

الفروق في مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بمركب تكرير السكر بولاية قالمة وفقا لبعض المتغيرات

The differences in the level of perception of organizational justice among the employees of the sugar refinery in Guelma state According to some variables

بزازي إنصاف¹، د. زروالي وسيلة²

¹ جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي (الجزائر)، bazazi.insaf@univ-oeb.dz

² جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي (الجزائر)، zerouali.wassila@univ-oeb.dz

تاريخ الإرسال: 2020/11/06

تاريخ القبول: 2020/12/23

تاريخ النشر: 2020/12/31

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين بمركب تكرير السكر، و معرفة ما إذا كان لمتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية السن و سنوات الخدمة تأثير في إدراك العدالة التنظيمية لدى عينة البحث، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (228) عامل، تم تصميم استبانة. أظهرت نتائج المعالجة الإحصائية أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية ضعيف، و أنه توجد فروق دالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس، السن، و سنوات الخدمة لدى عينة البحث، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراكهم للعدالة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

كلمات مفتاحية: الفروق، مستوى ادراك، العدالة التنظيمية، العاملين.

تصنيفات JEL : H51 ؛ H52 ؛ H53

Abstract:

This study aimed to identify the level of perception of organizational justice from the point of view of workers in the sugar refining compound, and to find out whether the variables of gender, marital status, age and years of service have an effect on the perception of organizational justice in the research sample, the study was conducted on a random sample of (228) Factor, a questionnaire was designed. The results of the statistical treatment showed that the level of awareness of organizational justice is weak, and that there are statistically significant differences in the perception of organizational justice due to the variables of sex, age, and years of service for the research sample, while there are no statistically significant differences in their perception of justice Attributed to a variable of marital status.

Keywords: Differences, level of awareness, organizational justice, employees

JEL Classification Cods : H51 ؛ H52 ؛ H53

المؤلف المرسل: زروالي وسيلة، الايميل: zeroualiwassila@yahoo.fr

المقدمة:

في ظل التطور المتسارع في شتى مجالات وميادين الحياة ظهرت مفاهيم وممارسات إدارية حديثة، سعت إلى بلوغ الكفاءة والفعالية والتميز في أداء المنظمات وتطورها باستمرار حيث بات ضروريا توافر عدد من المتغيرات النفسية والاجتماعية التي تزايد تأثيرها تنظيميا بشكل كبير، وكذلك تشابكت علاقة تلك العوامل والمتغيرات فيما بينها داخليا وإن كانت تهدف جميعا إلى تنمية وتطوير الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية والفردية والاجتماعية معا، ومن أهم هذه المتغيرات التي تعد أحد أهم محددات السلوك التنظيمي مفهوم العدالة التنظيمية، فقد حظي موضوع العدالة التنظيمية باهتمام الكثير من الباحثين. فالعدالة قيمة إنسانية عليا، ومطلب مجتمعي عام، وغاية سامية، والتزام أخلاقي، وضرورة لها أولويتها في سلم القيم الإنسانية (العدوان، العياصرة، 2020، ص 228) وهي في المنظمة تعكس شخصيتها كما يتصورها العاملون ويمكن تعريف العدالة التنظيمية على أنها: الإدراك أو التوزيع الموضوعي للمكاسب التي حصل عليها الموظفون من المنظمة في مقابل أدائهم أو هي بعبارة أخرى مجموع اتجاه العاملين نحو مؤسساتهم نتيجة مقارنة المكاسب التي حصل عليها موظفون آخرون في نفس مؤسساتهم أو التي حصل عليها موظفي المنظمات الأخرى (Demirel, 2013, p26)؛ فهي تؤثر في رضا العاملين وفي مستوى أدائهم. حيث يرغب الموظفون وبشدة العمل في المنظمات العادلة والأخلاقية وأن يعاملوا باحترام. وفي المقابل فإن عدم وجود العدالة التنظيمية ووجود الظروف غير المناسبة والسيئة في بيئة العمل قد يؤثر سلبا على العاملين مما ينتج عنها حدوث مشاكل في بيئة العمل وتوتر العلاقات وكثرة غياب العاملين، وتبديد موارد المنظمة وعدم الاكتراث لها، وتعتمد العمل البطيء وترك العمل في وقت مبكر مما يؤثر على مستوى الأداء والإنتاجية، حيث عد الاحتفاظ بالعمال أحد أهم التحديات التي تواجه المنظمات في العالم التنافسي اليوم (Mallah et al 2015, p 21) حيث أصبحت المنظمات تعتمد بشكل متزايد على رأس مالها البشري لمنحها ميزة تنافسية مستدامة (Demirel, 2013, p26) ذلك أن كفاءة المنظمة في استغلال العنصر البشري قد يتحدد بشكل كبير بقدرتها على خلق بيئة عمل مناسبة، تساعد الأفراد على إشباع حاجاتهم، وتحقيق أهدافهم إلى جانب تحقيق أهداف المنظمة فلقد كشفت نتائج العديد من الدراسات وفي مختلف البيئات الثقافية العربية منها والأجنبية أن العدالة التنظيمية ذات علاقة ارتباطية قوية وتنبؤية بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية، التي تؤثر في بقاء المنظمات واستمرارها، وتطورها، وتحقيقها لأهدافها وكذا تشجيع العاملين على بناء علاقات إنسانية قوية تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية، تزيد من ولاء العاملين للمنظمة والتزامهم واستغراقهم في تأدية مهامهم وتحسين أدائهم وتجويده (Cropanzano 2015, p 379)، كما أظهرت العديد من الأبحاث التجريبية أن المستوى المرتفع من إدراك العدالة التنظيمية في منظمات الأعمال، لها تأثير إيجابي على سلوك المواطن التنظيمية، وكذا الرضا الوظيفي (Doredivic et all, 2019, p14).

مشكلة الدراسة :

تعد العدالة التنظيمية أحد أهم مكونات الهيكل النفسي - الاجتماعي للمنظمات الحديثة وجوهر العلاقة بين المنظمة والعاملين فيها لقد تعاضمت أهمية إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة التي تتبنى قياس آراء الموظفين حول إدارتهم، وحول النظام الذي يعملون فيه من حيث الإجراءات والسياسات والقرارات التي تحدث في مكان العمل، خاصة جانب العدل فيها لذا جاءت هذه الدراسة لتجيب عن الأسئلة التالية:

1) ما مستوى إدراك العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية العدالة التقييمية، والعدالة الأخلاقية) من وجهة نظر العاملين بمركب تكرير السكر بقالة؟

2) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات المبحوثين اتجاه العدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، الحالة الاجتماعية، السن، سنوات الخدمة)؟

أهداف الدراسة :

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي:

1) التعرف على مستوى إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، العدالة التقييمية، والعدالة الأخلاقية) من وجهة نظر عينة البحث.

2) الكشف عن دلالة الفروق في مستوى إدراك العدالة التنظيمية تبعا لمتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، السن، وسنوات الخدمة لدى عينة البحث.

فرضيات الدراسة :

1) مستوى إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية العدالة التقييمية، والعدالة الأخلاقية) بمركب تكرير السكر بقالة منخفض.

2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، السن، سنوات الخدمة) لدى عينة البحث.

وتتفرع عنها الفرضيات التالية:

2-1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لدى عينة البحث.

2-2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى عينة البحث.

2-3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير السن لدى عينة البحث.

2-4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لدى عينة البحث.

أهمية الدراسة :

تمثل أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

1) نشر الوعي لدى القائمين على قيادة مختلف المنظمات وأصحاب القرار فيها و لفت انتباههم إلى أن السعي لتحقيق العدالة التنظيمية يجب أن يشكل أولوية لدى صانعي القرارات في المنظمات الحديثة سواء أكان في تعاملاتهم أو في وقراراتهم.

2) معرفة جوانب الضعف والقوة المتعلقة بممارسة العدالة التنظيمية، مما يساعد أصحاب القرار على تعزيز نقاط القوة وتدارك جوانب الضعف.

1- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

1-1- العدالة التنظيمية: ويقصد بها مدى إدراك العامل بمركب تكرير السكر بقالة لوجود العدالة داخل المركب الذي يعمل به، أي شعوره بأن ما يحصل عليه من عوائد متساو أو متناسب مع ما يبذله وما يقدمه من مجهود وإحساسه بالاحترام والموضوعية في المعاملة من طرف المسؤولين. وتقاس إجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نتيجة استجابته على فقرات مقياس العدالة التنظيمية المعد في هذه الدراسة.

أ) العدالة التوزيعية: ونقصد بها عدالة المخرجات أي العوائد التي يحصل عليها العامل من أدائه لعمله والذي يقيمه على مبدأ المساواة من خلال عمله داخل المركب.

ب) العدالة الإجرائية: يقصد بها مدى عدالة الإجراءات التي تم من خلالها تحديد المخرجات التي تقوم عليها عدالة التوزيع، ويمكن القول بأنها إحساس العامل بعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تخصه من طرف إدارة المركب.

ج) العدالة التعاملية: وتعرف على أنها مدى شعور العامل بعدالة المعاملة الوظيفية والإنسانية التي يحصل عليها عند تطبيق مختلف الإجراءات الرسمية عليه داخل المركب.

د) العدالة التقييمية: وتعرف على أنها شعور العامل بعدالة الأسس والمعايير التي يتم على أساسها تقييم أدائه من طرف إدارة المركب والتي تمنحه فرص الحصول على بعض الامتيازات.

هـ) العدالة الأخلاقية: وتعرف على أنها مدى إحساس العامل بوجود عدالة أخلاقية إنسانية مأخوذة أساسا من العقيدة والقيم الثقافية والحضارية للمجتمع داخل المركب الذي يعمل فيه.

1-2- الدراسات السابقة :

1-2-1- عرض الدراسات السابقة

أجرى وادي (2007) دراسة هدفت الى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى موظفي بعض الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، ومدى وجود فروق دالة إحصائية حول العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الجنس، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، الراتب). طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (652) موظفا ممن يعملون في مراكز إشرافية قيادية من مجتمع الدراسة الذي يضم أكثر من ست وزارات فلسطينية في قطاع غزة. تم الاعتماد على تحليل أبعاد العدالة التنظيمية من خلال استبيان. توصلت نتائج الدراسة

- تدني مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة. ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الجنس، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية)، في حين لا توجد فروق في الشعور بالعدالة التنظيمية لدى افراد العينة تعزى لمتغير الراتب.

وأجرى عبابنة وهياجنة والواكد (2014) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى العدالة التنظيمية وأثره على أداء العاملين في بنك تنمية المدن والقرى الأردني من وجهة نظر العاملين فيه. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن العدالة التنظيمية في بنك تنمية المدن والقرى جاءت بمستوى قليل، حيث جاءت (العدالة التفاعلية) في المرتبة الأولى بمستوى متوسط، في حين

جاءت (العدالة التوزيعية)، و (العدالة الإجرائية) في المرتبة الثانية والثالثة على الترتيب بمستوى قليل. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير دال إحصائي للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) على أداء العاملين ككل في بنك تنمية المدن والقرى الأردني بجميع فروع ومكاتبه في المملكة، ووجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل وكل مجال من مجالاتها والمتعلقة ما عدا العدالة التوزيعية تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي)، ولصالح تقديرات العاملين ذوي المسمى الوظيفي (موظف).

وأجرى الحقباني (2016) دراسة هدفت إلى تقصي دور العدالة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي للعاملين بالقطاعين الحكومي والخاص، بلغت العينة (470) منهم (299) من العاملين بشرطة محافظة الأحساء، و(171) من العاملين بشركة الاتصالات السعودية بالأحساء. استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة من العاملين بشرطة محافظة الأحساء وشركة الاتصالات السعودية بالأحساء لأبعاد العدالة التنظيمية متوفر بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من العدالة التنظيمية ومستوى الالتزام الوظيفي بشرطة محافظة الأحساء وشركة الاتصالات السعودية بالأحساء. وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغير قطاع العمل نحو كل من (مدى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية، ومستوى الالتزام الوظيفي بشرطة محافظة الأحساء وشركة الاتصالات السعودية بالأحساء)، لصالح أفراد عينة الدراسة العاملين بالقطاع الخاص بالشركة السعودية للاتصالات.

وأجرى أبو لبدة (2020) دراسة هدفت للتعرف إلى درجة توفر أبعاد العدالة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين فيها، في ضوء تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. مجاله التحليلي الارتباطي، وقد قام الباحث بمسح مجتمع الدراسة، والبالغ (330) من العاملين في مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة من كلا الجنسين -بعد استثناء العينة الاستطلاعية- مسحاً شاملاً، وقد استجاب منهم استجابة سليمة (212) عاملاً وعاملة يمثلون نسبة (64.2%) من مجتمع الدراسة، ومثلت الاستبانة أداة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: 1. أن الدرجة الكلية لدرجة توافر أبعاد العدالة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين فيها؛ حصلت على وزن نسبي (71.37%) أي بدرجة كبيرة، أما ترتيب أبعاد الاستبانة حسب أوزانها النسبية؛ فكان على النحو الآتي: [جاء بُعد "عدالة التعاملات" في المرتبة الأولى بوزن نسبي (74.68%) وبدرجة كبيرة، يليه بُعد "العدالة الإجرائية" في المرتبة الثانية بوزن نسبي (70.80%) وبدرجة كبيرة، ثم جاء بُعد "العدالة التوزيعية"، في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (69.55%) وبدرجة كبيرة]. 2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر أبعاد العدالة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة تُعزى لمتغيرات (الجنس والمديرية وسنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي).

وأجرت العدوان والعياصرة (2020) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (377) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة، استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة كان بدرجة متوسطة وعلى جميع المجالات، باستثناء مجال العدالة التوزيعية في الجامعات الحكومية كانت

مرتفعة، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة في الجامعات الحكومية على جميع المجالات والعدالة التنظيمية ككل، ومتغير الرتبة الأكاديمية في مجالي العدالة الإجرائية والتفاعلية والعدالة التنظيمية ككل. ولمتغير الجنس وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية في الجامعات الخاصة في مجالي العدالة الإجرائية والتفاعلية والعدالة التنظيمية ككل، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الجامعة لجميع المجالات والعدالة التنظيمية ككل ولصالح الجامعات الحكومية، وفي الرتبة الأكاديمية في مجال العدالة التوزيعية لصالح المدرس في الجامعات الحكومية، ولمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية في الجامعات الخاصة لصالح الذكور و(10) سنوات وأقل وأستاذ مساعد في الجامعات الخاصة على التوالي.

وأجرى **Eguchi et al (2020)** دراسة هدفت إلى تعرف العلاقة بين العدالة التنظيمية المدركة (أي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية) والإبلاغ عن المرض إلى الشركة (بين الموظفين اليابانيين المصابين بأمراض مزمنة. تكونت عينة الدراسة 1134 موظفًا (تتراوح أعمارهم بين 18 و 65 عاما) احتاجوا إلى دعم في مكان العمل لدمج العمل مع علاج المرض. والذين أجابوا على استبيان الدراسة عبر الانترنت، ولقد توصلت نتائج الدراسة أن لدى الذكور الذين أبلغوا عن مستويات عالية من العدالة الإجرائية والتفاعلية احتمالات أعلى بكثير للإبلاغ عن المرض من أولئك الذين لديهم مستويات منخفضة كما كان لدى الإناث اللواتي لديهن مستويات عالية من العدالة التفاعلية احتمالات أعلى بكثير للإبلاغ عن المرض من أولئك الذين لديهم مستويات منخفضة من العدالة.

وأجرى **Ghasi,., Ogbuabor. & Onodugo (2020)** دراسة هدفت إلى تقصي مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين في القطاع الصحي، أجريت الدراسة في مستشفيات تعليميين في ولاية إينوجو، جنوب شرق نيجيريا باستخدام المنهج المختلط. حيث وزع استبيان على عينة عشوائية قوامها 360 منهم (105) طبيب (200) ممرض و(55) ملحق صحي بالإضافة إلى إجراء مقابلة نصف توجيهية ومعمقة مع (18) موظفا تم اختيارهم بشكل مقصود. كشفت النتائج عن مستوى متوسط إلى مرتفع على الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية وعلى درجات الأبعاد، كما أظهرت النتائج أن لدى عينة الأطباء كان العمر ونوع التخصص من المنبئات للعدالة التوزيعية، لدى عينة الممرضين كان العمر والجنس والحالة الاجتماعية من المنبئات توقع بالعدالة التوزيعية.

1-2-2- مناقشة الدراسات السابقة

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة أمكن استخلاص ما يلي:

- 1) اتفاق الدراسات السابقة على أهمية العدالة التنظيمية، ولكنها تباينت في درجة إدراكها وفي ترتيب أبعادها.
- 2) تباين الدراسات السابقة في طبيعة العينة، فمنهم من اختارها من المؤسسات الاقتصادية ومنهم من اختارها من المؤسسات التربوية، ومنهم من اختارها من المؤسسات الأمنية، ومنهم من اختارها من المؤسسات الإستشفائية.
- 3) استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي، حيث استخدم معظم الباحثين استبيانات من إعدادهم.
- 4) استفادت الباحثتان من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، إعداد أداة الدراسة، اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، وتفسير نتائج الدراسة الحالية.

2- الطريقة والأدوات :

2-1- منهج الدراسة:

لتحقيق غرض هذه الدراسة استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي لمناسيته طبيعة هذه الدراسة كونه يهدف أساسا الى وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها وتفسيرها .

2-2- مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمركب تكرير السكر بولاية قلمة، أما عينة الدراسة فقد اختيرت بطريقة الحصر الشامل حيث تم توزيع أداة الدراسة على كل العاملين بالمركب والمقدر عددهم ب(370) موظف؛ وذلك في الفترة الممتدة بين بداية شهر فيفري إلى منتصف شهر مارس؛ حيث قدر عدد أفراد العينة بعد استرجاع الاستبيانات الصالحة للتحليل بـ (228) عامل. والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة.

الجدول (01): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفق المتغيرات الديمغرافية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	218	95.6%
	إناث	10	4.4%
	المجموع	228	100%
الحالة الاجتماعية	متزوج	142	62.3%
	غير متزوج	86	37.7%
	المجموع	228	100%
السن	من 25 سنة الى 34 سنة	102	44.7%
	من 35 سنة إلى 44 سنة	86	37.7%
	من 45 سنة فما فوق	40	17.5%
	المجموع	228	100%
سنوات الخدمة	من 1 إلى 5 سنة	119	52.2%
	من 6 سنوات إلى 11 سنة	90	39.5%
	من 12 سنة فما فوق	19	8.3%
	المجموع	228	100%

2-3- أداة الدراسة:

استخدمت الباحثتان في هذه الدراسة استبانة قامتا بإعدادها بالرجوع إلى التراث النظري الخاص بالعدالة التنظيمية بغرض تطبيقها على عينة الدراسة، حيث أن الاستبيان الخاص بالعدالة التنظيمية تم بناؤه اعتمادا على مجموعة من الاستبيانات لدراسات سابقة نذكر منها دراسة البشاشة (2008) حيث قدر ثبات استبانة دراسته باستخدام ألفا لكرونباخ (0.90) ودراسة بوقليع (2010) قدر ثبات الاستبانة لدراسته (0.91) باستخدام ألفا لكرونباخ إضافة إلى دراسة أبو جاسر (2015) بلغ معامل ثبات استبانة دراسته لقياس العدالة التنظيمية (0.77) و هو مكون من (47) عبارة في صورته النهائية، ويضم خمسة أبعاد: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، العدالة التقييمية، و العدالة الأخلاقية.

2-4- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

2-4-1 صدق استبيان العدالة التنظيمية: تم حساب صدق استبيان "العدالة التنظيمية" بثلاث طرق أ-صدق

المحكمين :

حيث عرض الاستبيان على (08) ثمانية أساتذة محكمين من جامعتي أم البواقي وقالة لإبداء رأيهم حول مدى صلاحية البنود لقياس ما وضعت لقياسه، ومدى وضوح وكفاءة الصياغة اللغوية ومدى شمولية الاستبيان لمختلف جوانب الموضوع. وفي ضوء اقتراحاتهم وملاحظاتهم تم إعادة صياغة بعض العبارات وإجراء تعديل على أخرى وحذف البعض الآخر.

ب-صدق الاتساق الداخلي:

من أجل تقدير التجانس الداخلي، حيث تم الاعتماد على ما تتمتع به عبارات الاستبيان من اتساق داخلي، وبناء على ذلك حسبت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية. وذلك على عينة قوامها (60) عاملا من عمال مركب تكرير السكر "بولاية قالة" و الجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية كما يلي:

الجدول (02): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لاستبيان العدالة التنظيمية لدى

أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن=60).

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.662	11	**0.597	21	**0.741	31	**0.654	41	**0.600
2	**0.669	12	**0.674	22	**0.621	32	**0.720	42	**0.765
3	**0.648	13	**0.546	23	**0.697	33	**0.536	43	**0.662
4	**0.587	14	**0.670	24	**0.435	34	**0.762	44	**0.599
5	**0.548	15	**0.606	25	**0.500	35	**0.710	45	**0.581
6	**0.538	16	**0.640	26	**0.650	36	**0.750	46	**0.604
7	**0.482	17	**0.662	27	**0.593	37	**0.333	47	**0.660
8	**0.472	18	**0.472	28	**0.694	38	**0.732		
9	**0.691	19	**0.483	29	*0.322	39	*0.287		
10	**0.424	20	**0.648	30	**0.685	40	**0.462		

* دال عند (0.05).

** دال عند (0.01).

من خلال الجدول رقم (02) يتضح أنه من أصل (47) سبعة وأربعين عبارة لها دلالة إحصائية فيما يختص بعلاقتها بالدرجة الكلية للاستبيان ككل، (45) خمسة وأربعون عبارة ترتبط ارتباطا دالا عند مستوى (0.01)، و(02) عبارتين ترتبط ارتباطا دالا عند مستوى (0.05)؛ وبالتالي لم يتم حذف أي عبارة من عبارات الاستبيان.

ج-صدق المقارنة الطرفية :

ويسمى أيضا الصدق التمييزي أو صدق المجموعات المتضادة، ويقوم في جوهره على أساس مقارنة درجات الاستبيان التي حصلت عليها مجموعتان متطرفتان من أفراد العينة التي طبق عليها الاستبيان؛ وذلك من خلال حساب فروق المتوسطات ودلالاتها الإحصائية) الاختبار التائي (T -test بين من يمثلون الإرباعي الأعلى ومن يمثلون الإرباعي الأدنى. وقد جاءت "ت" ودلالاتها الإحصائية كما بالجدول التالي:

الجدول (03): يوضح نتائج اختبار "ت" لفحص دلالة الفروق بين مجموعة المستوى المرتفع

ومجموعة المستوى المنخفض في إدراك مستوى العدالة التنظيمية.

مستوى الدلالة	د ح	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط		
0.000	30	9.536	11.92127	135.3750	6	المستوى المرتفع
			8.47742	100.5000	6	المستوى المنخفض

(من خلال الجدول رقم (03) يتضح أن :

قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات دالة إحصائية؛ مما يدل على أن للاستبيان القدرة على التمييز بين المستوى المرتفع لإدراك العدالة التنظيمية، والمستوى المنخفض منه.

2-4-2 ثبات استبيان العدالة التنظيمية :

تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام التجزئة النصفية حيث بلغ معامل الثبات (0.868) ليصبح بعد تصحيح الطول (0.929)، كما حسب باستخدام معادلة ألفا - لكرونباخ؛ حيث بلغ معامل الارتباط (0.958)؛ مما يشير إلى الدرجة المرضية من الثبات التي يتمتع بها استبيان "العدالة التنظيمية".
وتشير القيمتان (0.868) و (0.958) إلى الدرجة المرضية والعالية من الثبات التي يتمتع بها استبيان "العدالة التنظيمية".

3- النتائج ومناقشتها :

3-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

•نص الفرضية الأولى على ان: مستوى إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية العدالة التقييمية، والعدالة الأخلاقية) من وجهة نظر العاملين بمركب تكرير السكر بقالمة منخفض .
وللتحقق من الفرضية الأولى تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى إدراك أبعاد العدالة التنظيمية بمركب تكرير السكر بولاية قالمة من وجهة نظر العاملين به.

الجدول (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توافر مؤشرات العدالة التنظيمية على الدرجة الكلية للاستبيان وعلى درجات المجالات الفرعية (ن=228)

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	التقييم
البعد الأول: العدالة التوزيعية	2.15	1.15	5	منخفض
البعد الثاني: العدالة الإجرائية	2.39	1.24	3	منخفض
البعد الثالث: العدالة التعاملية	2.55	1.25	2	منخفض
البعد الرابع: العدالة التقييمية	2.31	1.17	4	منخفض
البعد الخامس: العدالة الأخلاقية	2.58	1.21	1	منخفض
الدرجة الكلية	2.39	1.20		منخفض

من خلال الجدول رقم(04) يلاحظ أن المتوسطات الحسابية لأبعاد العدالة التنظيمية قد تراوحت بين(2.15-2.58)، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لجميع الأبعاد (2.39) و انحراف معياري قيمته (1.20)، ما يظهر أن درجة إدراك العاملين بمركب تكرير السكر بولاية قلمة لتجسيد أبعاد العدالة التنظيمية جاء منخفضا بالنسبة للدرجة الكلية وكذلك درجات الأبعاد الفرعية، اما فيما يتعلق بترتيب الأبعاد جاء بعد العدالة الأخلاقية في المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي القيمة (2.58) بانحراف معياري قيمته (1.21)، يليه محور العدالة التعاملية في المرتبة الثانية، حيث بلغ المتوسط الحسابي القيمة (2.55)، بانحراف معياري قيمته (1.25)، ثم في المرتبة الثالثة محور العدالة الإجرائية حيث بلغ المتوسط الحسابي القيمة (2.39)، بانحراف معياري قيمته (1.24)، وفي المرتبة الرابعة محور العدالة التقييمية، حيث بلغ المتوسط الحسابي القيمة (2.31)، بانحراف معياري قيمته (1.17)، و في المرتبة الأخيرة جاء محور العدالة التوزيعية بمتوسط حسابي قيمته (2.15) وانحراف معياري قيمته (1.15) وهذا ما يشير إلى مستوى متدني من تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية مما أدى إلى ضعف أدراك العاملين داخل المركب لوجودها و قد تعود هذه النتائج إلى مجموعة من المتغيرات التنظيمية حيث أن إدارة المركب تغفل جانب ضرورة تحسين نظام الحوافز و المكافآت وجعله من الأولويات، إضافة إلى وجود خلل كبير في السياسة التنظيمية المتبعة داخل المركب حيث أن إدارة الموارد البشرية تقوم بكل الأعمال عدا العمل الذي يجب عليها القيام به من وضع خطط و اتخاذ قرارات تحفظ حقوق الموظفين و تحفظ مصالحهم و هذا يعد تقصيرا في واجبها، إضافة إلى وجود نظام داخلي و غيابه في نفس الوقت حيث أن العاملين لم يستطيعوا الحصول على نسخة من القانون الداخلي للمركب، مما عرقل معرفتهم بمختلف القوانين و اللوائح القانونية التي تحدد الصلاحيات و تنظم المهام و تبين طرق العقاب و الثواب مما جعل العاملين يعانون من عدم الاستقرار الوظيفي و خاضعين لفكرة التهديد بالتعرض للظلم بشكل من الأشكال فقد يكون ظلما قانونيا إجرائيا، أو ظلما تعامليا، أو ظلما توزيعيا يحرمهم من حق بذلوا جهدا من اجله أو ترقية سهروا الليالي للحصول عليها، بسبب المحسوبية و العلاقات الشخصية داخل المركب، كما تعتمد الإدارة إلى غلق كل سبل الاتصال غير الرسمي مما جعلها بعيدة عن مشاكل العاملين، و هم بدورهم مبعدون عن كل ما هو ادري و مغيبون عن المشاركة في صنع القرار الذي تحتكره إدارة المركب، وكما نعلم أن هذا ليس غريبا على المنظمات و الشركات الخاصة في مجتمعنا كونهم بعيدون كل البعد عن الفهم الصحيح لأهمية عنصر العدالة و توفر كل بعد من أبعادها بشكل ملموس وواقعي و هذا ما جعل العاملين لا يستشعرون

وجودها و لا بأي شكل من الأشكال، هدف الادارة الوحيد تحقيق جودة الإنتاجية و كسب الربح مما يؤثر سلبا على نفسية العاملين و بالتالي أدائهم و رضاهم الوظيفي و ولائهم للعمل، و منه ضرورة التركيز على العنصر البشري تفوق أهمية التركيز على الربح و لا يخفى عنا أن المركب ينتج مادة السكر التي تعد مادة أولية كثيرة الاستهلاك في السوق الجزائرية مما يجعل الحصول على الأرباح شيئا بديهيا، إلا أن التفكير في تغيير هذه السياسة التنظيمية التي ستعود على المركب بالمنفعة أصبح أمرا محتملا سيحسن جودة الإنتاج و سيضعف الربح أضعافا مضاعفة و يرضي العاملين في آن واحد. و قد جاءت هذه نتيجة متفقة مع كل من دراسة وادي (2007) ودراسة عابنة وهياجنة والواكد (2014) في تدني مستوى العدالة التنظيمية، و اختلفت مع كل من دراسة كل من الحقباني (2016) و دراسة أبو لبدة (2020) و كذلك دراسة العدوان و العياصرة (2020)، إضافة إلى دراسة (2020) Eguchi et al ودراسة Ghasi,., Ogbuabor. & Onodugo (2020) التي اختلفت نتائجها بين درجة متوسطة الى مرتفعة من العدالة التنظيمية.

3-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على انه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إدراك العدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، الحالة الاجتماعية، السن، سنوات الخدمة).

3-2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى الخاصة بالفرضية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى دلالة (0.05) في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لدى عينة البحث.

لفحص ما إذا كانت هناك فروقات تم الاعتماد على اختبار t لعينتين مستقلتين.

الجدول (05): يوضح تحديد الفروقات الخاصة بالجنس في إدراك العدالة التنظيمية لدى عينة البحث.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
ذكر	218	110.3028	36.82528	-3.934	0.001
انثى	10	151.5000	41.96361		

من خلال الجدول رقم (05) يلاحظ بان قيمة t تساوي 3.934 بمستوى دلالة قدر ب 0.001 و هو اصغر من مستوى الدلالة المعتمد في دراستنا و الذي يقدر ب 0.05 و منه نرفض الفرضية القائلة بأنه لا توجد فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، مما يعني وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في إدراك العدالة التنظيمية و استشعار وجود أبعادها، كما نلاحظ من الجدول أن الإناث أكثر إدراكا للعدالة و أكثر استشعارا لأبعادها حيث قدر المتوسط الحسابي للإناث 151.5000 و هو اكبر من المتوسط الحسابي للذكور و الذي بلغ 110.3028، و لعل السبب يعود أساسا لطبيعة عمل الإناث العاملات في المركب و المهام الموكلة لهن و التي تعد اقل صعوبة و تعقيدا من أعباء الذكور كما أنهن يساهمن في إطار التزامهن الأسرية في مساعدة أزواجهن و بالتالي لا تقع على عاتقهن نفس حجم مسؤولية الذكور و جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة وادي (2007) و اختلفت مع كل من دراسة و دراسة أبو لبدة (2020) و كذلك دراسة العدوان و العياصرة (2020) حيث توصلوا لعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس على عكس ما توصلت إليه الدراسة الحالية.

3-2-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية الخاصة بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى عينة البحث.

للتحقق من هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار t لعينتين مستقلتين.

الجدول (06): يوضح الفروقات الخاصة بالحالة الاجتماعية في إدراك العدالة التنظيمية لدى عينة البحث.

الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
متزوج	142	113.7676	40.96213	0.898	0.370
غير متزوج	86	109.3721	32.30955		

من خلال الجدول رقم(06) يلاحظ أن قيمة t قدرت ب 0.898 بدلالة إحصائية قدرت 0.370 و هي اكبر من مستوى الدلالة المعتمد في دراستنا و الذي يقدر ب 0.05 و منه نقبل الفرضية القائلة بأنه لا توجد فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتزوجين و غير المتزوجين في إدراك العدالة التنظيمية و استشعار وجود أبعادها، و قد يعود السبب لكون المتزوجين و غيرهم من غير المتزوجين يعيشون نفس الظروف المعيشية، و يتحملون نفس حجم المسؤولية في ظل الأوضاع الاجتماعية الحالية فالمتزوج يتحمل مسؤولية أسرة، و غير المتزوج يسعى لبناء عائلة و في كلا الحالتين هناك حاجات يجب تلبيتها، كما أنهم يعانون من نفس المشكلات داخل المركب و يدركونها بنفس الطريقة و يستجيبون لعدم وجود العدالة التنظيمية بنفس الدرجة و بنفس الكيفية مما أدى لعد وجود فروق بينهم، و جاءت هذه النتيجة مخالفة لما توصلت إليه دراسة وادي (2007) التي أقرت بوجود فروق دالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية حسب الحالة الاجتماعية .

3-2-3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة الخاصة بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك

العدالة التنظيمية تعزى لمتغير السن لدى عينة البحث.

للتحقق من هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار تحليل التباين الأحادي.

الجدول (07): يوضح الفروقات الخاصة بالسن في إدراك العدالة التنظيمية لدى عينة البحث.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى دلالة F
بين المجموعات	2	21364.530	10682.256	7.881	0.000
داخل المجموعات	225	304985.729	1355.492		
المجموع	227	326350.259			

من خلال الجدول رقم(07) يلاحظ ان قيمة F تساوي 7.881 عند مستوى حرية 2 وبمستوى دلالة قدر ب 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في دراستنا 0.05 و منه نرفض الفرضية القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة تعزى لمتغير السن، مما يعني وجود فروق بين العاملين في إدراك العدالة التنظيمية حسب السن. ولمعرفة مصدر تلك الفروقات تم الاعتماد على اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

الفروق في مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بمركب تكرير السكر بولاية قالة وفقا لبعض المتغيرات

الجدول رقم(08): نتائج تحليل اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو العدالة التنظيمية تبعا لمتغير السن.

السن	المتوسط الحسابي	من 25 سنة الى 34 سنة	من 35 سنة الى 44 سنة	من 45 سنة فما فوق
من 25 سنة إلى 34 سنة	108.5980	-24.40196*
من 35 سنة إلى 44 سنة	106.5581	-26.44186 *
من 45 سنة فما فوق	133.0000	-24.40196*	-26.44186 *	...

* دالة عند 0.05.

من خلال الجدول رقم (08) يلاحظ انه هناك مصادر فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين من الفئة العمرية من 25 سنة إلى 34 سنة و متوسط الفئة العمرية من 45 سنة فما فوق حيث بلغ متوسط الفئة العمرية من 25 سنة إلى 34 سنة 108.5980، أما متوسط الفئة العمرية من 45 سنة فما فوق فقد بلغ 133.0000، لصالح العاملين من الفئة العمرية من 45 سنة فما فوق، كما نلاحظ أيضا مصادر فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين من الفئة العمرية من 35 سنة إلى 44 سنة و متوسط الفئة العمرية من 45 سنة فما فوق حيث بلغ متوسط الفئة العمرية من 35 سنة إلى 44 سنة 106.5581، أما متوسط الفئة العمرية من 45 سنة فما فوق فقد بلغ 133.0000 لصالح العاملين من الفئة العمرية من 45 سنة فما فوق، ويمكننا تفسير ذلك بان التقدم في العمر والتأقلم مع ظروف العمل و ربما الترقية في العمل و المكانة التي يفرضها السن جعلت هذه الفئة أكثر إدراكا للعدالة من غيرهم و جاءت هذه النتيجة متفقة مع ما توصلت إليه دراسة وادي (2007)

3-2-4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة الخاصة بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لدى عينة البحث.

الجدول (09): يوضح الفروقات الخاصة بسنوات الخدمة في إدراك العدالة التنظيمية لدى عينة البحث.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى دلالة F
بين المجموعات	2	10474.862	5237.431	3.731	0.025
داخل المجموعات	225	315875.396	1403.891		
المجموع	227	326350.259			

من خلال الجدول رقم(09) يلاحظ أن قيمة F تساوي 3.731 عند مستوى حرية 2 وبمستوى دلالة قدر ب 0.025 وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في دراستنا 0.05 ومنه نرفض الفرضية القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، مما يعني وجود فروق بين العاملين في إدراك العدالة التنظيمية من حيث الأقدمية في العمل.

ولمعرفة مصدر تلك الفروقات تم الاعتماد على اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

الجدول رقم (10): نتائج تحليل اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين نحو العدالة التنظيمية تبعا لمتغير سنوات الخدمة. * دالة عند 0.05.

الخدمة	المتوسط الحسابي	من 1 سنة إلى 5 سنوات	من 6 سنوات إلى 11 سنة	من 12 سنة فما فوق
من 1 سنة إلى 5 سنوات	109.8739	-24.70500*
من 6 سنوات إلى 11 سنة	110.3222	-24.25673 *
من 12 سنة فما فوق	134.5789	-24.70500*	-24.25673 *	...

من خلال الجدول رقم (10) يلاحظ انه هناك مصادر فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين من ذوي سنوات الخدمة من 1 سنة إلى 5 سنوات و متوسط الفئة من 12 سنة فما فوق حيث بلغ متوسط الفئة الأولى من 1 سنة إلى 5 سنوات 109.8739، أما متوسط الفئة الثالثة من 12 سنة فما فوق فقد بلغ 134.5789 لصالح المبحوثين من ذوي سنوات الخدمة من 12 سنة فما فوق، كما نلاحظ أيضا مصادر فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين في الفئة من ذوي سنوات الخدمة من 6 سنوات إلى 11 سنة و متوسط الفئة الثالثة من 12 سنة فما فوق حيث بلغ متوسط الفئة الثانية من 6 سنوات إلى 11 سنة 110.3222، أما متوسط الفئة الثالثة من 12 سنة فما فوق فقد بلغ 134.5789 لصالح العاملين من ذوي سنوات الخدمة من 12 سنة فما فوق، ويمكننا تفسير ذلك أن زيادة سنوات الخدمة يزيد من إدراك العدالة التنظيمية و تعود العاملين القداماء على سياسة المنظمة يجعلهم يلجؤون لا شعوريا إلى خفض سقف الطموحات و الرغبات و الآمال، لمعرفتهم و إلمامهم بالسياسة المتبعة من قبل الإدارة على عكس من هم في بداية مشوارهم المهني فهم يكونون أكثر طموحا و رغبة في الحصول على الحوافز و المكافآت، و التي تساعد على استئثارهم للعدالة و تزيد من يقينهم بوجودها داخل المركب إلا أن هذا غير معمول به و نظام الحوافز فيه يفتقر لمثل هذه السياسات، فيحبط تلك الطموحات التي ينتج عنها إدراك متدني و عدم إحساس بالعدالة لديهم و قد جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة وادي (2007) و مخالفة لدراسة كل من أبو لبدة (2020) و دراسة العدوان و العياصرة (2020) التي توصلت لعدم وجود فروق في إدراك العدالة التنظيمية تبعا لمتغير سنوات الخدمة.

الخلاصة:

توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية ضعيف، وتوجد فروق دالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس، السن، وسنوات الخدمة لدى عينة البحث، في حين لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إدراكهم للعدالة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؛ وفي ضوء هذه النتائج أمكن وضع التوصيات العملية والبحثية التالية.

- 1-السعي للاحتفاظ بالعمال عبر تحقيق العدالة التنظيمية بجميع أبعادها وجعل ذلك أولوية لدى القائمين على المركب لارتباطها بتحسين الأداء وتجويده.
- 2-إجراء المزيد من الدراسات التي تبحث علاقة العدالة التنظيمية بمتغيرات أخرى كالاستغراق الوظيفي.
- 3-تنويع وتوسيع حجم العينة على العاملين في مختلف المنظمات.

4- استخدام المنهج المختلط الكمي والنوعي من خلال اجراء دراسات تبحث أسباب تدني إدراك العدالة التنظيمية لدى العمال في مختلف المنظمات.

المصادر والمراجع:

1. أبو جاسر، صابرين مراد نمر. (2010). أثر إدراك العدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة
 2. أبو سمعان، محمد ناصر راشد. (2015). محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر ضباط جهاز الشرطة بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
 3. أبو لبدة، همام فريد (2020). درجة توافر أبعاد العدالة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين فيه. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة
- <https://scholar.alaqsa.edu.ps>
4. البشاشة، سامر عبد المجيد. (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية دراسة ميدانية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4(4)، 461-427.
 5. بوقليع، محمد. (2011). العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية إدارة الأعمال جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا
 6. الحقباني، جابر بن بتال سالم (2016). دور العدالة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي. (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية. جامعة الرياض.
 7. العدوان، زياد سامي. والعياصرة، معن محمود (2020). "العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. 40(1)، 227 – 252.
 8. عبابنة، أشرف ماجد. وهياجنة، قيصر علي. والواكد، لينا هاشم (2014). "مستوى العدالة التنظيمية وأثره على أداء العاملين في بنك تنمية المدن والقرى الأردني من وجهة نظر العاملين فيه". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 22(2)، 197-229.
 9. وادي، رشدي عبد اللطيف (2007). العدالة التنظيمية دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة. تم الاطلاع يوم

21/ 10/ 2020 على الرابط http://site.iugaza.edu.ps/rwady/files/2010/02/Org_Justice.pdf

10. Cropanzano, R., Molina, A., 2015. Organizational Justice. In: James D. Wright (editor-in-chief), International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, nd edition, Vol 17. Oxford: Elsevier. pp. 379–384
11. Demirel, Y., & Yücel, İ. (2013). The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: A Study on Automotive Industry. *International Journal of Social Sciences*, 11(3), 26–37.
12. Dordević. B ,Ivanović.D , M, Lepojevic. V ,Milanović. S .(2019).The influence of organizational justice on corporate performances Strategic Management . 24(3),14- 33.
13. Ghasi, N.C., Ogbuabor, D.C. & Onodugo, V.A. (2020). Perceptions and predictors of organizational justice among healthcare professionals in academic hospitals in South-Eastern Nigeria. *BMC Health Serv Res* 20, 301 <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05187-56>
14. Mallah, M. Keerio, M(2015) Role of Organizational Justice and Job Security on Employee's Job Satisfaction: Study of IBA Community Colleges. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 4(6), 21- 27