

دور العدالة التنظيمية في تعزيز الرضا الوظيفي- دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل نسيج الحلة"

م. م ياسمين قاسم الخفاجي

iqyasmen5@gmail.com

جامعة وارث الانبياء (ع)

المستخلص : يهتم هذا البحث بدراسة علاقة الارتباط والتأثير بين ابعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في عينة من عمالي (معمل نسيج الحلة) ، اذ تم توزيع (٥٠) استمارة استبانة ، وتحقيقاً لهدف البحث تم اختبار فرضيتين رئيسيتين ، وتمت معالجة البيانات إحصائياً بالاعتماد على عدة وسائل إحصائية منها (معامل الارتباط البسيط، تحليل الانحدار البسيط، اختبار T، اختبار F، معامل التفسير). وتوصل البحث الى العديد من الاستنتاجات أبرزها:

١. ان تحقيق العدالة التنظيمية تعتبر شرطاً أساسياً لتحقيق الأرباح والاهداف التنظيمية والمحافظة على الميزة التنافسية.
 ٢. اثبت نتائج التحليل الاحصائي على قبول فرضية البحث الرئيسية الاولى (وجود علاقة ايجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وهذا يدل على انه عندما تسود العدالة بين جميع العاملين يبدع العاملون في العمل ويكون لديهم ولاء تنظيمي عالي لمنظمتهم.
- انتهى البحث بجملة من التوصيات أهمها " ضرورة اعتماد معمل نسيج الحلة على مبدأ العدالة الدائمة بين جميع العاملين ، وجميع الأقسام لكي يتحقق الرضا الوظيفي بينهم، وعدم المقارنة بين زملاء العمل الذي يخرج عنه نتائج سلبية تؤثر على أداء العاملين وانعكاسه بصورة مباشرة على الإنتاج النهائي للمنظمة".

الكلمات المفتاحية : العدالة التنظيمية ، الرضا الوظيفي.

Abstract: This research is concerned with studying the correlation and relationship impact between the dimensions of organizational justice and job satisfaction in a sample of Hilla Fabric Factory workers. (٥٠) questionnaires were distributed, and to achieve the goal of the research, two main hypotheses were tested, and the data were processed statistically depending on several methods (simple correlation coefficient, simple regression analysis, T-test, F-test, interpretation coefficient). The research reached many conclusions, the most prominent of which are:

1. Achieving organizational justice is a prerequisite for achieving profits and organizational goals and maintaining competitive advantage.
2. The results of the statistical analysis prove the acceptance of the first main research hypothesis (the existence of a positive relationship between organizational justice and job satisfaction, and this indicates that when justice prevails among all workers, workers innovate at work and have high organizational loyalty to their organizations. "

The research ended with a set of recommendations, the most important of which is "The necessity of adopting the Hilla Fabric Factory on the principle of permanent justice among all workers, and all departments in order to achieve job satisfaction among them, and not to compare work colleagues who produce negative results that affect the performance of workers and its direct reflection on the final production of the organization" .

Key words: organizational justice, job satisfaction.

المقدمة :

إن المؤلفات والدراسات تشير الى القواعد والاحكام في الأصول التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية، والتي تعود إلى نظرية المساواة في القرن العشرين، والتي تركز على فرضية أساسية هي أن الأفراد العاملين في قطاع ما، يهتمون بقياس العدالة التي حصلوا عليها عن طريق أداء عملهم، والطرق التي يستخدمونها لتحقيقها، ونظرة الإدارة وتقديرها للعاملين والمجهود الذي يبذلونه مع زملائهم بنفس القسم أو الأقسام الأخرى في المنظمة. في حين يمثل الرضا الوظيفي المشاعر التي يشعر بها العاملون اتجاه المنظمة وشعوره بالأمان والاستقرار لكي

يبدعون في العمل ويحققون أهداف المنظمة والتفوق على المنظمات الأخرى إذ تعتبر العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي هما الأساس لتقدم وتطور المنظمات . ومن أهم أدوار ووظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة هو جعل العاملين مخلصين للمنظمة وزيادة الاحتفاظ بهم. العدالة التنظيمية هي نهج المنظمات لتأسيس قاعدة صلبة مع عاملها وهي المعيار الذي يكشف عن المستوى الحقيقي لأداء المنظمة. تهدف الإدارة القائمة على العدالة التنظيمية إلى إيلاء أكبر قدر ممكن من الاهتمام بالعاملين وإرضائهم من أجل زيادة ولائهم، والشعور بالرضا الوظيفي والفخر بأعمالهم، المنظمة الناجحة التي تسعى إلى التميز هي التي تختار عاملها بنية الاحتفاظ بهم ، وتعمل على تقوية علاقة عاملها بمنظمتهم.

١ المنهجية

٢,١ مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث بالآتي :

- هل تمتلك المنظمة المبحوثة صورة واضحة عن مفهوم وأهمية العدالة التنظيمية؟
- ما مدى مساهمة العدالة التنظيمية في تعزيز الرضا الوظيفي للمنظمة المبحوثة؟
- ما مستوى تطبيق العدالة التنظيمية في الشركة المبحوثة؟
- هل هنالك توجه لدى المنظمة المبحوثة في تبني أبعاد العدالة التنظيمية؟
- هل يوجد علاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمنظمة المبحوثة؟

١,٢ أهمية البحث

تنطلق أهمية البحث من خلال الآتي:

- اكتشاف مستويات العدالة التنظيمية كما يراها عاملو معمل نسيج الحلة.
- تحديد نوع العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي .
- الرضا الوظيفي يعتبر امر بالغ الأهمية للاحتفاظ بالعاملين المؤهلين جيّداً وجذبهم. كما انه يمثل موقف لدى الافراد حول وظائفهم والمنظمات التي يؤدون فيها هذه الوظائف.

٢,٣ أهداف البحث

- يهدف هذا البحث الى اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في معمل نسيج الحلة ، وتحديد طبيعة العلاقة سواء كانت علاقة إيجابية قوية او علاقة سلبية ضعيفة، من خلال الآتي :
- قياس مستوى وتوافر العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في المنظمة المبحوثة.
 - بيان الاطار النظري والفكري لمتغيرات البحث (العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي) والتعرف على مدى ادراك العاملين في المنظمة المبحوثة لأهمية هذه المتغيرات .

٢,٤ عينة البحث

تركزت عينة البحث البالغ حجمها (50) فرداً من مدراء الأقسام والعاملين في معمل نسيج الحلة، إذ تم توزيع (50) ، وتم استرجاعها جميعها للاستفادة منها في الجانب العملي للبحث والجدول (١) يوضح تلك العينة.

جدول (١) وصف عينة البحث

النسبة	العدد	الفئة	السمة
٦٠%	٣٠	ذكر	النوع الاجتماعي
٤٠%	٢٠	انثى	
١٠٠%	٥٠	N	
٢٠%	١٠	30 سنة فأقل	

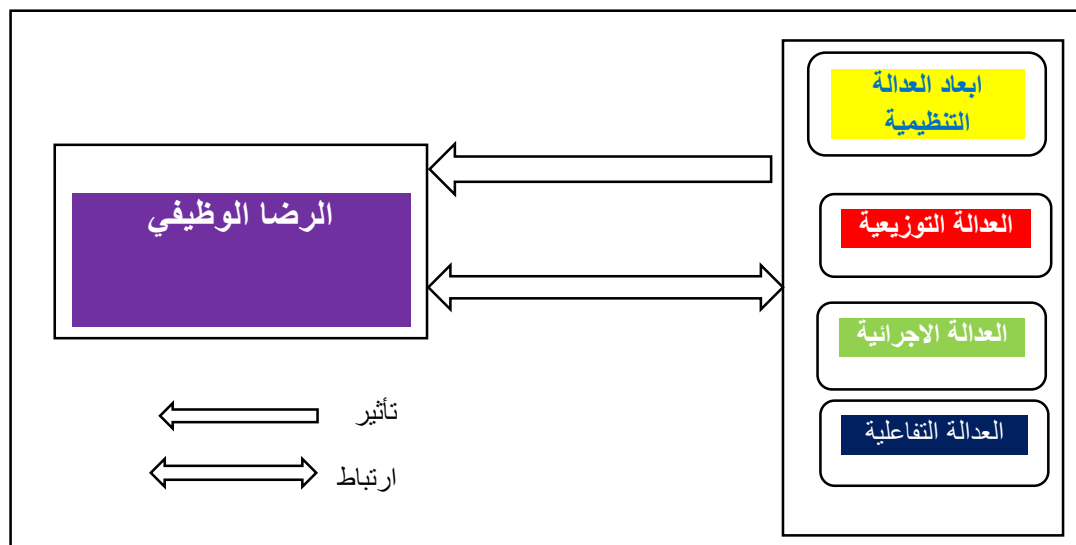
40 – 31	٢٠	%٤٠	العمر
50 – 41	١٠	%٢٠	
59 – 51	١٠	%٢٠	
N			
اعدادية فما دون	٢٠	%٤٠	المؤهل العلمي
دبلوم	١٠	%٢٠	
بكالوريوس	٢٠	%٤٠	
N			
٥-١ سنة فأقل	١٠	%٢٠	سنوات الخدمة
١٠-٥	٢٠	%٤٠	
٢٠-١٠	١٠	%٢٠	
٢٠ سنة فأكثر	١٠	%٢٠	
N			

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج استمارة الاستبانة

٢,٥ فرضيات البحث

تتكون فرضيات البحث من فرضيتين رئيسيتين تخص متغيرات البحث:

- الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
 - وجود علاقة ارتباط بين العدالة التوزيعية و الرضا الوظيفي.
 - وجود علاقة ارتباط بين العدالة الاجرائية والرضا الوظيفي.
 - وجود علاقة ارتباط بين العدالة التفاعلية والرضا الوظيفي.
- الفرضية الرئيسية الثانية " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعدالة التنظيمية بأبعادها في الرضا الوظيفي " ويشترك منها الفرضيات الفرعية الآتية :-
 - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعد العدالة التوزيعية في الرضا الوظيفي .
 - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعد العدالة الاجرائية في الرضا الوظيفي .
 - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعد العدالة التفاعلية في الرضا الوظيفي.



٢,٧ أدوات البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث فقد أعتمد في عملية جمع البيانات والمعلومات نظرياً وميدانياً على الأدوات الآتية :-

- الجانب النظري

أعتمد على مجموعة من المقالات والدراسات العلمية الأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة .

- الجانب الميداني

أعتمد على استمارة استبيانته تم توزيعها على مدراء الأقسام والعاملين في معمل نسيج الحلة للحصول على البيانات والمعلومات وقد تم مراعاة البساطة والوضوح.

الأدوات الإحصائية المستخدمة

٢,٨

تم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية والمتمثلة بـ الآتي:

- الارتباط البسيط r : استعمل لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة ،فضلاً عن تحديد الاتساق والتناغم الداخلي لفقرات الاستبانة.

- تحليل الانحدار المتعدد : لاختبار التأثير بين متغيرات البحث.

- اختبار F : استعمل لاختبار معنوية علاقات التأثير وقياسها بين متغيرات البحث الرئيسية.

- اختبار T : استعمل لاختبار معنوية علاقات الارتباط وقياسها بين متغيرات البحث الرئيسية.

٣ الجانب النظري للبحث

٣,١ العدالة التنظيمية

٣,١,١ مفهوم العدالة التنظيمية

اقترح Greenberg (١٩٩٠) ان أبحاث العدالة التنظيمية قد تفسر العديد من متغيرات نتائج السلوك التنظيمي. العدالة التنظيمية هو مصطلح مستخدم لوصف دور الإنصاف من حيث صلته المباشرة بمكان العمل. على وجه التحديد، تهتم العدالة التنظيمية بالطرق التي يحدد بها العاملين فيما إذا كانوا قد عوملوا بشكل عادل في وظائفهم والطرق التي تؤثر بها هذه القرارات على المتغيرات الأخرى المتعلقة بالعمل (Folger & Greenberg, 1985:3) . يتم بشكل روتيني الاستشهاد بمصدرين للعدالة التنظيمية: عدالة توزيعية ، والتي تصف عدالة النتائج

التي يتلقاها العامل، والعدالة الإجرائية والتي تصف عدالة الإجراءات المستخدمة لتحديد تلك النتائج من حيث الجوهر ، فإن اعتقاد الباحثين الذين يدعمون قيمة العدالة التنظيمية هو أنه إذا اعتقد العاملين أنهم يعاملون بشكل عادل ، فمن المرجح أن يكون لديهم مواقف إيجابية حول عملهم ، والمشرفين عليهم. كدليل على العلاقة بين العدالة الإجرائية والتوزيعية ومجموعة متنوعة من المتغيرات التنظيمية تنعكس على أداء العامل (Greenwich & Konovsky, 1989:5). إذ أن أداء العامل قد يزيد أو ينقص فيما يتعلق بتصورات النتائج غير العادلة. ومع ذلك، نظراً لأن الأداء الوظيفي غالباً ما يتأثر بشدة بالحالات الطارئة الظرفية، فقد كان من الصعب العثور على تأثير لمواقف العاملين مثل التصورات غير العادلة (Freefell & Gordon, 1989:3). هذه السلوكيات غير التقليدية هي سلوكيات أثناء العمل لا يتم ملاحظتها عادةً من خلال التوصيفات الوظيفية التقليدية، وبالتالي من المرجح أن تكون تحت السيطرة الشخصية. أن علماء العدالة التنظيمية قد حددوا ما لا يقل عن ثلاث فئات من الأحداث التي تم تقييمها من حيث العدالة للنتائج والعمليات والتفاعلات الشخصية. يُطلق على الأحكام المتعلقة بإنصاف النتائج أو المخصصات بـ "العدالة التوزيعية". ويطلق على الأحكام المتعلقة بإنصاف عناصر العملية اسم "العدالة الإجرائية" ، ويطلق على الأحكام المتعلقة بإنصاف التفاعلات بين الأشخاص بـ "العدالة التفاعلية". إذ تمت دراسة جميع الأنواع الثلاثة للعدالة على نطاق واسع، على الرغم من أن باحثي العدالة التنظيمية مؤخراً يميلون إلى التأكيد على العدالة الإجرائية والتفاعلية. (Cropanzano & Rupp, 2001:22). وتعرف العدالة التنظيمية على أنها حرص الإدارة على تعزيز الشعور بالعدالة بين العاملين، عن طريق تطبيق المساواة في التعامل معهم والمساهمة في التأثير على سلوكهم الإيجابي في العمل (Wolfe & Rojek, 2018:44).

مما تقدم تعرف العدالة التنظيمية على أنها "مقارنة زملاء العمل مع بعضهم البعض من حيث العدالة الموزعة، والتي تؤثر في النهائية على سلوكياتهم ومواقفهم تجاه العمل".

٣,١,٢ أبعاد العدالة التنظيمية

اتفق اغلب الباحثين الإداريين على ان هنالك ثلاثة أبعاد للعدالة التنظيمية وهي : (العدالة التوزيعية ، والعدالة الإجرائية ، والعدالة التفاعلية) (Adams, 1963:77) (Alsalem & Alhaiani, 2007:9) (Nabatchi & Good, 2007:33) (Colquitt & Ng, 2001:8).

١. **العدالة التوزيعية :** تشير العدالة التوزيعية إلى الإنصاف المتصور للنتائج التي يتلقاها الفرد من المنظمة ، ويمكن توزيع النتائج على أساس المساواة أو الحاجة أو المساهمة ويحدد الأفراد عدالة التوزيع من خلال المقارنة مع الآخرين ، التوزيع غير العادل لمكافآت العمل بالنسبة لمدخلات العمل تخلق التوتر بين الافراد العاملين ، لذلك يتم تحفيز العاملين لحل التوتر ، مع اكتشاف الإجراءات المستخدمة لتحديد النتائج يمكن أن تكون أكثر تأثيراً من النتائج نفسها ، لذلك تحول التركيز تدريجياً من العدالة التوزيعية إلى العدالة الإجرائية (Adams, 1963:77).

٢. **العدالة الإجرائية :** تشير إلى تصورات العاملين حول عدالة القواعد والإجراءات التي تنظم العملية. في حين أن قضاة التوزيع يقترحون أن الرضا هو وظيفة للنتيجة، فإن العدالة الإجرائية تشير إلى أن الرضا هو وظيفة عملية. من بين المبادئ التقليدية للعدالة الإجرائية، الحباد، والصوت أو فرصة الاستماع، وأسس القرارات ، ومصداقية سلطة اتخاذ القرار، ومهمة تعزيز تصورات العدالة الإجرائية. تدعم الدراسات الإدارية المستفيضة نظريات العدالة الإجرائية للرضا. بشكل عام، تشير الأبحاث إلى أنه إذا تم تصور العمليات والإجراءات التنظيمية على أنها عادلة ، فسيكون العاملون أكثر رضا ، وأكثر استعداداً لقبول حل هذا الإجراء ، وأكثر احتمالاً لتشكيل مواقف إيجابية حول المنظمة (Nabatchi & Good, 2007:33).

٣. **العدالة التفاعلية:** طور باحثو العدالة التنظيمية مفهوم العدالة التفاعلية ، التي تُعرّف بأنها جودة المعاملة بين الأفراد التي يتم تلقيها أثناء سن الإجراءات التنظيمية. بشكل عام ، تعكس العدالة التفاعلية مخاوف بشأن عدالة جوانب التفاعل غير المفروضة إجرائياً ، فضلاً عن ذلك حدد البحث فئتين فرعيتين للعدالة التفاعلية: العدالة المعلوماتية والعدالة الشخصية تتداخل هاتان الفئتان الفرعيتان من العدالة الإعلامية والشخصية بشكل كبير ، ومع ذلك ، تشير الأبحاث إلى أنه يجب النظر إليها بشكل منفصل ، حيث أن لكل منها تأثيرات متباينة على تصورات العدالة . تشمل العدالة التفاعلية إجراءات مختلفة تظهر حساسية اجتماعية، مثل عندما يعامل المشرفون العاملين باحترام وكرامة. Mikula (١٩٩٠) ذكر أن نسبة كبيرة من الظلم المتصور لا تتعلق بالمسائل التوزيعية أو الإجرائية بالمعنى الضيق، ولكنها أشارت بدلاً من ذلك إلى الطريقة التي يتم فيها التعامل مع الأشخاص بشكل شخصي أثناء التفاعلات واللقاءات (Colquitt & Ng, 2001:8).

٣,٢ الرضا الوظيفي

٣,٢,١ مفهوم الرضا الوظيفي

تمت دراسة الرضا الوظيفي على نطاق واسع على مدى العقود الأربعة الماضية من دراسات وبحوث السلوك التنظيمي. تم تحديد الرضا الوظيفي وقياسه على أنه بناء عالمي ومفهوم ذو أبعاد أو جوانب متعددة بشكل عام ، تم تعريف الرضا الوظيفي على أنه "دالة للعلاقة المتصورة بين ما يريده الفرد من وظيفته وما يراه أثناء العمل" (Mosadeghrad, 2003:22). وهو أمر بالغ الأهمية للاحتفاظ بالعاملين المؤهلين جيداً وجذبهم. كما انه يمثل موقف لدى الافراد حول وظائفهم والمنظمات التي يؤدون فيها هذه الوظائف. من ناحية اخرى، يحدد الرضا الوظيفي باعتباره رد فعل العامل العاطفي على الوظيفة ، بناءً على مقارنة بين النتائج الفعلية والنتائج المخططة . او أنه هيكل متعدد الأوجه يتضمن مشاعر العامل حول مجموعة متنوعة من عناصر العمل الداخلية والخارجية (Rad & Yarmohammadian, 2006:76).

يشمل جوانب محددة من الرضا المتعلقة بالأجور والمزايا والترقية وظروف العمل والإشراف والممارسات التنظيمية والعلاقات مع زملاء العمل بالإضافة إلى ذلك، فإن العاملين الأكثر رضاًا لديهم المزيد من الأنشطة المبتكرة في التحسين المستمر للجودة والمزيد من المشاركة في اتخاذ القرار. من الواضح أيضًا أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطًا إيجابيًا برضا العمل. وقد عرّف Hoppock الرضا الوظيفي بأنه أي مزيج من الظروف النفسية والسيولوجية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق إنني راضٍ عن وظيفتي، على الرغم من أن الرضا الوظيفي يخضع لتأثير العديد من العوامل الخارجية، إلا أنه يظل شيئًا ما داخلي يتعلق بالطريقة التي يشعر بها العامل. هذا هو الرضا الوظيفي يقدم مجموعة من العوامل التي تسبب الشعور بالرضا. يركز Fromm في تعريفه على الرضا الوظيفي على دور الموظف في مكان العمل George & Jones, 2008:6). وبالتالي، فإن الرضا الوظيفي يمثل توجهات عاطفية من جانب الأفراد تجاه أدوار العمل التي يشغلونها حاليًا، ومن أكثر التعريفات التي يتم الاستشهاد بها حول الرضا الوظيفي (Christen & Soberman, 2006:44). يمثل الرضا الوظيفي المدى الذي تتوافق فيه التوقعات مع الجوائز الحقيقية. ويرتبط الرضا الوظيفي ارتباطًا وثيقًا بسلوك هذا الفرد في مكان العمل كما أنه إحساس العامل بالإنجاز والنجاح في الوظيفة. يُنظر إليه عمومًا على أنه مرتبط بشكل مباشر بالإنتاجية وكذلك بالرفاهية الشخصية. يعني الرضا عن العمل القيام بعمل يتمتع به الفرد، والقيام به بشكل جيد، ومكافأته على جهوده. يعني الرضا عن العمل كذلك الحماس والسعادة مع عمل الفرد. الرضا الوظيفي هو العامل الأساسي الذي يقود إلى الاعتراف، والدخل، والترقية، وتحقيق الأهداف الأخرى التي تؤدي إلى الشعور بالرضا عن النفس يمكن تعريف الرضا الوظيفي أيضًا على أنه مدى رضا العامل عن المكافآت التي يحصل عليها من وظيفته خاصة من حيث الدافع الجوهري. كما أنه يشير إلى مواقف ومشاعر الأفراد حول عملهم. وتشير المواقف الإيجابية والسلبية تجاه الوظيفة إلى الرضا الوظيفي، بينما تشير المواقف السلبية وغير المواتية تجاه الوظيفة إلى عدم الرضا الوظيفي. يمكن أن تتراوح مستويات درجات الرضا الوظيفي لدى الأفراد من الرضا الشديد إلى عدم الرضا الشديد. بالإضافة إلى المواقف تجاه وظائفهم ككل. يمكن أن يكون لدى الأفراد أيضًا مواقف حول جوانب مختلفة من وظائفهم مثل نوع العمل الذي يقومون به، وزملائهم في العمل، والمشرفين أو المروسين ودفعهم (Statt, 2004:21).

ويمثل وصول العامل إلى مرحلة تولد الدوافع الذاتية لديه والرغبة في تقديم أفضل ما يملك لإنجاز العمل (Dobrow & Liu, 2018:4).

٣,٢,٢ عناصر الرضا الوظيفي

يقدم كل من (Christen & Soberman, 2006:8) نموذجًا للرضا الوظيفي الذي يتضمن العناصر التالية:

١. العوامل المتعلقة بالوظيفة.
٢. تصورات الدور.
٣. الأداء الوظيفي.
٤. أداء المنظمات.

بينما يعطي (Lawler & Porter, 1967:90) نموذجهم للرضا الوظيفي الذي على عكس النموذج السابق يعطي أهمية خاصة لتأثير المكافآت على الرضا الوظيفي ويتكون من العناصر التالية:

١. الأداء.
٢. المكافآت الجوهرية.
٣. المكافآت الخارجية.
٤. المكافآت العادلة المدركة.

وفقًا لهذا النموذج، لا ترتبط المكافآت الجوهرية والخارجية ارتباطًا مباشرًا بالرضا الوظيفي، وذلك بسبب مدركات العاملين فيما يتعلق بمستوى الأجور الذي يتم تقديره (Locke & Latham, 1990:55) نموذجًا مختلفًا إلى حد ما للرضا الوظيفي. إنها تنطلق من الافتراض بأن الأهداف الموضوعة على أعلى مستوى والتوقعات العالية للنجاح في العمل، وتوفير الإنجاز والنجاح في أداء المهام.

٤. الجانب العملي للبحث

4.1 اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة

إن هذه الفقرة تقيس علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) والمتغير المعتمد (الرضا الوظيفي) باستخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) واختبار معنوية معاملات الارتباط باستخدام الاختبار (T)، فتوجد علاقة معنوية إذا كانت قيمة (T) المحسوبة أكبر أو مساوية لقيمتها الجدولية، ولا توجد علاقة إذا كانت القيمة المحسوبة أصغر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١) ولتحقيق هذا الهدف يجب التحقق من مدى إمكانية قبول الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها.

وبناءً على ما تقدم، سيتم تحقيق هدف الفقرة، وكما يأتي:

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها، والرضا الوظيفي بأبعادها).

في هذه الفقرة تقاس علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) والمتغير المعتمد (الرضا الوظيفي) باستخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) واختبار معنوية معاملات الارتباط باستخدام الاختبار (T) إذ توجد علاقة معنوية إذا كانت قيمة (T) المحسوبة أكبر أو

مساوية لقيمتها الجدولية ، ولا توجد تلك العلاقة اذا كانت القيمة المحسوبة أصغر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١) ولتحقيق هذا الهدف لابد من التحقق من مدى إمكانية قبول الفرضية الرئيسية الاولى والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها.

وبناءً على ما تقدم، سيتم تحقيق هدف الفقرة، وكما يأتي :

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى :

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها، والرضا الوظيفي).

لغرض إثبات صحة الفرضية الرئيسية من نفيها سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- فرضية العدم (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها، والرضا الوظيفي
 - فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها، والرضا الوظيفي .
- لأجل قبول الفرضية الإحصائية من عدمه تم اختبار معاملات الارتباط البسيط باستعمال اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين المتغير الرئيس المستقل العدالة التنظيمية (X) والمتغير الرئيس المعتمد الرضا الوظيفي (Y) من جهة، وكما موضح في الجدول (2).

جدول (2)

علاقات الارتباط بين العدالة التنظيمية بأبعادها، والرضا الوظيفي بأبعاده مع قيمة (T) المحسوبة

المتغير المعتمد	الرضا الوظيفي (Y)	الرضا الوظيفي	قيمة (T) الجدولية
المتغير المستقل			
العدالة التنظيمية (X)	0.59	0.32	2.39
قيمة (T) المحسوبة	4.88	4.97	درجة الثقة ٠,٩٩
نوع العلاقة	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١%		

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (2) ما يأتي:-

أ- وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (1%) بين العدالة التنظيمية (X) بأبعادها، والرضا الوظيفي (Y) ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.59) ، وتوضح هذه القيمة قوة العلاقة ، أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (4.88) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) عند مستوى معنوية (1%) وبدرجة ثقة (٠,٩٩) يستدل من ذلك على رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعاده والرضا الوظيفي . مما يشير الى ان العدالة التنظيمية بشكل عام لها علاقة بتقليل الرضا الوظيفي .

ب- بلغت قيمة معاملات الارتباط بين العدالة التنظيمية بأبعاده بوصفه متغيراً رئيساً مستقلاً (X)، وكل من (Y1) بوصف متغير معتمد كالآتي (٠,٣٢) ، مما يدل على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعاده والرضا الوظيفي عند مستوى معنوية (1%) ومما يدعم هذه العلاقة أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (6.77) ، وهي أكبر قيمتها الجدولية البالغة (2.39) وهذا يعني رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغير الرئيس المستقل (X) والمتغير المعتمد (Y) وبدرجة ثقة (0.99).

وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها والرضا الوظيفي بأبعاده، و قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعاده والرضا الوظيفي بأبعاده. ومن الفرضية الرئيسية الأولى لابد من اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، وعلى النحو الآتي:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التوزيعية (X1) والرضا الوظيفي بأبعاده (Y))

لغرض إثبات صحة الفرضية الفرعية الأولى يتم اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:-

- فرضية العدم (H0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي.
 - فرضية الوجود (H1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي.
- من أجل قبول الفرضية الفرعية الأولى، تم اختبار معاملات الارتباط البسيط باستعمال اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين بعد العدالة التوزيعية (X1) والمتغير المعتمد الرضا الوظيفي (Y) من جهة أخرى.

جدول (3) علاقات الارتباط بين بعد العدالة التوزيعية، والرضا الوظيفي مع قيمة (T) المحسوبة

المتغير المعتمد	الرضا الوظيفي (Y)	الرضا الوظيفي	قيمة (T) الجدولية
المتغير المستقل			
العدالة التوزيعية (X1)	0.45	0.39	2.39
قيمة (T) المحسوبة	4.00	3.44	درجة الثقة
نوع العلاقة	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% ٠,٩٩		

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (3) ما يأتي :-

(١) توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (1%) بين بُعد العدالة التوزيعية (X1) والرضا الوظيفي (Y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.45) ويدعم هذه العلاقة أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (4.00) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) يستدل من ذلك على رفض فرضية العدم (H0)، وقبول فرضية الوجود (H1) مما يعني وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بينهما وبدرجة ثقة (٠,٩٩).

(٢) بلغت معاملات الارتباط بين بعد العدالة التوزيعية (X1) الرضا الوظيفي (Y) (0.39) على التوالي وأن قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بينهما بلغت (3.44) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) عند مستوى معنوية (1%) وهذا يدل على رفض فرضية العدم (H0) وقبول فرضية الوجود (H1) مما يعني وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغير الفرعي المستقل (X1) والرضا الوظيفي (Y) وبدرجة ثقة (0.99).

وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي".

اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة الاجرائية (X2) والرضا الوظيفي (Y))

لغرض إثبات صحة الفرضية الفرعية الأولى يتم اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:-

- فرضية العدم (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد العدالة الاجرائية والرضا الوظيفي.
 - فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد العدالة الاجرائية والرضا الوظيفي.
- من أجل قبول الفرضية الفرعية الأولى ، تم اختبار مُعاملات الارتباط البسيط باستعمال اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين بُعد العدالة الإجرائية (X_2) والمتغير المعتمد الرضا الوظيفي (Y) من جهة أخرى.

جدول (٤) علاقات الارتباط بين بُعد العدالة الإجرائية، والرضا الوظيفي مع قيمة (T) المحسوبة

المتغير المعتمد	الرضا الوظيفي (Y)	الرضا الوظيفي	قيمة (T) الجدولية
المتغير المستقل			
العدالة الاجرائية (X_2)	0.50	0.22	2.39
قيمة (T) المحسوبة	4.50	4.00	درجة الثقة
نوع العلاقة	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١%		
			٠,٩٩

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يُتضح من النتائج الواردة في الجدول (٤) ما يأتي :-

(١) توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (١%) بين بُعد العدالة الاجرائية (X_2) والرضا الوظيفي (Y) إذ بلغت قيمة مُعامل الارتباط البسيط بينهما (0.50) ويدعم هذه العلاقة أنّ قيمة (t) المحسوبة بلغت (4.50) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) يستدلّ من ذلك على رفض فرضية العدم (H_0)، وقبول فرضية الوجود (H_1) مما يعني وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بينهما وبدرجة ثقة (٠,٩٩).

(٢) بلغت مُعاملات الارتباط بين بُعد العدالة الاجرائية (X_2) الرضا الوظيفي (Y) (0.22) على التوالي وأنّ قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بينهما بلغت (4.00) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) عند مستوى معنوية (١%) وهذا يدلّ على رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) مما يعني وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغير الفرعي المستقل (X_2) والرضا الوظيفي (Y) وبدرجة ثقة (0.99).

وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد العدالة الاجرائية والرضا الوظيفي ، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد العدالة الاجرائية والرضا الوظيفي".

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد القيادة التفاعلية (X_3)، والرضا الوظيفي).
لغرض إثبات صحة الفرضية الفرعية الثالثة من عدمه، سيتمّ أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- فرضية العدم (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد العدالة التفاعلية ، والرضا الوظيفي .
 - فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد العدالة التفاعلية والرضا الوظيفي .
- من أجل قبول الفرضية الفرعية الثالثة، تمّ اختبار مُعاملات الارتباط البسيط باستعمال اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين بُعد العدالة التفاعلية (X_3) والمتغير المعتمد الرضا الوظيفي (Y) من جهة أخرى.

جدول (٥) نتائج علاقات الارتباط بين بعد العدالة التفاعلية ، والرضا الوظيفي بأبعاده مع قيمة (T) المحسوبة

المتغير المعتمد	الرضا الوظيفي (Y)	الرضا الوظيفي	قيمة (T) الجدولية
المتغير المستقل			
العدالة التفاعلية (X3)	0.90	0.52	2.39
قيمة (T) المحسوبة	4.40	4.3	درجة الثقة
نوع العلاقة	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١%		٠,٩٩

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يُتضح من النتائج الواردة في الجدول (5) ما يأتي :-

(١) وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (١%) وبدرجة ثقة (٠,٩٩) بين بُعد العدالة التفاعلية (X3) والرضا الوظيفي (Y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.90) ومما يدعم هذه العلاقة أنّ قيمة (t) المحسوبة بلغت (4.40) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39)، يستدلّ من ذلك على رفض فرضية العدم (H0)، وقبول فرضية الوجود (H1)؛ ممّا يعني وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بينهما.

(٣) بلغت مُعاملات الارتباط بين بعد العدالة التفاعلية (X3) ، وأبعاد الرضا الوظيفي (Y) (0.52) على التوالي وأنّ قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بينهما بلغت (4.3) على التوالي، وجميعها أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) عند مستوى معنوية (١%) وهذا يدلّ على رفض فرضية العدم (H0) وقبول فرضية الوجود (H1) ممّا يعني وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغير الفرعيّ المستقلّ (X3) والرضا الوظيفي بأبعاده (Y) وبدرجة ثقة (0.99).

مما تقدم يتضح ان هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التفاعلية والرضا الوظيفي بأبعاده، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى والتي مفادها " توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين بعد القيادة التحويلية والرضا الوظيفي بأبعاده.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

للتحقق من معنوية تأثير العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي وفق الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعدالة التنظيمية بأبعاده في الرضا الوظيفي بأبعاده " ولأجل قبول هذه الفرضية من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما هو موضح بالجدول (٦) وفق الصيغة الآتية :

$$Y = 1.544 + 0.317 * X$$

إذ إنّ : (Y) تمثل المتغير التابع (الرضا الوظيفي) .

(X) تمثل المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) .

جدول (٦) تقدير معلمات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي

معامل R2 التفسير	قيمة (F)		العدالة التنظيمية X	Constant	المتغير المستقل X الرئيسي
	الجدولية 1%	المحسوبة	B	A	المتغير التابع
0.140	5.85	١٣,٥٠٠	0.416	١,٦٨١	الرضا الوظيفي Y

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

من النتائج الواردة في الجدول (٦) يتضح ما يأتي :

أ- بلغ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط للعدالة التنظيمية (X) (١٣,٥٠٠) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٥,٨٥) عند مستوى معنوية (١%) ، مما يدل على ثبوت معنوية معامل الانحدار ($b=0.317$) أي ان تغير مقداره وحدة واحدة في العدالة التنظيمية يؤدي الى تغير مقداره 31.7% في الرضا الوظيفي ، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط ، مما يعني ان للعدالة التنظيمية تأثير ذو دلالة معنوية في الرضا الوظيفي .

ب- بلغ قيمة معامل التفسير (R2) (0.140) مما يعني ان العدالة التنظيمية (X) تفسر ما نسبته (14.0%) من التغيرات الكلية التي تطرأ على الرضا الوظيفي ، اما النسبة المتبقية والبالغة (86 %) فتعود الى متغيرات أخرى غير موجودة في مخطط البحث الحالية . وهذا يؤدي الى قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعدالة التنظيمية بأبعاده في الرضا الوظيفي " . وفيما يلي اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها :

اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

تنص هذه الفرضية " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعد العدالة التوزيعية في الرضا الوظيفي " ولأجل قبول هذه الفرضية من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحديد معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما هو موضح في الجدول (٧) والذي تم بناءه وفق الصيغة الآتية

$$Y = 0.927 + 0.512 * X1$$

إذ أن: (Y) تمثل المتغير التابع (الرضا الوظيفي)

(X1) تمثل المتغير المستقل (العدالة التوزيعية)

جدول (٧) تقدير معلمات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير العدالة التوزيعية في الرضا الوظيفي

معامل R2 التفسير	قيمة (F)		العدالة التوزيعية X1	Constant	المتغير المستقل X1
	الجدولية 1%	المحسوبة	β	A	المتغير التابع
0.266	٧,٨٥	22.719	0.611	0.927	الرضا الوظيفي Y

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (7) ما يأتي :

أ- بلغ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط لبعده العدالة التوزيعية (X1) (22,719) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (7,85) عند مستوى معنوية (1%) مما يدل على ثبوت معامل الانحدار ($b=0.512$) ، أي ان تغير مقداره وحدة واحدة في العدالة التوزيعية يؤثر في الرضا الوظيفي للمنظمة المبحوثة بمقدار (5,12%) وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط أي ان لبعده العدالة التوزيعية تأثير ذو دلالة معنوية في الرضا الوظيفي.

ب- بلغ قيمة معامل التفسير (R2) (0,266) ، وهذا يعني ان بعد القيادة التوجيهية يفسر ما نسبته (26.6%) من التغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي ، اما النسبة المتبقية والبالغة (74.6%) فتعود الى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالي بناءً على ما تقدم سيتم قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعده العدالة التوزيعية في الرضا الوظيفي بأبعاده .

اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

تنص هذه الفرضية " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعده العدالة الإجرائية في الرضا الوظيفي بأبعاده " ولأجل قبول هذه الفرضية من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما موضح في الجدول (8) والذي تم بناؤه وفق الصيغة الآتية :

$$Y = 1,183 + 0,555 * X2$$

إذ أن : (Y) تمثل المتغير التابع (الرضا الوظيفي).

(X2) تمثل المتغير المستقل (العدالة الاجرائية) .

جدول (8) تقدير معلمات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير بعد العدالة الاجرائية في الرضا الوظيفي

معامل التفسير R2	قيمة (F)		قيادة المعاملات X2	Constant	المتغير المستقل X2
	الجدولية 1%	المحسوبة	β	A	المتغير التابع
0.399	7.66	55.946	0.585	1.183	الرضا الوظيفي Y

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (8) ما يأتي :

أ- بلغ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط لبعده العدالة الاجرائية (X2) (55.946) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (7.66) عند مستوى (1%) مما يدل على ثبوت معامل الانحدار ($b=0.555$) أي ان تغير مقداره وحدة واحدة في العدالة الاجرائية يؤثر في الرضا الوظيفي للمنظمة المبحوثة بمقدار (55.5%) مما يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط، أي ان بعد قيادة المعاملات تأثير ذو دلالة معنوية في الرضا الوظيفي.

ب- بلغ قيمة معامل التفسير (R2) (0.399) مما يعني ان بعد 39,9% من التغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي، اما النسبة المتبقية والبالغة (61,9%) فتعود لمساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالية. وعليه سيتم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعده العدالة الاجرائية في الرضا الوظيفي بأبعاده .

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

تنص هذه الفرضية " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعد العدالة التفاعلية في الرضا الوظيفي "ولأجل قبول هذه الفرضية من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما موضح في الجدول (٩) والذي تم بناؤه على وفق الصيغة الآتية :

$$Y = 2,807 + 0,377 * X3$$

إذ أن (Y) تمثل المتغير التابع (الرضا الوظيفي) .

(X3) تمثل المتغير المستقل (العدالة التفاعلية) .

جدول (٩)

تقدير معاملات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير بعد العدالة التفاعلية في الرضا الوظيفي

المتغير المستقل X3	Constant	العدالة التفاعلية X3	قيمة (F)	معامل التفسير R2
المتغير التابع	A	β	المحسوبة	الجدولية 1%
الرضا الوظيفي Y	0.152	0.788	34.784	٧,٢٢
				0.320

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٩) ما يأتي :

- أ- بلغ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط لبعد العدالة التفاعلية (X1) (34.784) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٧,٢٢) عند مستوى معنوية (١%) مما يدل على ثبوت معامل الانحدار ($b = 0.377$) أي ان تغير مقداره وحدة واحدة في بعد العدالة التفاعلية يؤثر في الرضا الوظيفي بمقدار (٣٧,٧%) مما يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط اي ان العدالة التفاعلية تأثير ذو دلالة معنوية في الرضا الوظيفي .
- ب- بلغ قيمة معامل التفسير (R2) (٠,٣٢٠)، وهذا يعني ان بعد القيادة التحويلية يفسر ما نسبته (٣٢,٠%) من التغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي، اما النسبة المتبقية والبالغة (٦٨%) فتعود الى متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالية. مما تقدم ، يتضح قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعد العدالة التفاعلية في الرضا الوظيفي " .

٥. الاستنتاجات والتوصيات

- ٥,١ الاستنتاجات
٣. ان تحقيق العدالة التنظيمية تعتبر شرطاً أساسياً لتحقيق الأرباح والاهداف التنظيمية لكي يتحقق الرضا الوظيفي لتكون نتائجه إيجابية وتنعكس على أداء المنظمة بشكل كامل.
٤. اثبت نتائج التحليل الاحصائي على قبول فرضية البحث الرئيسية الاولى (وجود علاقة ايجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وهذا يدل على انه عندما تسود العدالة بين جميع العاملين يبدع العاملين في العمل ويكون لديهم ولاء تنظيمي عالي لمنظمتهم.
٥. ان الرضا الوظيفي في المنظمة المبحوثة كان عالي جداً مما انعكس على ابداع العاملين في العمل من خلال اعتماد أسس العدالة التنظيمية بين جميع العاملين.
٦. ارتبط الرضا الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بسلوك الفرد في مكان العمل كما انه أحس العامل بالإنجاز والنجاح في الوظيفة.
- ٥,٢ التوصيات
- أ- الاهتمام الكبير وتوسيع البحث الإداري في مواضيع العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وذلك لانهم من المواضيع الهامة التي تحفز وتدفع العاملين للعمل وتحقيق الابداع فيه.

ب- ضرورة اعتماد معمل نسيج الحلة على مبدأ العدالة الدائمة بين جميع العاملين ، وجميع الأقسام لكي يتحقق الرضا الوظيفي بينهم، وعدم المقارنة بين زملاء العمل الذي يخرج عنه نتائج سلبية تؤثر على أداء العاملين وانعكاسه بصورة مباشرة على الإنتاج النهائي للمنظمة.

ت- تعزيز العدالة التنظيمية لدى العاملين في معمل نسيج الحلة ، من خلال تعزيز الروابط والقيم السلوكية والاخلاقية واشاعة ثقافة الثقة والالتزام فيها .

ث- تطبيق العمليات والإجراءات التنظيمية بصورة عادلة ، ليكون العاملين أكثر رضا ، وأكثر استعداداً، وأكثر احتمالاً لتشكيل مواقف إيجابية حول المنظمة.

المصادر

1. Adams, J.S. (1963). Wage Inequities, Productivity, and Work quality. *Industrial Relations*, 3, 9-16. Alsalem, M., and Alhaiani, A. (2007). Relationship between Organizational Justice and Employees Performance. *Aledari*, March, (108), 97-110.
2. Alsalem, M., and Alhaiani, A. (2007). Relationship between Organizational Justice and Employees Performance. *Aledari*, March, (108), 97-110.
3. Christen, M., Iyer, G. and Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory, *Journal of Marketing*, Januaryr, Vol. 70, pp. 137-150.
4. Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., and Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
5. Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of vocational behavior*, 58(2), 164-209.
6. Dobrow Riza, S., Ganzach, Y., & Liu, Y. (2018). Time and job satisfaction: A longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Journal of management*, 44(7), 2558-2579.
7. Folger, R., & Greenberg, J. (1985). Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resource management* (Vol. 3, pp. 141-183).
8. Fryxell, G. E., & Gordon, M. E. (1989). Workplace justice and job satisfaction as predictors of satisfaction with union and management. *Academy of Management Journal*, 32, 851-866.
9. George, J.M. and Jones, G.R. (2008). *Understanding and Managing Organizational behavior*, Fifth Edition, Pearson/Prentice Hall, New Yersey, p. 78
10. Greenwich, CT: JAI Press. Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice of reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
11. Lawler, E.E. III and Porter, L.W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction, *Industrial Relations*, pp. 20-28.
12. Locke, E.A. and Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*, Prentice Hall, p.4.
13. Locke, Edwin A. (1969). What is Job Satisfaction?. *Organization Behavior and Human Performance*, 4, (4), 309-414.
14. Mosadeghrad, A.M. (2003). The role of participative management (suggestion system) in hospital effectiveness and efficiency. *Research in Medical Sciences*, 8, (3), 85-9.
15. Nabatchi, T., Bingham, L. B., and Good, D. H. (2007). Organizational Justice and Workplace Mediation: A Six Factor Model. *International Journal of Conflict Management*, 18, (2), 148-176.
16. Niehoff, Brian P., and Moorman, Robert H. (1993). Justice As A mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36, (3), 527-566.
17. Rad, A. Mohammad and Yarmohammadian, M. Hossein (2006). A study of Relationship Between Managers Leadership Style and Employees Job Satisfaction. *Leadership and Health Service*, 19, (2), xi – xxviii.
18. Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management*, Third edition, Routledge Publishing, Detroit, p. 78
19. Wolfe, S. E., Rojek, J., Manjarrez Jr, V. M., & Rojek, A. (2018). Why does organizational justice matter? Uncertainty management among law enforcement officers. *Journal of Criminal Justice*, 54, 20-29.

استمارة الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الاستبانة التي بين أيديكم تهدف إلى دراسة (اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي) بحث تحليلي في معمل نسيج الحلة" راجين تفضلكم بقراءة جميع فقرات الاستبانة بعناية ووضوح، ونظراً لما نعهده فيكم من خبرة وقدرة علمية وكونكم الأقدر على التعامل مع فقرات الاستبانة، لذا نرجو الإشارة بعلامة (✓) تحت الإجابة التي تختارونها، ونود إعلامكم بأن المعلومات التي ستدلون بها تستخدم لأغراض الدراسة فقط، لذا لا ضرورة لذكر الاسم أو التوقيع على الاستمارة، وأخيراً نشتمن جهودكم وتعاونكم معنا.

مع خالص شكرنا وتقديرنا..

م.م ياسمين قاسم الخفاجي / جامعة وارث الانبياء (ع)

المحور الأول: - معلومات عامة

معمل نسيج الحلة

١. اسم المنظمة :

٢. النوع الاجتماعي

أنثى

ذكر

٣. العمر:

٣٠ سنة فأقل ، ٣١-٤٠ ، ٤١-٥٠ ، ٥١-٥٩ .

٤. المؤهل العلمي:

إعدادية فما دون، دبلوم ، بكالوريوس.

٥. سنوات الخدمة:

١- ٥ ، ٥-١٠ ، ١٠-٢٠ ، ٢٠ فأكثر.

المحور الثاني: - العدالة التنظيمية

متغير العدالة التنظيمية ويشمل: (Niehoff& Moorman,1993)
١. العدالة التوزيعية:

ت	الفقرات	غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
١.	جدول عملي عادل.					
٢.	اعتقد ان مستوى راتبي عادل.					

٣.	انا اعتبر عبء عملي عادلاً تماماً.				
٤.	المكافآت التي احصل عليها عادلة تماماً.				
٥.	اشعر بالمسؤولية تجاه وظيفتي.				

٢. العدالة الإجرائية :

ت	الفقرات	غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
١.	يتم اتخاذ قرارات الوظيفة من قبل المدير بطريقة متحيزة.					
٢.	يتأكد المدراء من سماع جميع مخاوف العاملين قبل اتخاذ القرارات الوظيفة.					
٣.	لاتخاذ القرارات الوظيفية ، يقوم المدراء بجمع معلومات دقيقة وكاملة.					
٤.	يوضح المدراء القرارات ويقدم معلومات إضافية عندما يطلبها العاملين.					
٥.	يتم تطبيق جميع قرارات الوظائف باستمرار على جميع العاملين المتأثرين.					

٣. العدالة التفاعلية :

ت	الفقرات	غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
١.	عندما يتم اتخاذ القرارات بشأن وظيفتي ، يعاملني المدير بلطف ومراعاة.					
٢.	عندما يتم اتخاذ قرارات بشأن وظيفتي ، يعاملني المدير باحترام وكرامة.					
٣.	عندما يتم اتخاذ القرارات بشأن وظيفتي ، يكون المدير حساساً لاحتياجاتي الشخصية.					
٤.	عندما يتم اتخاذ قرارات بشأن وظيفتي ، يتعامل المدير معي بطريقة صادقة.					
٥.	عندما يتم اتخاذ قرارات بشأن وظيفتي، يُظهر المدير اهتماماً بحقي كعامل.					

المحور الثالث:- الرضا الوظيفي

متغير الرضا الوظيفي: (Locke,1969)

ت	الفقرات	غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
---	---------	----------------	-----------	-------	-------	------------

					١. شكل عام ، أنا راضٍ عن هذه الوظيفة.
					٢. أجد أن آرائي تُحترم في العمل.
					٣. معظم الافراد في هذه الوظيفة راضون جدًا عنها.
					٤. أنا راضٍ عن التقدير الذي أحصل عليه في العمل.
					٥. أنا راضٍ عن الطريقة التي يقارن بها راتبي مع راتبي لوظائف مماثلة في شركات أخرى.
					٦. أنا راضٍ عن العلاقة الشخصية بين المدراء والعاملين.
					٧. أنا راضٍ عن الطريقة التي يتعامل بها المدراء مع العاملين .