

**أثر العدالة التنظيمية على أداء العاملين في شركات الأغذية في فلسطين**

غالب جمال سليمان الدعمه

جامعة القدس المفتوحة

**المخلص**

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر العدالة التنظيمية بأبعادها على أداء العاملين في الشركات الغذائية في فلسطين، حيث ضمت عينة الدراسة 519 عاملة وعاملة في الشركات الغذائية في فلسطين، وتم توزيع الاستبيان على جميع العاملين من عينة الدراسة في الشركات الغذائية. وتم استخدام برنامج الحزم الاحصائية (SPSS) لتحليل النتائج. بينت الدراسة أن هناك أثر

ايجابي قوي بين العدالة التنظيمية بأبعادها وبين أداء العاملين في الشركات الغذائية في فلسطين. وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل أبعاد العدالة التنظيمية على المزيد من الشركات الغذائية للوصول إلى الرضا الوظيفي وبالتالي انعكاس إيجابي على الشركات ككل.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، أداء العاملين، شركات الأغذية.

## The impact of organizational justice on the performance of employees in food companies in Palestine

### Abstract

This study aimed to examine the impact of organizational justice in its various dimensions on the performance of employees in food companies in Palestine. The study sample included 519 employees working in food companies in Palestine, and a questionnaire was distributed to all employees in the study sample. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used to analyze the results. The study revealed a strong positive relationship between organizational justice in its dimensions and employee performance in food companies in Palestine. The study recommended the need to enhance the dimensions of organizational justice in more food companies to achieve job satisfaction, which would ultimately have a positive impact on the companies as a whole.

**Keywords:** Organizational justice, Employee performance, Food companies.

## مقدمة

العدالة هي قيمة إنسانية عليا ومتطلب اجتماعي عام وهدف أعلى وواجب أخلاقي وضرورة لها الأولوية في سلم القيم الإنسانية. لذلك، دأبت الدول على سن وسن تشريعات لتحقيق العدالة التي تضمن استقرار المجتمعات ونمو الحضارات.

تعد قضية العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة في علم الإدارة ، وقد حظيت باهتمام متزايد من الباحثين والأقسام على حد سواء ، وخلق روابط تحفيزية بين المنظمات وعملها ، بالإضافة إلى خلق مناخ تنظيمي إيجابي العاملين في المنظمات الإدارية. من فرضية أن العدالة التنظيمية هي مؤشر يتضمن تفسير العديد والعديد من جوانب العمل والسلوك التنظيمي والعمليات الإدارية داخل المنظمات (Hafiz ، 2015).

إن ربط العدالة التنظيمية بالأداء الوظيفي هو شرح أساسي ومفصل في عمل الشركات والمرافق المختلفة ، حيث أن أداء العاملين في المنظمات هو العصب الرئيسي في التطوير الإداري ، والذي يتم من خلاله رصد وتقييم أداء العاملين ، والذي ينعكس في أداء العمل داخل المنظمات ، لمواءمة المخرجات العمل مع التطور الذي شهدته المنظمات ، كلما ارتفع أداء العامل على مستوى عال ، زاد تأثيره على الفعالية الكلية للمؤسسة. (Hair ، 2016)

## مشكلة الدراسة

تتضح أهمية العدالة ودورها الحيوي في توفير أسس العدالة والمساواة والحياد في الحقوق والواجبات بين الجميع، وفقاً للقوانين واللوائح والتعليمات التي تعبر عن أثر الأفراد بالمنظمات، فضلاً عن المساهمة في تشكيل وتنقيح شخصية الأفراد ودوافعهم ومواقفهم بالعدل والمصداقية. تمثل العدالة عامل التحفيز الداخلي للفرد في الإنتاج بسبب إحساسه وثقته في الحصول على احتياجاته ورغباته في العدالة والأمن والاستقرار، مما ينعكس إيجاباً على ثقته وانتمائه إلى مؤسسته.

تكمن مشكلة الدراسة في حقيقة أن مفهوم العدالة التنظيمية هو أحد المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام كبير من الباحثين والأطراف المعنية ، ولكن مفهوم العدالة التنظيمية لا يزال يستخدم على المستوى النظري دون تطبيقه في الممارسة ، وقد عانت الشركات الفلسطينية مثل المؤسسات الأخرى في دول العالم الثالث من ضعف الإمام بمفهوم العدالة التنظيمية ، وبالتالي فإن غياب مفهوم العدالة التنظيمية في المنظمات قد يؤدي إلى انخفاض مستوى العاملين في هذه الشركات ، مما دفع الباحث لإجراء مسح لأثر العدالة التنظيمية على أداء العاملين في الشركات الغذائية في فلسطين. تتمثل مشكلة الدراسة في الأسئلة التالي:

1. إلى أي مدى ينظر العاملين في الشركات الغذائية إلى أبعاد العدالة التنظيمية؟
2. ما هو مستوى أداء العاملين في الشركات الغذائية في فلسطين؟
3. هل هناك أثر بين متغير الدراسة المستقل (العدالة التنظيمية) وكل من أبعاده والمتغير التابع (أداء العامل)؟

## اهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. بيان أثر العدالة التنظيمية بأبعادها على أداء العاملين في شركات الأغذية في فلسطين.
2. تحديد مستوى أداء العاملين في الشركات الغذائية في فلسطين.
3. تحليل اثر أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملات، التقييمية، الأخلاقية) على أداء العاملين.
4. تقديم توصيات لتفعيل أبعاد العدالة التنظيمية في الشركات الغذائية لتحسين أداء العاملين وزيادة الرضا الوظيفي.

## فرضيات الدراسة

1. يوجد أثر ايجابي بين العدالة التوزيعية وأداء العاملين في الشركات الغذائية في فلسطين
2. يوجد أثر ايجابي بين العدالة الإجرائية وأداء العاملين في الشركات الغذائية في فلسطين
3. يوجد أثر ايجابي بين عدالة التعاملات وأداء العاملين في الشركات الغذائية في فلسطين
4. يوجد أثر ايجابي بين العدالة التقييمية وأداء العاملين في الشركات الغذائية في فلسطين
5. يوجد أثر ايجابي بين العدالة الأخلاقية وأداء العاملين في الشركات الغذائية في فلسطين.

## أهمية الدراسة

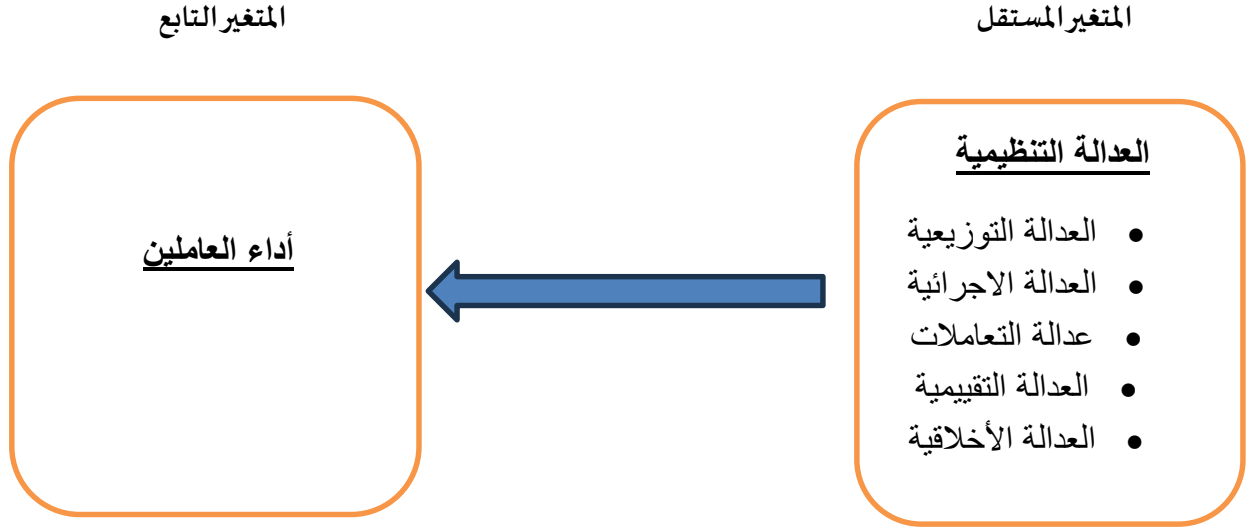
تستمد الدراسة الحالية أهميتها من خلال:

- الإضافة العلمية التي قد تأتي من هذه الدراسة، خاصة أنها تتعامل مع جانب مهم من سلوك الأفراد في المنظمات، وهو الفجوة التنظيمية للعدالة التنظيمية، لأنه مفهوم حديث نسبيًا.
- المساعدة في إعطاء أفكار جديدة يمكن للمتخصصين والباحثين العمل عليها ومعالجتها في المستقبل في دراسة جوانب السلوك الفردي في المؤسسات مثل القوة التنظيمية والثقة التنظيمية والأداء الوظيفي والمفاهيم الحديثة الأخرى في علم الإدارة.
- يمكن أن تكون نتائج هذه الدراسة وتوصياتها مرجعا علميا مفيدا لصناع القرار في وضع الخطط والإجراءات المناسبة التي يمكن أن تساهم في رفع مستوى العدالة التنظيمية للعاملين، مما يعكس بدوره أداءهم في الشركات الغذائية العاملة في فلسطين.

## نموذج الدراسة

- 1- المتغير المستقل: ويتمثل بالعدالة التنظيمية بأبعادها:
  - أ- العدالة التوزيعية.
  - ب- العدالة الاجرائية.
  - ج- عدالة التعاملات.
  - د- العدالة التقييمية.
  - هـ- العدالة الأخلاقية.

2- المتغير التابع: أداء العاملين



الحدود المكانية: شركات الأغذية الفلسطينية ( الضفة الغربية)  
الحدود الموضوعية: اثر العدالة التنظيمية على أداء العاملين في شركات الأغذية الفلسطينية  
الحدود الزمانية: للعام 2023-2024 .

العدالة التنظيمية

تتضح أهمية العدالة ودورها الحيوي في توفير أسس العدالة والمساواة والحياد في الحقوق والواجبات بين الجميع، وفقاً للقوانين واللوائح والتعليمات التي تعبر عن أثر الأفراد بالمنظمات، فضلاً عن المساهمة في تشكيل وتنقيح شخصية الأفراد ودوافعهم ومواقفهم بالعدل والمصداقية. العدل في الفرد هو الدافع الداخلي الذي يحفز الإنتاج بسبب إحساسه وثقته في الحصول على احتياجاته ورغباته للعدالة والأمن والاستقرار، وهو ما ينعكس إيجاباً على ثقته وانتمائه إلى مؤسسته (Hashemi, J., & Sadeqi, 2016).

تعد العدالة التنظيمية أيضاً من أهم المتطلبات التنظيمية البيئية، وهي المحرك الأساسي لتعزيز ثقة العمال في مؤسساتهم ودفعهم نحو الإنجاز والتميز، من خلال توفير بيئة تنظيمية مناسبة ومناسبة لإنجاز العمل والمهام المطلوبة في أفضل وأدق طريقة وبجودة عالية ترضي جميع الأطراف. إن العدالة التنظيمية هي امتداد للثقافة السائدة في المجتمع وانعكاسها، وهو ما ينعكس في تأثيرها على جميع العاملين، مما يؤدي إلى اهتمام السلطات المختصة بأهمية العدالة التنظيمية وعلاقتها بزيادة ثقتهما في مؤسساتها. (دراوشة، 2017).

وعليه يعرف الباحث العدالة التنظيمية على أنها قضية إدارية لا مفر منها تواجه مشغلي الأعمال. وأن العدالة التنظيمية تعتبر اللبنة الأساسية في عملية الإدارة ككل، وأن العاملين هل يشعرون فعليا بالعدالة داخل الشركات التي يعملون بها.

أبعاد العدالة التنظيمية

هناك ستة أبعاد رئيسية مختلفة من العدالة التنظيمية (O). هم أهم:-

(أ) عدالة التوزيع: تعني عدالة التوزيع التصور الذي لدى الفرد في المنظمة حول عدالة المكافآت التي يتلقاها من المنظمة. يمكن توزيع المكافآت على أساس المساواة وأدائها في العمل وتصور الفرد أنها عادلة بالمقارنة مع زميله في العمل (حساني، 2016). وتعود نشأة عدالة التوزيع إلى الإسهامات التي قدمها Adams<sup>1</sup> في ضوء نظريته حول نظريته حول العدالة والمساواة، حيث تعتبر العدالة التوزيعية من أهم أبعاد العدالة التنظيمية وتعني مدى إدراك الأفراد لعدالة المخرجات التي يحصل عليها من عمله (الحراشنة، 2012).

تعرف عدالة التوزيع "هي درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة القيم المادية وغير المادية التي يحصلون عليها من المنظمة" (Akram, 2016). وعرفت عدالة التوزيع "بأنها عدالة المخرجات التي يحصل عليها العاملون أي أنها تتعلق بعدالة توزيع المكافآت" (محاسنة، 2017). ويعرفها الباحث على أنها الشعور الموجود لدى العاملين العدالة في توزيع وتقسيم الرواتب والطريقة المتبعة في توزيع التكاليف.

(ب) العدالة الإجرائية: ظهر مفهوم العدالة الإجرائية نتيجة لدراسة (Al-Douri, 2020) إذ توصل الباحثان إلى أن مدى إدراك الفرد للعدالة لا يتأثر فقط بعدالة كمية المخرجات التي حصل عليها مقارنة بالآخرين (العدالة التوزيعية)، ولكن يتأثر أيضاً بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحديد كمية هذه المخرجات. ويرى الباحثان أن مدى إتاحة الفرصة للفرد لإبداء آرائه ومشاعره عند صياغة وتطبيق الإجراءات، ومدى قدرته على التأثير في الإجراءات المستخدمة لأغراض توزيع المخرجات، يحددان مستوى إدراكه للعدالة الإجرائية (الفقعاوي، 2017).

ويتم تعريف العدالة الإجرائية على أنها تصور العدالة للموظفين فيما يتعلق بالأساليب والعمليات المستخدمة أثناء توزيع النتائج التنظيمية بين الموظفين. بمعنى آخر، يرتبط تصور العاملين للعدالة الإجرائية بالمستوى الهرمي الذي يتم عنده توزيع النتائج التنظيمية وفقاً للإجراءات التنظيمية الرسمية، وخلال التوزيع، التواصل العادل للموظفين من قبل المديرين أو ممثلي المديرين (Pignata et al., 2016). وعرفت عدالة الإجراءات "المحدد الأساسي لإدراك العاملين للعدالة التنظيمية أي الطريقة التي تم من خلالها التوصل إلى مضمون ونوعية قرارات توزيع المخرجات" (سرايش، 2015). ويعرفها الباحث على أنها مدى إدراك العاملين للإجراءات التنظيمية داخل الشركات والمخرجات التي تنتج عنها.

(ج) عدالة التعاملات: يرجع الفضل في بروز (بعد عدالة التعاملات) إلى جهود بايس ومووج التي أظهرت أهمية المعاملة الشخصية التي يتلقاها العاملون عند تطبيق الإجراءات بالنسبة لمدى إدراكهم للعدالة حيث يتأثر إدراك العاملين لعدالة التعاملات بناء على مدى وجود مبررات واضحة للقرارات المتخذة، ومدى إخلاص صاحب السلطة وصراحته والانفتاح وتجنب سلوكيات التسييس التنظيمي مع العاملين، ومدى احترام صاحب السلطة للعاملين، والتقدير الشخصي والاعتبار لهم، ومدى التزام صاحب السلطة بحدود اللياقة والأدب في تعامله مع العاملين (بوقليع، 2012). تعرف عدالة التعاملات "بأنها درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة (الإنسانية والتنظيمية) التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات" (أبو سمعان، 2015). وعرفت عدالة التعاملات أيضاً "بأنها الإنصاف المدرك للعملية التي تستخدم لتقرير توزيع المخرجات، وهي عبارة عن مدى إدراك العامل بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات (درة، 2007). ويعرفها الباحث على أنها درجة الإحساس لدى العاملين بعدالة التوزيع من قبل الشركة لهم، والطريق المتبعة في توزيع الاعمال بين الموظفين.

(د) العدالة التقييمية: بين (Arab & Chae, 2018) بأن العدالة التقييمية هي تلك العدالة التي يمكن من خلالها تحقيق مجموعة الخصائص والسمات التي يجب أن يتصف بها نظام تقييم الأداء من حيث ملائمتها لطبيعة العمل الذي يقوم به الموظف، وإمكانية تطبيقه على جميع العاملين دون تمييز، وكذلك عدم خضوع القائمين عليه لضغوط خارجية أو

للعلاقات الشخصية بالإضافة إلى تمتعهم بالخبرة التي تمكنهم من تطبيقه بعدالة ومساواة على العاملين. كما أوضح (Chen h, Peng, & Woldu, 2015) أن العدالة التقييمية المصفاة الحقيقية للتعرف على الخصائص الموضوعية لنظام تقييم الأداء في المنظمة، إلى جانب إمكانية الوقوف عند الاختلافات الفردية في أداء وسلوك الموظفين، وكذلك الاختلافات التنظيمية، مما يجعل من عدالة نظم تقييم الأداء شرطاً ضرورياً في نجاح المنظمة وفعاليتها، وفي بناء الثقة المطلوبة في عدالة ودقة نظم تقييم الأداء فيها، خاصة بالنسبة لتلك الوظائف التي قد تفتقر إلى معايير كمية يمكن قياس أداءها بسهولة، مما يجعل من عدالة نظام التقييم شرطاً ضرورياً في نجاح المنظمة وفعاليتها، وتجنب الوقوع في أخطاء التقييم. (ه) العدالة الأخلاقية: وتتمثل بتلك العدالة التي انطلقت من أصولها الفلسفية ومرجعيتها المستندة إلى تعاليم الأديان السماوية، حيث يستند في أصولها الفلسفية إلى مفاهيم الغاية والمنفعة وإلى الأخلاق الذاتية والغيرية انطلاقاً من أن أخلاق الفعل ترتبط بشكل مباشر بنتائج ذلك الفعل سواء على الفرد أو على الآخرين. تم تطوير مفهوم العدالة الأخلاقية بواسطة فيكتور وكولين (Sharma & Dhar, 2016). وصف (Jiang et al., 2015) العدالة الأخلاقية بأنها "تصورات مشتركة حول السلوك الصحيح من الناحية الأخلاقية وكيف ينبغي معالجة القضايا الأخلاقية في المنظمة".

#### رابعاً: محددات العدالة التنظيمية

كما قدم رضوان فريد (2014)، هناك أربعة (4) محددات للعدالة التنظيمية. كما يلي:

- منح التعويض العادل.
  - الاختيار الرسمي للموظفين.
  - الحوافز.
  - الأثر غير الشخصية.
1. منح التعويض العادل: يتم تشغيل الإنصاف بناءً على ضمير المدعى عليه، لذلك يتم توجيه التعويض العادل دائماً إلى شخص معين، وقد تكون معرفة ذلك الشخص وحالته الذهنية ودوافعه ذات صلة بما إذا كان ينبغي منح التعويض أم لا.
  2. الاختيار الرسمي للموظفين: يشير الاختيار الرسمي ببساطة إلى عملية توظيف أو توظيف فرد مناسب ومؤهل لشغل منصب شاغر في المنظمة. يمكن أن يكون أساس الاختيار على أساس التعليم أو الخبرة أو الأداء السابق والخصائص البدنية وأيضاً الشخصية. أيضاً طريقة الاختيار تشمل؛ الاختبار، وجمع المعلومات، وكذلك إجراء المقابلات، إلخ.
  3. الحوافز: الترويج هو عملية يمنح من خلالها موظف في شركة حصة أعلى من الرسوم، أو جدول رواتب أعلى أو كليهما. لا يعد الترويج مفيداً للموظفين فحسب، بل يعد أيضاً أمراً بالغ الأهمية لصاحب العمل أو المؤسسة. إنه يعزز معنويات العاملين الذين تمت ترقيتهم، ويزيد من إنتاجيتهم، ويعزز الأداء، وبالتالي يحسن ربح المؤسسة.
  4. الأثر غير شخصية: الأثر غير الشخصية تتصرف بشكل طبيعي وهذا ما تفعله. اتخاذ خيار عقلائي لحماية أنفسنا بعدم تعمد الاقتراب. هذه هي الأثر بين معظم حياتنا اليومية. مع الأثر غير الشخصية نحن أكثر حماية ولكن أقل اتصالاً.

الاطار النظري والدراسات السابقة :

أداء العاملين

يتم تعريف أداء العامل على أنه كمية وجودة المهام التي يؤديها فرد أو مجموعة في مكان العمل (Shimizu, 2016) ، (Karkoulian, & Castilla, 2006) ، ويتم تعريفه أيضًا على أنه نتائج وظيفية أو حتى نشاط في العمل (Brown & Haryey, 2006) ، ويتم تعريف الأداء كنتيجة لنشاط محدد (Robbens & Kolter, 2007).

من وجهة النظر (Byars, Smith & Dobrow, 2009) ، فإن العدالة التنظيمية مفيدة في أداء العاملين في المنظمات ، لأنها تحفز العمال ، لأن تحفيز العمال يؤدي إلى استخدام كل طاقاتهم وقدراتهم للعب دور أكبر يؤدي إلى أداء أفضل وأفضل للمؤسسة.

بالنسبة لـ (Daft, 2007) ، من الواضح أن مسؤولية المدير هي استخلاص وتطوير المهارات الموروثة للموظفين ، وأن أداء كل عمل يجب أن يضيف قيمة إلى إنتاج المنظمة للسلع أو الخدمات ، ويجب على الفرد امتلاك القدرات المناسبة (خلق الإنجاز) والعمل الجاد لتحقيق المهام الموكلة إليه (إظهار الرغبة في الإنجاز) ، بالإضافة إلى امتلاك الدعم الفردي (خلق فرصة للأداء) ، وأن هذه العوامل الثلاثة ضرورية ومهمة وال فشل في توفير أي منها قد يؤدي إلى فشل في الأداء وخلق سقف محدود منه.

بالإضافة إلى أهمية تلبية احتياجات الأفراد والعمال لضمان تحفيزهم لأداء عملهم بطريقة أكثر كفاءة وفعالية ، هناك جانب مهم آخر هو ضمان استعدادهم للقيام بالعمل ، لأن الأداء العالي الذي تقدمه المؤسسات يطمح إلى أن يساوي القدرة على الأداء والرغبة في ذلك .

هدفت دراسة مالك, أحمد. (2022) إلى استكشاف تأثير العدالة التنظيمية على تحسين أداء الموظفين في صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة، من خلال تحليل أبعاد العدالة التنظيمية، وهي: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، وعدالة التعاملات، باعتبارها متغيرًا مستقلًا. كما سعت الدراسة إلى فهم تأثير هذه الأبعاد على الأداء الوظيفي للعاملين، الذي تم قياسه من خلال عدة جوانب تشمل: الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، والعلاقة مع الزملاء.

أظهرت النتائج أن مستوى إدراك العاملين في صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة لأبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، والإجرائية، والتعاملات) كان متوسطًا، حيث بلغت النسبة الإجمالية 54%. في المقابل، تبين أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الصندوق كان مرتفعًا نسبيًا، بنسبة 69%. كما كشفت الدراسة عن وجود تأثير إيجابي للعدالة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي، حيث وجدت علاقة متوسطة بينهما، وفسرت أبعاد العدالة التنظيمية ما نسبته 54% من التباين في تحسين أداء الموظفين.

كما أوضحت النتائج أن عدالة التعاملات كانت الأكثر تأثيرًا في تحسين الأداء الوظيفي، حيث فسرت 52% من التباين، تلتها العدالة الإجرائية التي فسرت 47% من التباين، بينما كانت العدالة التوزيعية الأقل تأثيرًا، إذ فسرت 27% فقط من التباين في تحسين أداء العاملين.

هدف ( احمد واخرون، 2018) الى دراسة تأثير العدالة التنظيمية على كفاءة الأداء الوظيفي، حيث قدم إطارًا مفاهيميًا تناول مفهومي العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي. اعتمد البحث على المنهج الوصفي، واستخدم استمارة استقصاء كأداة لجمع البيانات، والتي تم تطبيقها على عينة مكونة من 130 فردًا من أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد التابعة لأكاديمية القاهرة الجديدة بالتجمع الخامس.

أظهرت النتائج وجود رضا جيد عن عدالة التوزيع المطبقة داخل الأكاديمية، مما انعكس إيجابياً على مستوى الأداء الوظيفي. في المقابل، لوحظ عدم رضا كافٍ عن عدالة التعاملات، خاصة فيما يتعلق بمحاسبة أصحاب الأداء المتدني أو تحفيز الأعضاء المتميزين. كما أكدت النتائج على وجود علاقة إيجابية بين العدالة التوزيعية ومستوى الأداء الوظيفي. هدفت (بثينة الغيلاني، 2023) إلى دراسة تأثير ممارسة العدالة التنظيمية على أداء العاملين في ديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي، وبما يتناسب مع طبيعة الدراسة، تم استخدام الأسلوب الكمي عبر الطريقة المستعرضة (Cross-sectional) في جمع البيانات. شمل مجتمع الدراسة (2,207) موظفًا، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية قوامها (327) موظفًا وفق معادلة ستيفن تومبسون. ومع ذلك، ونظرًا لمتطلبات تحليل البيانات باستخدام (SEM) الذي يستلزم عينة كبيرة، فقد بلغت العينة النهائية (500) موظفًا. تكونت أداة الدراسة من استبانة شملت (45) فقرة لجمع البيانات، حيث تم توزيع (500) استبانة على أفراد العينة. شملت أساليب التحليل المستخدمة التحليل الوصفي، وتطبيق برنامج (Smart PLS v3) لإجراء النموذج القياسي (Measurement Model) بهدف تقييم صدق وثبات البيانات، بالإضافة إلى استخدام النموذج البنائي (Structural Model) لدراسة العلاقات الهيكلية بين متغيرات الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن كلاً من العدالة التنظيمية وأداء العاملين كانا عند مستوى مرتفع، مع تفوق العدالة التنظيمية. كما كشفت النتائج عن وجود تأثير إيجابي مباشر لممارسة العدالة التنظيمية على أداء العاملين في ديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

هدفت دراسة (عبدالمجيد والعوفي، 2016) إلى الكشف عن أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية والإجرائية والتفاعلية) وأبعاد السلوك التنظيمي (الإيثار والروح الرياضية والسلوك الثقافي ووعي الضمير) بين المشرفين التربويين في منطقة تبوك، وقد وجدت هذه الدراسة عظيم التباين في العدالة التنظيمية بسبب المؤهل والخبرة التعليمية لعينة مكونة من (120) فرداً.

وهدفت دراسة (نجوى دراوشة، 2017) إلى الكشف عن تقدير لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وخلصت الدراسة إلى أن العدالة التنظيمية لها تأثير كبير على مستوى الثقة التنظيمية، وأن درجة العدالة التنظيمية تزداد أو تنقص اعتماداً على نوع الجامعة، بحيث تتمتع الجامعات الحكومية بعدالة أكثر من الجامعات الأردنية الخاصة.

وفي دراسة (Sujono et al, 2020) سعت الدراسة إلى إجراء تحقيق في سلوك المواطنة التنظيمية، وكان رئيس وحدة biMBA-AIUEO في DKI Jakarta Province، وهي علامة تجارية امتياز مدارس رياض الأطفال في جاكرتا، والغرض هو معرفة وتحليل: التأثير المباشر للعدالة التنظيمية على رئيس وحدة سلوك المواطنة التنظيمية biMBA-AIUEO. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر للعدالة التنظيمية على مشاركة العمل، والتأثير غير المباشر للعدالة التنظيمية على رئيس سلوك المواطنة التنظيمية لوحدة biM-BA-AIUEO، مع إشراك العمل كوسيط.

وفي دراسة (Haryono et al.2019) سعت الدراسة التعرف إلى تأثير المناخ التنظيمي والعدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لمنسقي المناطق الإحصائية في المكتب المركزي للإحصاء، تكونت عينة الدراسة من 75 عينة من منسقي المناطق الإحصائية الذين يعملون في أربع مقاطعات ومدينة يوجياكارتا باندونيسيا. كشفت الدراسة وجود أثر الرضا الوظيفي بشكل كبير على الأداء الوظيفي لمنسقي المقاطعات الإحصائية ولعب دورًا وسيطاً في تأثير المناخ التنظيمي والعدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لمنسقي المقاطعات الإحصائية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

أهم ما يميز هذه الدراسة عن دراسات أخرى أنها تعاملت مع متغيرات لم يتم اختبارها من قبل في البيئة الفلسطينية حسب معرفة الباحث، وأن الباحث لم يجد دراسة سابقة تناولت قضية العدالة التنظيمية. وشرح أثره على أداء العاملين في شركات الأغذية تبعاً لذلك.

منهجية الدراسة:

اتخذت الدراسة منهج البحث الوصفي للتعامل مع المضامين النظرية والدراسات السابقة، كما استخدمت منهج البحث الميداني لجمع البيانات من خلال استبيانات تم توزيعها على عينة من العاملين في شركات الأغذية في فلسطين، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) وتطبيق أساليب إحصائية .

نوع الدراسة:

الدراسة هي دراسة وصفية تحليلية، حيث تهدف إلى تحليل أثر العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة على أداء العاملين في شركات الأغذية في فلسطين.

مجتمع الدراسة وعينته:

وفقاً لبيانات وزارة الاقتصاد الوطني الفلسطيني، بلغ عدد المنشآت الصناعية العاملة في فلسطين حوالي 20,104 منشأة، تشكل الصناعات الغذائية منها نسبة 15.9%، أي ما يقارب 3,200 منشأة، بمعنى ان مجتمع الدراسة تكون من جميع الشركات الغذائية في فلسطين ( الضفة الغربية)

في هذه الدراسة، تم استخدام عينات غير محتملة بسبب توفر المعلومات الضرورية التي تم الحصول عليها من العينة. أخذ العينات غير الاحتمالية هو أفضل طريقة لجمع المعلومات بسرعة وكفاءة (Jules & Godard, 2014)، بلغ مجتمع الدراسة 559 عامل من شركات الأغذية الفلسطينية.

أداة الدراسة

من خلال الاطلاع على الإطار النظري للدراسة وعلى نتائج الدراسات السابقة ذات الأثر بهذه الدراسة، قام الباحث بتطوير استبانة لقياس التأثيرات المحتملة للعدالة التنظيمية بأبعادها وتأثيرها على أداء العاملين .

صدق أداة الدراسة

جرى تحكيم الاستبانة من قبل محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية المعنيين بموضوع هذه الدراسة، لغرض التأكد من صدقها، حيث وافق المحكمون على فقراتها، بعد اجراء الباحث التعديلات اللازمة، والتي اقترحت من قبلهم. كما أجرى الباحث دراسة أولية شملت على 20 عامل بطريقة عشوائية وذلك بقصد التأكد من وضوح فقرات الاستبانة وقدرت العاملين على الاجابة عليها والوقت اللازم من قبل العامل للإجابة على أسئلة الاستبيان.

الأساليب الإحصائية:

استخدم الباحث الأساليب الاحصائية التالية لاستخراج نتائج:

- التحليل الوصفي: تقديم نظرة عامة عن متغيرات الدراسة، ثم استخدام متوسط النتائج لاختبار الفرضيات.
- تحليل الارتباط: لمعرفة إن كانت هنالك مشاكل خطية متعددة بين المتغيرات، ومعرفة الأثر بين المتغيرات.
- اختبار تحليل الانحدار: لضمان صحة النتائج.

• تحليل الانحدار المتعدد: لمناقشة الأثر بين المتغير التابع ومتغير مستقل واحد أو أكثر، وتقييم جميع الفرضيات.

• اختبار كرونباخ ألفا: وذلك لاختبار مدى موثوقية اداة الدراسة

معدل الاستجابة:

تم توزيع 559 مجموعة من الاستبيانات على المجيبين المختارين، وتمت الموافقة على 519 (93٪) منهم. تم إجراء اختبار البيانات الإحصائية لضمان عدم وجود أي تأثير على البيانات المستخدمة والافتراض عن الحالة الطبيعية المطلوبة لاختبار الفرضيات

ثانياً: البيانات الديموغرافية للمستجيبين:

يشرح هذا القسم بالتفصيل البيانات الديموغرافية للمستجيبين. يشمل الجنس والعمر والوصف الوظيفي والمؤهلات التعليمية وسنوات الخبرة.

جدول 2 تحليل البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة

الرقم	البيانات	الفئة	التكرار	النسبة.
1	الجنس	ذكر	254	49
		انثى	265	51
2	العمر	30-20	219	43
		40-31	81	15
		50-41	8	1
		51 فما فوق	211	41
3	الوصف الوظيفي	مدير	30	6
		رئيس قسم	160	31
		موظف	329	63
		دون الثانوي	156	30
4	المؤهل العلمي	الثانوية	9	1
		دبلوم	320	61
		بكالوريوس فما فوق	34	8
5	عدد سنوات الخدمة	اقل من 5 سنوات	138	26
		6-15	125	24
		16-25	60	12
		26 فأكثر	196	38

يوضح الجدول 2 البيانات الديموغرافية للمستجيبين. ويشمل الجنس والعمر والوصف الوظيفي والمؤهلات التعليمية وسنوات الخبرة. من بين 519 كان هناك (254) (49٪) ذكور بينما (265) (51٪) من الإناث. (219) كان المستجيبون تتراوح أعمارهم بين 30-20 عامًا (43٪) و81 تتراوح أعمارهم بين 40-31 (15٪) و8 تتراوح أعمارهم بين 50-41 عامًا (1٪) و211 شخصًا ممن تتراوح أعمارهم بين 50 عامًا وأكثر من (41٪). أوضح التحليل أن هناك (30) مديرًا في (6٪) و(160) رئيسًا في (31٪) و(329) موظفًا (63٪). بينما أظهر تحليل المؤهلات التعليمية أن هناك عدد (156) بنسبة (30٪) مؤهلاتهم دون تعليم ثانوي، و(9) مع (1٪) يحملون مدرسة ثانوية، (320) مع نسبة (61٪) حاصلة على دبلوم، و(34) مع نسبة (8٪) بكالوريوس وما فوق. بالنسبة لعدد سنوات الخدمة، يشار إلى أن (138) بنسبة (26٪) خدمتهم تقل عن 5

سنوات، و (125) بنسبة (24٪) خدمتهم بين 6\_15، (60) مع نسبة (12٪) خدمتهم ما بين 16-25، وأخيراً (196) أو (38) ٪ خدم 26 أو أكثر.

ثالثاً: تحليل الموثوقية:

تم فحص موثوقية كل من المتغيرات بواسطة حساب Alpha Cronbach. تشير موثوقية المقياس إلى اتساق وتناسق الأداة في قياس المفهوم وتساعد في تقييم جودة المقياس (Jules & Godard, 2014). اقترح (Jules & Godard, 2014)، أن الحد الأدنى من الموثوقية مقبول هو 0.60. وترد نتائج هذه الدراسة في الجدول 2

جدول 3 نتائج تحليل الموثوقية

الرقم	المتغير	عدد الأسئلة	العناصر المحذوفة	كرونباخ الفا
1	اداء العاملين	15	-	.920
2	العدالة الأخلاقية	4	-	.918
3	العدالة التقييمية	4	-	.911
4	عدالة التعاملات	4	-	.917
5	العدالة الإجرائية	4	-	.919
6	العدالة التوزيعية	5	-	.925
7	الفا الإجمالي للستانة			.918

يوضح الجدول 3 الى ان جميع قيم المتغيرات لكرونباخ الف اكبر من 0.60 وهذا يعني ثبات وتناسق الأداة، حيث ان الموثوقية للمتغيرات تتراوح بين (0.911 – 0.925).

#### رابعاً: التحليل الوصفي

يوفر التحليل الوصفي لمحة عامة عن تصور المجيبين للمتغيرات. يتضمن هذا التحليل أيضاً التحقق من الصحة والموثوقية لضمان متوسط الدرجات والانحراف المعياري للمتغيرات. تم استخدام النتيجة المتوسطة للعناصر في كل عامل لاختبار الفرضيات. اقترح (Gannon & Pillai, 2013) أن القيم المتوسطة أكبر من 2.5 مقبولة، وفي الوقت نفسه، اقترح (Ibarra, 2015) قبول القيم المتوسطة بين 2.5 و 5.

جدول 4 التحليل الوصفي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

الرقم	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	اداء العاملين	3.4799	.67433
2	العدالة الأخلاقية	3.27	1.02
3	العدالة التقييمية	3.395	1.0075
4	عدالة التعاملات	3.4375	1.0275
5	العدالة الإجرائية	3.425	0.8425
6	العدالة التوزيعية	2.992	1.008

يظهر الجدول 4 المتوسط الحسابي لمتغيرات الدراسة حيث اظهرت ان القيم اكبر من 2.5 لذلك جميع المتغيرات مقبولة من حيث اختبار المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

خامساً: تحليل معامل الارتباط:

يوضح تحليل معامل الارتباط الأثر المتبادلة بين متغيرات الدراسة. كما يوضح الجدول 4 الارتباط بين المتغيرات.

جدول 5 معاملات الارتباط لأبعاد العدالة التنظيمية وأداء العاملين

		العدالة التوزيعية	العدالة الاجرائية	عدالة التعاملات	العدالة التقييمية	العدالة الاخلاقية	اداء العاملين
العدالة التوزيعية	Pearson Correlation	1	.714**	.654**	.682**	.619**	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	Covariance	.448	.347	.342	.349	.327	.273
	N	517	517	517	517	517	516
العدالة الاجرائية	Pearson Correlation	.714**	1	.733**	.713**	.665**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	Covariance	.347	.529	.417	.397	.383	.317
	N	517	519	519	1519	519	518
عدالة التعاملات	Pearson Correlation	.654**	.733**	1	.740**	.706**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	Covariance	.342	.417	.611	.443	.437	.363
	N	517	519	519	1519	519	518
العدالة التقييمية	Pearson Correlation	.682**	.713**	.740**	1	.770**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	Covariance	.349	.397	.443	.586	.467	.392
	N	517	519	519	519	519	518
العدالة الاخلاقية	Pearson Correlation	.619**	.665**	.706**	.770**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	Covariance	.327	.383	.437	.467	.627	.389
	N	517	519	519	519	519	518
اداء العاملين	Pearson Correlation	.604**	.647**	.689**	.758**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	Covariance	.273	.317	.363	.392	.389	.455
	N	516	518	518	518	518	518

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

كما هو موضح في نتائج تحليل معامل الارتباط، فإن أعلى قيمة ارتباط هي العدالة التقييمية ( $r = 0.758$ ;  $p < 0.05$ )، مما يعني وجود أثر إيجابي قوية ومهمة مع أداء العامل. تلها العدالة الأخلاقية (728. ص؛  $r = 0.05$ )، وهذا يعني أن هناك أثر إيجابي وهامة مع أداء الموظفين. ثم عدالة المعاملات ( $R = 0.689$ ;  $p < 0.05$ )، مما يعني أن هناك أثر إيجابي وهامة مع أداء الموظفين. ثم العدالة الإجرائية ( $r = 0.647$ ;  $p < 0.05$ )، مما يعني وجود أثر إيجابي وهامة مع أداء الموظف، وأخيرا العدالة التوزيعية ( $r = 0.604$ ;  $p < 0.05$ ) وتعني أثر إيجابي مع أداء الموظف.

## المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أبعاد العدالة التنظيمية

### 1. العدالة التوزيعية

جدول 6 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات العدالة التوزيعية

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	المستوى حسب المتوسط
1	تناسب مهام عملي مع قدراتي الذاتية في الاداء	3.44	1.00	1	متوسط
2	توزيع الحوافز المالية على العاملين يتم بصورة عادلة	2.86	1.04	4	متوسط
3	تقوم المنظمة بمكافئة العاملين عن الجهد الاضافي الذي يبذلونه في العمل	3.09	0.99	2	متوسط
4	اشعر بأن المسؤولية الادارية تتوزع بصورة عادلة على جميع العاملين في المنظمة	2.77	0.99	5	متوسط
5	هناك تماثل بين مقدار الراتب الذي تتقاضاه ورواتب الاخرين الذين يبذلون جهد مماثل	2.80	1.02	3	متوسط

يظهر من الجدول رقم 6 أن المتوسط العام للعدالة التوزيعية كبعد من أبعاد العدالة التنظيمية وذلك حسب تصورات العاملين في شركات الأغذية في فلسطين كانت بدرجة متوسطة، وبمتوسط بلغ (3.00) وانحراف معياري بلغ (0.66)، كما يظهر الجدول أعلاه أن جميع المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة.

### 2. العدالة الاجرائية

جدول 7 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات العدالة الاجرائية

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	المستوى حسب المتوسط
6	اشعر بأن القرارات الادارية المطبقة على جميع العاملين تطبق بعدالة	3.03	1.03	4	متوسطة
7	استطيع مناقشة المدير بخصوص القرارات الصادرة المتعلقة بالعمل	3.51	0.98	3	مرتفع
8	اتقبل القرارات الصادرة من المنظمة حتى وان كانت ليس بصالحي عندما تكون عادلة	3.53	0.97	2	مرتفع
9	يكون اتخاذ القرارات الادارية في المنظمة بعد جمع المعلومات الكافية والاستماع الى آراء العاملين	3.63	0.39	1	مرتفع

يظهر من الجدول رقم 7 أن المتوسط العام للعدالة الاجرائية كبعد من أبعاد العدالة التنظيمية وذلك حسب تصورات العاملين في شركات الأغذية في فلسطين كانت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط بلغ (3.24) وانحراف معياري بلغ (0.622)، كما يظهر الجدول أعلاه أن جميع المتوسطات الحسابية

### أثر العدالة التنظيمية على أداء العاملين في شركات الأغذية في فلسطين

لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة باستثناء الفقرة 6 (اشعر بأن القرارات الادارية المطبقة على جميع العاملين تطبق بعدالة) فقد كانت متوسطة.

#### 3. عدالة التعاملات

جدول 8 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات عدالة التعاملات

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الاهمية	المستوى حسب المتوسط
10	تراعي المنظمة المصلحة الوظيفية للعاملين عند اتخاذهم القرارات المرتبطة بالعمل	3.26	1.05	3	متوسطة
11	تحرص المنظمة على اشاعة روح التعاون الجماعي بين العاملين	3.50	1.03	1	مرتفع
12	تتصرف المنظمة بعدالة في حسم النزاعات بين العاملين	3.33	1.04	4	متوسطة
13	اشعر ان زملائي في العمل يتعاملون معي بسلوكيات مقبولة	3.46	0.99	2	متوسطة

يظهر من الجدول رقم 8 أن المتوسط العام لعدالة التعاملات كبعد من أبعاد العدالة التنظيمية وذلك حسب تصورات العاملين في شركات الأغذية في فلسطين كانت بدرجة متوسطة ، وبمتوسط بلغ (3.39) وانحراف معياري بلغ (1.0275)، كما يظهر الجدول أعلاه أن جميع المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة باستثناء الفقرة 11 (تحرص المنظمة على اشاعة روح التعاون الجماعي بين العاملين) فقد كانت مرتفعة.

#### 4. العدالة التقييمية

جدول 9 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات العدالة التقييمية

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الاهمية	المستوى حسب المتوسط
14	ارى ان المدير يقوم بالتقييم وفق معايير موضوعية وعدالة	3.29	1.02	4	متوسطة
15	توضح الادارة للعاملين المعايير التي من خلالها يتم تقييم الاداء في المنظمة	3.47	1.03	2	متوسطة
16	الترقبات الوظيفية في المنظمة تتم بعيدا عن العلاقات الشخصية	3.31	1.01	3	متوسطة
17	الادارة العليا في المنظمة تقوم بمكافئة جميع العاملين وفق اداءهم	3.51	0.97	1	مرتفع

يظهر من الجدول رقم 9 أن المتوسط العام للعدالة التنظيمية كبعد من أبعاد العدالة التنظيمية وذلك حسب تصورات العاملين في شركات الأغذية في فلسطين كانت بدرجة متوسطة ، وبمتوسط بلغ (3.4) وانحراف معياري بلغ (1.00)، كما يظهر الجدول أعلاه أن جميع المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة باستثناء الفقرة 17 (الادارة العليا في المنظمة تقوم بمكافئة جميع العاملين وفق اداءهم) فقد كانت مرتفعة.

#### 5. العدالة الأخلاقية

جدول 10 لمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات العدالة الأخلاقية

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	المستوى حسب المتوسط
14	تسعى المنظمة عند اختيارها من يشغل المناصب الإدارية الى غرس القيم الاخلاقية	3.16	1.02	2	متوسطة
15	اشعر بأن الاجراءات الادارية المطبقة في المنظمة تنسجم مع مفهوم العدالة الاخلاقية	3.72	1.04	1	متوسطة
16	اداء العمل يجمع بين الحرص على المصلحة العامة واحترام قيم المجتمع	3.09	1.03	4	متوسطة
17	ممارسة الانشطة الادارية بعدالة في المنظمة وحرصها على الارتباط بين الاخلاق والقانون	3.11	0.99	3	متوسطة

يظهر من الجدول رقم 10 أن المتوسط العام للعدالة الأخلاقية كبعد من أبعاد العدالة التنظيمية وذلك حسب تصورات العاملين في شركات الأغذية في فلسطين كانت بدرجة متوسطة ، وبمتوسط بلغ (3.27) وانحراف معياري بلغ (1.02)، كما يظهر الجدول أعلاه أن جميع المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة .

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أداء العاملين

جدول 11 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات أداء العاملين

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	المستوى حسب المتوسط
1	الادارة في المنظمة تتابع مدى التزام العاملين بالأنظمة والتعليمات	3.66	0.93	7	مرتفع
2	تعاقب الادارة كل من يخالف الانظمة والتعليمات	3.74	1.01	3	مرتفع
3	يقوم العاملين بالالتزام بأساليب العمل المقررة	3.79	0.98	1	مرتفع
4	يشعر العاملين بأنهم يعملون وفق القوانين والانظمة والانضباط	3.75	0.97	2	مرتفع
5	يتوفر لدى المنظمة وصف ثابت يحدد الحقوق والواجبات	3.61	1.00	8	مرتفع
6	يحتاج العاملين الى الارشاد من المدراء حول انجاز العمل	3.54	1.02	11	مرتفع
7	يقوم العاملين بإنجاز الاعمال وفق ما هو مخطط	3.59	0.93	10	مرتفع
8	يقوم العاملين بإنجاز معظم الاعمال المطلوبة منهم	3.67	0.56	6	مرتفع
9	يتلقى العاملون معلومات من المدراء حول العمل الذي يقومون به	3.70	0.99	5	مرتفع

## أثر العدالة التنظيمية على أداء العاملين في شركات الأغذية في فلسطين

مرتفع	9	1.00	3.59	الجو السائد في المنظمة يساعد على توليد افكار جديدة ويعمل على تحفيزها	10
مرتفع	4	0.96	3.74	العلاقات بين العاملين في المنظمة تسودها الثقة والاحترام	11

يظهر من الجدول رقم 11 أن المتوسط العام لأداء العاملين وذلك حسب تصورات العاملين في شركات الأغذية في فلسطين كانت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط بلغ (3.67) وانحراف معياري بلغ (0.94)، كما يظهر الجدول أعلاه أن جميع المتوسطات الحسابية لجميع فقرات أداء العاملين قد جاءت مرتفعة.

### ثامنا: تحليل الانحدار المتعدد:

عادة ما يستخدم تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة الغرض من الدراسة. الشعر وآخرون. (اقترح عام 2006 أن تحليل الانحدار المتعدد هو الطريقة الأكثر أهمية لتحديد الأثر بين المتغيرين الأكثر استخدامًا للتنبؤ و / أو شرح العلاقة. تم إجراء تحليل الانحدار لدراسة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

**جدول 1 نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة**

Variables	Standardized Coefficients Beta	Significant value
العدالة الأخلاقية	.271	.000
العدالة التقييمية	.355	.000
عدالة التعاملات	.156	.000
العدالة الإجرائية	.067	.011
العدالة التوزيعية	.044	.062
R Square	.644	
Adjusted R Square	.642	
F Change	545.403	
Sig. F Change	.000	

يظهر الجدول 12 بأنه يوجد أثر ايجابي بين كل من (العدالة الأخلاقية، العدالة التقييمية، عدالة التعاملات، العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية) وأداء العاملين.

### إختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: يوجد أثر ايجابي بين العدالة الأخلاقية وأداء العاملين في شركات الأغذية في فلسطين. تم اختبار الأثر بين أداء العامل والعدالة الأخلاقية باستخدام ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار. حيث تشير النتائج إلى وجود أثر قوية و ايجابي بين المتغيرين كما هو موضح في الجدول 3 ( $r = .728$ ,  $p < .05$ ) فإنها تشير إلى أن الأثر بين المتغيرات مهمة وإيجابية. أيضًا، تشير نتائج تحليل الانحدار الموضح في الجدول 5 (بيتا =  $.271$ ,  $P < .05$ ) إلى وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين أداء العامل والعدالة الأخلاقية.

الفرضية الثانية: يوجد أثر ايجابي بين العدالة التقييمية وأداء العاملين في شركات الأغذية في فلسطين. تم اختبار الأثر بين أداء العاملين والعدالة التقييمية باستخدام ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار. كما تشير النتائج إلى وجود أثر ايجابي وقوية بين المتغيرين كما هو موضح في الجدول 3 ( $r = .758, p < .05$ ) تشير إلى أن الأثر بين المتغيرات مهمة وإيجابية. أيضًا، تشير نتائج تحليل الانحدار الموضحة في الجدول 5 (تجريبي  $= .355, P < .05$ ) إلى وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين أداء العامل والعدالة التقييمية.

الفرضية الثالثة: يوجد أثر ايجابي بين عدالة التعاملات وأداء العاملين في شركات الأغذية في فلسطين. تم اختبار الأثر بين أداء العامل والإنصاف باستخدام ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار. عندما تشير النتائج إلى وجود أثر ايجابي وقوية بين المتغيرين كما هو موضح في الجدول 3 ( $r = .689, p < .05$ ) تشير إلى أن الأثر بين المتغيرات مهمة وإيجابية. أيضًا، تشير نتائج تحليل الانحدار الموضح في الجدول 5 (تجريبي  $= .156, P < .05$ ) إلى وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين أداء العامل المحسن ونزاهة المعاملات.

الفرضية الرابعة: يوجد أثر ايجابي بين العدالة الإجرائية وأداء العاملين في شركات الأغذية في فلسطين. تم اختبار الأثر بين أداء العامل والإنصاف الإجرائي باستخدام ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار. عندما تشير النتائج إلى وجود أثر ايجابي وقوية بين المتغيرين كما هو موضح في الجدول 3 ( $r = .647, p < .05$ ) تشير إلى أن الأثر بين المتغيرات إيجابية. أيضًا، تشير نتائج تحليل الانحدار الموضحة في الجدول 5 (تجريبي  $= .067, P < .05$ ) إلى وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين أداء العامل والعدالة الإجرائية.

الفرضية الخامسة: يوجد أثر ايجابي بين عدالة التوزيع وأداء العمال في شركات الأغذية في فلسطين. تم اختبار الأثر بين أداء العامل وعدالة التوزيع باستخدام ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار. حيث تشير النتائج إلى وجود أثر ايجابي بين المتغيرين كما هو موضح في الجدول 3 ( $r = .604, p < .05$ ) تشير إلى أن الأثر بين المتغيرات إيجابية. أيضًا، تشير نتائج تحليل الانحدار الموضح في الجدول 5 (تجريبي  $= .044, P < .05$ ) إلى وجود أثر غير ذات دلالة إحصائية مهمة بين أداء العاملين وعدالة التوزيع.

## النتائج

1. أظهرت النتائج رضا العاملين عن إمكانية مناقشة القرارات
2. تفر أفراد عينة الدراسة بوجود تعاون جماعي جيد بين العاملين
3. وأظهرت النتائج أيضا وجود شعور إيجابي لدى العاملين بشأن مكافآت الأداء .
4. كما توصلت الدراسة إلى وجود شعور إيجابي لدى العاملين بشأن انسجام الإجراءات الإدارية مع العدالة الأخلاقية.
5. أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة تفر بوجود التزام قوي من قبل العاملين بالأنظمة والتعليمات .
6. أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة تفر بوجود التزام العاملين بأساليب العمل المقررة
7. أظهرت النتائج أن هناك أثر ايجابي بين (العدالة الأخلاقية، عدالة التقييم، عدالة الصفقات، العدالة الإجرائية، والعدالة التوزيعية) وأداء الموظفين. أظهرت النتائج أن جميع الفرضيات مقبولة.

## التوصيات

اختتمت هذه الدراسة بعدد من التوصيات على النحو التالي:

1. ينبغي على الإدارة تعزيز ثقافة الحوار المفتوح، مما يتيح للعاملين مناقشة القرارات بشكل مستمر للشفافية وزيادة رضاهم.
2. يفضل تنظيم ورش عمل وأنشطة اجتماعية لتعزيز روح التعاون الجماعي بين العاملين، مما يساهم في بيئة العمل.
3. يستحسن مراجعة نظام المكافآت ليتماشى مع الأداء الفردي والجماعي، مما يعزز الشعور الإيجابي لدى العاملين ويزيد من دافعيتهم.
4. ينبغي على الإدارة التأكيد على أهمية انسجام الإجراءات الإدارية مع العدالة الأخلاقية، مما يساهم في بناء ثقة العاملين في الإدارة.
5. يستحسن مراجعة أساليب العمل المقررة بشكل دوري لضمان ملاءمتها لاحتياجات العاملين ولتسهيل إنجاز المهام.

## المصادر والمراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية

- أبو سمعان، محمد ناصر (2015). "محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية (من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة)"، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أحمد، ياسمين عبدالرحيم سيد، و السيد، محمود محمد إبراهيم. (2018). أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 2ع، 351، 371 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1066061>
- بثينة الغيلاني. (2023). أثر ممارسة العدالة التنظيمية على أداء العاملين في ديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, Vol. IX, Issue 25.
- البشباشة، سامر عبد المجيد (2008). "أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية"، *المجلة الاردنية في ادارة الاعمال*: 4 (4).
- بوقليح، محمد (2012). "العدالة التنظيمية وأثرها في أداء العاملين دراسة حالة على الشركات الجزائرية للمحروقات سوناپراك"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- الحراشنة، محمد عبود (2012). "درجة إحساس العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بالعدالة التنظيمية، مجلة جامعة الملك سعود"، *العلوم التربوية والعلوم الإسلامية*: 24 (1): 42-47.
- حساني، راضية (2016). "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي"، رسالة ماجستير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجمهورية الجزائرية.
- دراوشة، نجوى (2017). "العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*: 13 (3): 373-388.
- درة، عمر محمد (2007). "أثر تطبيق العدالة التنظيمية على إدارة ضغوط العمل- دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية"، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- زاهر، تيسير (2012)، أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين دراسة ميدانية على الفنادق ذات التصنيف الخمس نجوم في محافظة دمشق وريفها، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، 28 (2).
- سرايش، عبد الكريم (2015). "الأنماط القيادية وعلاقتها بالالتزام لدى العمال المنفذين (دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للعدانة وتحويل المعادن غير الحديدية بالمسيلة)"، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بو ضياف، المسيلة، الجزائر.
- العميان، محمود سلمان (2002). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*، ط 2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- الفقعاوي، ميسون (2017) استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وأثرها على الاداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2017.

قرنفل، نبيل معي الدين (2007). الإدارة الصحية، المكتب الاقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط، بيروت.  
القيروتي محمد. (2008) السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في المنظمة، ط2، دار الفكر، عمان، الأردن.  
مالك، أحمد. (2022). العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة حالة على صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة. *Albaydha University Journal*. 4. 10.56807/buj.v4i2.248.  
محاسنة، لميس (2017). "الدور الوسيط للبراعة التنظيمية في الأثر بين القدرات الدينامكية والرشاقة التنظيمية دراسة ميدانية على الشركات الأردنية للصناعات الصيدلانية"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

#### ثانيا: المصادر باللغة الانجليزية

- Akram, M.J. Haider, Y.X. Feng, (2016). "The effects of organizational justice on the innovative work behavior of employees: An empirical study from China", *Journal of Creativity and Business Innovation*, 2 (2016), pp. 114-126
- Al-Douri, Z. (2020). "Organizational justice and its impact on job satisfaction: Evidence from transportation industry". *Management Science Letters*, 10(2), 351-360.
- Arab, H.R. & Atan, T. (2018). "Organizational justice and work outcomes in the Kurdistan Region of Iraq", *Management Decision*, 56(4), 808-827.
- Brown, D.R & Harvey, D (2006), An Experiential Approach to Organization Development, (7<sup>th</sup> ed.), Pearson Prentice Hall, New Jersey, USA.
- Byars, I, LLOYD, and Rue, Leslive, W (2009). Human Resource Management, 5th (Ed). Irwin McGraw-Hill Companies, Inc Newyork.
- Campbell, T. (1988), Justice: Issues in political theory, 2nd (ED), London, Macmillan Education LTD.
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., ... & Lee, S. I. (2015). "Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff". *BMC health services research*, 15(1), 363.
- Daft, R.L (2007), Understanding the theory and design of organization, International student edition, Thomson South-Western, USA.
- Hafiz, S. S., Ishaq, M., & Shaheen, M. A. (2015). "Impact of organizational justice on job performance in libraries: Mediating role of leader-member exchange relationship". *Library Management*, 70-85.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2016). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM), 2nd ed., Sage, Thousand Oaks, CA.

- Hashemi, J., & Sadeqi, D. (2016). "The relationship between job satisfaction and organizational climate: A case study of government departments in Divandarreh". **World Scientific News**, 274-383.
- Jiang, Z., Gollan, J., & Brooks, G. (2015). "Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: across-cultural study of China, South Korea and Australia", *The International Journal of Human Resource Management*, 1- 32.
- Karkoulian, G. Assaker, R. Hallak, (2016), "An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability", *Journal of Business Research*, 69 (2016), pp. 1862-1867.
- Pignata, S. Winefield, A.H. Provis, C. Boyd. C.M., (2016). "A longitudinal study of the predictors of perceived procedural justice in Australian university staff *Frontiers in Psychology*", 7, p. 1271, 10.3389/fpsyg.2016.01271.
- Sharma, J., & Dhar, R.L. (2016). "Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment", *Personnel Review*, 45(1), 161-182.