

# أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة

## في مكان العمل

دراسة تحليلية لأراء عينة من الموظفين في جامعة الكوفة / كلية التربية الاساسية

المدرس

أمال كاظم مهدي

جامعة الكوفة - كلية التربية الاساسية

Amalk.alabid@uokufa.edu.iq

## **The Dimensions Of Organizational Justice And Its Impact On Happiness In The Workplace**

**An analytical study of the opinions of a sample of  
employees at Kufa University / Faculty of Basic Education**

**Lecturer**

**Amal Kazem Mahdi**

Kufa University - Faculty of Basic Education

## **Abstract:**

This study aims at a statement on the effect of regulatory justice on happiness at the workplace at the University of Kufa / Faculty of Basic Education. The sample of the target study was represented by the staff working at Kufa University / Faculty of Basic Education. The sample for analysis reached 70 staff, and for the purpose of data collection, the study relied on resolution as a key tool prepared in the light of reliable and reliable approved measures and within a well-tested environment. After the data was emptied of the form, it was subjected to statistical analysis using the SPSS as a simple correlation factor and effect and in the light of the statistical analysis outputs. The results showed a statistically significant relationship between the study variables and in the light of the results of the study. Draw up a set of conclusions, the most important of which. The results of the hypothesis analysis indicated that the moral impact of the level of the independent variable (regulatory justice) is positively reflected in the dependent variable (happiness in the workplace) and based on the findings of the research. A set of recommendations was derived. The research community can guide them to overcome some of the current or future obstacles and perhaps the most important of these recommendations was the need for the management of the company to adopt the dimensions of organizational justice as a real competitive advantage because it is considered one of the most important strategies to achieve success and happiness in organizations.

**Keywords:** organizational justice, Happiness in the workplace, University of Kufa - College of Basic Education.

## **المخلص:**

تهدف هذه الدراسة الى بيان اثر ابعاد العدالة التنظيمية على السعادة في مكان العمل في جامعة الكوفة / كلية التربية الاساسية، وقد تمثلت عينة الدراسة المستهدفة بالموظفين العاملين في جامعة الكوفة / كلية التربية الاساسية، وقد بلغت العينة الخاضعة للتحليل (70) موظف، ولغرض جمع البيانات فقد اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة تم اعدادها في ضوء مقاييس معتمدة ذات مصداقية وموثوقية عالية وضمن بيئة جيدة الاختبار، وبعد تفريغ الاستبانة من البيانات اخضعت للتحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS كعامل الارتباط البسيط والتأثير وفي ضوء مخرجات التحليل الاحصائي، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة وفي ضوء نتائج الدراسة، استنبط مجموعة من الاستنتاجات من أهمها، اشارت نتائج تحليل الفرضية ان الأثر المعنوي الذي يحصل في مستوى المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) ينعكس بشكل إيجابي على المتغير التابع (السعادة في مكان العمل) وبناء على الاستنتاجات التي توصل اليها البحث، تم اشتقاق مجموعة من التوصيات، يمكن لمجتمع البحث الاهتداء بها لتذليل بعض المعوقات الحالية او المستقبلية ولعل اهم تلك التوصيات كانت ضرورة تبني إدارة الشركة ابعاد العدالة التنظيمية كميزة تنافسية حقيقية لأنها تعتبر من اهم الاستراتيجيات لتحقيق النجاح والسعادة في المنظمات.

**الكلمات المفتاحية:** العدالة التنظيمية، السعادة في مكان العمل، جامعة الكوفة - كلية التربية الاساسية.

## المقدمة:

ان تنمية رأس المال البشري لأي دولة امر حيوي ومفتاح لتنمية وتحقيق تطلعات تلك الامة ويمكن تحقيق ذلك من خلال ممارسات افضل لإدارة الموارد البشرية، والعدالة التنظيمية هي احدى العوامل المهمة التي تؤثر على متانة المنظمة وتحمي صحتها على المدى الطويل وهي واحدة من الضروريات الأساسية للسلوك التنظيمي لأنها تعزز اهتمام الناس وولائهم وثقتهم بالمنظمة وتضيف الى الاستثمار البشري والاجتماعي للمنظمات، فالعدالة التنظيمية عامل مهم يرتبط بنجاح كل منظمة في محاولة للحفاظ على سعادة الموظفين ، تحتاج المنظمات الى ان تكون عادلة في نظامها لأن تصور العدالة هو احد المحددات الهامة لتصور الموظفين وهذا يرجع الى حقيقة ان الموظفين ذوي الادراك العالي للعدالة التنظيمية يميلون الى اظهار سلوكيات إيجابية بينما يميلون أولئك الذين لديهم تصور سلبي الى اظهار سلوكيات سلبية مثل انخفاض الجهد والتشاؤم وبناء على ما تقدم فأن الموظفين الذين يدركون ان العدالة التنظيمية في مكان عملهم مرتفعة يكونون اكثر سعادة في منظماتهم

## **المبحث الأول**

### **منهجية الدراسة**

#### **أولاً: مشكلة الدراسة:**

تعتمد المنظمات بشكل متزايد على رأس المال البشري لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، حيث تعتبر العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل من اكثر القضايا أهمية في بيئة الاعمال التنافسية فمن الضروري ان تركز المنظمات على تطبيق العدالة التنظيمية واعتبارها أولوية لتعزيز السعادة بين الموظفين القادرين بدورهم على تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية وعدها امر أساسيا في تعظيم نتائج عمل الموظفين نظرا لأن الهدف النهائي لكل مؤسسة هو تحقيق الأداء والنمو المستدامين.

وعليه يمكن اظهار مشكلة الدراسة من خلال اثاره الأسئلة التالية:

**أولاً:** الى أي مدى تؤثر ابعاد العدالة التنظيمية على السعادة في مكان العمل .

**ثانياً:** ما طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل.

### ثانياً: أهداف الدراسة:

- ١- بناء اطار معرفي لفلسفة موضوعات الدراسة (العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل) من خلال تتبع إنجازات الادبيات المتخصصة وتجزير المعرفة التي تحويها، في محاولة للإجابة عن تساؤلات المعضلة الفكرية.
- ٢- تحديد اثر العدالة التنظيمية على السعادة في مكان العمل في جامعة الكوفة / كلية التربية الاساسية.
- ٣- التعرف على طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل ابعاد العدالة التنظيمية والمتغير التابع السعادة في مكان العمل في جامعة الكوفة / كلية التربية الاساسية.

### ثالثاً: أهمية الدراسة:

يستمد البحث الحالي أهميته من النقاط الآتية:

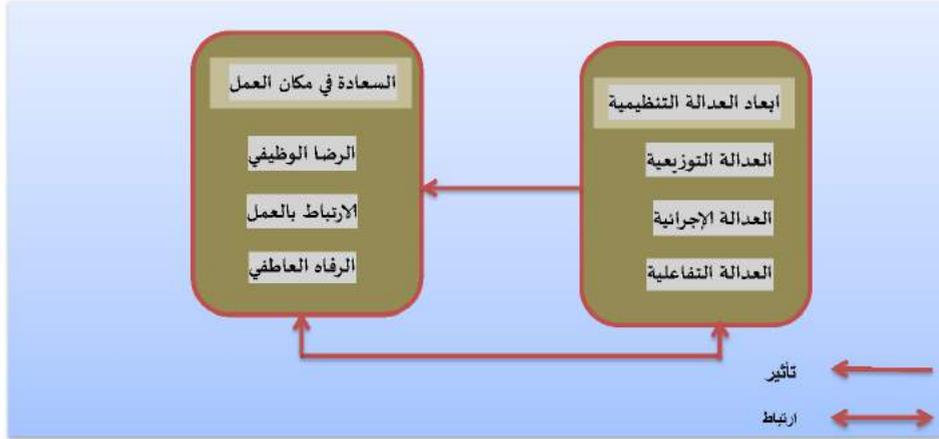
- ١- طبيعة المتغيرات التي سيتم بحثها، وهي كل من العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل للمنظمات وابعادها الفرعية، وان هذه المتغيرات ذات أهمية كبيرة لمختلف المنظمات، مما يستدعي دراستها وتحليلها في المنظمات العراقية والخروج برؤية واضحة عنها.
- ٢- التعرف على إمكانات وقدرات الكلية عينة البحث بخصوص متغيرات البحث ومدى تطبيقهما على الواقع الفعلي داخل الكلية.
- ٣- يستمد البحث أهميته من خلال النتائج التي توصل اليها التي تحدد طبيعة العلاقة والاثر بين العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، ومدى افادة المنظمات الأخرى من هذه النتائج في خططها واستراتيجياتها.

### رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة:

صمم مخطط البحث الفرضي الذي يظهر في الشكل (١) على وفق مشكلة البحث وأهميتها وأهدافها ليجسد العلاقة بين المتغيرات واتجاهات التأثير فيها، وتم تحديد ابعاد العدالة التنظيمية بالاستناد الى مقياس يعتمد على افضل الباحثين السابقين وهي العدالة

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل ..... (٧٠٣)

التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، كما سيتم قياس السعادة في مكان العمل وتحديد أبعادها بالاستناد الى مقياس يعتمد على أفضل الباحثين وهي الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الرفاه العاطفي.



الشكل (١) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: من اعداد الباحثة

#### خامساً: فرضيات الدراسة:

تنبثق من المخطط الفرضي للبحث مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية وعلى النحو الآتي:

الفرضية الرئيسة: "يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية في تحقيق السعادة في مكان العمل" وتنشق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

١- يوجد تأثير معنوي بين بعد العدالة التوزيعية وتحقيق السعادة في مكان العمل بالمؤسسة المبحوثة.

٢- يوجد تأثير معنوي بين بعد العدالة الإجرائية وتحقيق السعادة في مكان العمل بالمؤسسة المبحوثة.

٣- يوجد تأثير معنوي بين بعد العدالة التفاعلية وتحقيق السعادة في مكان العمل بالمؤسسة المبحوثة.

### سادساً: حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة الحالية بما يأتي:

#### ١- الحدود البشرية:

شملت الدراسة الحالية الموظفين في جامعة الكوفة / كلية التربية الاساسية البالغ عددهم (70) في المنظمة المدروسة.

#### ٢- الحدود المكانية والجغرافية:

ركزت الدراسة على جامعة الكوفة / كلية التربية الاساسية.

#### ٣- الحدود الزمانية:

تمثلت في مدة اعداد الدراسة من (٢٠٢٠/٦/١) ولغاية (٢٠٢٠/١١/١) وهي المدة التي تضمنت بداية جمع المصادر وكتابة الدراسة ومن ثم الاستطلاع في جامعة الكوفة / كلية التربية الاساسية وبعدها تم صياغة فقرات الاستبانة ومن ثم تحكيمها وفي النهاية تم استخراج نتائج الجانب الاحصائي من الدراسة كما اشتملت على توفير بيانات الدراسة النظرية والتطبيقية، مع مرحلة توزيع استبانة الدراسة على مفرداته وتفريغها وتحليلها للوصول الى النتائج الإحصائية

#### ٤- الحدود المعرفية:

ركزت الدراسة على تحديد ابعاد العدالة التنظيمية بالاستناد الى مقياس يعتمد على افضل الباحثين السابقين واختيار ثلاثة ابعاد وهي العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية العدالة التفاعلية، كما سيتم قياس السعادة في مكان العمل وتحديد ابعادها بالاستناد الى مقياس يعتمد على افضل الباحثين وهي الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الرفاه العاطفي.

#### سابعاً: أداة الدراسة:

مثلت الاستبانة الأداة الرئيسة للجانب التطبيقي من هذه الدراسة، وذلك لجمع البيانات الخاصة باختبار الفرضيات و للإجابة عن تساؤلاته وتحقيقاً لأهدافه، وبعد ان تم

اعدادها بصيغتها الأولية تم عرضها للتحكيم من قبل الخبراء وكان لذلك الأثر الكبير في تعديل صياغة بعض الفقرات واطراف فقرات جديدة من اجل تحقيق الدقة في قياس متغيرات الدراسة، وقد اعتمدت الدراسة على مقياس (Five-Point Likert) (لا اتفق تماما، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق تماما) تقابلها الأرقام (5, 4, 3, 2, 1) على التتابع، وجرى بناء مقياس الدراسة الحالية من (32) فقرة موزعة على متغيرات الدراسة كما في الجدول (1) الذي يبين أيضا المصادر المعتمدة في ذلك، فقد تم تبنيها وتطويرها بالاعتماد على عدد من المقاييس المحكمة.

المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
العدالة التنظيمية	العدالة التوزيعية	٢	(حسام وعلي، ٢٠١٩)
	العدالة الاجرائية	٦	
	العدالة التفاعلية	٦	
السعادة في مكان العمل	الرضا الوظيفي	٦	(عادل ومكرم، ٢٠٢٠)
	الارتباط بالعمل	٦	
	الرفاه العاطفي	٦	

جدول (١) مقاييس البحث

### ثامناً: منهج الدراسة:

سعيًا من الباحثة للإجابة على ما ورد من تساؤلات ضمن المشكلة وبغرض تحقيق الأهداف التي تم وضعها اعتمد المنهج التطبيقي، وذلك باختيار جامعة الكوفة / كلية التربية الاساسية، اذ يقود المنهج الى تحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين المتغيرات المبحوثة ومن اجل الوصول الى النتائج بشكل دقيق استخدم البرنامج الاحصائي SPSS.

### تاسعاً: مجتمع الدراسة:

إن مجتمع الدراسة تمثل بإجمالي العاملين في الكلية والبالغ عددهم (70) موظف وتم توزيع (70) وقد استرجع منها (64) استبانة وهي تمثل نسبة ملائمة لمصدقية التحليل الاحصائي وقد شمل التوزيع عينه عشوائية ضمت مختلف المستويات الوظيفية في الكلية وكما موضح في الجدول (٢).

(٧٠٦) ..... أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل

#### الجدول (٢) توزيع الاستبانة واسترجاعها

النسبة المئوية	العدد	الاستبانة
100%	70	الاستبانات الموزعة
%91	64	الاستبانات الصالحة للتحليل
%8	6	الاستبانات الغير الصالحة للتحليل

المصدر: من اعداد الباحثة

#### عاشراً: اختبار الصدق الظاهري لقياس الدراسة:

للتأكد من الصدق الظاهري لفقرات المقياس، تم عرضها على عدد من الخبراء باختصاص إدارة الاعمال في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الكوفة البالغ عددهم (5) محكمين، وعلى ضوء آراء المحكمين ومقترحاتهم تم اجراء بعض التعديلات من حذف وإعادة صياغة، على اثرها أصبحت جميع الفقرات البالغة (32) فقرة تتمتع بالصدق الظاهري، وبذلك خرج الاستبيان الخاص بالمستجيبين بصورته النهائية.

#### المبحث الثاني

#### الاطار النظري

#### أولاً: مفهوم العدالة التنظيمية

إن مفهوم العدالة التنظيمية يعتمد بشكل أساسي على نظرية المساواة التي طورها (Adam Smith) والتي تركز على ردود فعل الموظفين في مواجهة المواقف الغير عادلة في المنظمة فيما يخص قرارات التوزيع، ووفقاً لنظرية Smith فانهم يقارنون بوعي ودون نهاية مواقفهم الخاصة مع مراجع مختلفة موجودة في نفس المواقف ونتيجة لهذه المقارنات فانهم يطورون سلوكيات معينة نحو المنظمة فالعدالة التنظيمية هي مجموع القواعد والمعايير الاجتماعية فيما يتعلق بكيفية توزيع الموارد التنظيمية (الجوائز والعقوبات) والإجراءات المستخدمة لتحديد قرارات التوزيع والسلوك الشخصي الذي يحدث اثناء اجراء هذه الإجراءات بشكل عام (Celik & Sariturk, 2012, p359) وان المبدأ الأساسي للعدالة التنظيمية هو اهتمام الموظف بمقارنة نسبة مدخلاته مع النسبة المقابلة للموظفين الذين يؤدون وظائف مماثلة داخل نفس المنظمة واذا كانت النتيجة إيجابية فمن المرجح ان يشعر الموظف بنتيجة إيجابية تجاه نظام المنظمة اما اذا كانت النتيجة سلبية فقد يتبعها عدد من ردود الفعل

السلبية مثل انخفاض الأداء الوظيفي والتغيب والدوران وانخفاض التعاون (Sindhav,2001,p71) وهذا يؤكد على وجود علاقة قوية بين العدالة التنظيمية والنتائج التنظيمية لأنها تعكس تصورات الانصاف للموظف ومن ثم ملاحظة سلوكه وفقا للمعاملة التي يتلقاها من منظمته (Jawad et al.(2012,p40).

وأضاف (Srivastava,2015,p668) ان الموظفون في المنظمة يتأثرون بتصورات المعاملة العادلة من عدة نواحي منها ان تصورات الانصاف توضح نزاهة السلطات التنظيمية وتعزز إمكانية التنبؤ بنتائج الموظفين والتحكم فيها للأحداث المستقبلية وبالتالي تقليل عدم اليقين في الحياة العملية اليومية بالإضافة الى ذلك ان التصورات العادلة تؤدي الى الإخلاص للمعايير الأخلاقية من جانب السلطات العليا وهذا يعتبر سبب لتفضيل الموظفين العمل في منظمة دون أخرى.

وعرف كل من (Kovacevic et al.(2013,p41) و (Mitic et al.(2013,p51) العدالة التنظيمية هي احدى المؤشرات الهامة في تحفيز الموظفين سواء ان كانت في عملية صنع القرار او تحديد المهام او توزيع المكافأة او أي شكل من اشكال التبادل الاجتماعي فأن قضية العدالة تؤثر في سلوك الموظفين وبالتالي دافعهم للعمل ، وتم تحديد أربعة أنواع من العدالة التنظيمية وهي العدالة التوزيعية وتشير الى عدالة توزيع الموارد وأيضا العدالة الاجرائية التي تشير الى عدالة الطريقة التي يتخذ بها القرار من الجانب العملي وكذلك العدالة التفاعلية التي تشير الى العدالة المصورة من المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظفين من صانعي القرار في المنظمة.

### ثانياً: ابعاد العدالة التنظيمية

إن العدالة التنظيمية تقوم على أساس ان الافراد العاملين يميلون الى مقارنة مدخلاتهم الى المخرجات بالإضافة الى مقارنة نسبة المدخلات الى المخرجات الخاصة بزملائهم الاخرين، لذا وضح الباحثون ابعاداً عدة للعدالة وفي ادناه توضيح لهذه الابعاد:-

#### ١- العدالة التوزيعية

يرى ( Celik & Sariturk ,2012,p360) العدالة التوزيعية هي مستوى العدالة المتصورة للأفراد فيما يتعلق بالتوزيع الحكيم للموارد التنظيمية مثل الأرباح والترقيات

والحقوق الاجتماعية ويمكن ان تكون هذه الموارد تنتج داخل المنظمة او موارد قادمة من خارج المنظمة، وأشار Altahayneh et al.(2014,p.3) الى العدالة التوزيعية على انها مواقف واءاء الموظفين حول مدى ملائمة ما يحصلون عليه مقابل الجهد المبذول من قبلهم ولا تقتصر العدالة التوزيعية على عدالة المدفوعات ولكنها تتضمن مجموعة من النتائج التنظيمية منها (الترقيات، المكافأة، العقوبات، التقييمات)، وأضاف (Yavuz ,2010,p44) ان العدالة التوزيعية تشير الى ادراك الموظف فيما يتعلق بتوزيع الناتج بين اقرانهم ويشمل الناتج كل من البنود النقدية وغير النقدية التي يتلقاها الموظفون مقابل مدخلاتهم المستثمرة في مكان العمل حيث يقوم الموظف بأجراء مقارنات بين نسبة المخرجات/ المدخلات الخاصة بهم ونسب اقرانهم وقيمون ما اذا كانوا يتلقون تعويضا عادلا عن مقدار الجهد الذي يبذلونه باستخدام خدمة اقرانهم كمعيار لهم اذ كانت النسبة هي نفسها لجميع الزملاء فيمكن القول انه تم تحقيق العدالة التوزيعية داخل المنظمة.

## ٢- العدالة الإجرائية

يرى ( Celik & Sariturk ,2012,p360) ان العدالة الإجرائية هي مستوى الانصاف في الأساليب والإجراءات والسياسات المستخدمة في تحديد وقياس عوامل عدة منها الرسوم والترقيات والامكانيات المادية وظروف العمل وتقييمات الأداء ويمكن حصر إجراءات العدالة الإجرائية بالنقاط التالية:

- اتاحة فرصة التعبير لجميع الموظفين.

- اعتماد نظام تقييم موضوعي.

- معرفة المدير بالإجراءات التي تمكن الموظف من النجاح.

- الحصول على تغذية راجعة بشأن نتيجة التقييم.

وأشار (Yavuz ,2010,p44) الى العدالة الإجرائية بأنها تتعلق بالإجراءات والعمليات التي بموجبها يتم تخصيص الموارد، فأن الموظفين لا يهتمون فقط بالمبلغ الناتج ولكن أيضا في عملية تخصيصه لأن العناصر الهيكلية للعدالة الاجرائية تؤثر في تصورات الافراد للعدالة وان الموظفين ينظرون الى المزيد من الإجراءات العادلة التي تمنحهم حرية كبيرة في التعبير

عن آرائهم، وأضاف (Altahayneh et al. 2014, p.3) ان العدالة الإجرائية تشير الى العدالة المتصورة من الإجراءات والعمليات التي يتم من خلالها تحديد العواقب وترتبط العدالة الاجرائية إيجابيا بالالتزام التنظيمي وبكل من الثقة الإشرافية والتنظيمية والرضا عن الزيادات ورغبة الموظفين بالالتزام بالقرارات التنظيمية.

### ٣- العدالة التفاعلية

تتعلق العدالة التفاعلية بجودة المواقف والسلوكيات التي يواجهها الأشخاص اثناء تطبيق العمليات التنظيمية ويتوقع الافراد العاملون في المنظمات ان يتواصل معهم المدراء بنفس الطريقة التي يتواصلون بها مع الموظفين الاخرين Celik & Sariturk (2012, p360), وأضاف (Yavuz, 2010, p44) بأن العدالة التفاعلية تتعلق بتصورات الموظفين لمعاملتهم اثناء سن الإجراءات التنظيمية التي تتضمن نزاهة صانعي القرار وتتكون العدالة التنظيمية من جانبين هما العدالة الشخصية والتي تتعلق بالمعاملة الشخصية للموظفين داخل المنظمة وتحديد ما اذ كان يتم التعامل معهم بكرامة واحترام، و العدالة المعلوماتية التي تتعلق بجودة المعلومات المتاحة للموظفين من حيث توفير تفسيرات كافية للقرارات التي يتخذها الرؤساء (Altahayneh et al. 2014, p.3).

وأوضح (شباع وعباس: ٢٠١٩، ٦٨) بان فقدان العدالة التفاعلية يؤدي الى مجموعة من الظواهر التنظيمية المختلفة كارتفاع معدلات الظلم التفاعلي، الانحراف الشخصي والتنظيمي في مكان العمل، وسلوكيات الانسحاب، وازدياد ردود الفعل السلبية، وانخفاض كل من الثقة في الإدارة والالتزام العاطفي والرضا الوظيفي. وهكذا عندما تتواجد العدالة التفاعلية فأنها تتطابق مع النتائج والسلوكيات الايجابية وعندما لا تتواجد فان السلوكيات السلبية تتزامن مع المنظمة.

### ثالثاً: السعادة في مكان العمل.

إن السعادة في مكان العمل ليست مصطلحاً تم استخدامه على نطاق واسع في البحث الاكاديمي حول تجارب الموظفين في المنظمات وهذا لا يعني ان الباحثين التنظيميين غير مهتمين بسعادة الموظف في مكان العمل لكن على العكس من ذلك، درسنا في السنوات الماضية عدد من التراكيب التي يبدو انها تتداخل بشكل كبير مع مفهوم السعادة واكثرها

استخداما هو الرضا الوظيفي وله تاريخ مستقل ومعتمد في البحث التنظيمي (wesaral at 2014,p7)، ظهر مفهوم السعادة في مكان العمل كميزة تنافسية للمنظمات وتعتبر من اهم استراتيجيات النجاح لأنها تركز على الظواهر الإيجابية داخل المنظمة مثل الرضا الوظيفي والمشاركة والرفاهية التي ترتبط بسعادة الموظف وتحسين أدائه وعرف (Oswald at 2015,p17) السعادة في مكان العمل على انها الشعور بالرضا والاستمتاع بالحياة والرغبة في الحفاظ على هذا الشعور، والسعادة هي حالة ممتعة تنتج عن عملية مستمرة لتجربة الحياة بموقف إيجابي.

وأوضح (Rodriguez & Sanzvergel 2014,p7-8) ان السعادة الحقيقية هي تحديد وتنمية نقاط القوة الأساسية واستخدامها كل يوم في العمل واللعب والابوة وكل جانب من جوانب الحياة الى جانب ذلك يدعم Seligman(2002) صيغة الحياة الإيجابية ويصفها بأنها حياة ذات مشاعر وانشطة إيجابية تتضمن النمو والازدهار وجعل ظروف العمل افضل، فالسعادة هي تجربة مشاعر او تأثيرات إيجابية متكررة وتأثير سلبي نادر وشعور بالرضا عن الحياة ككل وبالتالي فالسعادة هي شعور شخصي بالرفاهية التي يمر بها كل شخص والتي تؤثر على الحالة المزاجية والعواطف.

وأضاف (Huang ,2012,p3) ان السعادة هي حياة معيشية جيدة مع الشعور بالكفاءة والهدف وتساعدك على تلبية احتياجاتك النفسية الأساسية والتفاعل مع البيئة بشكل جيد واكد على ان السعادة في مكان العمل تعظم رأس المال النفسي من اجل النجاح وانها تسمح لك بزيادة الأداء الى اقصى حد وتحقيق امكاناتك وتمكنك من الانتباه الى المستويات العالية والمنخفضة عند العمل بمفردك او مع الاخرين، وهي التفكير والشعور بإيجابية حول الصحة والعلاقات والعمل والحياة العامة والتي ليست بالضرورة نتيجة الحصول على ظروف مرغوبة فالسعادة اذن انها مورد يمكنك الاستفادة منه لتحقيق الأشياء التي تريدها، لذا فإن تمكين السلوك التنظيمي الإيجابي وتشجيعه هو المفتاح لتعزيز السعادة في العمل عن طريق مجموعة من الاستراتيجيات ومنها الامتنان والاستثمار في العلاقات الاجتماعية وإدارة التوتر والعيش في الحاضر والالتزام بأهدافك وممارسة الروحانية وتطبيق نقاط قوتك ومتابعة شغفك وتصور المستقبل (Simmons,2014,p3).

وعرف (Omar at el, 2018, p3) السعادة على انها مرادفة للرفاهية ونوعية الحياة لكل انسان وان هناك اربع صفات يمكن للشخص العمل من اجلها لتحقيق السعادة وهي قابلية العيش في البيئة وتقدير الشخص للحياة والفائدة من الحياة والرضا عن الحياة.

كما لها تأثيرات إيجابية على السلوك التنظيمي داخل المنظمات من خلال اثارها الإيجابية مثل ارتفاع الأداء الاقتصادي والإنتاجية، فالموظف السعيد يتميز بنشاط اعلى، واهتمام اكثر بالعمل والمثابرة عند مواجهة الصعوبات، وان الافراد السعداء لديهم مستويات اعلى من الصحة العقلية والبدنية وكذلك مستويات اعلى من النجاح في العمل والعلاقات فضلا عن طول العمر (Haar at el, 2019, p2) وهذا ما اكدت عليه دراسة (Rodriguez & Sanzvergel (2014, p 12) يمكن توضيحها من خلال الاتي:

- يحقق الموظفون السعداء الأهداف والتحديات بمعدل اعلى من الموظفين الأقل سعادة.

- الموظفون السعداء هم اكثر إنتاجية من الموظفين غير سعداء.

- هناك علاقة وثيقة بين الغياب والسعادة في مكان العمل فالموظفون السعداء اقل تغيبا من الموظفين غير السعداء.

- يتمتع الموظفون السعداء في مكان العمل بطاقة اكبر من الموظفين غير السعداء.

- الموظفون السعداء اكثر مشاركة مع زملائهم كما انهم راضون عن عملهم.

- الموظفون السعداء اكثر تحفيزا من الموظفين غير السعداء.

- احترام الموظفين السعداء اكثر من الموظفين غير السعداء.

- الموظفون السعداء اكثر كفاءة وفعالية من الموظفين غير السعداء كما انهم اكثر ثقة بالنفس.

وتتفق الباحثة الى ما ذهب اليه الباحثين بأن السعادة في مكان العمل هي سعادة المنظمة ككل بدلا من التعبير عن السعادة الفردية للأشخاص ويمكن ان تتأثر السعادة بالتغيرات التنظيمية مثل المواقف الإيجابية والعواطف والقرارات والحوافز والجوائز في العمل، في نفس الوقت من الضروري ان يتكيف كل موظف مع مؤسسته ويحدث مكان عمل ممتع من اجل استمرارية العمل والرضا الوظيفي والالتزام وتحديد الهوية والأداء.

### رابعاً: أبعاد السعادة في مكان العمل

إن السعادة في العمل هي استمتاع شخص ما بعمله ويجب ما يفعله لذا وضح الباحثون أبعاداً عدة للسعادة وفي ادناه توضيح لهذه الأبعاد:-

#### ١- الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي عاملاً مهماً لأنه يرتبط بالطريقة التي يتعامل بها الموظفون معاملة عادلة وشاملة كما ينظر للرضا الوظيفي على أنه تصور قابل للقياس للاستجابة المرتبطة بالمشاعر تجاه وظيفية معينة (Adnan,2019,p102)، ويحتوي الرضا الوظيفي على مكونات عاطفية وسلوكية حيث تشمل المكونات العاطفية مشاعر السعادة والقلق والملل والاثارة اما المكونات السلوكية تشمل الوصول المبكر او التأخر والتزييف من اجل تجنب العمل (Abuhashesh,2019,p3-4).

#### ٢- الارتباط بالعمل:

يقصد بالارتباط بالعمل، هو ارتباط الموظف جسدياً وعاطفياً ومعرفياً بالمنظمة ويتضح ذلك من خلال أدائه للمهام الموكلة اليهم وهو في حالة ذهنية إيجابية متصلة بالوظيفية (عادل ومكرم:٢٠٢٠،٢٢) وان الارتباط القوي بالمنظمات يؤدي الى انخفاض معدلات الدوران وتحسين أداء المنظمات من خلال ثلاثة ابعاد وهي (الكفاءة، السعادة، الاستقلالية) (Semedo et al ,2019:2).

#### ٣- الرفاه العاطفي:

ان مبادرات الرفاه العاطفي لديها القدرة على تحسين السلوكيات الصحية والشخصية للموظفين بالإضافة الى تأثيرها على العمل الجماعي والثقة والاحترام حيث ان تنفيذ أنشطة الرفاه العاطفي مفيداً للموظفين من حيث السعادة واشكال الرفاهية وكذلك لإداء المنظمة (Wieneke et al ,2019,p3)، اما (عادل ومحمود:٢٠٢٠،ص٧) فقد اشارا الى الرفاه العاطفي على انه الرفاهية المتعلقة بالعمل والتي تعبر عن حالة رضا الموظف عن وظيفته بالإضافة الى مواجهة مشاعر إيجابية متكررة مثل الفرح والسعادة ومشاعر سلبية نادرة مثل الحزن والغضب والاكتئاب.

## المبحث الثالث

### الجانب التطبيقي للدراسة

#### أولاً: ثبات مقياس الدراسة وترميز فقراتها:

قبل الخوض في الإختبارات الإحصائية المختلفة في هذه الدراسة، كان لا بد من التعرف على مدى ثبات المقياس المستخدم في جمع البيانات اللازمة لها، إذ إن ثبات واتساق فقراته يعد ضرورة ملحة للتعميل عليه. وللتعرف على توافر الثبات في مقياس الدراسة الحالية من عدمه لجأت الباحثة إلى استخراج قيم معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لمقياس الدراسة الحالية باستخدام برنامج SPSS V.25، الذي تظهر نتائجه في الجدول (22).

الجدول (22) معامل ألفا كرونباخ لمقياس البحث

المتغير	الرمز	ألفا كرونباخ	البعد	الرمز	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
العدالة التنظيمية	OJ	.942	العدالة التوزيعية	X1		.912
			العدالة الإجرائية	X2		.714
			العدالة التفاعلية	X3		.848
السعادة في مكان العمل	WH	.962	الرضا الوظيفي	Y1		.910
			الارتباط بالعمل	Y2		.924
			الرفاه العاطفي	Y3		.912

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS V.25.

إن نتائج الجدول (22) أشارت إلى إن قيم معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات البحث الحالي وأبعادها قد تراوحت بين (.962-.714)، وهو ما يدل على توافر الثبات والانساق الداخلي لفقرات المقياس المستخدم.

#### التحليل الإحصائي الوصفي:

##### ١- وصف عينة المستجيبين

حتى يمكن توصيف عينة الدراسة بشكل دقيق، قام المستجيبون بالإجابة عن مجموعة من الفقرات تتعلق بالمعلومات الشخصية (النوع الاجتماعي، والعمر، التحصيل الدراسي، عدد سنوات الخدمة) وكما في الجدول (٥)

(٧١٤) ..... أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل

الجدول (٥) وصف عينة المستجيبين

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية %
النوع الاجتماعي	ذكر	44	
	انثى	20	
	المجموع	64	100
العمر	29-22	4	
	39-30	26	
	49-40	22	
	59-50	12	
	اعلى من 60	--	
	المجموع	64	100
التحصيل الدراسي	بكالوريوس	33	
	دبلوم	16	
	اعدادية	8	
	متوسطة	7	
	المجموع	64	100
سنوات الخبرة	اقل من ٥	---	
	9-5	4	
	14-10	8	
	20-15	52	
	أكثر من 20	--	
	المجموع	64	100

من اعداد الباحثة

يظهر الجدول (٥) ان المستجيبين لهذه الدراسة تتوافر فيهم مجموعة من الخصائص التي يمكن ان تساعد في تقديم معلومات دقيقة وشفافة تساهم في تحقيق اهداف الدراسة الحالية، مما يؤكد زيادة تبصرهم ودرابتهم بواقع المنظمات التي يعملون بها وقدرتهم على الإجابة عن فقرات الاستبانة.

٢- التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير المستقل العدالة التنظيمية  
الجدول (٦) التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير المستقل العدالة التنظيمية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
X1-1	.948 <sup>٣</sup>	0.965
X1-2	.734 <sup>٣</sup>	0.954
X1-3	.822 <sup>٣</sup>	1.00
X2-1	.945 <sup>٣</sup>	1.00
X2-2	.838 <sup>٣</sup>	1.00
X2-3	.762 <sup>٣</sup>	0.912
X3-1	.987 <sup>٣</sup>	0.996
X3-2	.761 <sup>٣</sup>	0.982

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل ..... (٧١٥)

1.00	.843٣	X3-3
1.011	3.862	المعدل

من اعداد الباحث بالاستناد الى مخرجات الحاسبة الإلكترونية

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (٦) يتبين ان المتوسط العام لفقرات المتغير المستقل العدالة التنظيمية قد بلغ (٣.٨٦٢) وهو اعلى من الوسط الفرضي الي قيمته (٣) وهذا ما يدل على توافر المتغير المستقل لدى عينة المستجيبين. كما بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (1.011) وهذه قيمة منخفضة نسبيا مما يدل على وجود تشتت منخفض في إجابات المستجيبين عينة البحث.

## ٢- التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير التابع السعادة في مكان العمل

الجدول (٧) التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير التابع السعادة في مكان العمل

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
Y1-1	3.714	1.566
Y1-2	3.976	1.545
Y1-3	3.814	1.596
Y2-1	3.897	1.592
Y2-2	3.976	1.596
Y2-3	3.916	1.582
Y3-1	3.779	1.544
Y3-2	3.839	1.471
Y3-3	3.927	1.503
المعدل	3.704	1.462

من اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات الحاسبة الإلكترونية

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (٧) يتبين ان المتوسط العام لفقرات المتغير التابع السعادة في مكان العمل قد بلغ (٣.٧٠٤) وهو اعلى من الوسط الفرضي الي قيمته (٣) وهذا ما يدل على توافر المتغير التابع السعادة في مكان العمل لدى عينة المستجيبين. كما بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (١.٤٦٢) وهذه قيمة منخفضة نسبيا مما يدل على وجود تشتت منخفض في إجابات المستجيبين عينة البحث.

## رابعاً: اختبار فرضيات البحث

### ١- علاقات الارتباط (الفرضية الرئيسية الأولى)

حتى تتمكن الباحثة من اختبار قبول او عدم قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط بين العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل يجب أولاً اختبار قبول او عدم قبول الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها وكما يلي:

- يظهر الجدول (٨) وجود علاقة ارتباط معنوية بين العدالة التوزيعية والسعادة في مكان العمل (OP) اذ بلغت قيمة الارتباط (٠.٧٣٥) عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

- يظهر الجدول (٨) وجود علاقة ارتباط معنوية بين العدالة الاجرائية والسعادة في مكان العمل (OP) اذ بلغت قيمة الارتباط (٠.٦٣٤) عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

- يظهر الجدول (٨) وجود علاقة ارتباط معنوية بين العدالة التفاعلية والسعادة في مكان العمل (OP) اذ بلغت قيمة الارتباط (0.804) عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

الجدول (٨) نتائج علاقات الارتباط بين ابعاد العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل

T-table	المؤشر الكلي	X3	X2	X1	X Y
	٠.٨٨٢	0.804	0.634	0.735	العدالة التنظيمية
١.٩٦					قيمة T Value
	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	قيمة P value
	قبول الفرضية	قبول الفرضية	قبول الفرضية	قبول الفرضية	النتيجة

N=64 من اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات الحاسبة الإلكترونية

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (٨) يتبين قبول الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات المنبثقة عنها اذ ان جميع قيم معامل الارتباط كانت معنوية عند مستوى T اكبر من ١.٩٦.

### ٢- علاقات التأثير (الفرضية الرئيسية الثانية)

تنص فرضية التأثير الرئيسية بوجود علاقة تأثير معنوية للعدالة التنظيمية في تحقيق السعادة في مكان العمل وقد أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية الجدول (٩) تحليل التباين بين المتغيرات عن المؤشرات الدالة على العلاقة

أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل ..... (٧١٧)

الجدول (٩) تحليل التباين (ANOVA) للعلاقة بين العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل

Model	Sum of squares	Df	Mean Squares	F	P-Value
Regression	16.356	1	16.356	432.962	0.000
Residual	3.457	٦٣	0.22		
Total	19.813	٦٤			

من اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات الحاسبة الإلكترونية

ويوضح الجدول (١٠) معاملات النموذج

الجدول (١٠) معاملات انموذج

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		P-Value
	B	Std. Error	Beta	T	
Constant	0.603	0.126		6.329	0.000
TQM	0.812	0.042	0.882	24.765	0.000

من اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات الحاسبة الإلكترونية

الجدول (١١) خلاصة المؤشرات التحليلية لأثر العدالة التنظيمية في السعادة في مكان العمل

مستوى الدلالة	السعادة في مكان العمل	المؤشرات	ابعاد العدالة التنظيمية
٠.٠٥	٢٠٦.٦٧	F	العدالة التوزيعية
	٠.٠٠٠	P value	
	٠.٥٤٠	R2	
	٠.٧٣٥	B	
٠.٠٥	١٠٣.٦٥	F	العدالة الاجرائية
	٠.٠٠٠	P value	
	٠.٤٠١	R2	
	٠.٦٣٤	B	
٠.٠٥	٢٣١.١٩	F	العدالة التفاعلية
	٠.٠٠٠	P value	
	٠.٦٤٦	R2	
	٠.٨٠٤	B	
٠.٠١	١٦٤.٩٨	F	العدالة التنظيمية مجتمعة
	٠.٠٠٠	P value	
	٠.٧٧٧	R2	
	0.882	B	

من اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات الحاسبة الإلكترونية

من الجدول (١١) أعلاه والذي يلخص مؤشرات التحليل على مستوى الابعاد الفرضية

والذي نستنتج منه:

(٧١٨) ..... أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل

١- حققت العدالة التوزيعية اثرا معنويا في السعادة في مكان العمل اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (٢٠٦.٦٧) وهي أكبر من الجدولية عند مستوى (P <=0.05) كما بلغت قيمة (B) (٠.٧٣٥) وان المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) يفسر (٥٤.٠٪) من المتغير التابع (السعادة في مكان العمل) اذ بلغت قيمة معامل التحديد (R2=٠.٥٤٠).

٢- حققت العدالة الاجرائية اثرا معنويا في السعادة في مكان العمل اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (١٠٣.٦٥) وهي أكبر من الجدولية عند مستوى (P <=0.05) كما بلغت قيمة (B) (٠.٦٣٤) وان المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) يفسر (٤٠.١٪) من المتغير التابع (السعادة في مكان العمل) اذ بلغت قيمة معامل التحديد (R2= ٠.٤٠١).

٣- حقق العدالة التفاعلية اثرا معنويا في السعادة في مكان العمل اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (٢٣١.١٩) وهي أكبر من الجدولية عند مستوى (P <=0.05) كما بلغت قيمة (B) (٠.٨٠٤) وان المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) يفسر (٦٤.٦٪) من المتغير التابع (السعادة في مكان العمل) اذ بلغت قيمة معامل التحديد (R2= ٠.٦٤٦).

٤- حققت ابعاد العدالة التنظيمية مجتمعة تأثيرات معنوية كبيرة في السعادة في مكان العمل اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (١٦٤.٩٨) وهي أكبر من الجدولية عند مستوى (P <=0.01) كما بلغت قيمة (B) (0.882) اذ ان المتغير المستقل العدالة التنظيمية يفسر (٧٧.٧٪) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (السعادة في مكان العمل) اذ بلغت قيمة معامل التحديد (R2=٠.٧٧٧).

وعلى ضوء المؤشرات التحليلية في الجدول (١١) أعلاه يتضح ان جميع العدالة التنظيمية كان لها اثرا معنويا في السعادة في مكان العمل وهذا يدل على قبول الفرضية الرئيسة الثانية والفرضيات المنبثقة عنها رغم تفاوت قوة التأثير فيما بين هذه الابعاد.

## المبحث الرابع

### الاستنتاجات والتوصيات

#### أولاً: الاستنتاجات:

١- ان الواضح من إجابات الموظفين (من خلال المتوسطات والانحراف المعياري) أن

الكلية تمتلك معايير للعدالة التنظيمية بصورة جيدة وذلك انعكس على السعادة في مكان العمل ومدى أهميته للكلية مجتمع الدراسة

٢- أفصحت نتائج التحليل الاحصائي لعلاقات التأثير عن وجود مؤشرات ايجابية على وجود اثر ذو دلالة احصائية لبعء العدالة التوزيعية في تحقيق السعادة في مكان العمل.

٣- توصلت نتائج التحليل الاحصائي لعلاقات التأثير عن وجود مؤشرات ايجابية على وجود اثر ذو دلالة احصائية لبعء العدالة الاجرائية في تحقيق السعادة في مكان العمل.

٤- اشارت نتائج التحليل الاحصائي لعلاقات التأثير عن وجود مؤشرات ايجابية على وجود اثر ذو دلالة احصائية لبعء العدالة التفاعلية في تحقيق السعادة في مكان العمل.

٥- اظهر التحليل جميع العدالة التنظيمية كان لها اثرا معنويا في السعادة في مكان العمل للكلية عينة الدراسة.

### ثانيا: التوصيات:

في ضوء الاستنتاجات التي ذكرت انفا يمكن ان نشير الى جملة من التوصيات وهي:

١- تعزيز العدالة التنظيمية من خلال الدعم للافراد العاملين واستخدام الاساليب الادارية الحديثة في التعامل معهم والعمل على تمكينهم وجعلهم شركاء في صناعة القرارات مما يعزز شعورهم بالسعادة وزيادة الرضا الوظيفي وتحقيق الارتباط بالعمل .

٢- ضرورة اهتمام ادارة الكلية المبحوثة بمعايير بيئة العمل وبالشكل الذي يحقق ابعاد السعادة في مكان العمل من خلال التطوير المستمر.

٣- ضرورة التركيز على اجراءات العدالة التنظيمية في الكلية المبحوثة فضلا عن توفير بيئة تنظيمية ايجابية تحقق السعادة في مكان العمل .

## قائمة المصادر

### أولاً: المصادر العربية:

١- عبد الله، عادل محمد، محمود، مكرم منيب، (٢٠٢٠) عناصر الهندسة البشرية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل دراسة استطلاعية في مصنع جابر بن حيان في مدينة الموصل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٦، الإصدار ٤٩.

### ثانياً: المصادر الأجنبية:

- Altahayneh, Z. L., Khasawneh, A., & Abedalhafiz, A. (2014). Relationship Between Organizational Justice And Job Satisfaction As Perceived By Jordanian Physical Education Teachers. *Asian Social Science*, 10(4), 131-138.
- Ajike, C. A. (2016). Effect Of Organizational Justice, Spiritual Intelligence, Organizational Trust On Workers Commitment In Nigerian Public Sector. *Advances In Multidisciplinary Research Journal*, 2(1), 65-72.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact Of Work-Life Balance, Happiness At Work, On Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R. (2019). Factors That Affect Employees Job Satisfaction And Performance To Increase Customers' Satisfactions. *Journal Of Human Resources Management Research*, 2019, 1-23.
- Karanja, G. W. (2017). *Effect Of Organizational Justice On Organizational Commitment In Public Secondary Schools And Commercial Banks In Kenya* (Doctoral Dissertation, COHRED, JKUAT).
- Yavuz, M. (2010). The Effects Of Teachers' Perception Of Organizational Justice And Culture On Organizational Commitment. *African Journal Of Business Management*, 4(5), 695.
- Sindhav, B. (2001). The Role Of Organizational Justice In Managing Change Within Marketing Channels. *Journal Of Marketing Channels*, 9(1-2), 65-91.
- Jawad, M., Raja, S., Abraiz, A., & Tabassum, T. M. (2012). Role Of Organizational Justice In Organizational Commitment With Moderating Effect Of Employee Work Attitudes. *IOSR Journal Of Business And Management*, 5(4), 39-45.
- Akram, T., Haider, M. J., & Feng, Y. X. (2016). The Effects Of Organizational Justice On The Innovative Work Behavior Of Employees: An Empirical Study From China. *Innovation*, 2(1), 114-126.
- Srivastava, U. R. (2015). Multiple Dimensions Of Organizational Justice And Work-Related Outcomes Among Health-Care Professionals. *American Journal Of Industrial And Business Management*, 5(11), 666

- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2019). The Impact Of Organizational Justice On Employee Innovative Work Behavior: Mediating Role Of Knowledge Sharing. *Journal Of Innovation & Knowledge*.
- Çelik, M., & Sarıtürk, M. (2012). Organizational Justice And Motivation Relationship: The Case Of Adiyaman University.
- Saunders, M. N., & Thornhill, A. (2003). Organisational Justice, Trust And The Management Of Change: An Exploration. *Personnel Review*, 32(3), 360-375
- Kovačević, I., Zunić, P., & Mihailović, D. (2013). Concept Of Organizational Justice In The Context Of Academic Achievement. *Management (1820-0222)*, (69).
- Mitić, S., Nikolić, M., Jankov, J., Vukonjanski, J., & Terek, E. (2017). The Impact Of Information Technologies On Communication Satisfaction And Organizational Learning In Companies In Serbia. *Computers In Human Behavior*, 76, 87-101.
- Rodriguez Mauro, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Happiness And Well-Being At Work: A Special Issue Introduction. *Journal Of Work And Organizational Psychology*, 29(3), 95-97.
- Huang, H. (2016). Workplace Happiness: Organizational Role And The Reliability Of Self-Reporting (Doctoral Dissertation).
- Omar, M. K., Ramdani, N. F. S. M., Mohd, I. H., & Hussein, N. (2018). Organizational Happiness Index (OHI): A Study Of A Public University In Malaysia. *international journal of academic research in business and social sciences*, 8(11).
- Simmons, B. L. (2014). Organizational Characteristics Of Happy Organizations. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 1-18
- Haar, J., Schmitz, A., Di Fabio, A., & Daellenbach, U. (2019). The Role Of Relationships At Work And Happiness: A Moderated Moderated Mediation Study Of New Zealand Managers. *Sustainability*, 11(12), 3443
- Tosten, R., Avci, Y. E., & Sahin, E. (2018). The Relations Between The Organizational Happiness And The Organizational Socialization Perceptions Of Teachers: The Sample Of Physical Education And Sport. *European Journal Of Educational Research*, 7(1), 151-157.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., Majid, A., & Halim, A. (2014). A Conceptual Framework Of Happiness At The Workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Oswald, A. J., Proto, E., & SgROI, D. (2015). Happiness And Productivity. *Journal Of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Wieneke, K. C., Egginton, J. S., Jenkins, S. M., Kruse, G. C., Lopez-Jimenez, F., Mungo, M. M.,... & Limburg, P. J. (2019). Well-Being Champion Impact On Employee Engagement, Staff Satisfaction, And Employee Well-Being. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality & Outcomes*, 3(2), 106-115.

Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Authentic Leadership, Happiness At Work And Affective Commitment. European Business Review.

## الملحق (١)

### مقاييس متغيرات البحث

أولاً: العدالة التنظيمية: هي إحدى المؤشرات الهامة في تحفيز الموظفين سواء ان كانت في عملية صنع القرار او تحديد المهام او توزيع المكافأة او أي شكل من اشكال التبادل الاجتماعي.

أ- العدالة التوزيعية: هي مستوى العدالة المتصورة للأفراد فيما يتعلق بالتوزيع الحكيم للموارد التنظيمية مثل الأرباح والترقيات والحقوق الاجتماعية.						
ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
١	انا مندفع للعمل مع الاخذ في الاعتبار مقدار الجهد الذي اضعه في الوظيفة.					
٢	انا مندفع للعمل مع الاخذ في الاعتبار مقدار التعليم والتدريب والخبرة التي امتلكها.					
ب - العدالة الإجرائية: هي مستوى الانصاف في الأساليب والإجراءات والسياسات المستخدمة في تحديد وقياس عوامل عدة منها الرسوم والترقيات والامكانيات المادية وظروف العمل وتقييمات الأداء.						
ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
١	الرؤساء منفتحون على وجهات النظر المختلفة.					
٢	في القسم الذي اعمل فيه يتم تقييم ارائي واخذها بنظر الاعتبار.					
٣	في القسم الذي اعمل فيه يتم الاعتراف بالأداء الجيد واحصل على مكافأة.					
٤	في القسم الذي اعمل فيه يتم توفير التدريب والتطوير وفقا لحاجة المنظمة.					
٥	منظمتي تعمل بشكل عادل فيما يتعلق بالتقدم الوظيفي.					
٦	الإدارة العليا تضمن ان جميع الموظفين هم على علم كاف عن القضايا الهامة في المنظمة.					
ج- العدالة التفاعلية: تتعلق العدالة التفاعلية بجودة المواقف والسلوكيات التي يوجهها الأشخاص أثناء تطبيق العمليات التنظيمية ويتوقع الافراد العاملون في المنظمات ان يتواصل معهم المدراء بنفس الطريقة التي يتواصلون بها مع الموظفين الاخرين..						
ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
١	رئيسي في العمل يعاملني باحترام					
٢	يمتع الرئيس عن توجيه التعليقات البديهة او المهينة لي في العمل					
٣	ياخذ رئيسي خطوات واضحة للتعامل معي بطريقة صادقة					
٤	يشرح رئيسي الإجراءات الوظيفية بدقة					
٥	يوفر الرئيس الخاص بي المعلومات اللازمة في الوقت المناسب					
٦	تفسيرات الرؤساء للإجراءات الوظيفية معقولة					

ثانياً: السعادة في مكان العمل: انها الشعور بالرضا والاستمتاع بالحياة والرغبة في الحفاظ على هذا الشعور، والسعادة هي حالة ممتعة تنتج عن عملية مستمرة لتجربة الحياة بموقف إيجابي.

ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
١	الرضا الوظيفي: هو مجموعة المشاعر الإيجابية التي يشعر بها الموظف كقبول العمل والاستمتاع فيه والتي تجعله يرى وظيفته كمتمعة حقيقية.					
٢	لدي شعور بالرضا عن العمل الذي أقوم به في كليتنا					
٣	تزدادنا كليتنا بالموارد اللازمة للقيام بالعمل بشكل جيد					
٤	لدي رضا عن الراتب الذي اتلقاه مقابل ما أقوم به من مهام					
٥	اشعر بالرضا كون العمل في كليتنا جيد لتطوير وظيفيا					
٦	اطمح بالحصول على تقدير معنوي عن الأداء الذي أقوم به في المنظمة					
٦	إدارة كليتنا تعامل الجميع باحترام عالي					
ب - الارتباط بالعمل: هو العلاقة الإيجابية التي تنشأ بين الموظف والمنظمة والشكل الذي يلبي احتياجات كل منهما لضمان الحصول على الفائدة من تلك العلاقة والعمل على استمرارها.						
ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
١	اجد ان عملي في كليتنا له اهداف قيمة.					
٢	المناخ السائد في كليتنا يشعرنى بالاندفاع نحو أداء ما هو افضل					
٣	عند القيام بالمهام المكلف بها في كليتنا لا اشعر بالوقت					
٤	وظيفتي في المنظمة تشعرنى بالحيوية والراحة					
٥	اطمح بالحصول على تقدير معنوي عن الأداء الذي أقوم به في المنظمة					
٦	اشعر بالفخر لعملي في المنظمة					
ج- الرفاه العاطفي: مجموعة العوامل التي تهدف الى زيادة الصحة النفسية الإيجابية للموظفين لتحسين دافعيتهم اتجاه العمل والذي سينعكس على تحقيق السعادة في مكان العمل.						
ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
١	وظيفتي في المنظمة تجعلني اشعر بالامتنان					
٢	طبيعة العمل في الشركة يجعلني اشعر بالتفاؤل					
٣	مناخ العمل داخل المنظمة يمكنني من الانفتاح على الاخرين					
٤	وظيفتي في المنظمة تجعلني اشعر بالراحة					
٥	العمل في المنظمة يجعلني اشعر بالحماس					
٦	وظيفتي تجعلني اشعر بالتقانة					

