوية لمحور البيانات الشخصية والوظيفية	05
86	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي	06
89	التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الأول (العدالة التنظيمية)	07
93	التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الثاني (الاستغراق الوظيفي)	08
97	نتائج اختبار سمرنوف وكولموكروف	09
97	معامل تضخم التباين والتباين المسموح	10
98	قيم D-W حول مشكلة الارتباط الذاتي	11
99	نتائج تحليل التباين للعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي	12

المقدمة

المقدمة

تعد الموارد البشرية من أهم موارد المنظمة وأهمها على الإطلاق، ومصدرا لقدرتها التنافسية، فالاهتمام بالعنصر البشري أحد أبرز التحديات التي تواجه المنظمات حاليا، نظرا لكونه العنصر المحرك فيها ويلعب دورا بارزا في نجاحها أو فشلها، إذ يعتمد عليه إلى درجة كبيرة في تحقيق أهدافها المسطرة، لذلك أصبح من الضروري الاهتمام به وتوفير بيئة ملائمة تساعد على أداء وظيفته ومهامه من جهة وإشباع رغباته من جهة أخرى، بالإضافة إلى تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة جنبا إلى جنب.

ومن أجل ذلك تسعى المنظمات الحديثة والمعاصرة إلى تبني مفاهيم وأساليب إدارية تهدف من خلالها إلى تحفيز الموارد البشرية، وهذا من أجل توطيد العلاقات المختلفة القائمة بين الأفراد المتفاعلين في المنظمة وضمان استمرار نموها وبقائها.

ومن بين أهم المفاهيم الإدارية الحديثة مفهوم العدالة التنظيمية الذي يعد أحد المواضيع الحساسة والمهمة بالنسبة للموظفين والمنظمة، لذلك غالبا ما يتم حاليا ترسيخه في قواعد المنظمات وجعله مبدئا مهما من مبادئها السامية والدائمة.

فالعدالة بصفة عامة هي مطلب أساسي للعنصر البشري في المنظمة، ففي رحابها تنمو القيم السامية والرغبة في المشاركة، الأخذ والعطاء، إضافة إلى ذلك فتطبيق مبدأ العدالة التنظيمية هو الأسلوب الوحيد للقضاء على السياسات التنظيمية القائمة على الظلم والاحتكار واستغلال الموظفين، فبناء جسور الثقة بين الموظفين والإدارة، يتطلب الأخذ بمبدأ العدالة التنظيمية مما ينتج عن ذلك تأثير مباشر على سلوكيات واتجاهات موظفيها، ويساعد على تبني مختلف السلوكيات الإيجابية والتي يعد سلوك الاستغراق الوظيفي إحداها، فهو من أهم السلوكيات الناتجة عن تطبيق قيم العدالة التنظيمية في المنظمات، وهذا من خلال جعل هذه القيم ركيزة أساسية في التعاملات والإجراءات المختلفة داخلها، وتكريسها في نظام الحوافز والمكافآت.

فالشعور بالعدالة التنظيمية له واقع إيجابي على سلوك واتجاهات العاملين واستغراقهم الوظيفي، وتحقيق الرضا والالتزام الوظيفي والتنظيمي لديهم، بينما إدراكهم لغيابها قد يدفعهم لسلوكيات سلبية غير مرغوبة، تعيق تقدم المنظمة وتقف عائقا أمام نجاحها.

أولاً: إشكالية البحث

بناء على ما تم ذكره يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي: " هل يوجد أثر للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء - جيجل - ؟ "

وتندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية هي:



- ما المقصود بالعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي؟
- ما هي الجوانب النظرية لأبعاد العدالة التنظيمية؟
- هل توجد علاقة قائمة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي؟
- هل تؤثر عدالة الإجراءات على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء لولاية - جيجل - ؟
- هل تؤثر عدالة التوزيع على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء لولاية - جيجل - ؟
- هل تؤثر عدالة التفاعلات على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء لولاية - جيجل - ؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

كإجابة أولية على التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية يمكن طرح الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء لولاية - جيجل - .

تتفرع الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية :

الفرضية الفرعية الأولى : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء لولاية - جيجل - .

الفرضية الفرعية الثانية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء لولاية - جيجل - .

الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء لولاية - جيجل - .

ثالثا: أهداف الدراسة

تسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف العلمية والعملية التالية :

- التأكد من معرفة موظفي وحدة إنتاج الكهرباء -جيجل- بمصطلح العدالة التنظيمية.
- معرفة مستوى وجود الاستغراق الوظيفي لدى موظفي وحدة إنتاج الكهرباء -جيجل- .
- معرفة مستوى تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء -جيجل- .
- إثراء المكتبة الجامعية بمعلومات حول موضوع العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.



- الوصول إلى نتائج وحقائق يمكن الاستفادة منها في مجال العمل الإداري في المؤسسات الجزائرية.
- تقديم اقتراحات من شأنها أن تساهم في زيادة مستوى العدالة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة وتعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي لديهم.

رابعاً: أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من:

- كونها من أوائل الدراسات التي جمعت بين هذين المتغيرين (العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي) في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كون نتائجها تشكل مرجعاً يفيد أصحاب القرار على مستوى مؤسسة وحدة إنتاج الكهرباء-جيجل- لإعادة النظر في طرق معاملة وتوزيع العوائد على الموظفين وهذا بالحرص على ضمان قدر من العدالة بينهم.
- أهمية موضوع الاستغراق الوظيفي والذي يعد من الموضوعات الإدارية التي شهدت اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة لما له علاقة مباشرة بالعدالة التنظيمية.

خامساً: أساليب اختيار الموضوع

- يتماشى الموضوع مع تخصص الدراسة إدارة الموارد البشرية.
- أهمية الدراسة في حد ذاتها.
- معرفة بعض المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
- الاهتمام والرغبة في البحث والإطلاع على هذا الموضوع.

سادساً: حدود البحث

تتمثل حدود الدراسة في:

- الحدود المكانية : جرت هذه الدراسة في وحدة إنتاج الكهرباء-جيجل-.
- الحدود البشرية: تتمثل في جميع الموظفين العاملين على مستوى وحدة إنتاج الكهرباء-جيجل-.
- الحدود الزمانية: أجريت خلال السنة الجامعية 2021/2020.

سابعاً: المنهج المتبع

بغرض الإجابة عن التساؤل الرئيسي المطروح واختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي من خلال وصف الظاهرة محل الدراسة وتشخيص وتحليل البيانات، وذلك بالإطلاع على الأدبيات النظرية للموضوع عن طريق القيام بمسح مكتبي لما توفر من مراجع متمثلة في الكتب، المجالات والرسائل العلمية

أما فيما يتعلق بالدراسة الميدانية فتم جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيان على موظفي وحدة إنتاج الكهرباء -جيجل- وقمنا بتحليله باستخدام برنامج التحليل الإحصائي - Spss - للوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات والاقتراحات.

ثامنا: صعوبات الدراسة

من المعروف أن كل باحث تواجهه صعوبات تجعله يعاني من تأخر أو نقص في إتمام الدراسة ومن الصعوبات التي واجهتنا:

➤ طبيعة الموضوع الذي اخترناه حيث يعتبر جديد نسبيا مما جعلنا نواجه مشكلة نقص المراجع في المكتبة الجامعية.

➤ الأزمة الصحية التي يمر بها العالم والبلاد المتمثلة في جائحة كورونا، التي أدت إلى تشديد إجراءات الدخول والخروج من المؤسسة وغيرها مما عطل علينا عملية توزيع واسترجاع الاستبيان والتي استمرت لمدة شهر ونصف.

➤ صعوبة الاتصال بالعمال بسبب المداومة ليلا.

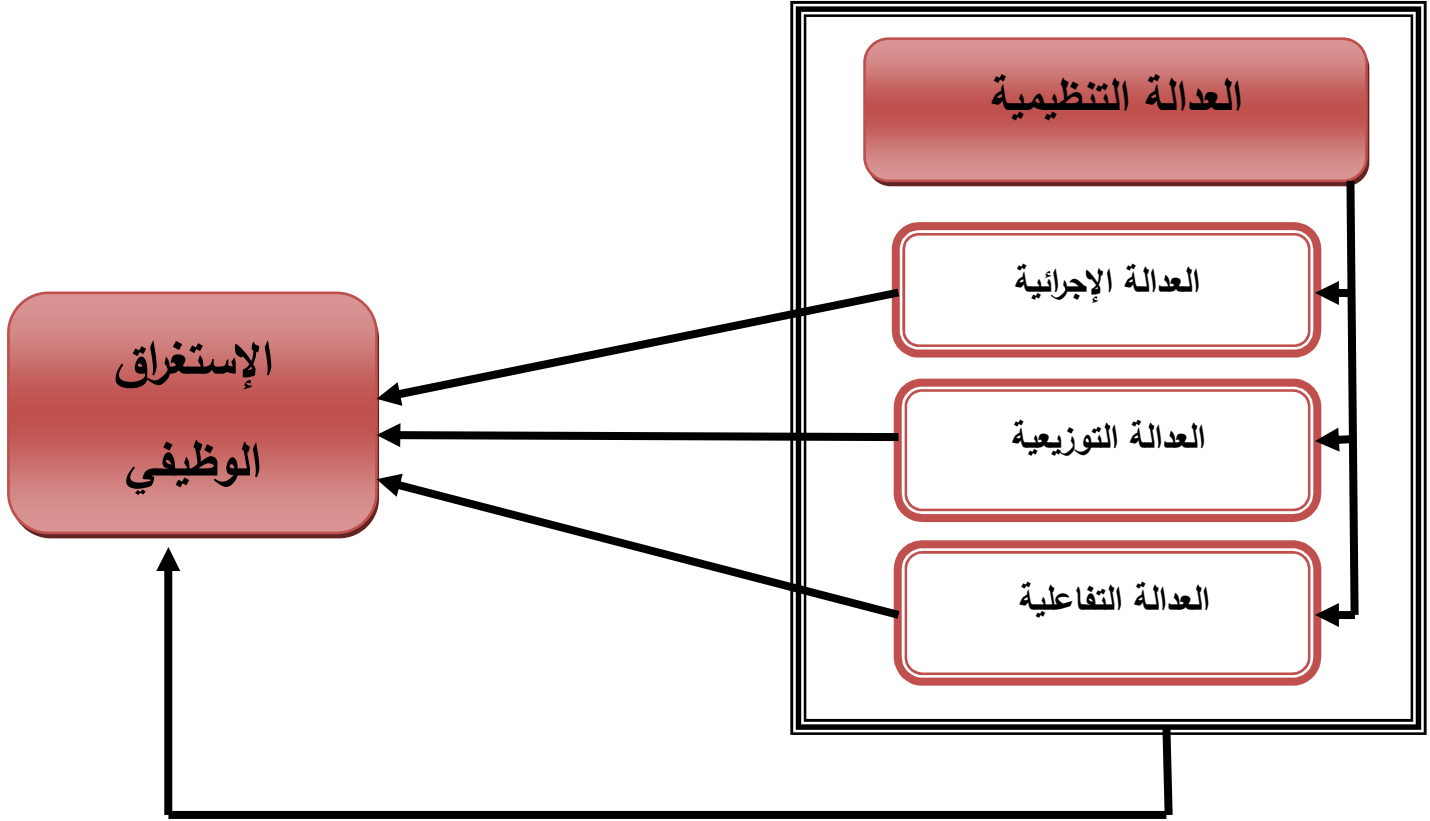
➤ صعوبة الحصول على الاستبانات في الوقت المحدد لها مما أدى إلى تكرار عدد الزيارات إلى المؤسسة لجمعها.

تاسعا: هيكل الدراسة

تم الاعتماد على طريقة Imrad في إعداد هذه الدراسة، والتي تركز على البناء السليم للظاهرة محل الدراسة بحيث تكون فيها النسبة الأكبر (80%) لمساهمة الطالب، فيما تبقى النسبة الأصغر (20%) للتأهيل النظري للدراسة، فقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين الأول نظري والثاني تطبيقي، وقد تضمن الفصل الأول المدخل النظري والدراسات السابقة وقسم إلى مبحثين، استعرض المبحث الأول الخلفية النظرية لمتغيري الدراسة والذي قسم بدوره إلى ثلاث مطالب حيث تضمن المطلب الأول مفاهيم أساسية حول العدالة التنظيمية، أما المطلب الثاني فقد تضمن مفاهيم أساسية حول الاستغراق الوظيفي، أما المطلب الأخير فقد تضمن أثر أبعاد العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، في حين استعرض المبحث الثاني الدراسات السابقة لمتغيري الدراسة، والذي قسم هو الآخر إلى ثلاث مطالب تضمن المطلب الأول الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية، فيما تضمن المطلب الثاني الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي، في حين تضمن المطلب الثالث الدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، وفيما يخص الفصل الثاني فقد تضمن الدراسة الميدانية، بحيث قسم إلى مبحثين، وقسم كل مبحث إلى عدة مطالب، استعرض المبحث الأول الإجراءات المنهجية للدراسات الميدانية وأدواتها، أما المبحث الثاني فقد استعرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

عاشرا: نموذج الدراسة

الشكل رقم (02) : نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين

الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

المبحث الأول: الخلفية النظرية لمتغيري الدراسة

المبحث الثاني: الدراسات السابقة لمتغيري الدراسة

تمهيد:

إن التقدم الذي يشهده الحقل الإداري مؤخرًا، أدى إلى ظهور مفاهيم حديثة فتحت آفاقًا جديدة أمام المنظمات لتحقيق أهدافها من زيادة في الإنتاجية ورفع لمستوى الأداء وضمان الاستمرارية والبقاء.

ولكون هذه المفاهيم الحديثة تركز على العنصر البشري في المنظمة، باعتبارها أحد أهم عناصرها والذي يؤثر مباشرة في العملية الإنتاجية صار من الضروري توجيه الأنظار نحو العوامل ذات التأثير المباشر على سلوك العاملين مثل: العدالة التنظيمية التي تدخل ضمن مفاهيم السلوك التنظيمي، والتي تمس العنصر البشري بشكل كبير في المنظمات، حيث أن نجاح هذه الأخيرة أو فشلها مرهون بمدى تحكمها واهتمامها وتأطيرها الصحيح لعناصرها البشرية، إذن من أجل تعزيز نجاح المنظمات أكثر لا بد من التركيز على نظام العدالة السائد فيها لما له أهمية كبيرة في تحريك وتوجيه القوى الكامنة لدى الأفراد وتعزيز الاندماج الداخلي والتطابق والتجاوب النفسي مع العمل، وهذا ما يسمى بالاستغراق الوظيفي الذي لا يمكن أن يتبناه الأفراد في ظل غياب العدالة التنظيمية.

لكن رغم شيوع مصطلح العدالة التنظيمية، إلا أن الكثير من الأفراد يجهلون ماهيته والأهمية المنبثقة منه وأيضًا أثره على الاستغراق الوظيفي للعاملين.

لذلك سنخصص هذا الفصل لتقديم الخلفية النظرية للعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي مع إبراز العلاقة القائمة بينهما وتقديم مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية والتي قامت بدراسة كلا من العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي أو كلاهما معًا.

المبحث الأول: الخلفية النظرية لمتغيري الدراسة

زاد الاهتمام مؤخرا بالعدالة التنظيمية باعتبارها أحد المتغيرات التنظيمية المهمة والمؤثرة في الاستغراق الوظيفي للعاملين في المنظمة وهذا ما دعانا إلى محاولة التعرف أكثر على أساسيات كل من العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العدالة التنظيمية

تعد العدالة التنظيمية إحدى محددات السلوك التنظيمي نظرا لعلاقتها المباشرة بالكثير من المتغيرات التنظيمية التي تكتسي أهمية بالغة في المساهمة في تحقيق أهداف الأفراد و المنظمات و سنتناول في هذا المطلب: مفهوم العدالة التنظيمية أهميتها وأبعادها.

أولاً: مفهوم العدالة التنظيمية

ترجع جذور العدالة التنظيمية إلى نظرية العدالة " Equity Theory " التي قدمها (Adams,1963) حيث تنتظر هذه إلى العدالة كدافع، فالعاملون يرغبون في الحصول على معاملة عادلة ومعيار العدالة هنا قائم على موازنة الفرد لمدخلاته التي يقدمها لوظيفته مع المخرجات التي يحصل عليها كما يسعى الشخص أيضا إلى مقارنة مخرجاته على مدخلاته بمخرجات الآخرين من زملائه على مدخلاتهم (عيسات، ص306).

وتعتبر العدالة التنظيمية أحد الظواهر التنظيمية ذات المفهوم النسبي، لذلك نجد هناك تباين في الآراء بين الكتاب والباحثين حول تقديم تعريف موحد للعدالة التنظيمية، و قبل التطرق لهذه التعاريف لابد من تقديم نظرة الإسلام للعدالة باعتبارها من الأمور التي حث عليها كثيرا.

فالعدالة في نظر الإسلام "هي مساواة إنسانية ينظر فيها إلى تعادل جميع القيم، بما فيها القيمة الاقتصادية (المساواة الاقتصادية) وهي على وجه الدقة تكافؤ الفرص، وترك المواهب بعد ذلك تعمل في الحدود التي لا تتعارض مع الأهداف العليا للحياة" (النجار، 2017، ص24).

وقد نهى الرسول _ صلى الله عليه وسلم _ عن الظلم وشدد في ذلك في غير موضع ومن هذه الأحاديث التي تنهى عن الظلم، عن جابر بن عبد الله أن الرسول _ صلى الله عليه وسلم _ قال: " اتقوا الظلم فإن الظلم ظلمات يوم القيامة " (رواه مسلم).

والعدل فريضة واجبة على ولي الأمر اتجاه الرعية، قال تعالى: " إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل " (سورة النساء، 58).

ومن أهم التعاريف التي تناولت مصطلح العدالة التنظيمية التعاريف الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (01): تعاريف العدالة التنظيمية

الرقم	الباحث، السنة، الصفحة	التعريف
01	البشاشة، 2008، ص429	تعني درجة تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة ومبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين اتجاه المنظمة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين .
02	البدراي، 2010، ص12-13	هي التزام الإدارة والمشرفين بتوحيد الإجراءات والمعايير التي تحكم قراراتهم الخاصة بتوزيع العمل والعوائد والحوافز الإيجابية مثل: المكافآت والسلبية مثل : العقاب وعدم التفريق بين العاملين في الإجراءات أو التعاملات عند معالجة قضايا التحفيز والأداء.
03	جبوري، 2012، ص13	العدالة سلوك أخلاقي نابع من رفض التعامل على أساس التحيز تحت أي مسوغ ومعاملة الجميع على أساس الأداء والقوانين والتعليمات.
04	العبادي، 2012، ص80	تعني إدراك العاملين للطرق المتبعة في منظماتهم، سواء منحهم المكافآت أو التعامل معهم وفقاً للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يسهم في تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة معا.
05	Chen, 2014, p02	بأنها عدالة المعاملة التي يتلقاها الموظفين في أماكن عملهم فهذا ما يجعل بيئة العمل توصف بالعدالة بالنسبة للموظفين.
06	EL Kilani, 2017, p19	عرفها على أنها تتضمن أربعة أبعاد: العدالة التوزيعية، عدالة الإجراءات، العدالة المعلوماتية وعدالة الشخصية ويمكن إدراج هذين البعدين في العدالة التفاعلية.

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على المصادر في الجدول

ومن التعاريف السابقة نستنتج أن العدالة التنظيمية هي إدراك العاملين للإنصاف في أسلوب معاملة رؤسائهم لهم وإحساسهم بالمساواة في توزيع المكافآت والعقوبات وعند مقارنتهم لجهودهم المبذولة بجهود زملائهم داخل المنظمة أو خارجها، وبالتالي فإن العدالة التنظيمية هي السبيل لتحقيق النجاح والحفاظ على رضا العاملين في المنظمات.

ثانيا: أهمية العدالة التنظيمية

هناك مجموعة من النقاط التي تبين مدى أهمية العدالة التنظيمية وهي :

- تعمل العدالة التنظيمية على ترتيب الأفراد ضمن المجموعة، وبيان دور كل منهم ومكانته في عملية اتخاذ القرارات، فضلا عن المعلومات المناسبة عن طبيعة علاقتهم بالمجموعة التي ينتمون إليها والسلطة الممنوحة لهم ضمنها.
- إن إدراك العدالة يؤثر على النتائج الفردية والتنظيمية، كتأثيرها في دوافع العمل والرضا الوظيفي (الخباجي، 2013، ص13).
- إن العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية، وتنعكس العدالة التنظيمية سلوكيا على حالات الرضا عن الرؤساء ونظم القرار، وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي (النجار، 2017، ص24).
- إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم وخلق القدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة، والقدرة على إعادة تصميم التنظيم في الوظائف والأدوار التنظيمية وتصحيح الانحرافات وإقامة التصورات اللازمة بشكل يكفل وجود استدامة العمليات التنظيمية وتصحيح الانحرافات عند أعضاء المنظمة (نرة، 2008، ص56).
- تعتبر العدالة التنظيمية محرك أساسي لتعزيز ثقة العاملين بمؤسستهم ودفعهم للإنجاز والتميز، من خلال توفير بيئة سليمة ملائمة لإنجاز الأعمال والمهام المطلوبة بأفضل الطرق وأدقها وبجودة عالية تتال رضا كل الأطراف (درواشة، 2017، ص373).
- تعتبر العدالة التنظيمية عاملا هاما في استقطاب الموارد البشرية، حيث تعمل على جذبها وخصوصا الطموحة منها، فإحساسهم بتوفير عدالة سواء في التعويضات، الاعتراف بالتميز في الأداء والقدرات، ما يدفع لهم بالالتحاق بمثل هذه المؤسسات (خرموش، 2014، ص58).

ثالثا: أبعاد العدالة التنظيمية

تتفق أغلب الأدبيات التي تطرقت لموضوع العدالة التنظيمية حول ثلاثة أبعاد رئيسية نذكرها فيما يلي:

- 1- **بعد العدالة التوزيعية (Distributive Justice)** : تشرح العدالة التوزيعية حقيقة مفادها أن " الإدارة توزع المكافآت أو العقوبات بما يتماشى مع معايير محددة وكذلك ردود أفعال الأفراد حول نتائج هذا التوزيع (eburu,2016 ,p405).

وتعرف العدالة التوزيعية على أنها: عدالة المخرجات التي يتلقاها الموظف مثل: الأجور والترقية

(Abdulrauf,2014 ,p125).

وقد حدد أوركمان (ORGAN) سنة 1998 ثلاثة قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات وهي: (خزاعي، 2015، ص 489).

قاعدة المساواة: تقوم هذه القاعدة على فكرة إعطاء المكافئة على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية لديهم وإذا حصل العكس فهذا تعدى على قاعدة المساواة.

قاعدة النوعية: تعني أن كل الموظفين وبغض النظر عن خصائصهم الفردية يجب أن يتساووا في فرص الحصول على المكافآت فمثلاً: عندما تقدم المنظمة الخدمة الصحية للموظفين فإنها يجب أن تشمل جميع الموظفين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجد (عبود، 2012، ص70).

قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الأفراد الآخرين، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى فمثلاً: إذا أرادت المنظمة زيادة الأجور وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال وامرأة غير متزوجة، وعلى افتراض تساوي الأشياء الأخرى فإن المرأة المتزوجة يجب أن تتقدم على الثانية وإذا حصل العكس فإن المرأة المتزوجة تشعر بتعدى قاعدة الحاجة (أبو جاسر، 2010، ص13).

2- بعد العدالة الإجرائية (Procedural Justice): وهي درجة الشعور المتولدة لدى العاملين جراء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية (عبد الوهاب، 2017، ص09).

كما أنها تعرف بـ : "مدى إدراك الأفراد وإحساسهم بالإنصاف والمساواة فيما يتعلق بالإجراءات والعمليات المستخدمة في اتخاذ القرارات" (عبد الله، 2008، ص13).

العدالة الإجرائية تهتم بنزاهة عملية اتخاذ القرار المؤدية إلى نتيجة معينة، يمكن أن تفوق العدالة الإجرائية عدالة التوزيع كونها تجعل الأفراد على استعداد لقبول نتيجة غير مرغوب فيها إذا كانوا يعتقدون أنه تم إجراء عملية اتخاذ القرار وفقاً للعدالة التنظيمية (Baldwin, 2006, p02).

وتتمثل محددات العدالة الإجرائية في :

مبدأ الصوت: فرصة للأفراد لتقديم المعلومات والتعبير عن مخاوفهم قبل اتخاذ القرارات حيث يساعد الصوت على تلبية الاحتياجات الخاصة.

الاتساق: يتم فيها إجراء نفس المخصصات عبر الأشخاص، المواقف والوقت هذا يعني على سبيل المثال أن المعايير القياسية المعمول بها في العقد متماثلة للجميع.

الحياد: تعتمد القرارات على الحقائق وليس على المصالح الشخصية أو المشاعر الشخصية من طرف صانع القرار.

القابلية للتصحيح: القدرة على التراجع على القرارات غير الصحيحة مثل: إجراءات التنظيم أو الاستئناف.

التمثيلية: جميع الذين سوف تؤثر عليهم القرارات لديهم مخاوف مأخوذة بعين الاعتبار .

الأخلاق: العمر، الجنس، الجنسية وغيرها من العوامل الخارجية التي لا تؤثر على القرارات التي تم اتخاذه).

(Baldwin, 2006, p03)

3- بعد العدالة التفاعلية (التعاملية) : تشير العدالة التفاعلية إلى مدى إحساس الأفراد بعدالة المعاملة التي يحصلون

عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات وما إذا كانت مبنية على الاحترام والتقدير أم لا (الشنطي، 2015، ص 37).

تعتبر العدالة التفاعلية امتدادا لمفهوم العدالة الإجرائية، وتشير إلى المعاملة العادلة التي يتخذها صناع

القرار في التعامل مع الآخرين (شيخ، 2015، ص 26).

وتتضمن عدالة التفاعلات جانبين هما:

➤ معاملة الأفراد بواسطة رؤسائهم، أي يتم التعامل مع الأفراد بصفة غير مباشرة مع مراعاة أسلوب التعامل مع الموظفين.

➤ تقديم شرح مناسب للقرارات إلى الأفراد الذين يتأثرون بها، فالتبرير المقبول الذي تقدم المنظمة بشأن قراراتها يؤدي إلى إدراك أعلى للعدالة من جانب العاملين.

وتوجد أربعة قواعد تستخدم للحكم على مدى إحساس العاملين بوجود العدالة التفاعلية عند متخذ القرار

وهي: (أبو رجب، 2016، ص 21-22).

قاعدة الاحترام: بمعنى معاملة العاملين بأدب ولطف من قبل متخذ القرار.

قاعدة المصداقية: وتتعلق بمدى مصداقية المعلومات التي تم تزويدها للعاملين حيث يجب أن تكون صحيحة ودقيقة.

قاعدة الملائمة: وتعني عدم الخوض في قضايا لا تتعلق بالعمل ولا تتلائم مع القرارات المتخذة لأنها تترك انطباعات سيئة عند العاملين.

قاعدة التبرير: وهي إعطاء تفسيرات وشروحات كافية عن القرار، وتبرير الأسباب التي دعت لاتخاذه والاعتذار عن الآثار السلبية التي من الممكن أن تنتج عنه.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الاستغراق الوظيفي

لقد كثر الحديث مؤخرا عن الاستغراق الوظيفي، باعتباره أحد المفاهيم السلوكية الحديثة في علم الإدارة والذي يتلبس في كثير من الأحيان مع مفاهيم سلوكية أخرى، وسنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم الاستغراق الوظيفي، أهميته وعوامل تنميته.

أولاً: مفهوم الاستغراق الوظيفي:

حاز الاستغراق الوظيفي اهتمام الباحثين في العقود الأخيرة حيث بدأ يأخذ موضعه في الأدبيات القديمة وكانت أولى المساهمات عن الاستغراق الوظيفي لـ "ويليام كان" William Kan. من أهم التعاريف التي تناولت موضوع الاستغراق الوظيفي التعاريف الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): تعاريف الإستغراق الوظيفي

الرقم	الباحث، السنة، الصفحة	التعريف
01	Kanungo,1982,p341-349	الاستغراق الوظيفي يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل، بما ينعكس في صورة تحقيق الفرد لذاتية أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتما بالعمل المرتبط به.
02	المغربي، 2007، 348	يرى البعض أن الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي الفعلية والعاطفية معا، إذا يتأثر الاستغراق بالعديد من العوامل منها المستوى العاطفي ويتجلى ذلك في آثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق، الضيق، الكآبة والإحساس باليأس.
03	Sharmila,2013,p111	عرفته أنه انغماس والتزام الموظفين اتجاه المنظمة وقيمتها التنظيمية واستغراق الموظفين اتجاه عملهم من خلال التعاون مع الزملاء لتحسين الأداء في العمل لصالح المنظمة، وبالتالي فهو مقياس يحدد من خلاله مدى ارتباط الموظف بالمنظمة.
04	النجار، 2017، ص83	عرفه على أنه توظيف الشخص لنفسه جسديا وعاطفيا وذهنيا أثناء أداء دوره، كذلك عرفه بأنه تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم لأداء عملهم.
05	الصافي، 2017، ص136	يعرف أيضا أنه درجة ارتباط الفرد نفسيا بالعمل ودوره في تشكيل التصور الذاتي للفرد، وبأنه يوصف عن طريق الإدراك الحسي للفرد اتجاه وظيفته بحيث تصبح الوظيفة بالغة الأهمية في حياته.

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على المصادر في الجدول

ما تشرك فيه التعاريف السابقة هو أن الاستغراق الوظيفي يتمثل في استغلال وتعظيم الأفراد لطاقتهم وقدراتهم وتوجيهها نحو تحقيق النتائج المرغوبة.

ثانياً: أهمية الاستغراق الوظيفي

تتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي بصفة عامة في كونه سمة هامة من سمات الحياة التنظيمية وأساس للوصول إلى الفعالية التنظيمية والوصول إلى ردود فعل إيجابية من قبل الموظفين، كما يعد الاستغراق الوظيفي المفتاح الرئيسي لتفعيل دافعية الموظف بالإضافة إلى كونه القاعدة الأساسية لبناء ميزة تنافسية في سوق العمل، هذا ويساهم الاستغراق الوظيفي أيضاً في تحقيق الرضا الشخصي داخل بيئة العمل ويعمل كأسس للدافعية والسلوك الموجه نحو تحقيق الهدف (عبد العليم، 2012، ص09).

وتكمل أهميته أيضاً أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكاً بطرق من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية (جمعة، 2013، ص 37-38).

- إن الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي.
- تساعد المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي الأفراد العاملين في أخذ المبادرة والمتابعة لأهداف التعلم.
- يلعب الاستغراق الوظيفي لأفراد العاملين دوراً مهماً في تطبيق التغيير التنظيمي.
- عندما يشعر الأفراد العاملين بأهميتهم وتأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم ورضا الزبائن.
- يمكن أن يؤثر الاستغراق الوظيفي في الشعور والصحة (عموري، 2019، ص125).

ثالثاً: محددات وعوامل تنمية الاستغراق الوظيفي

أفرزت العديد من الدراسات كثيراً من العوامل المحددة لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المنظمة والتي يمكن أخذها في الحسبان من أجل تنميته.

يتحدد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجموعة من العوامل هي:

الخصائص الشخصية: الأقدمية والحاجة للنمو وأخلاق الفرد والجنس وعدد الأتباع.

الخصائص الوظيفية: الحافز والاستقلالية الوظيفية والتنوع و توصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية.

الخصائص الاجتماعية: العمل مع الآخرين المشاركة في اتخاذ القرارات، مشاعر النجاح (المنطوي، 2007، ص75).

وهناك مجموعة من المتطلبات يجب توافرها لتنمية الاستغراق الوظيفي هي:

- تطابق الفرد مع عمله.
- تحفيز الأفراد تحفيزاً قوياً.
- شعور العاملين بالتضامن مع المنظمة بالولاء والانتماء لها.
- جعل العاملين ينظرون نظرة شاملة إلى الأداء لتحقيق القيم الذاتية تتمين الجوانب الأخلاقية والقيمية لديهم.
- القدرة على إدارة الجوانب الفنية للعمل.
- تشجيع الإدارة على مشاركة الأفراد في الإبداع وتطبيق أفكار جديدة بالعمل.
- توفر الرغبة والقدرة للفرد للاندماج في وظيفته.
- توفر إطار قيمي مفاهيمي يحث الفرد على الاستغراق في وظيفته.
- الانسجام والتناقض في التعامل مع القواعد التنظيمية (أبوشنب، 2016، ص61).

ومن بين العوامل التي يمكن استخدامها لتنمية الاستغراق الوظيفي نذكر:

المشاركة في السلطة: والتي تشير إلى استخدام تطبيقات متنوعة مثل: المشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على العمل.

المشاركة في المعلومات: والتي تتمثل بإبلاغ العاملين بأهداف المنظمة وأهداف المجموعات فضلاً عن المشاركة في أداء التغذية العكسية.

المكافآت: والتي تشير إلى المساعدة والدعم وتطوير المهارات من خلال تدريبات رسمية بالإضافة إلى مراقبين غير رسميين بحيث تضمن استغراق العاملين في جميع مستويات الهرم التنظيمي.

تعزيز فرص النمو الشخصي: وذلك من خلال خلق ثقافة التعلم كعملية تنظيمية أساسية يلتزم بها الموظفين والإدارة العليا والمدرسين التنفيذيين باستمرار ووصف "رينولدر" Rynold ثقافة التعلم بأنها "وسيلة للنمو" التي من شأنها أن تشجع الموظفين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الإيجابية بما في ذلك التعلم وتحتوي على الخصائص التالية: التحويل وليس الإشراف، إدارة التعلم الذاتي وليس الأوامر، بناء قدرات طويلة الأجل وليست تصحيحات على المدى القصير (ولاء الصافي، 2017، ص152-153).

المطلب الثالث: العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي

نستنتج من خلال ما سبق أنه هناك علاقة واضحة وقوية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي وتتمثل هذه العلاقة في علاقة أبعاد العدالة التنظيمية بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين والتي سنتطرق لها ونوضحها في النقاط التالية:

أولاً: العلاقة بين العدالة التعاملية والاستغراق الوظيفي

إن إدراك الموظف لعدالة العوائد والمكافآت (حوافز مادية، الرواتب، والمزايا المختلفة) التي يحصل عليها إضافة إلى إدراكه للمعاملة التي يتلقاها من رئيسه عند تلقيه تلك العوائد، يؤدي إلى تعزيز شعور الرضا الوظيفي لديه وتقوية العلاقات بين المنظمة والرئيس والتي تنتج عنها روابط يصعب كسرها، هذا ما يدفع العامل إلى الجد والمثابرة في عمله للحصول على المكافآت والحوافز دائماً.

فالموظف الذي يعتقد أن العوائد التي يتحصل عليها عادلة مقارنة بزملائه أو الموظفين في نفس الوظيفة في مؤسسات أخرى يكون مستغرق وظيفياً أكثر من ذلك الموظف الذي لا يدرك العدالة التوزيعية للعوائد، ومنه يمكن القول أنه هناك علاقة طردية بين العدالة التوزيعية والاستغراق الوظيفي للموظف.

ثانياً: العلاقة بين العدالة الإجرائية والاستغراق الوظيفي

تعكس العدالة الإجرائية مدى شعور الموظفين بعدالة الإجراءات التنظيمية داخل المنظمة ومدى نزاهة عملية اتخاذ القرارات، فالناس بطبعهم يتجهون إلى قبول القرارات الغير مرغوبة إذا كانت الإجراءات التي أدت إلى هذه القرارات قد تمت وفقاً لقواعد وإرشادات عادلة ونزيهة، فشرح عملية اتخاذ قرارات المرؤوسين واشراكهم في عملية صنع القرار أمر لا بد منه وكذلك لا بد من تطبيق مختلف قواعد وإجراءات المكافآت والعقوبات على الموظفين كافة مع ضرورة تتناسب العقوبات مع المخالفات والتجاوزات وإعطاء الموظفين حق الاعتراض على القرارات التي يرو أنها غير مناسبة، ويجب تغييرها وتعديلها فكل ذلك يؤدي لرفع الروح المعنوية للموظفين وحل مختلف المشكلات في التنظيم، مما يدفعهم إلى المثابرة في العمل، ومنه يمكن القول أنه هناك علاقة طردية بين العدالة الإجرائية والاستغراق الوظيفي فكلما زاد إدراك الموظفين للعدالة الإجرائية زاد استغراقهم الوظيفي والعكس صحيح.

ثالثاً: العلاقة بين العدالة التفاعلية والاستغراق الوظيفي

إن إدراك الموظفين لعدالة الأساليب التي يتم التعامل معهم بها عند تنفيذ مختلف الإجراءات والقواعد والقوانين من قبل متخذي القرار أمر بالغ الأهمية، فتعامل المسؤول مع الموظفين بطريقة عادلة وموضوعية ومراعاة مصالحهم واحترامهم عند اتخاذ القرارات بالإضافة إلى الحرص على تزويد الموظفين بالمعلومات

الدقيقة والكافية التي تفسر مختلف الممارسات الإدارية والقرارات، يؤثر بشكل مباشر على العلاقات التنظيمية وهذا يعكس جودة المعاملة التي يتلقاها الموظف من رئيسه.

ومنه كلما زاد إدراك العدالة التفاعلية من قبل الموظفين أثر هذا في استغراقهم الوظيفي نتيجة لتعزيز ثقتهم بالمنظمة ومرونة العلاقات بين الأفراد والجماعات، فإدراك العدالة التفاعلية من قبل الموظف تجعل من المنظمة المكان الذي يرغب التواجد فيه في كل وقت.

ومنه يمكن القول أنه هناك علاقة طردية بين إدراك العدالة التفاعلية والاستغراق الوظيفي للموظف.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة لمتغيري الدراسة

يعتبر استطلاع الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث من المراحل المنهجية في البحث العلمي وذلك من أجل معرفة مختلف المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع البحث وسنعرض في هذا المبحث مختلف هذه الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت متغيري الدراسة أو العلاقة بينهما وكذلك سنوضح العلاقة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة وكذلك مجال الاستفادة منها.

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية

سننتقل في هذا المطلب إلى الدراسات التي تناولت متغير العدالة التنظيمية باللغتين العربية والأجنبية.

أولاً: الدراسات العربية التي تناولت العدالة التنظيمية

1- دراسة (أحمد بجاج 2018) عبارة عن منشور في مجلة بعنوان: " واقع العدالة التنظيمية بالإدارة المحلية من وجهة نظر إطارات ولاية ورقلة"، جامعة زيان عاشور، الجلفة.

هدفت هذه الدراسة على التعرف على مستوى إدراك الإطارات لمدى تطبيق العدالة التنظيمي بمختلف أبعادها التوزيعية والإجرائية والتعاملية بالإدارة المحلية ممثلة في الولاية باعتبارها مؤسسة عمومية.

شملت الدراسة مجموعة الإطارات العاملين بمختلف مصالح وأقسام مقر ولاية ورقلة ولجمع البيانات والمعطيات الخاصة بالموضوع تم الاعتماد على الملاحظة البسيطة والاستبانة بشكل أساسي وعلى المنهج الوصفي لمنهج الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

➤ ضعف العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها ويعود ذلك أساساً لنمط ثقافي له جذور تاريخية وامتداد بالثقافة المحلية المجتمع التقليدي الذي مازال متمسكاً بقيم ومعايير تعتمد على منطق الولاء والمعصية والعلاقات الزبونية التي أفرزتها الظروف التاريخية التي مر بها المجتمع المحلي.

2- دراسة (بن دحو سمية، سهيل مقدم 2017) عبارة عن منشور في مجلة بعنوان: " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي "، جامعة وهران2، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى إدراك الموظف للعدالة التنظيمية داخل المدرسة الوطنية للجمارك بوههران ومدى ولاءه لها مع تحديد قوة العلاقة التي تربط بين أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التفاعلية، العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية) والولاء التنظيمي وللتأكد من صحة الفرضيات جرت الدراسة الميدانية على عينة من الموظفين قدرت ب(45) موظف من إناث و ذكور و تم الاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات وعلى المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة وتم تحليل بيانات الاستبيان.

بالإعتماد على برنامج spss من خلال النتائج التالية :

- مستوى إدراك موظفي المدرسة للعدالة التنظيمية متوسط.
- مستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفين متوسط.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

3- دراسة (عيسات فطيمة الزهرة وجميل أحمد 2016) عبارة عن منشور في مجلة بعنوان: " العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية "، جامعة أكلي محند أولحاج، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية مع دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة تم الاعتماد على الاستبانة لغرض جمع المعلومات ثم توجيهها على عينة عشوائية من عمال المؤسسات محل الدراسة واستخدموا الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحليل بيانات الاستبانة بالإضافة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هي:

➤ وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين إبعاد العدالة التنظيمية والتمكين الإداري كما أنه هناك مستوى منخفض من العدالة التنظيمية في المؤسسات المبحوثة نظرا لضعف تطبيق الإجراءات الإدارية بعدالة وموضوعية.

وتوصي الدراسة:

➤ لضرورة اهتمام مدراء المؤسسة بتحقيق العدالة التنظيمية المقترنة بتمكين العاملين مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة .

4- دراسة (أسامة عبد الكريم هنري 2015) عبارة عن أطروحة دكتوراه بعنوان: " العدالة التنظيمية وأثرها في السلوكيات التنظيمية الاجتماعية الدائمة "، جامعة دمشق، سوريا.

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى اختبار فيما إذا كان هناك تأثير للعدالة التنظيمية بكافة أنواعها (العدالة التوزيعية والإجرائية والتعاملية) وللمتغيرات الديموغرافية موضع الدراسة في تلك السلوكيات التنظيمية التطوعية وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية في عملية جمع البيانات من عينة شملت من حجم المجتمع الإحصائي المستهدف وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- يؤدي إدراك العاملين لعدالة التوزيع إلى تحفيز سلوكيات ومواطنتهم التنظيمية اتجاه منظماتهم.
- عدم وجود تأثير جوهري لإدراكات الموظفين لعدالة توزيع المعلومات في كل من سلوكيات مواطنتهم التنظيمية اتجاه منظماتهم واتجاه زملائهم الآخرين.

5- دراسة (صابرین مراد نمر 2010)، عبارة عن رسالة ماجستير بعنوان: " أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي"، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي لدى العاملين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة حيث اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي وطبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة البالغ (1554) موظف في (22) وزارة وبلغ حجم العينة (311) موظف من كافة الدرجات والمسميات الوظيفية واستخدمت الباحثة الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة كما استعملت برنامج spss للتحليل الإحصائي. ومن أهم نتائج هذه الدراسة:

- وجود عدالة تنظيمية والتزام تنظيمي بدرجة متوسطة.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين للعدالة التنظيمية وبين الإلتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية.

كما أوصت الدراسة :

- بضرورة تنمية وزيادة إدراك الموظفين للعدالة التنظيمية بأنواعها الثلاثة بما ينعكس بالإيجاب على أداء هؤلاء الموظفين.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية التي تناولت العدالة التنظيمية

1- دراسة (DR. Hamdi Abouelkacom 2019) بعنوان:

<<The impact of perceived organizational Justice on organizational Turkey, 2019 commitment amongg Bouchrit corporation Employees >>

" تأثير العدالة التنظيمية المتصورة على التواصل الشبكي التنظيمي بين موظفي شركة بوشريط" تركيا 2019

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن أثر العدالة التنظيمية المدركة لدى عمال شركة بوشريط بالأغواط على ولائهم التنظيمي وقد تم استخدام أداة الاستبانة لعينة قوامها 31 عامل واستخدم الباحث من خلالها عدة أدوات إحصائية لتحليل البيانات واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة وتوصلت إلى جملة من النتائج مفادها:

➤ تسجيل معدل متوسط للعدالة التنظيمية المدركة لدى العاملين والعدالة التفاعلية بصورة أكبر تليها العدالة الإجرائية و التفاعلية.

2- دراسة (Evren Ayranci 2019) بعنوان:

<<A study on The factors of Jostisfaction among owners of smal and medium Turkey,2019 sized turkish Businesses >>

عبارة عن مقال بعنوان: " دراسة حول عوامل الرضا بين أصحاب الشركات التركية الصغيرة والمتوسطة الحجم على شبكة الاتصالات العالمية " تركيا.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لمالكي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية " باسكن " بتركيا حيث لخصت الدراسة جملة من النتائج أهمها:

➤ يتأثر الرضا الوظيفي سبعة عوامل هي: خصائص العمل، ظروف العمل، القوائم المالية، الاتصالات ملائمة العامل، الكفاءة، صورة المؤسسة. وهذه العوامل لها علاقة قوية وإيجابية ببعضها البعض باستثناء خصائص العمل ومدى ملائمتها لامتلاك الأعمال التجارية.

3- دراسة (kaur 2016) بعنوان:

<<A study on The psychological effect of organizational Justice perceptions on Job satisfaction >>

عبارة عن مقال بعنوان: " دراسة التأثير النفسي للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي "الهند.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي ومن أجل تحقيق هذه الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي ، وتم توزيع أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة على أفراد العينة التي حجم مفرداتها 2018 عاملا من العاملين في قطاع واحد من القطاعات العامة الهندية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي :

➤ هناك علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي كما أشارت كذلك أن الأبعاد المختلفة للعدالة التنظيمية (التوزيعية والإجرائية والتفاعلية) يمكنها التنبؤ بها إلى حد كبير بأبعاد الرضا الوظيفي ورأس المال النفسي كما أوصت بضرورة الاهتمام بالعدالة التوزيعية والتفاعلية والإجرائية في المؤسسة من أجل تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين بالقطاع.

4- دراسة (Edward. Choong. Tioh.2010) بعنوان:

<<The effect of organizational justice on employee job satisfaction an applied study on malayian companies >>

عبارة عن مقال بعنوان " تأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموظف دراسة تطبيقية على الشركات الماليزية "ماليزيا.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية الرضا الوظيفي للموظف وهذا من خلال دراسة أثر العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية على وظيفة الموظف والالتزام التنظيمي ودوران العمل، اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي وتم توزيع 300 استبانة على موظفين يعملون في الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا سواء كانوا إداريين أو غير إداريين ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

➤ ضرورة مساعدة المديرين في تنظيم الأعمال وتحسين إدارة وتنمية الموارد البشرية إضافة إلى تنظيم وتدريب وتنقيف المديرين على فهم مفاهيم العدالة التنظيمية وهذا لكون العدالة التوزيعية والإجرائية لها علاقة كبيرة مع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ودوران العمل.

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسات التي تناولت متغير الاستغراق الوظيفي باللغتين العربية والأجنبية.

أولاً: الدراسات العربية التي تناولت الاستغراق الوظيفي

1- دراسة (محمد لطرش 2020) عبارة عن مقال بعنوان: " دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج Utrecht، جامعة باتنة1، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية باستعمال نموذج utrecht الواسع الإستعمال في الاستغراق الوظيفي.

تم توزيع الاستبيان إلكترونياً على عينة تتكون 263 أستاذ جامعي من مختلف الجامعات الوطنية وبعد تحليل النتائج باستخدام برنامج spss 25 واستعمال العديد من المؤشرات الإحصائية لدراسة الفروقات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

➤ مستويات الاستغراق الوظيفي لأستاذ الجامعي بأبعاده مرتفعة ولا يوجد فروق بين الأساتذة الجامعيين في مستويات الاستغراق راجعة إلى المتغيرات الضيقة التضييفية المستعملة.

2- دراسة (عموري فادية، العباسي رمزي، سباع أحمد الصالح 2019) عبارة عن مقال بعنوان: " أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا "جامعة حمه لخضر الوادي، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجتمع عمودي و لقياس هذا الأثر تم تصميم استبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة المتكونة من 35 عامل بالإدارة العليا للمجتمع و تمت معالجتها إحصائيا بspss ومن أهم نتائج الدراسة :

➤ وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لبعد النمط القيادي والإشرافي وبعد التوازن بين الحياة والعمل لدى العاملين على تنمية الاستغراق الوظيفي.

3- دراسة (عبد العزيز مرزوق، منى السنديوني، بشرى فاروق 2019) عبارة عن مقال بعنوان: " أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي"، جامعة كفر الشيخ، مصر.

فحصت الدراسة الحالية أثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، واستخدم الباحثون قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي بلغت 362 مفردة يمثلون العاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية محل البحث، وتم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية في تحديد مفردات الدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، كما أثبتت نتائج الدراسة أن:

➤ وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي

➤ وجود اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة الخاضعة للبحث اتجاه بعض أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، بينما لا يوجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة الخاضعة للبحث اتجاه بعض أبعاد الاستقامة التنظيمية و الاستغراق الوظيفي.

وقدمت الدراسة لإدارة المتشفيات الحكومية مجموعة من التوصيات التي تسهم في تحسين مستوى الاستقامة التنظيمية بغرض تحسين درجة الاستغراق الوظيفي للعاملين، وتضمنت الدراسة المناقشة والحدود وتوصيات البحث المستقبلي.

ثانيا: الدراسات الأجنبية التي تناولت الاستغراق الوظيفي

1- دراسة (zaraket 2017) بعنوان:

<<The effect of job exhaustion on the level of job commitment of workers in governmental instutions in the lebanese republic >>

عبارة عن مقال بعنوان: " أثر الاستغراق الوظيفي على مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في الجمهورية اللبنانية"، لبنان.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الاستغراق الوظيفي على مستوى الالتزام الوظيفي معتمدة في ذلك على المنهج الوصفي و على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والتي وزعت على عينة بلغ حجم مفرداتها 330 موظف وموظفة في مختلف المؤسسات الحكومية اللبنانية وتمت معالجة البيانات باستخدام برنامج spss ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

➤ وجود علاقة طردية بين الاستغراق الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات.

2- دراسة (Choo & nuasurdin 2016) بعنوان:

<< supervisor support and work engagement of hotel employees in malaysia is it different for men and women ?>>

عبارة عن مقال بعنوان: " دعم المشرف و مشاركة موظفي الفندق في الحرب العالمية الثانية بماليزيا " هل يختلف الأمر بالنسبة للرجال والنساء ؟، ماليزيا.

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين دعم المشرف والاستغراق الوظيفي للموظفين ذوي الاتصال المباشر بالعميل في الفنادق الماليزية ودراسة دور الجنس (رجال، نساء) كعامل وسيط بين دعم المشرف والاستغراق الوظيفي، تم الاعتماد على المنهج الوصفي في تحقيق هدف هذه الدراسة وعلى الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والتي وزعت على 925 موظف في 34 فندق في ماليزيا وتم استرداد 438 استبانة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

➤ دعم المشرف للعاملين الرجال يزيد من استغراقهم الوظيفي بعكس النساء فدعم المشرف لهن يقلل من استغراقهم الوظيفي كما أوصت بضرورة رفع مستوى الاستغراق الوظيفي للموظفين من أجل رفع جودة الخدمات في الفنادق الماليزية وتحقيقها نجاح في سوق المنافسة.

3- دراسة (Jain & Mathur 2015) بعنوان:

<< Effect of Organization Justice and Employee Emggement On Job Satisfaction>>

عبارة عن مقال بعنوان: " تأثير عدالة المنظمة و ظهور الموظف على الرضا الوظيفي "، الهند.

هدفت هذه الدراسة لاكتشاف العلاقة بين العدالة التنظيمية و استغراق الموظفين والرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام في " ماديا براديش " بالهند وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة .

تكون مجتمع الدراسة من 100 موظف و تم توزيع 100 استبانة واسترداد جميع الاستبانات وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها:

➤ إذا كان مفهوم العدالة التنظيمية أكبر في المنظمة فسيكون رضا العاملين أكبر في الوظيفة كما أنه يعطي شعور بأنه يمكن الاعتماد على المنظمة وبالتالي لا تتطور لديه أثبتت أن العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي هي العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي وأنه هناك علاقة إيجابية بينهما.

المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسات التي تناولت متغيري العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي باللغتين العربية والأجنبية.

أولاً: الدراسات التي جمعت أو ربطت بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

1- دراسة (حسن محمد حسن النجار 2017) عبارة عن رسالة ماجستير بعنوان: " أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي "، جامعة الأزهر، فلسطين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة وكذلك بين أثر المتغيرات الديموغرافية على متوسطات تقديرات العاملين بمديريات التربية للعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الاستبانة لجمع المعلومات والتي وزعت على عينة بلغ حجمها 373 مفردة وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

➤ حصول مجال العدالة التنظيمية ككل على درجة منخفضة من الموافقة من قبل العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة.

- وجود درجة منخفضة من الموافقة على مجال الاستغراق الوظيفي من قبل العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة.
- ومن أهم التوصيات:
- النهوض بمستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية من خلال تشجيع العاملين على البقاء في المديريات من خلال غلق فرص ومزايا في بيئة عملهم.
- وضع خطة لرفع مستوى العدالة التنظيمية من خلال تبني نظام يساهم في تعزيز العدالة التنظيمية بحيث يعزز نقاط القوة ويبني نقاط الضعف.

2- دراسة (عبد الغني 2012) عبارة عن رسالة ماجستير بعنوان: " أثر أبعاد العدالة التنظيمية على مستوى الاستغراق الوظيفي"، جامعة الأزهر، فلسطين.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت هناك فروق بين إدراك العاملين للعدالة التنظيمية وكذلك في مستوى الاستغراق الوظيفي كما هدفت إلى تحديد تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على مستوى الاستغراق الوظيفي و لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالبنوك في محافظة الدقهلية ولم تتطرق الباحثة لعدد العاملين ولا عدد الاستبانات الموزعة أو المستردة وقد خلصت الدراسة إلى نتائج هي:

- لا توجد فروق معنوية بين مدى إدراك العاملين في البنوك محل الدراسة للعدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية، كما أشارت إلى عدم وجود فروق معنوية في مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص لدى العاملين في البنوك محل الدراسة وأكدت النتائج أن الأبعاد الثلاث للعدالة التنظيمية أثر إيجابي على مستوى الاستغراق الوظيفي وأن أكثر الأبعاد تأثير على مستوى استغراق العاملين هو بعد العدالة التوزيعية

ثانيا: الدراسات الأجنبية التي ربطت بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي

1-دراسة (Gupta & kumar ,2015) بعنوان:

<< Justice and employee engagement : Examining the mediating role of trust in indian B-School>>

عبارة عن مقال بعنوان: " العدالة واستغراق العاملين: دراسة الدور الوسيط للثقة في المدارس المهنية الهندية"، الهند.

الغرض من هذه الدراسة، معرفة الدور الوسيط للثقة في العلاقة، بين العدالة، واستغراق العاملين في المدارس المهنية الهندية، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي.

وتمثل مجتمع الدراسة في الأكاديميين العاملين، على الأقل لسته شهر في جميع المدارس المهنية الهندية والتي يبلغ عددها (160) مدرسة، وكان حجم مجتمع الدراسة (800) أكاديمي.

تم إرسال الاستبانة لهم عبر البريد الإلكتروني، وقد تم اختيار أول (320) استبانة صالحة تم استلامها عشوائيا، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

➤ أشارت النتائج إلى أنه يوجد ارتباط كبير بين العدالة الإجرائية، والتوزيعية، كما أظهرت أن الثقة العمودية تتوسط جزئيا العلاقة بين العدالة الإجرائية واستغراق الموظفين.

➤ العدالة الإجرائية ترتبط سلبيا بالثقة الرأسية، كما ترتبط العدالة التوزيعية، بعلاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بالثقة الرأسية.

➤ كما أثبتت النتائج أن العدالة الإجرائية والتوزيعية لها أثر ذو دلالة إحصائية على استغراق العاملين كما أثبتت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، بين العدالة الإجرائية والثقة الرأسية والاستغراق الوظيفي. أوصت الدراسة بـ:

➤ زيادة مستويات الثقة الرأسية لأنها ضرورية جدا من ناحية الإنتاجية والجودة ويمكن تحقيق المزيد من استغراق العاملين من خلال إستشعار أهمية العدالة الإجرائية والتي من خلالها يمكن بناء الثقة الرأسية.

2- دراسة (viseu & al 2015) بعنوان:

How do organizational justice and health influence teachers work engagement ?

عبارة عن مقال بعنوان: " كيف تؤثر العدالة التنظيمية والصحية على الاستغراق الوظيفي ؟"، البرتغال.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية والصحية على استغراق المعلمين في العمل من خلال دراسة الدور الوسيط لرأس الحال النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بين العدالة التنظيمية والصحية والاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في البرتغال ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث تم توزيعها على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة البالغ 1129 معلم قدر حجم العينة 574 معلم ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

➤ أكدت على دور العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية في توليد مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين من خلال زيادتها لرأس المال النفسي والرضا الوظيفي.

3- دراسة (sarti 2014) بعنوان:

<< Employees engagement in human seroice organization : the role of leader member exchange and organizationnal Justice >>

عبارة عن مقال بعنوان: " استغراق الموظفين في المنظمات الخدمائية الاجتماعية: دور التبادل بين الزعيم والعضو والعدالة التنظيمية"، جامعة فلورنس، إيطاليا.

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر مفهوم العدالة التنظيمية على استغراق الموظفين والدور الوسيط الذي تلعبه جودة التبادل بين الزعيم والعضو في العلاقة بين مفهوم العدالة التنظيمية والاستغراق وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة و بلغ حجم مجتمع الدراسة 330 عامل وتم توزيع أداة البحث المتمثلة في الاستبانة عليهم وتم استرداد 314 استبانة وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها:

➤ الزيادة لكل من العدالة الإجرائية والتوزيعية يزيد من الاستغراق الوظيفي كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين تبادل الأدوار للزعيم والعضو والاستغراق الوظيفي.

4- دراسة (Alvi & Abbasi 2012) بعنوان:

<< Impact of organizational Justice on Employee Engagemement in Banking sector of pakistan >>

عبارة عن مقال بعنوان: " أثر العدالة التنظيمية على استغراق الموظفين في قطاع البنوك في باكستان" باكستان.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على استغراق العاملين في القطاع المصرفي في باكستان واعتمدت هذه الدراسة جميع الأبعاد الثلاث للعدالة التنظيمية كمتغير مستقل وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث تم اختبار عينة عشوائية بسيطة بلغت 423 موظف وتم استرداد 322 استبانة من الاستبانات التي وزعت على الموظفين ومن أهم نتائج الدراسة:

➤ إمكانية تعزيز مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بتبني أنظمة عادلة في الممارسات التنظيمية وأظهرت الدراسة كذلك أهمية الأبعاد الثلاث للعدالة التنظيمية في تقوية استغراق العاملين.

ثالثاً: التعقيب عن الدراسات السابقة

من خلال إطلاعنا على الدراسات السابقة لموضوع الدراسة والتي أجريت في فترات زمنية مختلفة وأماكن مختلفة عربية وأجنبية والتي أورد لها كإطار مرجعي، يمكن الاستناد إليه لإتمام الدراسة الحالية وقد اشتملت الدراسات السابقة على متغيرات الدراسة الحالية للعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي إما معاً أو كل متغير

مرتبط بموضوع آخر غير الذي قمنا باستعراضه، حيث تبين من خلال استعراض هذه الدراسات أنها التقت مع الدراسة الحالية في بعض أهدافها واختلفت مع البعض الآخر، وعلى العموم فقد أكدت نتائج جميع الدراسات السابقة على أهمية موضوع العدالة التنظيمية وموضوع الاستغراق الوظيفي في المنظمات لتحسين الأداء والإنتاجية وفيما يلي تلخيص لأوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة.

1- المنهج المستخدم في الدراسة الحالية (المنهج الوصفي).

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات الآتية:

دراسة (محمد لطرش 2020) ودراسة (Nasrudin و Choo) ودراسة (zaraket2017) ودراسة (kaur 2016) ودراسة (أحمد بجاج 2018) ودراسة (Edward et al 2010) حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي.

كما اختلفت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في المنهج المستخدم ومن هذه الدراسات دراسة (بن دحو و مقدم 2017)، دراسة (viseu et al 2015)، دراسة (Alvi et abbasi 2012) دراسة (النجار 2017) دراسة عيسات فطيمة وجميل أحمد 2016)، دراسة (صابرين 2010)، دراسة (sarti 2014)، دراسة (عبد الغني 2012)... حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي.

2- أداة الدراسة المستخدمة في الدراسة الحالية (الاستبانة).

اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في الأداة المستخدمة لجميع البيانات وهي الاستبانة.

3- متغيرات الدراسة الحالية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية)

اتفقت الدراسة الحالية في استخدامها للأبعاد المذكورة مع العديد من الدراسات السابقة ومن هذه الدراسات (kaur 2016، حسن النجار 2017، صبرين 2010) - (بن دحو ومقدم 2017) - (عيسات وجميل أحمد 2016) - (Alvi & Abbasi 2012) - (أسامة عبد الكريم 2012) - (أحمد بجاج 2018).

واختلفت مع دراسة (Edward & al 2010) حيث تم استخدام متغيرين فقط هما (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية).

واختلفت مع دراسة (viseu & al) حيث تم استخدام متغيرين فقط هما (العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية).

4- مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الموظفين ذوي المناصب الإدارية (الإطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ) في وحدة إنتاج الكهرباء -جيجل- وعددهم 40 موظف.

واختلفت هذه الدراسة مع جميع الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة فالدراسات الأخرى تمت على (المعلمون في المدارس الحكومية، العاملون في القطاع المصرفي ومديريات التربية والتعليم، العاملون في المؤسسات الخدماتية، العاملون في الوزارات، عمال المدرسة الوطنية للجمارك، عمال المؤسسات الحكومية العاملون في الإدارة العليا، الأساتذة في الجامعات الجزائرية، العاملون في القطاعات العامة الهندية، عمال الفنادق الماليزية...) .

5- مكان الدراسة الحالية (الجزائر)

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (بن دحو ومقدم 2017 ودراسة محمد لطرش 2020) و(دراسة عموري العباسي، سباع أحمد 2019) و(دراسة أحمد بجاج 2012) في مكان الدراسة وهو الجزائر.

واختلفت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في مكان الدراسة حيث أجريت دراسة (viseu & al 2015) في البرتغال ودراسة (Alvi & Abbasi 2012) في باكستان ، دراسة (simran kaur 2016) في الهند ، دراسة (صابرين مراد 2010 و حسن النجار 2017) في فلسطين قطاع غزة وأجريت دراسة (Nasrudin 2016) ودراسة (Edward & Al 2010) في ماليزيا ودراسة (أحمد هنري 2015 بسوريا)، دراسة (Evren Ayranci 2019) بتركيا ودراسة (عبد العزيز علي مرزوق وآخرون بمصر).

6- الإستفادة من الدراسات السابقة

- ساعدت في معرفة توجهات التحليل وتفسير نتائج الدراسة.
- زادت الدراسات السابقة من وعي الباحثان عند اختبار عينة ومجتمع الدراسة الحالية.
- لاستفادة من المراجع (الكتب، المقالات، المجلات، المذكرات) التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة.
- ساعدت في تكوين وتطوير الاستبانة وفي تحديد مجالاتها وعباراتها.
- ضرورة التأكيد من أن هذه الدراسة لا تمثل تكرار لأي من الدراسات السابقة.
- إثراء الجانب النظري لهذه الدراسة.
- انبعتت مشكلات الدراسة الحالية من نتائج الدراسات السابقة.
- ساعدت في التوجيه من خلال المناهج العلمية المتبعة في الدراسات السابقة عند اختياره لمنهج الدراسة.
- ساعدت على فهم مختلف العلاقات الموجودة بين متغيرات الدراسة.
- التمكن من وضع خطة بحث منهجية واضحة المعالم ومنظمة بعد أخذ فكرة عامة عن الموضوع من الدراسات السابقة.

7- ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

- هذه الدراسة هي الأحدث من بين الدراسات السابقة حيث أجريت فعام 2021/2020.
- الظروف التي تمت فيها هذه الدراسة ظروف استثنائية بسبب الوضعية الوبائية التي يعرفها العالم.

خلاصة

تم من خلال هذا الفصل توضيح الجانب المفاهيمي لمتغيري الدراسة، فبالنسبة للعدالة التنظيمية استنتجنا أنها من الظواهر التنظيمية المساعدة على التنظيم والتسيير لذلك يستوجب على المنظمات ترسيخها وتطبيق أبعادها الثلاث (العدالة التفاعلية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية) وهذا نظرا لأهميتها في تدعيم الأسس التنظيمية وتعزيز نظام المتابعة والتقييم إضافة دورها الكبير في تحقيق أهداف المنظمة والأفراد.

أما بالنسبة للاستغراق الوظيفي استنتجنا أنه ضروري في المنظمة لما له من دور كبير في خلق قوى عاملة أكثر كفاءة وإنتاجية وهذا عن طريق تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين من خلال عدة عوامل والمتمثلة في العوامل (الشخصية والوظيفية والاجتماعية).

وتوصلنا كذلك إلى وجود علاقة قوية بين أبعاد العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي والتي أكدت على ضرورة الأبعاد الثلاث في زيادة الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين.

وسنجري في الفصل الثاني دراسة ميدانية على عمال وحدة إنتاج الكهرباء -جيجل- لمعرفة أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بها.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: إجراءات وأدوات الدراسة

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

بعد تطرقنا في الفصل السابق للخلفية النظرية لمتغيري الدراسة والعلاقة التي تربط بينهما من الناحية النظرية وبعد عرضنا لبعض الدراسات السابقة، يأتي هذا الفصل توصيفا شاملا لإجراءات الدراسة الميدانية التي قمنا بها لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يتضمن هذا الفصل تحديد المنهج المتبع في الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة، ثم يتطرق إلى تصميم وبناء أداة الدراسة (الإستبانة)، والأساليب والمعالجات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة للوصول للنتائج التي تعبر عن واقع الظاهرة ذات الصلة، وبعدها التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها.

المبحث الأول: إجراءات وأدوات الدراسة

بغرض القيام بالدراسة الميدانية على أكمل وجه فإنه كان لازماً علينا إتباع إطار منهجي من أجل الوصول إلى الأهداف التي حددناها عند الشروع في هذه الدراسة حيث سيتم تحديد مجتمع وعينة الدراسة، إضافة إلى تحديد نوع الأداة المستعملة في جمع وتحليل البيانات من خلال تصميم واختبار أداة الدراسة، إلى جانب الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة وسنحاول توضيح ذلك فيما يلي:

المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

في هذا المطلب سنتطرق إلى مجتمع وعينة الدراسة وكذلك نوع الأداة المستخدمة في جمع البيانات بالإضافة إلى المحاور التي تغطيها.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الأفراد الذين يكونون موضوع الدراسة، حيث يتكون في دراستنا من جميع العمال بوحدة إنتاج الكهرباء-جيجل- وعددهم 234 عامل، وقمنا بتوزيع 65 استمارة استبيان وتم استرجاع 50 نسخة، استبعدت 10 منها كونها غير صالحة للتحليل ليصبح عدد الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة 40 استبانة.

ثانياً: الأداة المستخدمة في الدراسة

استناداً إلى مشكلة الدراسة وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة لإجراء هذه الدراسة هي الإستبانة، وقد تم بناء أسئلتها على أساس فرضيات البحث من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة التي تم عرضها في الفصل الأول وكذلك الجانب النظري المتعلق بالعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

وفي هذا الإطار نشير إلى تعريف الاستبانة: يقصد بالاستبانة مجموعة الأسئلة المصممة لجمع البيانات اللازمة من المشكلة تحت الدراسة ومن الوسائل الفعالة في جمع البيانات شريطة أن يكون الباحث على معرفة دقيقة بالبيانات المطلوبة جمعها وبكيفية قياس المتغيرات المرغوب دراستها. (محمد عبد الفتاح حافظ الصريفي، 2002، 115).

وبعد البناء الأولي للاستبانة تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين وبعد الأخذ بمقترحاتهم وملاحظاتهم حول البناء الأولي لها تم إعداد صيغتها النهائية بالتوافق مع المشرف وفق ما هو موضح بالملحق رقم (2).

مع الإشارة إلى أن الاستبانة قد ضمت ثلاث محاور هي:

المحور الأول: المتعلق بالبيانات المرتبطة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في الجنس، السن، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل، المسمى الوظيفي.

المحور الثاني: المتعلق بالمتغير المستقل العدالة التنظيمية والتي تضم 15 سؤال تم تقسيمها على ثلاث أبعاد وهي:

- البعد الأول: العدالة الإجرائية وتضم (1 إلى 5)؛
- البعد الثاني: العدالة التوزيعية وتضم (6 إلى 10)؛
- البعد الثالث: العدالة التفاعلية وتضم (11 إلى 15)؛

المحور الثالث: المتعلق بالمتغير التابع " الاستغراق الوظيفي" فقد تضم 14 سؤال.

وقد تم استخدام مقياس ليكرث الخماسي لقياس درجة الاستجابة لكل من محور العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(03): مقياس ليكرث "LIKERT" الخماسي

غير موافق تماما	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماما
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة (الاستبانة)

في هذا المطلب سنتطرق إلى اختبار أداة الدراسة من حيث صدقها وثباتها.

أولاً: صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس ما وضعت لقياسه، وأن تشمل الاستبانة على كل العناصر التي يجب أن تكون في التحليل، بحيث تكون فقراتها ومفرداتها بسيطة وواضحة لكل من يستخدمها، ومن أجل ذلك تم الاعتماد في دراستنا على نوعين من الصدق هما:

1- الصدق الظاهري للاستبانة

لمعرفة مدى صدق أداة الدراسة ظاهرياً تم عرض الاستبانة على الأستاذ المشرف وعلى مجموعة من الأساتذة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس الملحق رقم (1).

وكان الهدف من التحكيم هو جعل الأداة أكثر دقة وموضوعية في القياس من حيث سلامة بناء الفقرات ومدى وضوحها وملائمتها للواقع المبحوث، وقد تم الأخذ بعين الاعتبار ملاحظات المحكمين التي ذكرت سابقاً، حيث تم إعداد صياغة بعض الفقرات وحذف البعض الآخر منها، وإضافة فقرات أخرى إلى بعض الأبعاد، بحيث تم صياغة الاستبانة بشكلها النهائي الوارد في الملحق رقم (2)، وقد لاحظنا أنه هناك اتفاق بين المحكمين في تقييمهم لأداة البحث حيث نستطيع تقدير نسبة الاتفاق فيما بينهم ب 90%، وهي تمثل نسبة عالية من الصدق.

2- الصدق البنائي للإستبيانة (الإتساق الداخلي)

بعد التأكد من الصدق الظاهري، تم الإنتقال للتأكد من الصدق الداخلي لها والذي يقيس مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط "بيرسون pearson" ومستوى الدلالة "sig" بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد والمحور الذي تنتمي إليه وقد جاءت النتائج كالتالي:

➤ اختبار الصدق البنائي لمحور العدالة التنظيمية

بالنسبة لمحور العدالة التنظيمية فقد تم حساب معاملات الارتباط (صدق الاتساق الداخلي) كما موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم (04): معاملات الارتباط بين كل عبارة و بعد العدالة الإجرائية

رقم العبارة	العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
01	تتسم الإجراءات الإدارية المتبعة بالعدالة والإنصاف	0.855**	0.000
02	تسمح الإدارة للعاملين بمناقشة القرارات التي تتخذها بحقهم	0.781**	0.000
03	يتم اتخاذ القرارات في حق الموظفين بعد جمع معلومات دقيقة وكافية	0.836**	0.000
04	ينفذ رئيسك في العمل قراراته على جميع الموظفين بدون تحيز	0.823**	0.000
05	أنت راض عن الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة	0.897**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم(04) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات البعد الأول (العدالة الإجرائية) والدرجة الكلية لعبارات هذا البعد، حيث يتضح أن كل القيم الاحتمالية أقل من 0.05، كما أن قيم معاملات الارتباط هي موجبة وتتراوح بين(0.781 و 0.89) وهذا يدل على أن عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

الجدول رقم (05): معاملات الارتباط بين كل عبارة و بعد العدالة التوزيعية

رقم العبارة	العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
06	يتناسب راتبك الشهري مع الجهود التي أبذلها في عملي	0.746**	0.000
07	تتناسب ساعات العمل مع المهام التي أكلف بها	0.820**	0.000
08	تتناسب متطلبات ومهام عملي مع مؤهلاتي	0.803**	0.000
09	يتم توزيع الواجبات والأعباء الوظيفية بصورة عادلة	0.728**	0.000
10	أحصل على مكافئة عادلة مقابل الجهود الإضافية التي أبذلها	0.674**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم(05) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الثاني (العدالة التوزيعية) والدرجة الكلية لعبارات هذا البعد، حيث يتضح أن كل القيم الاحتمالية أقل من 0.05، كما أن قيم معاملات الارتباط هي موجبة وتتراوح بين (0.674 و 0.820) وهذا يدل على أن عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه وقياسه.

الجدول رقم(06): معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد العدالة التفاعلية

رقم العبارة	العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
11	يتعامل الرئيس مع العاملين بطريقة موضوعية وعادلة	0.916**	0.000
12	يتفهم ويراعي الرئيس ظروفه الخاصة	0.825**	0.000
13	يهتم الرئيس للتعاملات التي ترفع له من قبل العاملين	0.869**	0.000
14	يحرص الرئيس على إشاعة روح التعاون بين العاملين	0.829**	0.000
15	يسود الإحترام في التعاملات بين العاملين والرئيس	0.928**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم(06) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الثالث (العدالة التفاعلية) والدرجة الكلية لعبارات هذا البعد، حيث يتضح أن كل القيم الاحتمالية أقل من 0.05، كما أن قيم معاملات الارتباط هي موجبة وتتراوح بين (0.825 و 0.928) وهذا يدل على أن عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

الجدول رقم(07): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد محور العدالة التنظيمية

الأبعاد	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
العدالة الإجرائية	0.937**	0.000
العدالة التوزيعية	0.884**	0.000
العدالة التفاعلية	0.930**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم(07) معاملات بيرسون بين كل بعد من أبعاد المحور الكلي (العدالة التنظيمية) والدرجة الكلية لعبارات هذا المحور، حيث يتضح أن كل القيم الاحتمالية أقل من 0.05، كما أن قيم معاملات الارتباط هي موجبة وتتراوح بين (0.884 و 0.937) وهذا يدل على أن عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

➤ اختبار الصدق البنائي لمحور الاستغراق الوظيفي

بالنسبة لمحور الاستغراق الوظيفي فقد تم حساب معاملات الارتباط كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): معاملات الارتباط بين كل عبارة ومحور الاستغراق الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
16	أمارس وظيفتي بتركيز ذهني عالي	0.748**	0.000
17	يحقق لي عملي أكبر إشباع في حياتي	0.648**	0.000
18	أجد متعة أكبر في أدائي لعملي	0.850**	0.000
19	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل	0.242**	0.000
20	أتميز بدقة كبيرة في أداء عملي	0.585**	0.000
21	أشعر بالإستقرار النفسي عندما أتعامل مع رئيسي	0.569**	0.000
22	أوجه جزء من أهدافي الشخصية نحو وظيفتي	0.580**	0.000
23	أحس بانقضاء الوقت سريعا عند أدائي لوظيفتي	0.764**	0.000
24	أشعر أنني أستثمر معظم قدراتي العلمية و خبرتي الوظيفية في العمل	0.582**	0.000
25	أثابر دائما في عملي حتى ولو واجهتني العديد من المشاكل	0.627**	0.000
26	أمتلك روابط قوية بوظيفتي ومن الصعب جدا كسرها	0.759**	0.000
27	أنا فخور بالعمل أثناء تأدية وظيفتي	0.866**	0.000
28	أشعر أنني مفعم بالطاقة عندما أقوم بعملي	0.820**	0.000
29	أحب أن تستوعب وظيفتي معظم وقتي	0.706**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم (08) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الكلي (الاستغراق الوظيفي) والدرجة الكلية لعبارات هذا المحور، حيث يتضح أن كل القيم الاحتمالية أقل من 0.05، كما أن قيم معاملات الارتباط هي موجبة وتتراوح بين (0.242 و 0.866) وهذا يدل على أن عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ثانيا: ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي هذا الأخير نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، بمعنى الاستقرار في نتائجه.

ومعامل الثبات يأخذ قيم تتراوح بين 0 و 1 حيث تم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال معامل الثبات ألفا كرونباخ "Alphacronbach" والنتائج كانت كما يلي :

الجدول رقم (09): معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة

عدد العبارات	محاور أداة الدراسة	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الثبات
15	العدالة التنظيمية	0.953	ممتاز
14	الاستغراق الوظيفي	0.915	ممتاز
29	الثبات العام	0.667	مقبول

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول (09) أن جميع قيم معاملات الثبات للمحور الأول (العدالة التنظيمية) والمحور الثاني (الاستغراق الوظيفي) كانت ممتازة، أما بالنسبة للثبات الكلي فكانت مقبولة، حيث لم تقل هذه القيم عن الحد الأدنى الذي يجب أن يكون وهو 0.6 ، ويدل ذلك على إمكانية ثبات هذه النتائج التي يسفر عنها تطبيق هذه الأداة.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية

تم تفرغ البيانات و تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spss واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وهي :

- **المدى:** للحكم على المتوسط الحسابي لابد من وضع حدود دنيا وعليا للمقياس الخماسي وهذا بحساب المدى حيث يعرف بأنه " الفرق بين أكبر و أصغر قيمة في الظاهرة "

$$R=MAX-MIN$$

ويحسب وفق العلاقة التالية:

MIN: أصغر قيمة في المقياس (01).

MAX: أكبر قيمة في المقياس (05).

وبساوي في دراستنا $4 = 5 - 1$ ، ومنه فطول الفئة يساوي $0.8 = 4/5$ وعليه يمكن تحديد فئات المقياس كما موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(10): فئات المقياس الخماسي المعتمد لقياس عبارات الاستبيان

رقم الفئة	المجال	الوزن	درجة الموافقة
الأولى	[1.8 – 1]	01	ضعيفة جدا
الثانية	[2.6 – 1.81]	02	ضعيفة
الثالثة	[3.4 – 2.61]	03	متوسطة
الرابعة	[4.2 – 3.41]	04	عالية
الخامسة	[5 – 4.21]	05	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

• **معامل الارتباط PERSON:** يستخدم هذا الأسلوب الإحصائي لدراسة ومعرفة العلاقة بين متغيرين أو أكثر وتتراوح قيمة معامل الارتباط بين $[-1, +1]$ فكلما اقتربت قيمة هذا المعامل من $(+1)$ كان الارتباط طردي وقوي والعكس من ذلك صحيح (رحي وغنيم، 2000، ص162).

• **معامل الثبات "ألفا كرونباخ" ALPHACRONBACH:** يستخدم هذا المعامل لقياس مدى ثبات أداة الدراسة، إذ يعتبر هذا المعامل من أهم مقاييس الثبات والاتساق الداخلي، فهو يربط ثبات الاستبيان بثبات بنوده، والنسبة الإحصائية المقبولة له هي 60%.

• **التكرارات و النسب المئوية:** استخدمت من أجل التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

• **المتوسط الحسابي:** يعتبر من أكثر مقاييس النزعة المركزية استخداما، وقد تم الاعتماد عليه لترتيب إجابات.

$$M = \frac{\sum X_i}{n_i}$$

مفردات الدراسة لعبارات الاستبيان حسب درجة الموافقة، وبحسب كما يلي:

حيث: X_i : وزن الخيار في أداة الدراسة وهو يتراوح بين 1 و 5

n : يمثل عدد أفراد العينة و المتمثل في 40 فرد

• **الانحراف المعياري:** يعتبر من أكثر مقاييس التشتت أهمية يهدف إلى توضيح درجة التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الوسط الحسابي، أو انخفاض التشتت كلما اقتربت قيمته من الصفر (عطوي، 2007، ص293).

• **الانحدار الخطي المتعدد:** استخدم لدراسة الأثر بين مجموعة من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

• **معامل سمرنوف و كولموكروف kolomogorov / smirno:** وقد تم استخدامهما في الدراسة للتأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات.

• **اختبار معامل تضخم التباين vif، واختبار التبيان المسموح به Tolerance:** من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الإنحدار، والتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتضمن هذا المبحث العناصر التالية:

- ✓ النتائج المتعلقة بأفراد العينة
- ✓ تحليل عبارات محاور الدراسة
- ✓ التحقق من ملائمة وجاهزية البيانات للتحليل الإحصائي
- ✓ النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

المطلب الأول : النتائج المتعلقة بأفراد العينة

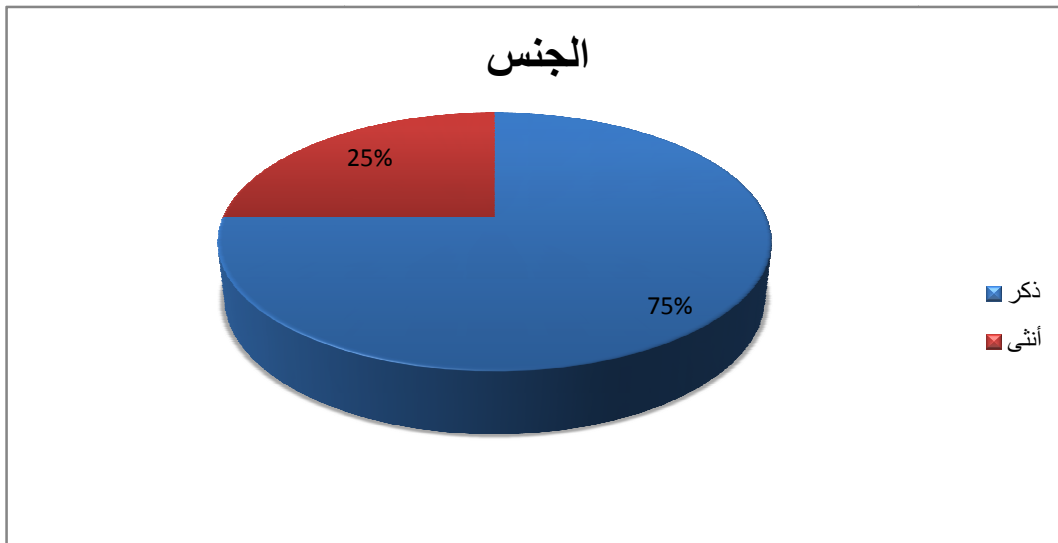
يتم في هذا المطلب التعرف على بعض الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في: الجنس، السن، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل، المسمى الوظيفي، بحيث يتم التحليل وفقا للجداول والأشكال التالية:
أولا: متغير الجنس

الجدول رقم(11): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
75	30	ذكر
25	10	أنثى
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

توضح نتائج الجدول رقم(11): أن أغلبية أفراد العينة هم من جنس ذكور بنسبة بلغت 75% بالمقابل بلغت نسبة الإناث 25% من الحجم الإجمالي للعينة ويمكن تفسير ذلك بطبيعة المهنة والتي تتطلب قوة وجهد بدني كبير أي طبيعة العمل شاق وكذلك العمل في وحدة إنتاج الكهرباء يستقطب العنصر الذكوري على حساب العنصر النسوي لأن المرأة لا تعمل ليلا في هذا القطاع إلا بترخيص مفتش العمل.

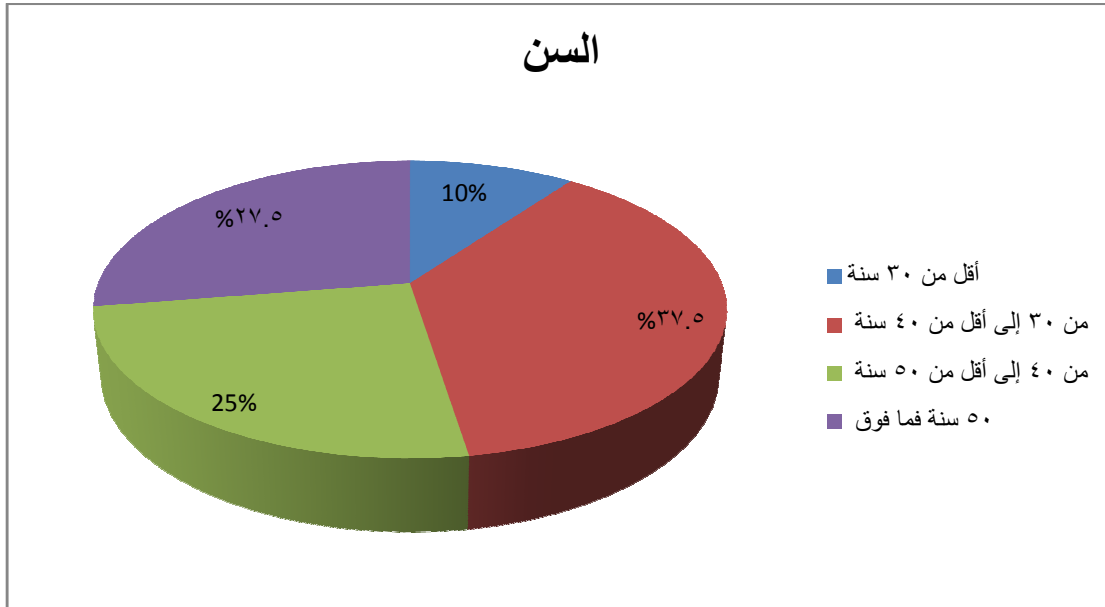
ثانيا: متغير السن

الجدول رقم(12): توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة %	التكرارات	السن
10	4	أقل من 30 سنة
37.5	15	من 30 إلى أقل من 40 سنة
25	10	من 40 إلى أقل من 50 سنة
27.5	11	50 سنة فما فوق
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم(02): توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

تبين نتائج الجدول رقم (12) إلى أن أغلبية العمال الممثلين لعينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة والبالغ عددهم 15 عامل أي بنسبة 37.5% وهي تمثل أعلى نسبة وتليها فئة العمال الذين

أعمارهم 50 سنة فما فوق حيث بلغ عددهم 11 عامل أي ما نسبته 27.5% من العدد الإجمالي لأفراد عينة الدراسة، تليها فئة العاملين اللذين أعمارهم ما بين 40 إلى أقل من 50 سنة حيث بلغ عددهم 10 عمال أي ما نسبته 25% من العدد الإجمالي لأفراد عينة الدراسة أما أدنى نسبة فتمثل نسبة العاملين اللذين تقل أعمارهم عن 30 سنة حيث بلغ عددهم أربعة عمال أي ما نسبته 10% من العدد الإجمالي لأفراد عينة الدراسة.

ونستنتج من هذه النتائج أن أغلبية أفراد العينة هم اللذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 40 سنة وهي فئة تتمتع بالنضج وقدرة اتخاذ القرارات الصحيحة والمناسبة.

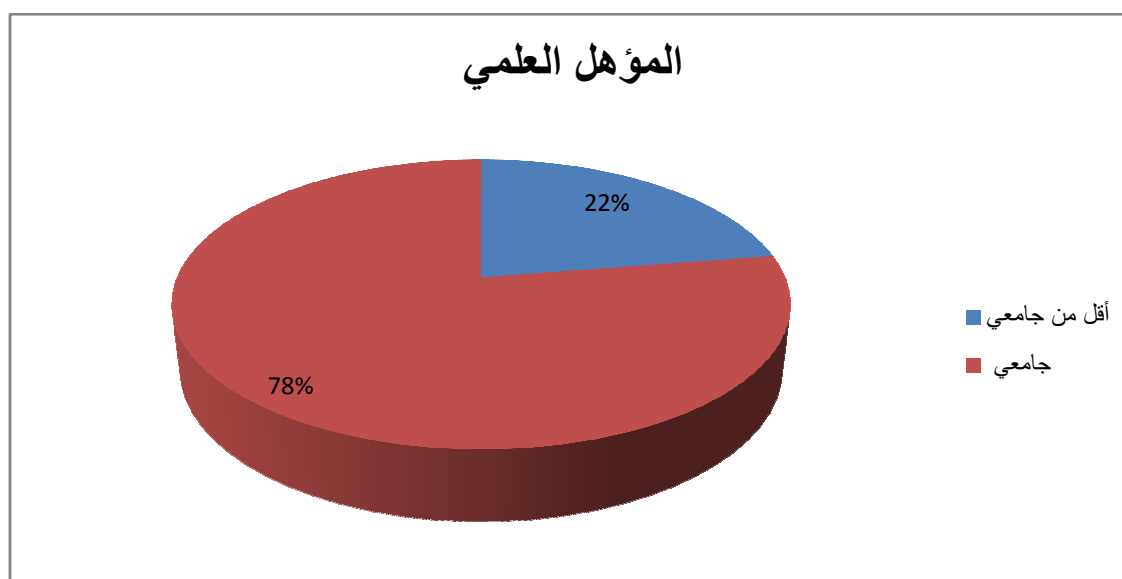
ثالثاً: متغير المؤهل العلمي

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
22.5	09	أقل من جامعي
77.5	31	جامعي
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

تبين نتائج الجدول رقم(13) أن أغلبية أفراد العينة كانوا متحصلين على المستوى الجامعي، حيث بلغت أعلى نسبة قدرت بـ77.5% ، ثم تليها أفراد العينة أقل من جامعي، حيث لم تتجاوز نسبة 22.5%.

ونستنتج من هذه النتائج أن أغلبية أفراد العينة كانوا متحصلين على المستوى الجامعي مما يدل على مدى توفر لديهم الإمكانيات العلمية التي تمكنهم من أداء عملهم بإتقان وكفاءة، وهذا يساعد على تحسين العمل وزيادة الإنتاجية.

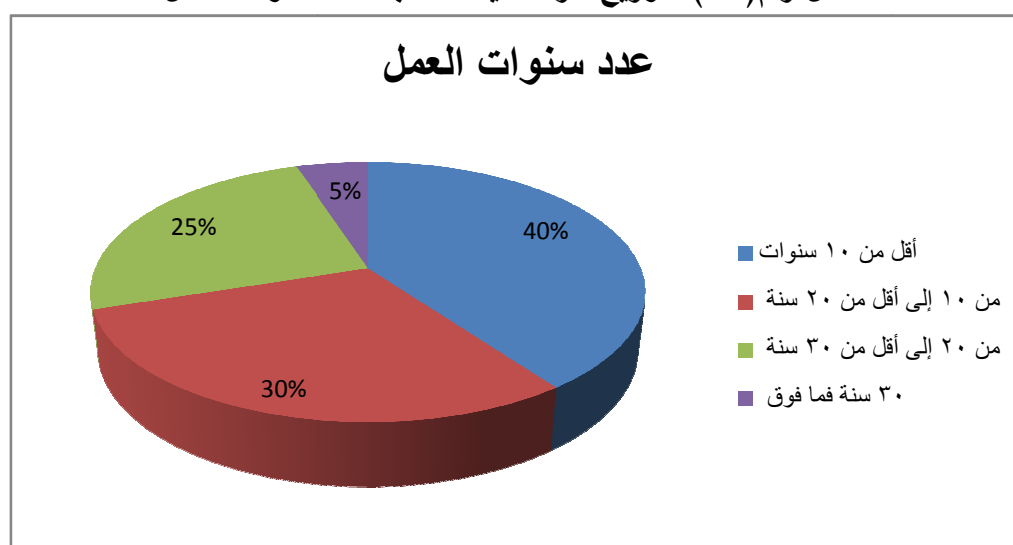
رابعاً: متغير عدد سنوات العمل

الجدول رقم(14): توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل

عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة %
أقل من 10 سنوات	16	40
من 10 إلى أقل من 20 سنة	12	30
من 20 إلى أقل من 30 سنة	10	25
30 سنة فما فوق	2	5
المجموع	40	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم(04): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

تبين نتائج الجدول رقم (14) أن أغلبية أفراد العينة الذين بلغت عدد سنوات العمل لديهم أقل من 10 سنوات، حيث بلغت أعلى نسبة قدرت بـ40%، ثم تليها نسبة أفراد العينة التي بلغت سنوات العمل لديهم ما بين 10 إلى أقل من 20 سنة حيث بلغت نسبتها 30% وبعدها تأتي نسبة أفراد العينة التي بلغت سنوات العمل لديهم ما بين 20 إلى أقل من 30 سنة حيث بلغت نسبتها 25% و انخفضت أفراد العينة التي بلغت عدد سنوات العمل لديهم 30 سنة فما فوق بنسبة 5%.

ونستنتج من هذه النتائج أن أغلبية أفراد العينة التي بلغت عدد سنوات العمل لديهم أقل من 10 سنوات مما يدل على أن المؤسسة تعتمد كثيرا في التوظيف على الشباب والكفاءات الجامعية المتخرجة حديثا إضافة إلى أن طبيعة النشاط صعبة في المؤسسة مما يجعل العمال ينتقلون إلى أنشطة أو قطاعات أخرى إضافة إلى توجيههم إلى التقاعد المبكر.

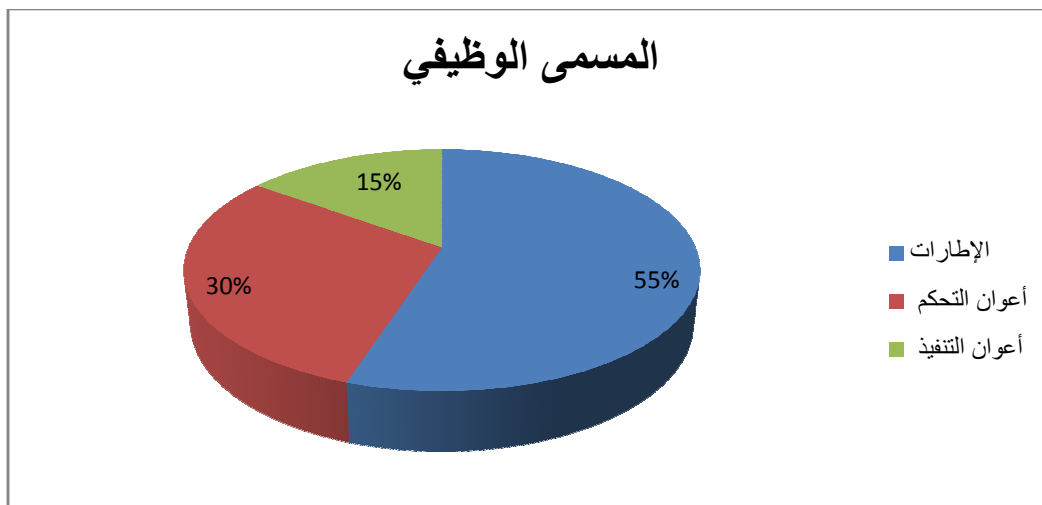
خامسا: متغير المسمى الوظيفي

الجدول(15): توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

النسبة%	التكرار	المسمى الوظيفي
55	22	الإطارات
30	12	أعوان التحكم
15	6	أعوان التنفيذ
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم(05): توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

تبين نتائج الجدول رقم (15) أن أغلبية أفراد العينة هم من الإطارات حيث بلغت أعلى نسبة قدرت بـ 5% ثم تليها أفراد العينة ثم تليها أفراد العينة اللذين يشغلون أعوان التحكم بنسبة 30%، ثم تليها نسبة أفراد العينة اللذين يشغلون أعوان التنفيذ بنسبة 15%.

ونستنتج من هذه النتائج أن أغلبية أفراد العينة هم من الإطارات مما يدل على مدى توفر لديهم الإمكانيات والمهارات التي تمكنهم من أداء عملهم بكفاءة، وهذا يساعد على تحسين العمل.

المطلب الثاني: تحليل عبارات محاور الدراسة

سيتم فيما يلي تحليل المتغير المستقل والمتمثل في العدالة التنظيمية والمتغير التابع المتمثل في الاستغراق الوظيفي، ويكون ذلك بالاعتماد على حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية كذلك الانحراف المعياري الذي يعد هو الآخر أهم مؤشرات التشتت لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الخاصة بمحور العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث، والعبارات الخاصة بمحور الاستغراق الوظيفي.

أولاً: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور العدالة التنظيمية

من أجل التعرف على مستوى العدالة التنظيمية في وحدة إنتاج الكهرباء-جبل-، ينبغي أولاً معرفة مستويات أبعادها الثلاث: العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التفاعلية، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المذكورة أعلاه.

1- عرض وتحليل عبارات بعد العدالة الإجرائية

الجدول رقم(16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد العدالة الإجرائية

رقم العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى	
	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تماماً	موافق تماماً					
01	تكرار	3	6	18	11	2	0.971	1	متوسط	
	%	7.5	15	45	27.5	5				
02	تكرار	4	14	12	8	2	1.056	5	متوسط	
	%	10	35	30	20	5				
03	تكرار	5	8	17	8	2	1.051	3	متوسط	
	%	12.5	20	42.5	20	5				
04	تكرار	7	6	14	9	4	1.228	2	متوسط	
	%	17.5	15	35	22.5	10				
05	تكرار	4	11	17	6	2	1	4	متوسط	
	%	10	27.5	42.5	15	5				
المتوسطات و الانحراف المعياري الكلي										
							2.87	0.89	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (16): تم ترتيب عبارات العدالة الإجرائية تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

✓ تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (01) " تتسم الإجراءات الإدارية المتبعة بالعدالة والإنصاف "

بمتوسط حسابي قدره 3.08 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 0.971، وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم (04) " ينفذ رئيسك في العمل قراراته على جميع الموظفين بعد جميع الموظفين بدون تحيز "

بمتوسط قدره 2.93 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 1.228 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الثالثة العبارة رقم (03) " يتم اتخاذ القرارات في حق الموظفين بعد جمع معلومات دقيقة وكافية "

بمتوسط قدره 2.85 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 1.051 هذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (05) " أنت راض عن الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة "

بمتوسط قدره 2.78 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 1.00 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الخامسة العبارة رقم (02) " تسمح الإدارة للعاملين بمناقشة القرارات التي تتخذها بحقهم "

بمتوسط قدره 2.75 يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، مما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 1.056 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

2- عرض وتحليل عبارات بعد العدالة التوزيعية

الجدول رقم(17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد العدالة التوزيعية

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					رقم العبارة	
				موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما		
متوسط	3	1.105	2.90	1	14	10	10	5	تكرار	06
				2.5	35	25	25	12.5	%	
متوسط	2	1.105	3.10	2	16	10	8	4	تكرار	07
				5	40	25	20	10	%	
متوسط	1	1.189	3.35	5	17	10	3	5	تكرار	08
				12.5	42.5	25	7.5	12.5	%	
متوسط	4	1.079	2.63	1	7	16	8	8	تكرار	09
				2.5	17.5	40	20	20	%	
ضعيف	5	1.051	2.35	0	7	10	13	10	تكرار	10
				0	17.5	25	32.5	25	%	
متوسط		0.835	2.865	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي						

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (17) تم ترتيب عبارات العدالة التوزيعية تنازليا من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي :
تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (08) " تتناسب متطلبات ومهام عملي مع مؤهلاتي "
بمتوسط قدره 3.63 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة
وقد قدر الانحراف المعياري 1.189 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون
هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم(07) " تتناسب ساعات العمل مع المهام التي أكلف بها "
بمتوسط قدره 3.10 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة
وقد قدر الانحراف المعياري 1.105 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه
العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الثالثة العبارة رقم(06) " يتناسب راتبي الشهري مع الجهود التي أبذلها في عملي " بمتوسط قدره 2.90 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 1.105 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (09) " يتم توزيع الواجبات والأعباء الوظيفية بصورة عادلة " بمتوسط قدره 2.63 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 1.079 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الخامسة العبارة رقم(10) " أحصل على مكافأة عادلة مقابل الجهود الإضافية التي أبذلها " بمتوسط قدره 2.35 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة ضعيفة وقد قدر الانحراف المعياري 1.051 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

3- عرض وتحليل عبارات بعد العدالة التفاعلية

الجدول رقم(18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد العدالة التفاعلية

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					رقم العبارة	
				موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما	تكرار	%
متوسط	5	1.271	2.97	6	7	13	8	6	تكرار	11
				15	17.5	32.5	20	15	%	
متوسط	2	1.104	3.25	6	10	14	8	2	تكرار	12
				15	25	35	20	5	%	
متوسط	4	1.038	3.00	2	11	16	7	4	تكرار	13
				5	27.5	40	17.5	10	%	
متوسط	3	1.095	3.07	3	12	14	7	4	تكرار	14
				7.5	30	35	17.5	10	%	
متوسط	1	1.051	3.35	5	13	16	3	3	تكرار	15
				12.5	32.5	40	7.5	7.5	%	
متوسط		0.971	3.130	المتوسط و الانحراف الكلي						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم(17) تم ترتيب عبارات العدالة التفاعلية من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي :

✓ تأتي في المرتبة الأولى العبارة (15) " يسود الاحترام في التعاملات بين العاملين والرئيس "

بمتوسط قدره 3.35 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري بـ1.051 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الثانية العبارة (12) " يتفهم ويراعي الرئيس ظروفه الخاصة "

بمتوسط قدره 3.25 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري بـ1.104 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الثالثة العبارة (14) " يحرص الرئيس على إشاعة روح التعاون بين العاملين "

بمتوسط قدره 3.07 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري بـ1.095 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الرابعة العبارة (13) " يهتم الرئيس للتظلمات التي ترفع له من قبل العاملين "

بمتوسط قدره 3.00 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري بـ1.038 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الخامسة العبارة (11) " يتعامل الرئيس مع العاملين بطريقة موضوعية وعادلة "

بمتوسط قدره 2.97 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري بـ1.271 وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

4- عرض وتحليل البيانات الخاصة بمحور العدالة التنظيمية

الجدول رقم(19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي للعدالة التنظيمية

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري الكلي	المتوسط الحسابي الكلي	أبعاد العدالة التنظيمية
متوسط	2	0.89	2.875	العدالة الإجرائية
متوسط	3	0.835	2.865	العدالة التوزيعية
متوسط	1	0.971	3.13	العدالة التفاعلية
متوسط		0.826	2.956	العدالة التنظيمية

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول(19) أن العدالة التنظيمية موجودة في وحدة إنتاج الكهرباء لولاية جيجل بدرجة متوسطة والدليل على ذلك هو المتوسط الحسابي الكلي لجميع عبارات محور العدالة التنظيمية الذي بلغ 2.95 والواقع ضمن الفئة الثالثة من سلم ليكرث ويشير إلى خيار " موافق إلى حد ما " ويمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري الكلي بـ 0.82.

ويمكن من خلال الجدول ترتيب عبارات العدالة التنظيمية ترتيبا تنازليا من أعلى إلى أقل درجة كما يلي :

✓ تأتي في المرتبة الأولى بعد العدالة التفاعلية بمتوسط 3.13 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من سلم ليكرث، والذي يشير إلى خيار "موافق إلى حد ما " ويمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.971.

✓ تأتي في المرتبة الثانية بعد العدالة الإجرائية بمتوسط 2.87 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من سلم ليكرث، والذي يشير إلى خيار "موافق إلى حد ما " ويمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.89.

✓ تأتي في المرتبة الثالثة بعد العدالة التوزيعية بمتوسط 2.86 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من سلم ليكرث، والذي يشير إلى خيار "موافق إلى حد ما " ويمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.83.

ثانيا: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور الاستغراق الوظيفي

من أجل التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء-جيجل-، تم أولا تفرغ إجابات أفراد العينة حوله، ثم الحصول على نتائج الذي يظهرها الجدول التالي:

الجدول رقم(20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الاستغراق الوظيفي

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					رقم العبارة	
				موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما		
مرتفع	3	0.928	3.60	6	17	13	3	1	تكرار	16
				15	42.5	32.5	7.5	2.5	%	
متوسط	12	1.033	2.90	1	11	16	7	5	تكرار	17
				2.5	27.5	40	17.5	12.5	%	
متوسط	9	0.911	3.20	1	17	12	9	1	تكرار	18
				2.5	42.5	30	22.5	2.5	%	
متوسط	14	1.005	2.63	2	3	19	10	6	تكرار	19
				5	7.5	47.5	25	15	%	
مرتفع	1	1.000	3.78	9	18	10	1	2	تكرار	20
				22.5	45	25	2.5	5	%	
متوسط	10	0.986	3.05	2	11	17	7	3	تكرار	21
				5	27.5	42.5	17.5	7.5	%	
متوسط	13	1.091	2.80	1	11	13	9	6	تكرار	22
				2.5	27.5	32.5	22.5	15	%	
متوسط	6	0.979	3.38	5	13	15	6	1	تكرار	23
				12.5	32.5	37.5	15	2.5	%	
متوسط	8	1.037	3.28	3	16	13	5	3	تكرار	24
				7.5	40	32.5	12.5	7.5	%	
مرتفع	2	0.897	3.63	4	23	8	4	1	تكرار	25
				10	57.5	20	10	2.5	%	
متوسط	7	0.829	3.33	1	18	15	5	1	تكرار	26
				2.5	45	37.5	12.5	2.5	%	
مرتفع	4	0.987	3.50	5	18	10	6	1	تكرار	27
				12.5	45	25	15	2.5	%	
مرتفع	5	1.131	3.45	7	14	12	4	3	تكرار	28
				17.5	35	30	10	7.5	%	
متوسط	11	1.062	3.00	2	12	14	8	4	تكرار	29
				5	30	35	20	10	%	
متوسط		0.659	3.25	المتوسط و الانحراف المعياري الكلي						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم(20) تم ترتيب عبارات الاستغراق الوظيفي تنازليا من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

✓ تأتي في المرتبة الأولى العبارة(20) " أتميز بدقة كبيرة في أداء عملي " بمتوسط حسابي قدره 3.78 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة مرتفعة وقد قدر الانحراف المعياري 1.00، وهذا يدل على وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الثانية العبارة(25) " أثار دائما في عملي حتى ولو واجهتني العديد من المشاكل " بمتوسط حسابي قدره 3.63 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة مرتفعة وقد قدر الانحراف المعياري 0.897، وهذا يدل على وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الثالثة العبارة(16) " أمارس وظيفتي بتركيز ذهني عالي " بمتوسط حسابي قدره 3.60 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة مرتفعة وقد قدر الانحراف المعياري 1.928، وهذا يدل على وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الرابعة العبارة(27) " أنا فخور بالعمل أثناء تأدية وظيفتي " بمتوسط حسابي قدره 3.50 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة مرتفعة وقد قدر الانحراف المعياري 0.987، وهذا يدل على وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الخامسة العبارة(28) " أشعر أنني مفعم بالطاقة عندما أقوم بعملتي " بمتوسط حسابي قدره 3.45 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة مرتفعة وقد قدر الانحراف المعياري 1.131، وهذا يدل على وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة السادسة العبارة(23) " أحس بانقضاء الوقت سريعا عند أدائي لعملي " بمتوسط حسابي قدره 3.38 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 0.979، وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة السابعة العبارة(26) " أمتلك روابط قوية بوظيفتي ومن الصعب جدا كسرها " بمتوسط حسابي قدره 3.33 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة متوسطة قد قدر الانحراف المعياري 0.829، وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الثامنة العبارة(24) " أشعر أنني أستثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل"

بمتوسط حسابي قدره 3.28 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات ليكرث، ما يمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 1.037، وهذا يدل على عدم تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة التاسعة العبارة(18) " أجد متعة أكبر في أدائي لعملي "

بمتوسط حسابي قدره 3.20 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 0.911، وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة العاشرة العبارة(21) "أشعر بالاستقرار النفسي عندما أتعامل مع رئيسي "

بمتوسط حسابي قدره 3.05 و هو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 0.986، وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الحادية عشر العبارة(29) " أحب أن تستوعب وظيفتي معظم وقتي "

بمتوسط حسابي قدره 3.00 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 1.062، وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الثانية عشر العبارة(17) " أحب أن تستوعب وظيفتي معظم وقتي "

بمتوسط حسابي قدره 2.90 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 1.033، وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الثالثة عشر العبارة(22) " أوجه جزء أهدافي الشخصية نحو وظيفتي "

بمتوسط حسابي قدره 2.80 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 1.091، وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

✓ تأتي في المرتبة الرابعة عشر العبارة(19) " يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل "

بمتوسط حسابي قدره 3.00 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرث، ما يمثل درجة موافقة متوسطة وقد قدر الانحراف المعياري 1.062، وهذا يدل على عدم وجود تجانس في آراء أفراد العينة حول مضمون هذه العبارة.

المطلب الثالث: التحقق من ملائمة وجاهزية البيانات للتحليل الإحصائي

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها هناك بعض الشروط والمتطلبات الواجب توفرها للتأكد من سلامة وصحة الاختبار، كأن تكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً، ووجوب استقلالية متغيرات الدراسة وعدم التداخل فيما بينها.

أولاً: طبيعة توزيع متغيرات الدراسة

يعتبر اختبار اعتدالية التوزيع من أهم خطوات التحليل الإحصائي للبيانات، فبعد القيام بهذه المرحلة يستطيع الباحث اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات بحثه ولأجل هذا الغرض اعتمدنا على حساب كل من معاملي سمرنوف وكولموكروف Kolmogorov/Smirnov لمعرفة طبيعة توزيع البيانات و الجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(21): نتائج اختبار سمرنوف و كولموكروف Kolmogorov/Smirnov .

المحاور	قيمة الإختبار	مستوى الدلالة Sig
العدالة التنظيمية	0.450	0.987
الإستغراق الوظيفي	0.675	0.753

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول أعلاه أن توزيع البيانات الخاصة بمحوري العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي معتدل أي أنها تتبع التوزيع الطبيعي وذلك لكون قيمة مستوى الدلالة Sig والتي تبلغ 0.987 لمحور العدالة التنظيمية ولمحور الاستغراق الوظيفي أكبر من 0.05 المستوى المعتمد في هذه الدراسة.

ثانياً: إختبار إستقلالية متغيرات الدراسة.

لاختبار استقلالية متغيرات الدراسة وعدم تداخلها مع بعضها البعض، فقد استخدمنا معامل تضخم التباين VIF والتباين المسموح Tolerance مع مراعاة أن تكون قيمة VIF أقل من 10 وقيم التباين المسموح أكبر من 0.20 والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم(22): معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolerance
العدالة الإجرائية	3.824	0.261
العدالة التوزيعية	2.393	0.418
العدالة التفاعلية	3.416	0.293

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال قراءة الجدول نلاحظ أن جميع القيم تأتي ضمن الحدود المقبولة، لذا لا تعتبر مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة للنموذج مؤثرة على صحة ذلك النموذج، وعلى هذا الأساس يسمح بمواصلة المرحلة الموالية لاختبار الفرضيات .

ثالثاً: اختبار وجود مشكلة الارتباط الذاتي

تظهر مشكلة الارتباط الذاتي في حالة وجود علاقة ما بين قيم الأخطاء العشوائية في النموذج الخطي، لذا يتوجب إعادة النظر في فرضية انعدام التباين.

وهناك عدة اختبارات للكشف عن وجود مشكلة الارتباط الذاتي من أهمها اختبار درين واتسون

(Durbin Watson) (D-W) ، وذلك كونه مناسب لاختبار وجود مشكلة الارتباط الذاتي من المرتبة الأولى بموجبه توضع فرضية العدم ضد الفرضية البديلة.

وعليه كلما كانت قيمة D-W قريبة من الصفر دل ذلك على وجود ارتباط ذاتي موجب في حين كلما كانت هذه القيمة قريبة من 4 كلما دل ذلك على وجود ارتباط ذاتي سالب وأخيراً كلما اقتربت تلك القيمة من 2 دل ذلك على انعدام وجود ارتباط ذاتي والجدول التالي يوضح قيم D-W لفرضيات الدراسة.

الجدول رقم (23) قيم D-W حول مشكلة الارتباط الذاتي

الفرضية	قيمة W-D
الفرضية الرئيسية	1.647
الفرضية الفرعية الأولى	1.706
الفرضية الفرعية الثانية	1.542
الفرضية الفرعية الثالثة	1.846

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال قراءة نتائج الجدول رقم (23) يتضح أن جميع قيم D-W ولكل فرضيات الدراسة وهي قيم تقع ضمن المجال 1.5 و 2.5، لذا يمكن أن نستنتج عدم وجود ارتباط ذاتي بين المتغيرات يؤثر على صحة النماذج، إذا فالنماذج المقترحة صحيحة مما يسمح الانتقال إلى المرحلة التالية من اختبار صحتها عن طريق تحليل التباين للانحدار المتعدد وفق ما هو وارد أدنا.

المطلب الرابع: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

نهدف من خلال هذا الجانب على اختبار فرضيات الدراسة، من خلال استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد لإيجاد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، والتي تشكلت على أساس مشكلة الدراسة وأسئلتها، ولكن هذا وجب علينا أولاً اختبار وجود مشكلة الارتباط الذاتي لفرضيات الدراسة. اعتمدنا في هذه الدراسة على الفرضية الرئيسية التي مفادها :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وانبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية :

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية على الاستغراق الوظيفي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على الاستغراق الوظيفي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على الاستغراق الوظيفي.

لاختبار هذه الفرضيات استخدمنا تحليل التباين والانحدار الخطي المتعدد للتحقق من الأثر المحتمل لتطبيق أبعاد العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، والجدول الموالية توضح النتائج المتوصل إليها:

أولاً: النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على ما يلي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الجدول رقم (24) : نتائج تحليل التباين للعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد R ² المصحح
1 الانحدار	4.465	1	4.465	13.570	0.001	0.513	0.263	0.244
الخطأ المتبقي	12.504	38	0.329	-	-	-	-	-
المجموع	16.969	39	-	-	-	-	-	-

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الوارد في الجدول رقم (24) أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة ، إذ بلغت قيمة F المحسوبة (13.57) بمستوى معنوية قدر ب(0.001) و بالتالي فإن F دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط R (0.513) أما معامل التحديد فإن قيمته قدرت ب ($R^2 0.263$) مما يشير إلى أن العدالة التنظيمية تفسر ما قيمته (26.3%) من المتغيرات الحاصلة في الاستغراق الوظيفي، ولمعرفة أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي فقد تم الاعتماد على نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد الوارد في الجدول الموالي:

الجدول رقم(25): نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد العدالة التنظيمية وبعد الاستغراق الوظيفي

النموذج	المعاملات غير النمطية		المعاملات النمطية	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t Sig
	B	الخطأ المعياري	Béta		
1	1.958	0.342	-	5.717	0.000
العدالة الإجرائية	0.051	0.199	0.068	0.253	0.801
العدالة التوزيعية	0.395	0.169	0.501	2.341	0.025
العدالة التفاعلية	0.005	0.173	0.007	0.027	0.978

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه فإن (t) يسعى لاختبار الفرضية التالية لمعلمة التقاطع "الحد الثابت":

الفرضية الرئيسية: قيمة الحد الثابت لا تساوي الصفر.

وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (25) فإن مستوى دلالة معلمة الحد الثابت ($\text{sig}=0.000$) أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ولهذا نقبل الفرضية الرئيسية والتي تنص على أن قيمة الحد الثابت لا تساوي الصفر، وعليه فإن ظهور معلمة الميل معنوية يعكس أهمية المتغير المستقل في النموذج وإدخال قيمة الحد الثابت في معادلة الانحدار، حيث بلغت (1.958).

ثانيا: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات الفرعية

1- الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية على الاستغراق الوظيفي.

يتضح في الجدول رقم (25) أن قيمة (t) للعدالة الإجرائية بلغت (0.253) عند مستوى معنوية (0.801) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى، كما أن قيمة (B) معامل الانحدار غير المعياري بلغت (0.051) وهي تشير إلى مقدار الزيادة المحققة في قيمة المتغير التابع نتيجة زيادة المتغير المستقل بوحدة واحد، أما معامل الانحدار المعياري (Béta) فقد بلغت (0.068) وهي تعزز النتيجة المتحصل عليها.

2- الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على الاستغراق الوظيفي.

يتضح في الجدول رقم (25) أن قيمة (t) للعدالة التوزيعية بلغت (2.341) عند مستوى معنوية (0.025) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية، كما أن قيمة (B) معامل الانحدار غير المعياري بلغت (0.395) وهي تشير إلى مقدار الزيادة المحققة في قيمة المتغير التابع نتيجة زيادة المتغير المستقل بوحدة واحد، أما معامل الانحدار المعياري (Béta) فقد بلغت (0.501) وهي تعزز النتيجة المتحصل عليها.

3- الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على الاستغراق الوظيفي.

يتضح في الجدول رقم (25) أن قيمة (t) للعدالة التفاعلية بلغت (0.027) عند مستوى معنوية (0.978) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة، كما أن قيمة (B) معامل الانحدار غير المعياري بلغت (0.005) وهي تشير إلى مقدار الزيادة المحققة في قيمة المتغير التابع نتيجة زيادة المتغير المستقل بوحدة واحد، أما معامل الانحدار المعياري (Béta) فقد بلغت (0.007) وهي تعزز النتيجة المتحصل عليها.

وعلى ضوء النتائج المتحصل عليها من جدولي تحليل التباين وتحليل الانحدار المتعدد فإن الفرضية الفرعية الرئيسة محققة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي .

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية على الاستغراق الوظيفي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على الاستغراق الوظيفي.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على الاستغراق الوظيفي.

وبالتالي نستنتج أن بعد العدالة التوزيعية له أثر ذو دلالة إحصائية على الاستغراق الوظيفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ماعدا بعد العدالة الإجرائية وبعد العدالة التفاعلية التي رفضا كل منهما، أي أن الفرضية الرئيسية المعتمدة في هذه الدراسة محققة.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل الذي تناول الدراسة الميدانية لأثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي بوحدة إنتاج الكهرباء - جيجل-، فقد تم فيه عرض ومناقشة نتائج آراء مجتمع الدراسة حول العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي وذلك بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية والمتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كذلك الانحدار الخطي المتعدد.

وقد انتهت مرحلة تحليل البيانات بالوصول إلى مجموعة من النتائج والاستنتاجات حول اختبار صحة الفرضيات، إضافة إلى مناقشة وتفسير هذه النتائج، وهذا ما سيقودنا في الأخير إلى تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي نرى أنها مناسبة.

الخاتمة

الخاتمة

تعتبر العدالة التنظيمية التنظيمية من أهم محددات السلوك التنظيمي، والتي تلعب دورا هاما في التأثير على الأفراد داخل المنظمات، ويكون هذا التأثير معنويا في كثير من الأحيان، فيتجه أفراد المنظمة نحو تبني سلوكيات إيجابية كالاستغراق الوظيفي.

ومن خلال الدراسة النظرية و الميدانية التي قمنا بها والتي تتمحور حول أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى موظفي وحدة إنتاج الكهرباء -جيجل- ، توصلنا إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية، بالإضافة إلى تقديم بعض الاقتراحات وهذا وفقا لما يلي:

النتائج النظرية

- العدالة التنظيمية هي إدراك العاملين للإنصاف في أسلوب في أسلوب معاملة رؤسائهم لهم وإحساسهم بالمساواة في توزيع المكافآت والعقوبات وعند مقارنة جهود زملائهم داخل المنظمة أو خارجها؛
- للعدالة التنظيمية أهمية كبيرة فهي محرك أساسي لتعزيز ثقة العاملين بمنظمتهم وتؤدي إلى تحفيزهم وإثارة دافعيتهم للمزيد من الولاء للمنظمة كما تعتبر عاملا مهما في استقطاب الموارد البشرية الملائمة؛
- تتكون العدالة التنظيمية من ثلاث أبعاد رئيسية هي: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية؛
- يمكن التعبير عن الاستغراق الوظيفي بأنه استغلال وتعظيم الأفراد لطاقتهم وقدراتهم وتوجيهها نحو تحقيق النتائج المرغوبة؛
- الاستغراق الوظيفي أهمية بالغة تكمن في كونه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية وتساعد المستويات العالية منه في أخذ المبادرة للتعلم و تجعل الأفراد ينتهجون سلوكيات إيجابية تساعد على تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة؛
- يتحدد الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بمجموعة من العوامل هي: الخصائص الشخصية، الخصائص الوظيفية والاجتماعية؛
- يمكن تنمية الاستغراق الوظيفي من خلال: تعزيز فرص النمو الشخصي، المكافآت، المشاركة في المعلومات، المشاركة في السلطة؛
- بصفة عامة هناك علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي فكلما زاد مستوى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية كلما زاد استغراقهم الوظيفي والعكس صحيح؛

النتائج التطبيقية

من خلال دراستنا التي تمت في وحدة إنتاج الكهرباء - جيجل- تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

- إتجاهات العمال نحو العدالة التنظيمية كانت بمستوى متوسط من الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.956، ما يدل على أن الموظفين شبه راضيين على مستوى العدالة الدالة السائدة في المنظمة وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة المتوسط بالعدالة التنظيمية؛
- إتجاهات العمال نحو العدالة الإجرائية كانت بمستوى متوسط من الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.875، ما يدل على أن الموظفين غير راضيين تماما على الإجراءات الإدارية المتبعة من قبل الإدارة العليا؛
- إتجاهات العمال نحو العدالة التوزيعية كانت بمستوى متوسط من الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.865، ما يدل على أن الموظفين غير راضيين تماما على الأجور والعوائد والمكافآت التي يتحصلون عليها؛
- اتجاهات العمال نحو العدالة التفاعلية كانت بمستوى متوسط من الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.13، ما يدل على أن الموظفين غير راضيين تماما (موافقين إلى حد ما) عن المعاملة التي يتلقونها من رؤسائهم في مكان العمل؛
- بعد العدالة التفاعلية هو الأكثر تأثيرا على الاستغراق الوظيفي يليه بعد العدالة الإجرائية ثم بعد العدالة التوزيعية؛
- تسجيل مستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوحدة إنتاج الكهرباء-جيجل- حيث قدر المتوسط الحسابي الكلي بـ 3.25؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة الإجرائية على الاستغراق الوظيفي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة التوزيعية على الاستغراق الوظيفي؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العدالة التفاعلية على الاستغراق الوظيفي؛

التوصيات

في ضوء النتائج المتوصل إليها نضع بعض الاقتراحات التي نراها مناسبة:

- النهوض بمستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين، وذلك من خلال :
 - توفير بيئة عمل يسودها العدل والمساواة.
 - تعزيز الانتماء التنظيمي لدى الموظفين حتى يشعرون بأهميتهم في المؤسسة.
 - العمل على تعزيز الثقة بين الأفراد المتفاعلين داخل المؤسسة.
 - تشجيع الموظفين على البقاء في العمل من خلال منحهم حوافز وعلاوات.

➤ وضع قواعد لترسيخ ورفع مستوى العدالة التنظيمية والتي بينت الدراسة وجودها بدرجة متوسطة، وذلك من خلال:

- تبني نظام يسهم في تعزيز العدالة التنظيمية، بحيث يقوي نقاط الضعف ويعزز نقاط القوة.
- مشاركة الموظفين ومناقشتهم والأخذ برأيهم من قبل الإدارة في القرارات التي تخص عملهم.
- تعزيز العدالة الإجرائية والعمل على رفع درجتها المتوسطة، وذلك من خلال:
- بناء القرارات على معلومات كاملة ودقيقة واعتماد المعايير الأخلاقية عند اتخاذ تلك القرارات.
- تطبيق التعليمات الإدارية والأنظمة على جميع الموظفين دون استثناء.
- زيادة الاهتمام بعنصر العدالة التوزيعية لما له من دور مهم في زيادة التفاعل والانسجام بين المنظمة والموظفين وكذلك تحقيق الولاء لها؛ وذلك من خلال:
- توزيع الرواتب، والمكافآت، والعلاوات، والحوافز، بما يتناسب مع جهود وقدرات ومؤهلات وخبرات الموظفين في المؤسسة.
- توزيع الصلاحيات والمهام والمسؤوليات على الموظفين بصورة عادلة.
- تعزيز العدالة التفاعلية والعمل على رفع درجتها المتوسطة، وذلك من خلال:
- معاملة الموظفين باحترام عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.
- إشاعة روح التعاون بين الموظفين وحسم النزاعات التي قد تنشأ أو نشأت بينهم.
- مشاركة الإدارة في أفراح وأحزان الموظفين.

آفاق الدراسة

تعتبر كل من العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي من المواضيع المهمة والحديثة والتي أثارت جدلاً واسعاً بين المنظمات في السنوات الأخيرة، لذلك ينبغي التعمق فيها والقيام بالعديد من الدراسات حولها، ومن خلال قيامنا بدراستنا والتمثلة في أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، لاحظنا بأن هذا الموضوع ينبثق عنه مواضيع عديدة تتجه أكثر نحو التعمق في هذين المفهومين ومن بين هذه المواضيع:

- دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي؛
- أثر إدارة الذات على الاستغراق الوظيفي؛
- أثر التمكين الإداري على الاستغراق الوظيفي؛
- علاقة الالتزام التنظيمي بالاستغراق الوظيفي؛
- الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي؛
- تكرار نفس الدراسة بنفس العنوان في المؤسسات وعلى الموظفين في مناصب أخرى،

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ- المصادر:

❖ القرآن الكريم

❖ السنة النبوية

ب- الكتب:

- 1- ذرة عمر محمد، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، جامعة عين شمس عمان، الأردن.
- 2- رحي، مصطفى عليان وغنيم، مهارات الاتصال في الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار البركة عمان، 2000.
- 3- عطوي، عزت جودت، أساليب البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2007.
- 4- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007.
- 5- محمد عبد الفتاح حافظ الصريفي، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، الطبعة الأولى، دار وائل الأردن، 2002.

ت- المجلات والمقالات العلمية:

- 1- أحمد بجاج، واقع العدالة التنظيمية بالإدارة المحلية من وجهة نظر إطارات ولاية ورقلة، جامعة زيان عاشور، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد33، الجلفة، الجزائر، 2018.
- 2- حاكم جبوري علك الخفاجي، التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاساته في تحقيق جودة حياة العمل، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد14، العدد3، 2013.
- 3- سمية بن بحو، سهيل مقدم، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهران، جامعة وهران2، مجلة التنمية البشرية، المجلد1، العدد7 الجزائر
- 4- عبد الله، أحمد حسن ومحمد فليح، حكمت وأنور أحمد، حميد، العدالة الإجرائية وأثرها على سلوك المواطنين التنظيمية، مجلة تكلايت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد04، العدد12.

- 5- عبد العزيز على مرزوق، منة محمد السنديوني، بشرى فاروق عبد المجيد العموي، أثر الاستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، جامعة كفر الشيخ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد6، مصر، 2019.
- 6- عبد المجيد البشاشة، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد4، العدد4، 2008.
- 7- علي سكر عبود، العدالة التنظيمية و تأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد14، العدد4، 2012.
- 8- فادية عموري، العباسي رمزي، سباع أحمد الصالح، أثر جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا، دراسة حالة مجتمع عموري، جامعة حمه لخضر الوادي، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد4، العدد2، الجزائر، 2019.
- 9- فاطمة الزهراء عيسات، جميل أحمد، العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية، دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة، جامعة أكلي محند أولحاج، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد7، الجزائر، 2016.
- 10- ماهر الخزاعي، دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة، دراسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق، مجلة جامعة تشرين للبحث والدراسات، المجلد 1، العدد37، 2015.
- 11- محمد عبد العليم، محددات وأبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الإستغراق الوظيفي، مجلة آفاق للدراسات التجارية، المجلد24، العدد2، 2012.
- 12- محمد لطرش، دراسة الإستغراق الوظيفي لأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج utrecht، مجلة أبعاد إقتصادية، جامعة باتنة1، المجلد10، العدد2، الجزائر، 2020.
- 13- محمود عبد الرحمن الشنطي، دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد23، العدد2، 2015.
- 14- نجوى درواشة، العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الكلية الأردنية للعلوم والتكنولوجيا، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد2 العدد13.

15- نماء جواد العبادي، أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 8، العدد 24، 2008.

16- ولاء الصافي، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مديرية التربية في مدينة حمص، مجلة جامعة البحث، المجلد 39، العدد 13، دمشق، 2017.

17- ياسر عبد الوهاب، العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 18.

ث- الأطروحات والرسائل الجامعية

1- أبو رجب، نصري محمد زياد، العدالة التنظيمية في بلدية الخليل، رسالة ماجستير، جامعة الخليل فلسطين، 2016.

2- أسامة عبد الكريم هنري، العدالة التنظيمية وأثرها في السلوكيات التنظيمية الاجتماعية الداعمة، دراسة ميدانية على شركات التأمين الخاصة ضمن محافظة دمشق في الجمهورية العربية السورية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، قسم الأعمال، جامعة دمشق، سوريا، 2015.

3- إيمان حسن جمعة نصار، جودة حياة العمل و أثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2013.

4- إيمان صلاح المنطاوي، أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير (غير منشورة) تخصص إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة طانطا، الأهرام، مصر، 2007.

5- حسن محمد حسن النجار، أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية على العاملين في قطاع التربية و التعليم في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2017.

6- حمد البدراني، إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2010.

7- سعيدة شيخ، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للذهن بالبويرة، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2015.

- 8- صابرين مراد تمر أبو جاسر، أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي، دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 9- محمد أحمد أبو شنب، علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، 2016.
- 10- مراد خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، دراسة ميدانية لولاية سطيف، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 1 - Abdulrauf,FG, Perception of organizational justice as predictor of organizational citizenship behavior :an empirical study at schools in srilanka, europeans journal of business and management,vol 12,n6,2014 .
- 2- Baldwin, susana, Organizational justice : institut for employment stuaties, université, of sussex campus 2006.
- 3- Chen,S&Wu,W& chang,C& lin,C& kung, J& weng,H&lin,Y& lee, Organizational Justice trust, andvindentification and their effects on organizatinal commitment in hospital nursing staff , Biomedcentral Health services hesearch,2015.
- 4- Choo,L& nasurdin, A, supervisor support and work engagement of hotel employees in malaysia : is it differont for men and womon ?,An international journal vol 31,n1 .
- 5 - Edru,B.B and Mine, A.F.the mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational strategic management conference, Antaly, 2016.
- 6- Edward,choong&Tioh, the malloysian companies perspectives, American Journal of Economics and Business administration, vol2 , n1,2010.
- 7- Evren Ayranci, A study on the factors of Job Satisfaction among owners of smal and medium sized turkish businesses,international Journal of business and social science, vol 2,n5,2011
- 8-Gupta ,M&Kumar,Y,J ustice and employee engagement : Examining the mediating role of trust in India B-shools, Asia-Pacitific Journal of Business Administration,vol 7,n1,2015.
- 9- Hamdi Abouelkacem, the impact of perceived organizational Justice on organizational commitment amongg bouchrit corporation Employees, turkey,2019.
- 10- Jain,M ,&Mathur,G,Effect of organization Justice and employee engagement on Job satisfaction, international Journal of core engineering and mangement, vol 3, n2, 2015.
- 11- Kaur,S.A study on the psychological effect of organizational Justice perceptions on Job stisfaction the international Journal of indian psychology, vol 3,n2,2016
- 12- Rupinen, Markku, the Relationship Between Job involvement and well Being , the Journal of psychology, vol 131, n1,1997.

- 13-** Sarti,D , Employees ongement in human service organizations : the role of leader. Member exchange and organizational justice, refereed paper, university of florence,Italy,2014.
- 14-** Shamila J.V,E employee engagement, an approach organization excellence international Journal ol social science and interdisciplinary rescarch, vol 2,n3,1982.
- 15-** Viseu,J& Rus, C& Jesus,S, how do organizational justice and health influence teachers werks engagemen ? the mediating role of positive ohychological capil and job satisfaction, the european health psychologist, vol4,n17, 2015.
- 16-** Zakrakat,w. Impact of job involvement on organizational commitment :a case study of lebanese public sector. International humanities studies, vol4,n3,2017.



الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبانة في صورتها النهائية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية
استمارة بحث

السادة موظفي وحدة إنتاج الكهرباء - جيجل -

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته...

الاستمارة التي بين أيديكم هي أحد أدوات الدراسة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية الموسومة بعنوان " أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي - دراسة حالة "

وتهدف هذه الاستبانة إلى قياس مستوى تأثير العدالة التنظيمية لدى المنظمة على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بها .

إن تعاونكم الفعال من خلال ملأ الاستبانة سيكون له الأثر البالغ في الحصول على أفضل النتائج التي يمكن أن يستفيد منها الباحثون في هذا المجال كما نحيط سيادتكم علما بأن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

وأتمنى من حضرتكم قراءة عبارة الاستبيان بعناية مع وضع علامة (x) في المكان المخصص الذي يتفق مع وجهة نظركم .

وشكرا على حسن تعاونكم

الطالبتان :

شربال بشرى

لعبني أحلام

السنة الجامعية : 2021/2020

المحور الأول: البيانات الشخصية

المؤهل العلمي		الجنس	
<input type="checkbox"/>	أقل من جامعي	<input type="checkbox"/>	ذكر
<input type="checkbox"/>	جامعي	<input type="checkbox"/>	أنثى
عدد سنوات العمل		السن	
<input type="checkbox"/>	أقل من 10 سنوات	<input type="checkbox"/>	أقل من 30 سنة
<input type="checkbox"/>	من 10 إلى أقل من 20	<input type="checkbox"/>	من 30 إلى أقل من 40 سنة
<input type="checkbox"/>	من 20 إلى أقل من 30	<input type="checkbox"/>	من 40 إلى أقل من 50 سنة
<input type="checkbox"/>	30 سنة فما فوق	<input type="checkbox"/>	50 سنة فما فوق

المسمى الوظيفي

<input type="checkbox"/>	الإطارات
<input type="checkbox"/>	أعوان التحكم
<input type="checkbox"/>	أعوان التنفيذ

المحورالثاني : العدالة التنظيمية (العدالة الإجرائية ، العدالة التوزيعية ، العدالة التفاعلية)

الرقم	العبارة	غيرموافق تماما	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تماما
العدالة الإجرائية					
01	تتسم الإجراءات الإدارية المتبعة بالعدالة والإنصاف				
02	تسمح الإدارة للعاملين بمناقشة القرارات التي تتخذها بحقهم				
03	يتم اتخاذ القرارات في حق الموظفين بعد جمع معلومات دقيقة وكافية				
04	ينفذ رئيسك في العمل قراراته على جميع الموظفين بدون تحيز				
05	أنت راض عن الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة				
العدالة التوزيعية					
06	يتناسب راتبي الشهري مع الجهود التي أبذلها في عملي				
07	تتناسب ساعات العمل مع المهام التي أكلف بها				
08	تتناسب متطلبات ومهام عملي مع مؤهلاتي				
09	يتم توزيع الواجبات والأعباء الوظيفية بصورة عادلة				
10	أحصل على مكافأة عادلة مقابل الجهود الإضافية التي أبذلها				
العدالة التفاعلية					
11	يتعامل الرئيس مع العاملين بطريقة موضوعية وعادلة				
12	يتفهم ويراعي الرئيس ظروفنا الخاصة				
13	يهتم الرئيس للتظلمات التي ترفع له من قبل العاملين				
14	يحرص الرئيس على إشاعة روح التعاون بين العاملين				
15	يسود الإحترام في التعاملات بين العاملين والرئيس				

المحور الثالث : الإستغراق الوظيفي

الرقم	العنوان	غير موافق تماما	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماما
16	أمارس وظيفتي بتركيز ذهني عالي					
17	يحقق لي عملي أكبر إشباع في حياتي					
18	أجد متعة أكبر في أدائي لعملي					
19	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد إنتهاء وقت العمل					
20	أتميز بدقة كبيرة في أداء عملي					
21	أشعر بالإستقرار النفسي عندما أتعامل مع رئيسي					
22	أوجه جزء من أهدافي الشخصية نحو وظيفتي					
23	أحس بانقضاء الوقت سريعا عند أدائي لوظيفتي					
24	أشعر أنني أستثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل					
25	أثابر دائما في عملي حتى ولو واجهتني العديد من المشاكل					
26	أمتلك روابط قوية بوظيفتي ومن الصعب جدا كسرها					
27	أنا فخور بالعمل أثناء تأدية وظيفتي					
28	أشعر أنني مفعم بالطاقة عندما أقوم بعملتي					
29	أحب أن تستوعب وظيفتي معظم وقتي					

الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين

إسم ولقب الأستاذ	إسم الجامعة
حمودة نسيم	جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-
عيسى نجيمي	جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-
بلجازية عمر	جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-
مناد إدر	جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-
شابونية كريمة	جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-

الملحق رقم (03): الصدق الداخلي لمحاور الاستبيان
الصدق الداخلي لبعد العدالة الإجرائية

Corrélations						
		Q_01	Q_02	Q_03	Q_04	Q_05
Q_01	Corrélation de Pearson	1	,694**	,689**	,629**	,757**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Q_02	Corrélation de Pearson	,694**	1	,589**	,460**	,577**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,003	,000
	N	40	40	40	40	40
Q_03	Corrélation de Pearson	,689**	,589**	1	,567**	,699**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Q_04	Corrélation de Pearson	,629**	,460**	,567**	1	,759**
	Sig. (bilatérale)	,000	,003	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
Q_05	Corrélation de Pearson	,757**	,577**	,699**	,759**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40
العدالة_الإجرائية	Corrélation de Pearson	,885**	,781**	,836**	,823**	,897**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الصدق الداخلي لبعء العدالة الاجرائية

Corrélations						
		Q_06	Q_07	Q_08	Q_09	Q_10
Q_06	Corrélation de Pearson	1	,555**	,613**	,334*	,296
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,035	,064
	N	40	40	40	40	40
Q_07	Corrélation de Pearson	,555**	1	,773**	,441**	,300
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,004	,060
	N	40	40	40	40	40
Q_08	Corrélation de Pearson	,613**	,773**	1	,305	,289
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,056	,070
	N	40	40	40	40	40
Q_09	Corrélation de Pearson	,334*	,441**	,305	1	,707**
	Sig. (bilatérale)	,035	,004	,056		,000
	N	40	40	40	40	40
Q_10	Corrélation de Pearson	,296	,300	,289	,707**	1
	Sig. (bilatérale)	,064	,060	,070	,000	
	N	40	40	40	40	40
العدالة_التوزيعية	Corrélation de Pearson	,746**	,820**	,803**	,728**	,674**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الصدق الداخلي لبعد العدالة التفاعلية

Corrélations						
		Q_11	Q_12	Q_13	Q_14	Q_15
Q_11	Corrélation de Pearson	1	,681**	,739**	,720**	,832**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Q_12	Corrélation de Pearson	,681**	1	,672**	,536**	,718**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Q_13	Corrélation de Pearson	,739**	,672**	1	,632**	,776**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Q_14	Corrélation de Pearson	,720**	,536**	,632**	1	,734**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
Q_15	Corrélation de Pearson	,832**	,718**	,776**	,734**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40
العدالة_التفاعلية	Corrélation de Pearson	,916**	,825**	,869**	,829**	,928**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الصدق الداخلي لأبعاد العدالة التنظيمية والمحور الكلي(العدالة التنظيمية)

Corrélation					
		العدالة_الإجرائية	العدالة_التوزيعية	العدالة_التفاعلية	العدالة_التنظيمية
العدالة_الإجرائية	Corrélation de Pearson	1	,746**	,830**	,937**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40
العدالة_التوزيعية	Corrélation de Pearson	,746**	1	,709**	,884**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40
العدالة_التفاعلية	Corrélation de Pearson	,830**	,709**	1	,930**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40
العدالة_التنظيمية	Corrélation de Pearson	,937**	,884**	,930**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الصدق الداخلي لمحور الاستغراق الوظيفي

Corrélations						
		Q_21	Q_22	Q_23	Q_24	Q_25
Q_28	Corrélation de Pearson	,416	,283*	,585**	,329	,524*
	Sig. (bilatérale)	,008	,077	,000	,038	,001
	N	40	40	40	40	40
Q_29	Corrélation de Pearson	,343*	,487	,370**	,186	,269
	Sig. (bilatérale)	,030	,001	,019	,250	,093
	N	40	40	40	40	40
الإستغراق_الوظيفي	Corrélation de Pearson	,569**	,580**	,764	,582*	,627*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40

Corrélations						
		Q_16	Q_17	Q_18	Q_19	Q_20
Q_28	Corrélation de Pearson	,615	,347*	,657**	,085	,681**
	Sig. (bilatérale)	,000	,028	,000	,604	,000
	N	40	40	40	40	40
Q_29	Corrélation de Pearson	,312*	,444	,556**	,384	,290
	Sig. (bilatérale)	,050	,004	,000	,014	,070
	N	40	40	40	40	40
الإستغراق_الوظيفي	Corrélation de Pearson	,748**	,648**	,850	,242*	,585**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,133	,000
	N	40	40	40	40	40

Corrélations						
		Q_26	Q_27	Q_28	Q_29	الإستغراق_الوظيفي
Q_28	Corrélation de Pearson	,661	,850 [*]	1 ^{**}	,619	,820 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Q_29	Corrélation de Pearson	,699 [*]	,587	,619 ^{**}	1	,706
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
الإستغراق_الوظيفي	Corrélation de Pearson	,759 ^{**}	,866 ^{**}	,820	,706 [*]	1 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**.. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم(04):معامل الثبات ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,953	16

معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور العدالة التنظيمي

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,915	15

معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور الإستغراق الوظيفي

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,667	2

معامل الثبات ألفا كرونباخ الثبات العام

الملحق رقم (05): التكرارات والنسب المئوية لمحور البيانات الشخصية والوظيفية

الجنس					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
			e	valide	cumulé
Valid e	ذكر	30	75,0	75,0	75,0
	أنثى	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

عدد سنوات العمل					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
			e	valide	cumulé
Valid e	أقل من 10 سنوات	16	40,0	40,0	40,0
	من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة	12	30,0	30,0	70,0
	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	10	25,0	25,0	95,0
	سنة فما فوق 30	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

السن					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
			e	valide	cumulé
Valid e	أقل من 30 سنة	4	10,0	10,0	10,0
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	15	37,5	37,5	47,5
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	10	25,0	25,0	72,5
	سنة فما فوق 50	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

المؤهل العلمي					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
			e	valide	cumulé
Valid e	أقل من جامعي	9	22,5	22,5	22,5
	جامعي	31	77,5	77,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

المسمى الوظيفي					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
			e	valide	cumulé
Valid e	الإطارات	22	55,0	55,0	55,0
	اعوان التحكم	12	30,0	30,0	85,0
	أعوان التنفيذ	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الملحق رقم (06): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي

Statistiques descriptives			
	N	Moyenn e	Ecart type
Q_06	40	2,90	1,105
Q_07	40	3,10	1,105
Q_08	40	3,35	1,189
Q_09	40	2,63	1,079
Q_10	40	2,35	1,051
العدالة_التوزيعية	40	2,8650	,83560
N valide (listwise)	40		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenn e	Ecart type
Q_01	40	3,08	,971
Q_02	40	2,75	1,056
Q_03	40	2,85	1,051
Q_04	40	2,93	1,228
Q_05	40	2,78	1,000
العدالة_الإجرائية	40	2,8750	,89407
N valide (listwise)	40		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenn e	Ecart type
Q_11	40	2,97	1,271
Q_12	40	3,25	1,104
Q_13	40	3,00	1,038
Q_14	40	3,07	1,095
Q_15	40	3,35	1,051
العدالة_التفاعلية	40	3,1300	,97197
N valide (listwise)	40		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenn e	Ecart type
Q_01	40	3,08	,971
Q_02	40	2,75	1,056
Q_03	40	2,85	1,051
Q_04	40	2,93	1,228
Q_05	40	2,78	1,000
Q_06	40	2,90	1,105
Q_07	40	3,10	1,105
Q_08	40	3,35	1,189
Q_09	40	2,63	1,079
Q_10	40	2,35	1,051
Q_11	40	2,97	1,271
Q_12	40	3,25	1,104
Q_13	40	3,00	1,038
Q_14	40	3,07	1,095
Q_15	40	3,35	1,051
العدالة التنظيمية	40	2,9567	,82670
N valide (listwise)	40		
Statistiques descriptives			
	N	Moyenn e	Ecart type
Q_16	40	3,60	,928
Q_17	40	2,90	1,033
Q_18	40	3,20	,911
Q_19	40	2,63	1,005
Q_20	40	3,78	1,000
Q_21	40	3,05	,986
Q_22	40	2,80	1,091
Q_23	40	3,38	,979
Q_24	40	3,28	1,037
Q_25	40	3,63	,897
Q_26	40	3,33	,829
Q_27	40	3,50	,987
Q_28	40	3,45	1,131
Q_29	40	3,00	1,062
الإستغراق الوظيفي	40	3,2500	,65963
N valide (listwise)	40		

الملحق رقم(07): التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الأول (العدالة التنظيمية)

Q_01

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	3	7,5	7,5
	غير موافق	6	15,0	22,5
	موافق إلى حد ما	18	45,0	67,5
	موافق	11	27,5	95,0
	موافق تماما	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_02

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	4	10,0	10,0
	غير موافق	14	35,0	45,0
	موافق إلى حد ما	12	30,0	75,0
	موافق	8	20,0	95,0
	موافق تماما	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_03

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	5	12,5	12,5
	غير موافق	8	20,0	32,5
	موافق إلى حد ما	17	42,5	75,0
	موافق	8	20,0	95,0
	موافق تماما	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_04

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	7	17,5	17,5
	غير موافق	6	15,0	32,5
	موافق إلى حد ما	14	35,0	67,5
	موافق	9	22,5	90,0
	موافق تماما	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_05

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	4	10,0	10,0
	غير موافق	11	27,5	37,5
	موافق إلى حد ما	17	42,5	80,0
	موافق	6	15,0	95,0
	موافق تماما	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_06

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	5	12,5	12,5
	غير موافق	10	25,0	37,5
	موافق إلى حد ما	10	25,0	62,5
	موافق	14	35,0	97,5
	موافق تماما	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_07

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	4	10,0	10,0
	غير موافق	8	20,0	30,0
	موافق إلى حد ما	10	25,0	55,0
	موافق	16	40,0	95,0
	موافق تماما	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_08

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	5	12,5	12,5
	غير موافق	3	7,5	20,0
	موافق إلى حد ما	10	25,0	45,0
	موافق	17	42,5	87,5
	موافق تماما	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_09

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	8	20,0	20,0
	غير موافق	8	20,0	40,0
	موافق إلى حد ما	16	40,0	80,0
	موافق	7	17,5	97,5
	موافق تماما	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_10

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	10	25,0	25,0
	غير موافق	13	32,5	57,5
	موافق إلى حد ما	10	25,0	82,5
	موافق	7	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_11

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	6	15,0	15,0
	غير موافق	8	20,0	35,0
	موافق إلى حد ما	13	32,5	67,5
	موافق	7	17,5	85,0
	موافق تماما	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_12

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	2	5,0	5,0
	غير موافق	8	20,0	25,0
	موافق إلى حد ما	14	35,0	60,0
	موافق	10	25,0	85,0
	موافق تماما	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_13

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	4	10,0	10,0
	غير موافق	7	17,5	27,5
	موافق إلى حد ما	16	40,0	67,5
	موافق	11	27,5	95,0
	موافق تماما	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	4	10,0	10,0
	غير موافق	7	17,5	27,5
	موافق إلى حد ما	14	35,0	62,5
	موافق	12	30,0	92,5
	موافق تماما	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	3	7,5	7,5
	غير موافق	3	7,5	15,0
	موافق إلى حد ما	16	40,0	55,0
	موافق	13	32,5	87,5
	موافق تماما	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

العدالة الإجرائية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,00	1	2,5	2,5	2,5
1,20	1	2,5	2,5	5,0
1,40	2	5,0	5,0	10,0
1,60	1	2,5	2,5	12,5
1,80	1	2,5	2,5	15,0
2,00	2	5,0	5,0	20,0
2,20	2	5,0	5,0	25,0
2,40	1	2,5	2,5	27,5
2,60	2	5,0	5,0	32,5
2,80	7	17,5	17,5	50,0
3,00	7	17,5	17,5	67,5
3,40	3	7,5	7,5	75,0
3,60	3	7,5	7,5	82,5
3,80	2	5,0	5,0	87,5
4,00	3	7,5	7,5	95,0
4,40	1	2,5	2,5	97,5
5,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العدالة التوزيعية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,00	3	7,5	7,5	7,5
1,80	2	5,0	5,0	12,5
2,00	1	2,5	2,5	15,0
2,20	3	7,5	7,5	22,5
2,40	3	7,5	7,5	30,0
2,60	5	12,5	12,5	42,5
2,80	3	7,5	7,5	50,0
3,00	4	10,0	10,0	60,0
3,40	4	10,0	10,0	70,0
3,60	6	15,0	15,0	85,0
3,80	3	7,5	7,5	92,5
4,00	2	5,0	5,0	97,5
4,20	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العدالة التفاعلية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,00	2	5,0	5,0	5,0
1,20	1	2,5	2,5	7,5
1,80	1	2,5	2,5	10,0
2,20	3	7,5	7,5	17,5
2,40	2	5,0	5,0	22,5
2,60	4	10,0	10,0	32,5
2,80	2	5,0	5,0	37,5
3,00	5	12,5	12,5	50,0
3,20	2	5,0	5,0	55,0
3,40	4	10,0	10,0	65,0
3,60	2	5,0	5,0	70,0
3,80	4	10,0	10,0	80,0
4,00	3	7,5	7,5	87,5
4,20	1	2,5	2,5	90,0
4,60	1	2,5	2,5	92,5
4,80	2	5,0	5,0	97,5
5,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العدالة التنظيمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,00	1	2,5	2,5	2,5
1,40	1	2,5	2,5	5,0
1,53	1	2,5	2,5	7,5
1,67	1	2,5	2,5	10,0
1,80	1	2,5	2,5	12,5
2,07	1	2,5	2,5	15,0
2,13	1	2,5	2,5	17,5
2,33	3	7,5	7,5	25,0
2,47	1	2,5	2,5	27,5
2,60	1	2,5	2,5	30,0
2,67	4	10,0	10,0	40,0
2,87	2	5,0	5,0	45,0
2,93	1	2,5	2,5	47,5
3,00	1	2,5	2,5	50,0
3,07	2	5,0	5,0	55,0
3,13	1	2,5	2,5	57,5
3,27	2	5,0	5,0	62,5
3,33	1	2,5	2,5	65,0
3,40	2	5,0	5,0	70,0
3,47	1	2,5	2,5	72,5
3,53	2	5,0	5,0	77,5
3,60	1	2,5	2,5	80,0
3,67	2	5,0	5,0	85,0
3,73	1	2,5	2,5	87,5
3,87	1	2,5	2,5	90,0
4,13	1	2,5	2,5	92,5
4,33	2	5,0	5,0	97,5
4,47	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

الملحق رقم (08): التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الثاني (الاستغراق الوظيفي)

Q_16

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	1	2,5	2,5
	غير موافق	3	7,5	10,0
	موافق إلى حد ما	13	32,5	42,5
	موافق	17	42,5	85,0
	موافق تماما	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_17

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	5	12,5	12,5
	غير موافق	7	17,5	30,0
	موافق إلى حد ما	16	40,0	70,0
	موافق	11	27,5	97,5
	موافق تماما	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_18

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	6	15,0	15,0
	غير موافق	10	25,0	40,0
	موافق إلى حد ما	19	47,5	87,5
	موافق	3	7,5	95,0
	موافق تماما	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_19

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	1	2,5	2,5
	غير موافق	9	22,5	25,0
	موافق إلى حد ما	12	30,0	55,0
	موافق	17	42,5	97,5
	موافق تماما	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_20

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	2	5,0	5,0
	غير موافق	1	2,5	7,5
	موافق إلى حد ما	10	25,0	32,5
	موافق	18	45,0	77,5
	موافق تماما	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_21

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	3	7,5	7,5
	غير موافق	7	17,5	17,5
	موافق إلى حد ما	17	42,5	42,5
	موافق	11	27,5	27,5
	موافق تماما	2	5,0	5,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_22

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	6	15,0	15,0
	غير موافق	9	22,5	22,5
	موافق إلى حد ما	13	32,5	32,5
	موافق	11	27,5	27,5
	موافق تماما	1	2,5	2,5
	Total	40	100,0	100,0

Q_23

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	1	2,5	2,5
	غير موافق	6	15,0	15,0
	موافق إلى حد ما	15	37,5	37,5
	موافق	13	32,5	32,5
	موافق تماما	5	12,5	12,5
	Total	40	100,0	100,0

Q_24

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	3	7,5	7,5
	غير موافق	5	12,5	12,5
	موافق إلى حد ما	13	32,5	32,5
	موافق	16	40,0	40,0
	موافق تماما	3	7,5	7,5
	Total	40	100,0	100,0

Q_25

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	1	2,5	2,5
	غير موافق	4	10,0	10,0
	موافق إلى حد ما	8	20,0	20,0
	موافق	23	57,5	57,5
	موافق تماما	4	10,0	10,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_26

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	1	2,5	2,5
	غير موافق	5	12,5	15,0
	موافق إلى حد ما	15	37,5	52,5
	موافق	18	45,0	97,5
	موافق تماما	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_27

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	1	2,5	2,5
	غير موافق	6	15,0	17,5
	موافق إلى حد ما	10	25,0	42,5
	موافق	18	45,0	87,5
	موافق تماما	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_28

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	3	7,5	7,5
	غير موافق	4	10,0	17,5
	موافق إلى حد ما	12	30,0	47,5
	موافق	14	35,0	82,5
	موافق تماما	7	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Q_29

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق تماما	4	10,0	10,0
	غير موافق	8	20,0	30,0
	موافق إلى حد ما	14	35,0	65,0
	موافق	12	30,0	95,0
	موافق تماما	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

الإستغراق الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	1	2,5	2,5	2,5
	1	2,5	2,5	5,0
	1	2,5	2,5	7,5
	1	2,5	2,5	10,0
	2	5,0	5,0	15,0
	1	2,5	2,5	17,5
	1	2,5	2,5	20,0
	2	5,0	5,0	25,0
	2	5,0	5,0	30,0
	1	2,5	2,5	32,5
	1	2,5	2,5	35,0
	2	5,0	5,0	40,0
Valide	4	10,0	10,0	50,0
	1	2,5	2,5	52,5
	2	5,0	5,0	57,5
	1	2,5	2,5	60,0
	1	2,5	2,5	62,5
	2	5,0	5,0	67,5
	2	5,0	5,0	72,5
	2	5,0	5,0	77,5
	3	7,5	7,5	85,0
	1	2,5	2,5	87,5
	3	7,5	7,5	95,0
	1	2,5	2,5	97,5
	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

الملحق رقم (09): نتائج اختبار سمرنوف و كولموكروف Kolmogorov/Smirnov

		العدالة_التنظيمية	الإستغراق_الوظيفي
N		40	40
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	2,9567	3,2500
	Ecart-type	,82670	,65963
Différences les plus extrêmes	Absolue	,071	,107
	Positive	,049	,107
	Négative	-,071	-,099
Z de Kolmogorov-Smirnov		,450	,675
Signification asymptotique (bilatérale)		,987	,753

- a. La distribution à tester est gaussienne.
b. Calculée à partir des données.

الملحق رقم (10): معامل تضخم التباين والتباين المسموح

Coefficients ^a		
Modèle	Statistiques de colinéarité	
	Tolérance	VIF
العدالة_الإجرائية	,261	3,824
1 العدالة_التوزيعية	,418	2,393
العدالة_التفاعلية	,293	3,416

- a. Variable dépendante : الإستغراق_الوظيفي

الملحق رقم (11): قيم D-W حول مشكلة الارتباط الذاتي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,448 ^a	,200	,179	,59761	1,706

a. Valeurs prédites : (constantes), العدالة_الإجرائية

b. Variable dépendante : الإستغراق_الوظيفي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,557 ^a	,310	,292	,55518	1,542

a. Valeurs prédites : (constantes), العدالة_التوزيعية

b. Variable dépendante : الإستغراق_الوظيفي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,419 ^a	,175	,154	,60683	1,846

a. Valeurs prédites : (constantes), العدالة_التفاعلية

b. Variable dépendante : الإستغراق_الوظيفي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,513 ^a	,263	,244	,57363	1,647

a. Valeurs prédites : (constantes), العدالة_التنظيمية

b. Variable dépendante : الإستغراق_الوظيفي

الملحق رقم (12) : نتائج تحليل التباين للعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	
	A	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	1,958	,342	,068	5,717	,000
	العدالة_الإجرائية	,051	,199	,501	,253	,801
	العدالة_التوزيعية	,395	,169	,007	2,341	,025
	العدالة_التفاعلية	,005	,173		,027	,978

a. Variable dépendante : الإستغراق_الوظيفي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,513 ^a	,263	,244	,57363

a. Valeurs prédites : (constantes), العدالة_التنظيمية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.	
1	Régression	4,465	1	4,465	13,570	,001 ^b
	Résidu	12,504	38	,329		
	Total	16,969	39			

a. Variable dépendante : الإستغراق_الوظيفي

b. Valeurs prédites : (constantes), العدالة_التنظيمية