

قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:...../2024

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني

لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع.

تخصص: تنظيم وعمل

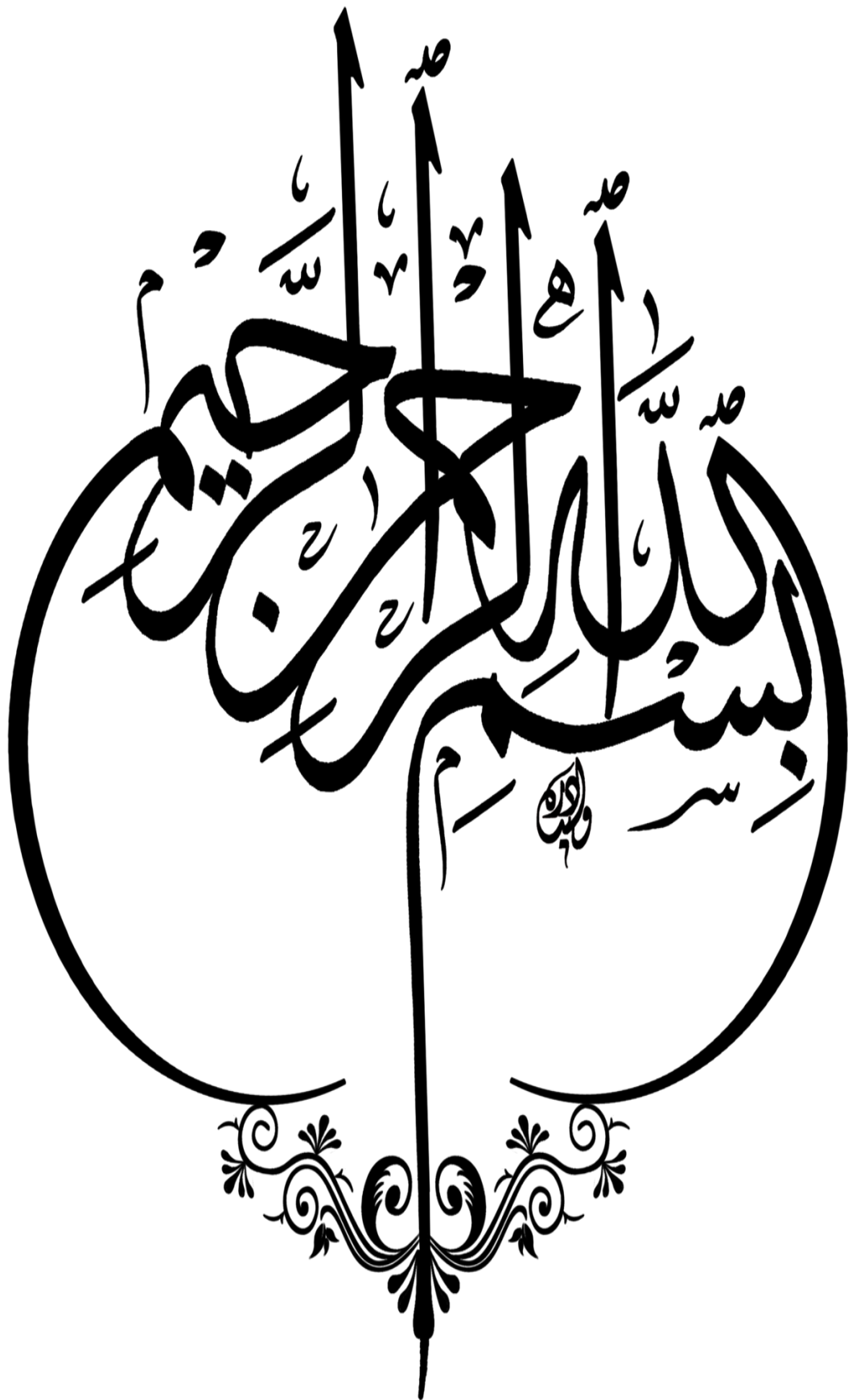
إعداد الطلبة:

* مزراق إيمان

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أ. د. علي شريف حورية	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
أ.د./..صيد حاتم	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
د./ بن حليلة عبد العزيز	أستاذ محاضر -أ-	مناقشا

السنة الدراسية 2024/2023



الاهداء

نحمد الله حمدا كثيرا والصلاة والسلام على اشرف المرسلين

اهدى هذا البحث المتواضع

إلى من بهم تحلو الحياة

إلى من هم سبب سعى واجتهادي في هذه الحياة

والديا حفظهم الله ورعاهم

إلى اخوتي واخواتي

واهلي وصديقاتي

وكل من ساعدني في انجاز هذا البحث المتواضع

شكر وتقدير

الحمد لله نحمده حمدا كثيرا والصلاة والسلام على اشرف المرسلين سيدنا وحبينا محمد عليه افضل الصلاة والسلام ، الحمد لله الذي وفقنا في انجاز هذا البحث المتواضع

اتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ الفاضل "حاتم صيد" على نصحه وتقديمه كل ارشادات اللازمة والقيمة لي في كل مراحل البحث ، كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدني على إتمام هذا البحث من قريب أو بعيد

جزيل الشكر

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على علاقة العدالة التنظيمية بالتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد على المنهج الوصفي ، ومن ثم تطبيق استمارة استبيان، وقد اجريت الدراسة على عينة مكونة من 40 استاذ واستاذة دائمين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية لسنة 2023-2024، تم اختيارها عن طريق عينة عشوائية، وقد اسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة
- عدم وجود علاقة طردية بين بعد العدالة التوزيعية والرضا عن العمل لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة
- عدم وجود علاقة طردية بين العدالة الاجرائية والاداء المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة
- عدم وجود علاقة طردية بين العدالة التعاملية والاستقرار المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

Abstract: _

The study aimed to explore the relationship between organizational justice and professional adjustment among professors in the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of M'sila. To achieve the study's objectives, a descriptive approach was employed, and a questionnaire was used.

The study was conducted on a sample of 40 permanent professors in the Faculty of Humanities and Social Sciences for the academic year 2023-2024. The sample was selected randomly. The results of the study are as follows:

- There is a positive correlation between organizational justice and professional adjustment among professors in the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of M'sila.
- There is no direct relationship between distributive justice and job satisfaction among professors in the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of M'sila.
- There is no direct relationship between procedural justice and professional performance among professors in the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of M'sila.
- There is no direct relationship between interactional justice and career stability among professors in the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of M'sila

	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
أ-ب	مقدمة
	الجانب النظري
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
04	1- إشكالية الدراسة.
07	2- فرضيات الدراسة.
09	3- تحديد مفاهيم الدراسة.
13	4- أهمية الدراسة.
15	5- أسباب الدراسة.
16	6- اهداف الدراسة.
17	7- الدراسات السابقة.
26	8- التأصيل النظري.
	الفصل الثاني: العدالة التنظيمية
30	تمهيد:
31	1 - التطور التاريخي لمفهوم العدالة التنظيمية
32	2 - مبادئ العدالة التنظيمية
34	3 -أهمية العدالة التنظيمية
35	4 - اشكال العدالة التنظيمية
38	5 - ابعاد العدالة التنظيمية
42	6 - مجالات العدالة التنظيمية
44	7 - نظريات العدالة التنظيمية
50	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: التوافق المهني

52	تمهيد
53	1. التطور التاريخي لمفهوم التوافق المهني
54	2. مبادئ التوافق المهني
55	3. أهمية التوافق المهني
56	4. مظاهر التوافق المهني
57	5. ابعاد التوافق المهني
61	6. مجالات التوافق المهني
62	7. نظريات التوافق المهني
67	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: المقاربة المنهجية الميدانية لموضوع الدراسة	
70	تمهيد
71	1. مجال الدراسة
71	1-1 مجال الزماني
71	2-1 مجال الجغرافي
72	3-1 مجال البشري
73	2. مجتمع وعينة الدراسة
75	3. منهج الدراسة
76	4. ادوات الدراسة
81	5. أساليب التحليل الكمية واساليب الكيفية
الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية	
الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية	
93	تمهيد

93	1- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:
94	2- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:
95	3- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:
97	4- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة:
99	5- الاستنتاج العام
102	الخاتمة
	التوصيات
105	المراجع
112	الملاحق

الصفحة	فهرس الجداول
73	الجدول رقم (1) تعداد أساتذة الكلية علوم الاجتماعية الإنسانية حسب متغير الفروع والأقسام والجنس:
74	الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس
74	الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة
75	الجدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة
77	الجدول رقم (5) يوضح ثبات المحور عن طريق ألفا كرونباخ
78	الجدول رقم (6) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية لأبعاد المحور مع درجته الكلية
79	الجدول رقم (7) يوضح وصف عبارات البعد الأول (العدالة التوزيعية) من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
80	الجدول رقم (8) يوضح ثبات المحور عن طريق ألفا كرونباخ
83	الجدول رقم (9) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية لأبعاد المحور مع درجته الكلية
85	الجدول رقم (10) يوضح وصف عبارات البعد الأول (العدالة التوزيعية) من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
86	الجدول رقم (11) يوضح وصف عبارات البعد الثاني (العدالة الإجرائية) من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
88	الجدول رقم (12) يوضح وصف عبارات البعد الثالث (العدالة التعاملية) من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
89	الجدول رقم (13) يوضح وصف عبارات البعد الأول (الرضا عن العمل) من المحور الثاني من الاستبيان (التوافق المهني) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
91	الجدول رقم (14) يوضح وصف عبارات عبارات البعد الثاني (الأداء المهني) من المحور الثاني

	من الاستبيان (التوافق المهني) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
93	الجدول رقم (15) يوضح وصف عبارات البعد الثالث (الاستقرار المهني) من المحور الثاني من الاستبيان (التوافق المهني) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
94	الجدول رقم (16) يوضح العلاقة بين العدالة التوزيعية والرضا عن العمل
96	الجدول رقم (17) يوضح العلاقة بين العدالة الإجرائية و الأداء المهني
97	الجدول رقم (18) يوضح العلاقة بين العدالة التعاملية و الاستقرار المهني
97	الجدول رقم (19) يوضح العلاقة بين العدالة التنظيمية و التوافق المهني

الصفحة	فهرس الأشكال
08	الشكل (01): نموذج الدراسة
37	الشكل (02): يوضح اشكال العدالة التنظيمية.
42	الشكل (03): أبعاد العدالة التنظيمية
46	شكل (04): يوضح هيكل ادراك الفرد العدالة التنظيمية لدى نظرية حساسية
49	الشكل (05): يوضح كيف يقود الانجاز الي الرضا
61	الشكل (6): أبعاد التوافق المهني
65	الشكل (7) : يبين نموذج فيكتور فروم
66	شكل(8): يوضح سلم الحاجات لماسلو
84	الشكل رقم (9) يوضح توزيع عبارات البعد الأول (العدالة التوزيعية) من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) متوسطاتها الحسابية
86	الشكل رقم (10) يوضح توزيع عبارات البعد الثاني (العدالة الإجرائية) من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) حسب متوسطاتها الحسابية
87	الشكل رقم (11) يوضح توزيع عبارات البعد الثالث (العدالة التعاملية) من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) حسب متوسطاتها الحسابية
89	الشكل رقم (12) يوضح توزيع عبارات البعد الأول (الرضا عن العمل) من المحور الثاني من الاستبيان (التوافق المهني) حسب متوسطاتها الحسابية
91	الشكل رقم (13) يوضح توزيع عبارات البعد الثاني (الأداء المهني) من المحور الثاني من الاستبيان (التوافق المهني) حسب متوسطاتها الحسابية
92	الشكل رقم (14) يوضح توزيع عبارات البعد الثالث (الاستقرار المهني) من المحور الثاني من الاستبيان (التوافق المهني) حسب متوسطاتها الحسابية

مقدمة

مقدمة:

في العصر الحالي، يمثل العمل جزءاً أساسياً ومهماً من حياة الأفراد، نظراً لدوره البارز في تشكيل بيئة حياتهم اليومية وتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية. يشكل العمل جزءاً كبيراً من وقت الفرد، مما يفرض ضرورة توفير شروط عمل ملائمة لتحقيق الطموحات وتلبية التوقعات. تسهم بيئة العمل المثلى في تمكين الأفراد من التكيف مع متطلبات العمل والتعامل بكفاءة مع التحديات التي قد يواجهونها، مما يعزز من رضاهم الشخصي ويزيد من إنتاجيتهم.

تلعب العدالة التنظيمية والتوافق المهني دوراً محورياً في تحقيق بيئة عمل مثمرة وفعالة. إذ يساهم نظام العمل العادل في تعزيز رضا الأفراد وأدائهم المهني، مما يعزز استقرارهم ويزيد من فعالية المنظمة. من خلال ضمان المساواة والعدالة، وتوفير فرص التعليم والتطوير المهني، تساهم المنظمات في تحقيق النجاح الإداري والتنظيمي، مما يزيد من قدرتها على التكيف والنمو في بيئة تنافسية. إن تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية يعزز من الثقة والولاء داخل المنظمات، بينما يساهم التوافق المهني في تحسين جودة الأداء وزيادة فعالية الفرق العاملة.

في إطار التعليم العالي، تبرز أهمية توفير بيئة عمل داعمة للأساتذة الجامعيين لتحقيق الريادة الأكاديمية والابتكار. يعتبر الاستثمار في التحفيز الأكاديمي وضمان المساواة والعدالة، وتوفير فرص التعليم والتطوير المهني، أساسياً لتعزيز جودة التعليم والبحث العلمي. بيئة العمل الأكاديمية التي توفر الدعم المناسب والتقدير للأساتذة الجامعيين تساهم في جذب واحتفاظ بالموهب المميزة، مما يعزز من مكانة المؤسسة التعليمية في المجتمع الأكاديمي ويؤدي إلى تحسين سمعتها التعليمية والبحثية.

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة والحصول على نتائج مثمرة، تم تقسيمها إلى شقين رئيسيين: الأول هو الجانب النظري، الذي يشمل ثلاث فصول متكاملة. يعالج الفصل الأول المقاربة المنهجية النظرية لموضوع الدراسة، بما في ذلك إشكالياتها، فرضياتها، تحديد مفاهيمها، أهميتها، أسبابها، أهدافها، الدراسات السابقة، والتأصيل النظري. سيوفر هذا الفصل خلفية شاملة حول الموضوع ويحدد السياق النظري الذي تستند إليه الدراسة.

يناقش الفصل الثاني مفهوم العدالة التنظيمية من حيث نشأته، مبادئه، أهميته، أشكاله، أبعاده، مجالاته، ونظرياته. يهدف هذا الفصل إلى توضيح كيف يمكن تحقيق العدالة داخل المنظمات وكيف تؤثر على أداء الأفراد ورضاهم. بينما يتناول الفصل الثالث التوافق المهني من حيث نشأته، مبادئه، أهميته، مظاهره، أبعاده، مجالاته، ونظرياته، مع التركيز على كيفية تحقيق التوافق بين الأفراد وبيئة العمل لزيادة الفعالية والإنتاجية.



أما الشق الثاني، الجانب التطبيقي، فيتضمن فصلين رئيسيين. يعرض الفصل الرابع المقاربة المنهجية الميدانية للدراسة، بما في ذلك مجالات الدراسة الزمنية والجغرافية والبشرية، مجتمع وعينة الدراسة، منهج الدراسة، أدوات الدراسة، وأساليب التحليل الكمية والكيفية. سيتناول هذا الفصل كيفية جمع البيانات وتحليلها لتقديم رؤى عملية حول موضوع الدراسة.

يتناول الفصل الخامس عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية وفقاً للفرضيات المطروحة، بالإضافة إلى استعراض الاستنتاجات العامة، والخاتمة، والتوصيات، والاقتراحات. هذا الفصل يهدف إلى تقديم نتائج عملية تسهم في فهم أعمق لموضوع الدراسة وتقديم توصيات قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل وتعزيز العدالة والتوافق المهني.

الفصل الأول

المقاربة المنهجية النظرية لموضوع الدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. تحديد مفاهيم الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. أسباب الدراسة.
6. أهداف الدراسة.
7. الدراسات السابقة.
8. التأصيل النظري.

1. الإشكالية الدراسة:

تشهد المنظمات اليوم تطورات ملحوظة في كافة الجوانب، مما يفرض ضرورة اهتمام خاص ببناء استراتيجيات تتناسب مع هذه التحولات وتلبي احتياجات المنظمة والموارد البشري، الذي يُعتبر الركيزة الأساسية لنجاحها ومحدداً رئيسياً لها، مما يتطلب الأمر الآن من المنظمات استثماراً كبيراً في المورد البشري بشكل يضمن تحقيق أهدافها. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تتوافق المهنة مع الفرد وميوله، حيث تُعتبر أحد النشاطات البشرية التي قد تؤثر إيجاباً أو سلباً على حياته. يجد الفرد نفسه في بيئته المهنية بشكل مستمر، وهو معرض لمواقف متنوعة تتطلب منه التكيف وإيجاد الحلول للضغوطات التي قد تؤثر على رضاه الشخصي وأدائه المهني. (زروقة، 2018، ص 386).

فالتوافق المهني هو مظهر اساسي يعبر عن حالة الرضا العامل عن عمل وعن جميع وجوه ما يحيط به من مؤثرات حيث يشعر بالراحة والامن وتحقيق حجم الانتاج ونوعيته كما يلعب التوافق المهني دوراً حاسماً في قدرة الفرد على التكيف مع مهنته وبيئته العملية، مما يؤدي إلى تحسين سلوكه وأدائه داخل المؤسسة كما يمكن القول إن معظم الأعمال تولد ضغوطات محيطية تؤثر على العاملين فيها، مما يؤدي في بعض الأحيان إلى سوء التوافق المهني، الذي يضر بالمؤسسة ويعيق تحقيق أهدافها. لذا، يعتبر الفرد المتوافق مهنياً أساسياً لنجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها، حيث يكون نجاحه مرتبطاً بنجاح المؤسسة والمجتمع بشكل عامة (حموش، 2018، ص 23).

"التوافق المهني هو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل فيها. إذا كان هناك سوء توافق مهني ناشئ عن عوامل تتعلق بالعاملين في مجال معين، مثل عدم تناسب قدراتهم مع نوع العمل، أو وجود عيوب في البيئة المادية والاقتصادية والاجتماعية، فقد يؤدي ذلك إلى عدم انسجام الفرد مع المهنة، مما يقلل استفادته من قدراته في مجال العمل. يعتبر الأفراد الذين يعملون في الجامعة الدعامة الأساسية والفعالة لها، حيث لا يمكن للجامعة تحقيق أهدافها ومهامها الإدارية والفنية والخدمية من دونهم. ويُعتبر التوافق المهني للأفراد العاملين في الجامعة من المؤثرات المهمة لنجاحهم في أداء مهماتهم وواجباتهم." (المرشدي، 2011)

فكون الجامعة من أبرز المنظمات والتي تكون المورد البشري، والاستاذ الجامعي له دور في هذا التكوين فعال حيث انه تعقيه العديد من العوائق التي تحول دون أداء مهماته الإدارية والعلمية، مما تتسبب في فجوة بين

أهداف الجامعة و أهداف الاستاذ الجامعي وتتسبب له مشاكل مما تقتضي ايجاد حلول لها وخلق الجو مناسب للتنظيم الجامعي (رجم ،2020، ص434)، وفي حالة قيامه بعملية البحث العلمي فإنه يطلع المستجندات المعرفية في مجال تخصصه على الاقل ، إضافة إلى هذه النشاطات التي يقوم بها الاستاذ الجامعي فإنه يقوم بأعمال ادارية وعلمية مثل الاجتماعات البيداغوجية والعلمية كالرئاسة الاقسام والمخابر ، كما انه يشارك بصفة فعالة في الامتحانات ،الحراسة ، تصحيح الاوراق ، المشاركة في العضوية عند النتائج ، والاشراف على المذكرات التدرج ، المجاستير ، ودكتوراه ، وكذلك تنظيم الدراسات ،والمشاركة في تسيير الاداري ، ... فعلى الجامعة الاهتمام بهذه النخبة في هذا المجتمع اذا ارادات التقدم وتحريك عجلة التنمية) ذهبية ،وبلقاضي ، 2022 ، ص 32).

فنتساءل حول هذه الفئة في جامعة مسيلة هل تشهد توافق مهني أم هل تشهد سوء توافق مهني و ما هو مستوى كل منهما؟؟

ربما بعض هذه الفئة شهدت في كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية نوعا من سوء توافق المهني فهذا الموضوع الذي نال اهتماما واسعا لدى الدارسين كونه عنصر ضروري وهام لنجاح اي منظمة لذلك برز دوره و أهميته من خلال الدراسات العلمية التي حاولت معرفة اسباب عدم توافق المهني أو سوء التوافق المهني للعامل والوقوف عليها وتحقيق التوافق المهني للعمال أو للأساتذة اهم عنصر فاعل في منظمة والركيزة الاساسية التي تقوم عليها ،ولا يقف هذا دور داخل المنظمة بل يتعداه الى جميع جوانب حياة العامل ، (دحماني ذيبية ، 2019 ، ص457)

فقد اختلفت دراسات حول اسباب سوء توافق المهني لكثرة العوامل المؤثرة في توافق المهني وتنوعها ،فبعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته ،وبعضها يتعلق بشخصية الفرد ذاته فالعلاقة بالزملاء والرؤساء ،والفروق المرتبطة بالعمل اصبحت كلها عوامل مهمة في تحقيق التوافق المهني ،حيث اشارت الكثيرمن الدراسات التي اجريت كل منها في هذا مجال الى ان عدم توافق الفرد مع مهنته قد يعود الي عدم توافق متطلبات المهنة وهناك من ارجعه الى نوعية صيغة العقد هذا ما اشارت اليه دراسة(بدران ،2013، ص10)

وآخرين والى الاساليب الادارية غير ملائمة وزيادة حجم العمل وعدم رضا على المكانة الاجتماعية والحوافز المادية والعلاقة بالزملاء كل هذا قد يتسبب في ظهور حالات لسوء التوافق المهني ومنه عدم تكيف افراد مع ظروف العمل كدراسة{ شريط . } (بوعطيط ،2020، ص67)

وهذه الاسباب اخيرة ترجع لغياب العدالة التنظيمية فهناك من ارجعه الى ممارسات العدالة التنظيمية والتي تعني القيمة الناتجة عن الفرد لنزاهة وموضوعية الاجراءات والعوائد للمنظمة التي يعمل بها فهي بذلك تدل على تصورات الانصاف في اطار بيئة تنظيمية محددة فالعدالة التنظيمية هي ينظر لها كقيمة انسانية ومعياري اخلاقي لما ينبغي ان يعامل به الاخرين وما نتوقع من الاخرين ان يعاملوننا (بن سفير عمر، 2016، ص14) .

وتعتبر العدالة التنظيمية داخل التنظيم بمختلف ابعادها الثلاث: التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية عاملا مهما لتشكل سلوكيات واتجاهات لدى العامل اتجاه المؤسسة التي ينتمي اليها، فهي تؤثر من جهة على المؤسسة من حيث تكيفها مع المحيط الخارجي باعتبارها نسقا مفتوحا وتحقيق اهدافها وتطورها، ومن جهة اخرى تؤثر على الاداء الوظيفي للعامل وغيرها (خيري، 2020، ص5)

فالشعور بالعدالة امر ضروري و مطلب أساسي في المنظمات من أجل تحقيق الاداء الفعال وتحقيق الرضا بتلك المنظمات ، ومدى ادراك العاملين للمعاملة العادلة في وظائفهم وتأثير ذلك العديد من المخرجات التنظيمية فهي من المفاهيم النسبية فالإجراء التنظيمي الذي ينظر إليه فرد ما على انه اجراء عادل قد يكون متحيزا او غير موضوعي عند الاخر ، فموضوع العدالة هو من مفاهيم الفاعلة والمهمة ويرجع ذلك الى ان شعور العاملين بالعدالة او عدم العدالة في عمل ، في عندما يشعر العامل بعدالة اجراء فانه يسعى الى بذل جهده للحصول على نتائج اكثر ايجابية وبينما عند شعورهم بعدم العدالة فهذا يجعلهم يرفضون العمل ويستأوون منه ، وتراجع مستويات الاداء المهني (دره ، 2008، ص32)

فالعدالة التنظيمية أحد المتغيرات التي تساهم في خلق علاقات الفرد مع مدراءه والموظفون بنفس رتبة العمل وبالعلاقات مع منظمته كنظام اجتماعي، وبذلك يشعر الاستاذ الجامعي بان المقابل الذي يتقاضاه يوازي مجهوداته التي يبذلها مقارنة مع زملائه ، ان الاجراءات المطبقة تنطبق عليه وعلى غيره، وان الادارة والمسؤولين يعاملونه كما يعاملون زملائه بطريقة محترمة وصادقة (عيشوش، 2017، ص164)

فكون العدالة التنظيمية طريقة واسلوب الذي يحكم من خلاله على طبيعة المعاملة في مستويين الانساني والوظيفي والذي يوضح طبيعة الهيكل الذي يضبط العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل التنظيم فهذا ينعكس على سلوك العاملين وتفاعلهم في بيئة العمل من خلال اتجاهاتهم وميولهم كما تنعكس على سلوك فرد من خلال مجموعة من الممارسات أهمها تطبيق العدالة التنظيمية في مكان العمل وتوجيهها لهم ، كما تؤثر كذلك على

القدرات والمهارات والامكانيات وطرق تفكيرهم وبذلك يساهمون في تحقيق اهداف منظمة (معدن،2019،ص 219).

ونظرا لأهمية جانب العدالة تنظيمية والتوافق المهني نتساءل عن العلاقة التي تربط بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة المسيلة ومن اجل التقرب للواقع والحصول على نتائج مثمرة كانت الفرضية العامة كتالي:

* ما طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني لدى اساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة ؟ هل هي (طردية أو عكسية أو منعدمة)

وتفرعت عنه الأسئلة الجزئية التالية :

- هل توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والتوافق المهني في جانب الرضا عن العمل لدى اساتذة العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ؟
- هل توجد علاقة بين العدالة الاجرائية والتوافق المهني في جانب الاداء المهني لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ؟
- هل توجد علاقة بين العدالة التعاملية والتوافق المهني في جانب الاستقرار المهني لدى أساتذة كلية الاجتماعية والانسانية المسيلة ؟

2. فرضيات الدراسة:

وللإجابة عن تساؤلات سنقدم الفرضيات التالية :

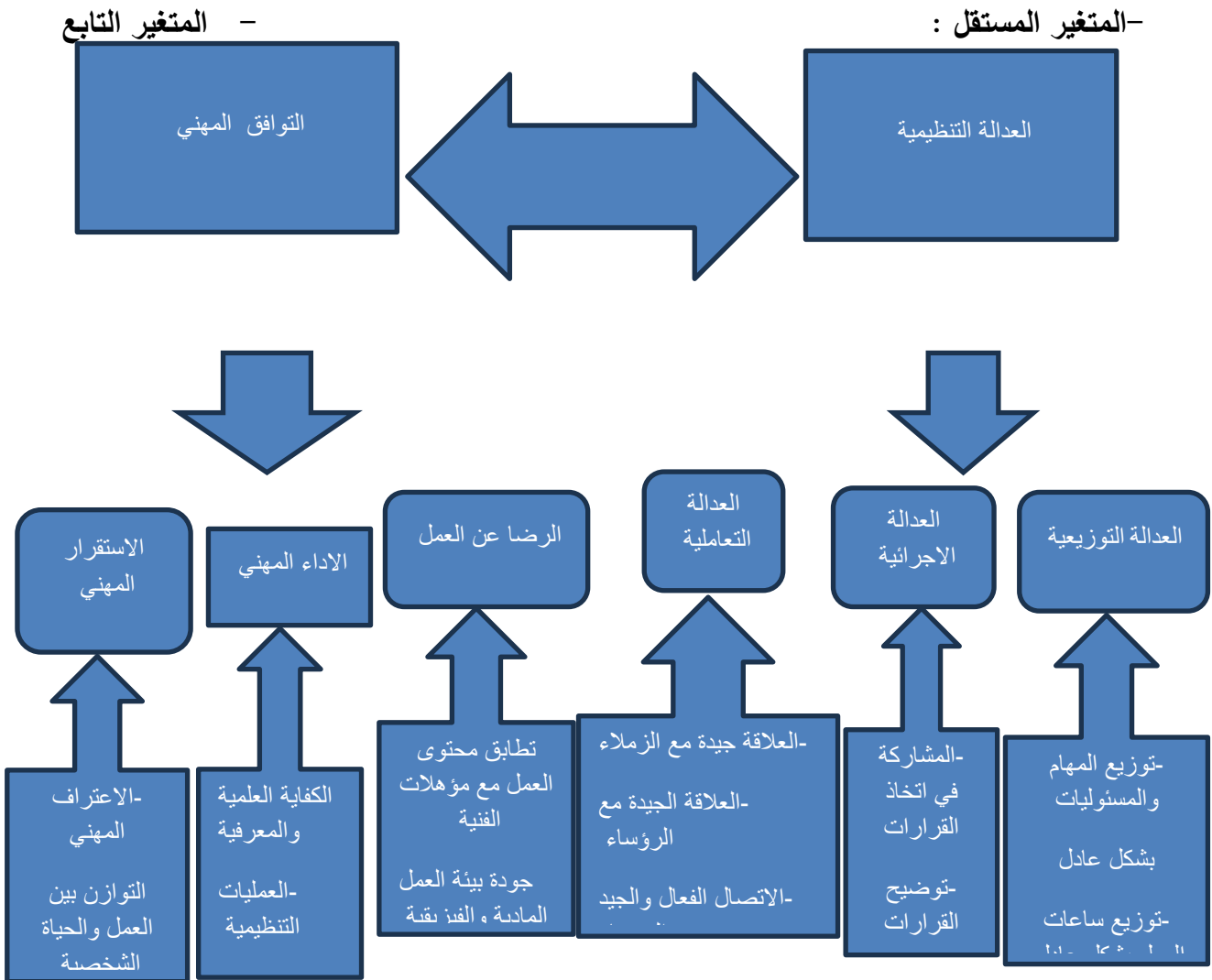
فرضية العامة :

* توجد علاقة ارتباطية طردية بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

- فرضيات الجزئية:

- توجد علاقة طردية بين العدالة التوزيعية والرضا عن العمل لدى أساتذة العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

- توجد علاقة طردية بين العدالة الاجرائية والاداء المهني لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة المسيلة.
 - توجد علاقة طردية بين العدالة التعاملية والاستقرار المهني لدي اساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة المسيلة .
- نموذج الدراسة :



الشكل (01): نموذج الدراسة

3. تحديد مفاهيم الدراسة:

تعد عملية تحديد المفاهيم مرحلة أساسية وخطوة مهمة في أي بحث علمي لأنها تعطي معنى ودلالة علمية لمصطلحات ومفاهيم الدراسة ، وتزيل عنها بعض الغموض مما يسهل على الباحث انجاز باقي مراحل البحث (محمد الحسن ، 2005 ، ص43) ، وسنقوم بتحديد مفاهيم التي تركز عليها الدراسة وهي كالتالي :

3-1 العدالة التنظيمية:

3-1-1 المعنى اللغوي للعدالة التنظيمية:

أ- العدل لغة :

عدل : العدل : ما قام في النفوس أنه مستقيم وهو ضد الجور ، عدل الحاكم في الحكم يعدل عدلا وهو عادل من قوم عدول وعدل (ابن منظور ، 1993 ، ص62).

وفي القرآن الكريم ورد في قوله تعالى :

أما في معجم التعريفات : فهي الاستقامة عن طريق الحق الذي تحدده الشريعة بالاجتناب ما هو محظور، ولمرادف كلمة "justice" الانجليزي باللغة العربية فقد ترجمه قاموس اكسفورد على انه العدل والانصاف وباللغة الفرنسية كذلك (تيش ؛ اميرة ، 2020 ، ص41).

ب- التنظيم :

تعددت جهات النظر الى طبيعة التنظيم باختلاف التخصصات العلمية حيث يركز على تخصص على مظهر معين من مظاهر التنظيم.

وهناك تشكيلة واسعة من تعريفات :

فقد عرف برنارد عام 1938 الذي جاء فيه ان التنظيم مجموعة من النشاطات المنسقة تنسيقا واعيا بين فردين أو اكثر .

وعرفه اتريني التنظيمات على انها وحدات مخططة يتم تنظيمها بكيفية واعية من اجل تحقيق اهداف واعية (بوحفص، 2017، ص23) .

كما عرفه معجم الموارد البشرية وشؤون العاملين بأنه : العملية الإدارية المتعلقة بوضع مهمة استخدام موارد المؤسسة في شكل منظم للوصول الي اهدافها بفعالية وتقسيم الاعمال الي مجموعات محددة (الصحاف ،2003، ص 111).

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف التنظيم على انه ذلك وحدة المخططة التي تحتوى على عمليات ادارية تسعى الي تنظيم مورد البشري وتنسيق مهامه لكي يحقق اهداف معينة .

3-1-2 العدالة التنظيمية اصطلاحا :

فقد تعددت تعاريفها :

-عرفها كلا من (Farh&eraly) : على انها تعكس كل من عدالة المخرجات وكذلك الاجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات .(قناشي وامينة ،2021، ص64)

--كما عرفها سال ومور (sall&moor1933): انها القيمة الناتجة من جراء ادراك الفرد لنزاهة ولموضوعية الاجراءات والعوائد في المؤسسة التي يعمل بها .(محمود ، 2012، ص 12).

-كما عرفها كروبنزانو و جرينبريغ (Cropanzano & Greenberg) بأنها إدراك الأفراد للإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظمة .فالعدالة التنظيمية إذن تتعلق بإدراك الافراد لعدالة ما يتحصلون عليه من مستحقات لقاء أدائهم لعملهم و بذلهم جهود تساهم في تحقيق منفعة للمنظمة وإدراكهم لعدالة الاجراءات و السياسات التي تمت بموجبها حصولهم على تلك

المستحقات ، وإدراكهم للعدل في كيفية تعامل منفذ الإجراء معهم عند تطبيقه لقرار وظيفي (فرطاس ، 2018، ص 346)

ومن خلال التعاريف السابقة :يمكن القول ان العدالة التنظيمية هي مستوى ادراك العمال لحالة الانصاف والمساواة في المعاملة ومختلف الاجراءات التي تتخذها ادارة المنظمة ومقارنتها مع الجهود المبذولة من قبل العامل والعوائد المتحققة منها بشكل يساهم في تحقيق اهداف المنظمة

3-3-تعريف الاجرائي للعدالة التنظيمية: ومن خلال الرجوع الى آراء الباحثين ومن خلال الميدان نعرف العدالة التنظيمية اجرائيا هي مدي شعور اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بالمساواة والانصاف في المعاملة ومختلف الاجراءات التي تتخذها ادارة القسم والكلية لي جامعة المسيلة ومقارنتها مع الجهود الاكاديمية المبذولة بشكل يحقق اهداف المخطط لها .

3-2 التوافق المهني:

3-2-1 التوافق:

مأخوذة من وفق الشيء أي ما لائمه ،وقد وافقه موافقة ،واتفق معه اتفاق (ابن منظور ، 1993، ص 262).

التوافق لغويا مشتق من الفعل وفق الذي يعنى القبول والانتقاء ففي المصباح المنير ،نجد أن لفظة وفق تعنى وفقه الله توفيقا سدده ،ووفق امره ووافقه موافقة وفاقا ،ووفق امره من التوفيق (شريف محمد ،2017، ص 108).

ب-المهني : من المهنة :قال الأصمعي المهنة بفتح الميم هي الخدمة قال ولا يقال مهنة بالكسر قال وكان القياس لوقيل مثل جلسة وخدمة الا أنه جاء على فعلة واحدة و أمهنته أضعفته ومهن الابل مهنها مهنا ومهمة حلبها عند الصدر وأنشد شمر فقلت لماهي الا احلبأها * فقاما خلبان ويمريان وأمة حسنة المهنة والمهنة أي الحلب ويقال حرفا لا تحسن المهنة اي لا تحسن الخدمة (لسان العرب سابع عشر ص 40)

ج- واما التوافق المهني اصطلاحا : تعددت تعاريفه :

- فقد عرفه سكوت Scott أن التوافق المهني هو قدرة الفرد على توافقه مع بيئة العمل بمختلف عواملها، وتوافقه مع خصائصه الذاتية، ومع زملائه ورؤسائه في العمل، إضافة إلى توافقه مع ظروف السوق المتغيرة. (سناني وبوعطيط ،2022،ص16).

- هيجان على انه :العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها بينه وبين بيئة العمل (شريبط ،2017،ص 137).

-كما عرفه احمد عزت راجح : "انه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التوائم بينه وبين البيئة المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم وتعنى قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل ". (محمود عوض ، 1988، ص11)

من تعريفات السابقة: نستخلص ان التوافق المهني هي قدرة الفرد على تكيف مع بيئة العمل مع مختلف عواملها وتوافق مع جميع الظروف المادية والاجتماعية والعلاقات الاجتماعية وكذلك تحقيق حاجاته واهدافه بجامعة المسيلة على تكيف .

3-2-2 التوافق المهني اجرائيا : ومن خلال الرجوع الى اراء الباحثين ومن خلال الميدان نعرف التوافق المهني بأنه القدرة على تنسيق الأهداف والقيم الشخصية مع متطلبات العمل الأكاديمي والاجتماعي في الميدان الأكاديمي، بما في ذلك التواصل الفعال والتعاون مع الزملاء والطلاب، وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية .

3-3 الجامعة :

3-3-1 لغة : هي جامعة من فعل جمع يجمع جمعا ، جمع المتفرق اي ضم بعضه لبعض ويقال قدر جامعة بمعنى عظيمة ، وجمعتهم جامعة أي أمر جامع (أنيس واخرون ، ص153)

3-3-2 اصطلاحا: وتعددت تعاريفها حيث :

منهم من عرفها "على انها مؤسسة انتاجية تعمل على اثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات المستفيدة من التراكم العلمي الانساني في مختلف المجالات العلمية ،الادارية ،التقنية (دليو واخرون ، 2006 ، ص 79).

كما عرفها عبد الله محمد عبد الرحمان "بانها احدى المؤسسات الاجتماعية والثقافية والعلمية ،فهي بمثابة تنظيمات معقدة وتتغير بصفة مستمرة مع طبيعة المجتمع (الزيديين ، 2014، ص14).

وعرفت كذلك " مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأعراف وتقاليد اكااديمية معينة ، وتمثل وظائفها الرئيسية والبحث العلمي وخدمة المجتمع ،وتتألف من مجموعة كليات وأقسام

ذات الطبيعة العلمية التخصصية .." (الثبتي ، 2000 ، ص 214).

ويمكن استخلاص من التعاريف السابقة ان الجامعة هي مؤسسة تعليمية تُعرّف بشكل عام كمؤسسة ذات طابع علمي وثقافي واجتماعي تهدف إلى تعزيز المعرفة وتطوير التقنيات والمهارات من خلال البحث العلمي والتعليم. فهي منظمة معقدة تتكيف باستمرار مع تطورات المجتمع واحتياجاته، وتعمل من خلال هيكل تنظيمي معين وأعراف أكاديمية متخصصة. تسهم في تحقيق الأهداف العلمية والخدمية من خلال مجموعة من الكليات والأقسام التي تتوزع بين التخصصات المختلفة.

3-3-3 الجامعة اجرائيا :

تمثل مؤسسة تعليمية وبحثية تقدم مجموعة واسعة من البرامج الأكاديمية والأبحاث العلمية في مختلف التخصصات. في جامعة المسيلة والتي تتألف من هياكل إدارية وأكاديمية تعمل بتنسيق لتحقيق أهدافها، وتشمل هذه الهياكل إدارة الجامعة وكلياتها ومعاهدها ومراكز البحث، بالإضافة إلى الخدمات الإدارية والطلابية والموارد البشرية التي تدعم عملية التعليم والبحث العلمي

4. اهمية الدراسة:

تعد العدالة التنظيمية والتوافق المهني جانبيين مهمين وضروريان في الادارة الحديثة وفي مجال السلوك الإنساني وتتمثل في :

أنها تركز على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني والتي قد تفيد في حل المشكلات التنظيمية التي تؤثر على العمال وتضمن كذلك السير الحسن للمؤسسة في ظل التطورات الحديثة أصبح لازما الاهتمام بالموارد البشرية ويعد هذا الموضوع بمثابة دراسة مهمة لفهم أساليب التي تساعد فئة الأساتذة في التأقلم مع عملهم والذي يعني بتوافق المهني.

كما تأثر العدالة التنظيمية على مستويات أداء الموظفين وكفاءتهم وعلى إنتاجية المنظمة، وتعد مؤشرا يفسر جوانب متعددة من العمل والسلوكيات التنظيمية.

5. اسباب الدراسة : تتمثل اسباب دراسة هذا موضوع فيما يلي:

5-1- اسباب ذاتية :

-الرغبة في معرفة كيفية تأثير العدالة التنظيمية على توافق المهني

-الرغبة في دراسة موضوع من اجل فهمي للعوامل التي تؤثر على الرضا والاداء داخل بيئة العمل
وبذلك تحسين فرصة تطور.

-الاهتمام بالعدالة التنظيمية وتحسين بيئة العمل لتعزيز التوافق المهني ورضا بين العاملين

5-2- اسباب موضوعية :

- طبيعة تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

- نظرا لاهتمام المتزايد بفهم كيفية تأثير العدالة التنظيمية على اداء موظفين وتوافق مهني.

- يمكن ان تساهم دراسات في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا.

6. اهداف دراسة :

تتمثل اهداف دراسة موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة كلية

العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة فيما يلي :

- توضيح علاقة بين ممارسات العدالة التنظيمية في إدارة الكلية وإدارة القسم ومدى تأثيرها على توافق أساتذة الكلية مع بيئة العمل والمهنية
- تقديم دراسة تحليلية لتأثير ممارسات العدالة التنظيمية على أداء أساتذة الكلية وإدارة القسم
- وفي إدارة القسم ومستويات إنتاجيتهم، وذلك من خلال تحليل العلاقة السببية بين هذه العوامل
- استكشاف العلاقة الإيجابية بين مستويات العدالة التنظيمية في إدارة الكلية والقسم التوافق المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذتها، وتحليل تأثير كل منها على الآخر.
- تقديم دراسة تحليلية لتأثير التوافق المهني لأساتذة الكلية على استجاباتهم لسياسات وإجراءات الكلية، وإدارة القسم مع التركيز على أثرها على فعالية العمل والانخراط التنظيمي للأساتذة.

- تحليل العوامل المؤثرة على مستويات التوافق المهني لأساتذة الكلية، واستكشاف كيف يمكن للعدالة التنظيمية في إدارة الكلية وإدارة القسم أن تسهم في تعزيز هذه العوامل وتعزيز التوافق المهني لدى أساتذتها.
- تقديم توصيات محددة واستنتاجات مبنية على الأدلة العلمية، تستهدف تحسين مستويات العدالة التنظيمية في إدارة الكلية وزيادة مستويات التوافق المهني لدى أساتذتها، مع توجيهات للممارسات الأفضل وسياسات التطوير الإداري.

7. الدراسات السابقة:

شغل موضوع العدالة التنظيمية والتوافق المهني حيزا كبيرا في مجال دراسات الادارة الحديثة، وكل بحث ما هو الا امتداد للبحوث التي سبقته لذلك لا بد من استعراض الادبيات لمعرفة الاعمال التي انجزت من قبل حول الموضوع، الذي يشغل بالنا وسنقوم بعرض الدراسات وهيا كالآتي :

1-الدراسة الأولى : دراسة عادل بلعربي بعنوان العدالة في العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اذاعة

الجزائر الدولية ،مذكرة دكتوراه 2022 / 2023

هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني وامكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال العدالة التنظيمية تمحورت اشكالية دراسته : عن اهمية تطوير المورد البشري ودمجه في مؤسسة ضمن متطلباته ومتطلبات التطورات العلمية ،ومعاملته أحسن معاملة وتدعيم ايجابياته فهو محرك رئيسي لتحقيق اهداف المؤسسة وتعد العدالة التنظيمية والتوافق المهني ،وكانت فرضياته كالتالي :

- توجد علاقة ارتباطية بين ابعاد العدالة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي اذاعة الجزائر الدولية
- يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الجرائية، لدى موظفي إذاعة الجزائر الدولية.

• مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الاجرائية ، التعاملية) منخفض لدى

موظفي الجزائر الدولية.

• مستوى التوافق المهني بأبعاده (الأداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة،

البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) منخفض لدى موظفي إذاعة الجزائر الدولية

- توجد فروق في العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الجرائية، التعاملية لدى موظفي إذاعة الجزائر الدولية حسب الجنس.
 - توجد فروق في التوافق المهني بأبعاده (الأداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) لدى موظفي إذاعة الجزائر حسب الجنس
 - توجد فروق في العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الاجرائية، التعاملية) لدى موظفي إذاعة الجزائر الدولية حسب لأقدمية .
 - توجد فروق في التوافق المهني بأبعاده (الأداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) لدى موظفي إذاعة الجزائر كالدولية حسب الأقدمية)
- حيث استخدم المنهج الوصفي والذي يسعى من خلاله للكشف عن العلاقة بين المتغيرين وظروف كلا منهما و الدراسة الحالية هي مزيج بين ثلاث انواع من الدراسات فهي دراسة ارتباطية ودراسة مسحية ودراسة سببية مقارنة ،حيث استخدم المنهج الوصفي والتي تسعى الى الكشف عن العلاقة بين المتغيري وظروف كلا منها فهي دراسة مزيج بين ثلاث انواع من الدراسات فهي ارتباطية ودراسة مسحية
- كانت ادوات دراسته استبيانين وذلك بعد الاطلاع على ادبيات الدراسة فقد استخدم الباحث استبيان العدالة التنظيمية للباحثين "تايهوف ومورمان" كما ورد في الرفاعي والتوافق المهني الذي اعدته الرواحية 2016"وذلك بعد ملاءمتها ومن خلال معاملات الارتباط بين كل عبارات استبيان والدرجة الكلية ،معامل كرونباخ لكل بعد من الابعاد، وكون مجتمع دراسته من كل موظفي مؤسسة اذاعة الجزائر الدولية الذين بلغ عددهم (210) موظفا يزاولون عملهم بصفة منتظمة في هذه المؤسسة وينوزعون على ستة مصالح واقسام (الانتاج والبرمجة والادارة المالية والمراقبة والقسم العربي والفرنسي والقسم الانجليزي والقسم الاسباني) عينة (170) والذين تراوح اعمارهم من (20) و(62) بمتوسط (40,35) وكانت نتائج دراساته كالتالى :
- كشفت الدراسة على وجود علاقة موجبة بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني وامكانية بالتوافق المهني من خلال العدالة التوزيعية والتعاملية باستثناء العدالة الاجرائية لدى موظفي إذاعة الجزائر الدولية ، كما كشفت عن مستوى متوسط للعدالة التنظيمية والتوافق المهني باستثناء البعد الاجتماعي الذي جاء مرتفعا،بالإضافة الى عدم وجود فروق دالة
- في العدالة التنظيمية والتوافق المهني حسب الجنس باستثناء البعد الاقتصادي وعدم وجود فروق دالة في العدالة التنظيمية ،وفي الرضا عن طبيعة المهنة ،والبعد الاجتماعي ، والبعد الاقتصادي حسب الاقدمية ،في حين اظهرت وجود فروق دالة في التوافق المهني التوافقي والذاتي حسب الأقدمية

رغم من اهمية الدراسة الا اننا اذا سجلنا بعض من الملاحظات وهي كالآتي:

ان هذه الدراسة تتوافق بصورة مطابقة فحيث تدرس العدالة التنظيمية وعلاقته بالتوافق المهني حيث استقدت 8 على الرغم من انها تنتمي لتخصص علم النفس تنظيم وعمل فقد استقدت منها في البعض من ابعاد ومؤشرات الدراسة غيرانها لم تغطي الجانب النظري من جانب تحديد مفهوم ابعاد واستقدت منها من جانب معرفة الاساليب الاحصائية لاختبار فرضيات

2- الدراسة الثانية: دراسة ميسم كاظم سليمان بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالعدالة التنظيمية

لدى المرشدين التربويين ببغداد 2019/2018

هدفت لمعرفة التوافق المهني والعدالة التنظيمية لدى المرشدين التربويين وفقا لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة

كانت اشكاليته كالتالي التوافق المهني كقدرة الفرد على التكيف تكيفا سليما بمعنى تواءم مع بيئة الاجتماعية والمادية و نفسه كما انها عملية معقدة ومهنة المرشد التربوي تحتاج إلى جانب توافق المهني بشكل كبير وغياب العدالة داخل المؤسسات تربوية له اثر بالغ في نشوء المشكلات التي تحدث داخل المؤسسة كما كانت فرضياته كالتالي :

- توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني والعدالة التنظيمية لدى المرشدين التربويين
- -توجد فروق بين للتوافق المهني والعدالة التنظيمية لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغيرات نوع جنس والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة ،

حيث استخدم المنهج الوصفي في دراسته

،واعتمد اداة الاستبيان من خلال مقياس عبيد 2011 لقياس مفهوم التوافق المهني الذي تكون من (69) وبناء مقياس العدالة التنظيمية الذي تكون من 26 واستخدم اساليب الاحصائية متمثلة في اعادة اختبار ومعادلة الفا كرونباخ لكلا مقياسين واستعان بالحقيبة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) وتوصلت النتائج دراسة الى ما يلي :

- وجود فروق بين متوسط افراد العينة والمتوسط الفرضي لمتغير التوافق المهني ولصالح وسط العينة ،وهذا دليل على تمتع افراد عينة بالتوافق المهني
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط درجات العينة

والمتوسط الفرضي للمقياس وهذا الفرد الصالح متوسط درجات العينة مما يؤكد ان المرشدين التربويين يتسمون بالعدالة التنظيمية

• عدم وجود فروق في العلاقة بين كل من التوافق المهني

وعندما نلقي نظرة تحليلية لهذه الدراسة ومقارنتها بدراستنا سجلنا ملاحظات التالية :

تشابه دارستنا الحالية مع هذه الدراسة وقد ساعدتنا على رغم من ان هذه الدراسة تخصص الارشاد والتوجيه فقد تضمنت بعض من المفاهيم التي ترتبط بموضوعنا كما تفيدنا في مقارنة نتائج دراستها مع نتائج دراستنا

الدراسة الثالثة :

كانت تحت عنوان : خيري أسماء، العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل داخل المؤسسة 2019-2020

تمحورت اشكاليته حول ضرورة ادراك الأفراد للعدالة التنظيمية من خلال إجراءات العادلة في المؤسسة وكذلك ضرورة سعى المؤسسة لتكيف الافراد وتجنبهم الاحساس سلوكيات السلبية كعدم التزامهم للتنظيم وانخفاض مستوى رضاهم وادائهم وزيادة رغبته في تغيير العمل ، فشعور العامل بمستوى العدالة يتحقق من خلال ولائه التنظيمي داخل مؤسسة والمؤسسة الجزائرية مرت بمراحل ، وكانت فرضياتها كالتالي :

الفرضية الرئيسية :

• للعدالة التنظيمية دور في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل في المؤسسة

الفرضيات الجزئية :

• تؤدي العدالة التوزيعية الى خلق الرضا الوظيفي لدى العامل في المؤسسة

• للعدالة الاجرائية دور في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العامل في المؤسسة

• تؤدي العدالة التعاملية الى تحقيق الثقة التنظيمية لدى العامل في المؤسسة

بمختلف الفئات العمالية (اطارات ، عمال تحكم ، عمال تنفيذ)،

- استخدم المنهج :منهج الوصفي التحليلي

ادوات الملاحظة العلمية والمقابلة ،واستخدمت الاستبيان الاداة الرئيسية وبعتماد على معاملات الاحصائية من معامل ارتباط وتباين واستخدام برنامج الاحصائي، وكان مجتمع دراسة مؤسسة سور الغزلان والذي يضم 365عاملا في الوقت المتزامن مع الدراسة الميدانية مدراء (2)نسبة 54% اطارات 182 عمال التحكم اسلوب اختيار عينة الدراسة وخصائصها :

تم اختيار مؤسسة الاسمنت بسور الغزلان ولاية البويرة كمجتمع لهذه الدراسة يضم 365 عامل شملت عينة الدراسة عمال {اطارات ،عمال التنفيذ ،التحكم

عينة البحث :50%،182 استمارة على عينة الدراسة واستمارة اي بنسبة استجابة تقدر

ب 95,05 من مجموع الاستثمارات الموزعة تم اختيار العينة العشوائية البسيطة التي تهدف الى تمثيل مجتمع البحث وتم استبعاد استمارتين لعدم صلاحيتها لبقى ،171 توصلت النتائج الى ما يلي:

ان العامل يقارن وضعيته بزملائه ومقارنة المدخلات بالمرجات اي مقارنة ما يبذلونه وما يتحصلون عليه

فكانت نتائج تدل على مصداقية ومساواة المؤسسة من حيث تطبيق العدالة بصورة عادلة ،كما ان مؤسسة تعمل على توزيع العادل والموضوعي من حيث المهام والأجور والحوافز واكتشفت على شعور العمال ان المشاكل التي تواجهها المؤسسة ستؤثر سلبا على مردوديتهم

وتعمل مؤسسة كذلك على بناء قرارات عادلة وفعالة ولكن بالمقابل لا تسمح المؤسسة بمشاركة العمال في اتخاذ القرارات بسبب مركزية السلطة وتوصلت النتائج كذلك الى ان المؤسسة تسعى لمصالحها واهدافها على حساب عمالها

وعندما نلقي نظرة تحليلية لهذه الدراسة ومقارنتها بدراستنا سجلنا ملاحظات التالية :

ان هذه الدراسة تتوافق بصورة جزئية مع دراستنا فهي تدرس العدالة التنظيمية في مؤسسة الجزائرية ومدى تطبيقها لمبدأ العدالة التنظيمية حيث استفدت منها في كيفية بناء تفكيك مفهوم العدالة التنظيمية وتحديد مؤشرات كما ساعدتنا في معرفة الاساليب الاحصائية المناسبة التي سأختبر بها فرضيات الدراسة - الدراسة الرابعة :

دراسة الاء محمد صالح ابو رمان : درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر المساعدي 2020/2019

هدفت الدراسة لمعرفة درجة ممارسة العدالة التنظيمية في مدارس الاساسية لعمان

تمحورت اشكاليته حول اهمية العدالة التنظيمية كونها تؤثر على العاملين وكفاءة الاداء في المدارس وارتباطها بمتغيرات كثيرا من بينها الروح المعنوية والتي تعتبر كمحفز ايجابي للعمال ، من خلال ملاحظة الباحثة كمعلمة لاحظت نقص ممارسة العدالة التنظيمية ،مما اثر عادة يؤثر على مجتمع الدراسة

كانت تركز على اجابة عن : (لم يذكر فرضيات ذكر تساولات)

ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة

العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين؟ استخدم في دراسته المنهج الوصفي الارتباطي واعتمدت لتحقيق أهداف الدراسة للأداة استبيان حيث طورته من خلال مسح الادب النظري المتعلق بالعدالة التنظيمية والروح المعنوية والإفادة منهما في بناء أدواتي الدراسة، كما تم الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة مثل دراسة بكار (2012) ودراسة السليمان وإقامة مقابلات مع مساعدي

استعان بالأساليب الإحصائية : للاجابة عن السؤالين الاول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة استخدام معامل الارتباط وكذلك استخدام معامل كرونباخ ،ومعامل بيرسون ،اختبار t-test للعينتين مستقلتين للاجابة على متغير الجنس والمؤهل العلمي ،وكان مجتمع الدراسة عدده 100،نوع عينة عشوائية ،حيث تم اخيار :4الوية لواء قصبه عمان، ولواء الجامعة، ولواء القويسمة، ولواء ماركا وكانت نتائج دراسة كالتالى :

أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مدير ي المدارس جاءت بدرجة مرتفعة ككل، وأن الروح المعنوية لدى المعلمين كانت مرتفعة، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابة الدرجة الكلية لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة تعزى لصالح متغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة وكان لصالح ذو الخدمة 10 سنوات وأكثر. وال يوجد هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة تعزى للمتغيرات ،الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة .

وعندما نلقي نظرة تحليلية لهذه الدراسة ومقارنتها بدراستنا سجلنا ملاحظات التالية

ان هذه دراسة تتفق بصورة جزئية وعلى رغم انها تنتمي الى جانب التربوي غير انني استفدت من خلالها في تحديد البعض من مفاهيم ، معرفة كيفية تأثير ممارسات العدالة التنظيمية في جانب المدارس ولمحة عن واقع -الدراسة الخامسة : دراسة شريط محمد شريف بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني

بمؤسسة سونلغاز بعنابة 2017/2016

هدفت لمعرفة العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني مدي تأثير المناخ التنظيمي في توافق العمال مهنيا .

اشكالية الدراسة: ارتكزت اشكالية الدراسة على اهمية المورد البشري في منظمة وضرورة خلق جو مناسب للفرد داخل المنظمة التي تعد محفز له والتي تظهر فعاليته ونجاعته في مؤسسة وابداعه فيها، كما تعد عنصر فعال في توافقه المهني

تمثلت فرضياته فيما يلي :

الفرضية العامة:

• توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي السائد في مؤسسة سونلغاز والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى

الفرضيات الجزئية:

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدفق الاتصالات والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز بعنابة

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الاشراف والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز المهني

• توجد علاقة ارتباطية بين التكوين والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز عنابة

6- توجد تأثير للعوامل الديمغرافية (الجنس_ السن ،النوع،الوظيفة ،الاقدمية) على توافق المهني لدى الاطارات الوسطى .

الفرضيات الجزئية:

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدفق الاتصالات والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز بعنابة

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الاشراف والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوافق المهني لدى الاطارات الوسطى
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الاطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير السن
- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الاطارات الوسطى
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الاطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز
- فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الاطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير الجنس .

-حيث استخدم منهج الوصفي لملاءمته مع موضوع الدراسة واستعان بأدوات الدراسة: خلال تواجدها بالمديرية الجهوية سونلغاز عنابة محل الدراسة، فإننا اعتمدنا على الملاحظة الميدانية ومقابلة مع مدير الموارد البشرية كما اعتمد كأداة رئيسية على استمارة تم تصميمها اعتمادا على دراسات سابقة الاساليب الاحصائية؛ تم استخدام الاساليب التي يوفرها برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS النسخة 18) وهي كالتالي : النسب المئوية ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري من أجل وصف وعرض البيانات ومعامل بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية وكرونباخ من اجل قياس ثبات اداتي الدراسة ومعامل سبيرمان براون لتصحيح طول وثبات وتحليل التباين الاحادي لحساب ومعرفة فروق مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع دراستنا من عمال وموظفي المديرية الجهوية لمؤسسة سونلغاز عنابة المقدر عددهم ب: 411 عامل وموظف، يعملون وينشطون في مختلف وحدات ومصالح المديرية وعينة الدراسة تتكون عينة الدراسة الاستطلاعية من 21 فردا من الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز عنابة، و الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية انطلاقا من قائمة العمال والموظفين وكانت نتائج دراسة كالتالي :

- تؤكد على وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني وهي علاقة طردية اي كل ما كان مناخ جيد ومنظم ويتميز بوضوح الاهداف كلما كان هناك مستوى اعلى من توافق المهني فقد كان توافق مهني مرتفع عند الاطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز بعنابة.
- المناخ السائد بمؤسسة سونلغاز يساعد على توافق المهني لإطاراتها.

وعندما نلقي نظرة تحليلية لهذه الدراسة ومقارنتها بدراستنا سجلنا ملاحظات التالية:

تنفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية بصورة جزئية حيث من خلالها تم الاستفادة في بعض من المراجع حول التوافق المهني ، وتحديد بعض من المفاهيم

دراسة السادسة :

كانت بعنوان: . دليله بدران عقود ما قبل التشغيل وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمدينة

الاغواط 2013/2012

هدفت الدراسة لعلاقة الارتباطية بين عقود ما قبل التشغيل وعلاقتها بالتوافق المهني اشكالية الدراسة :تتحدث الإشكالية حول ضرورة دمج الشباب خريجي الجامعات وذلك لتجنب البطالة كمشكلة إقتصادية وذلك عن طريق عقود ما قبل التشغيل في ضمان التوافق لشاغلها بالنظر الى مؤهلاتهم العلمية من جهة ،وكذلك درجة استجابتها من حيث نوعية العقد الذي تقترحه لهم والذي يحقق لهم توافق المهني كانت الفرضيات كالتالي:

الفرضيات :

فرضيات كفرضية مؤقتة على تساؤلاتنا الاتي و الاشكالية ككل باعتبار ان الفرضية :

جاءت فرضياته كالتالي :

• تحقيق التوافق المهني في اطار عقود ما قبل التشغيل المرتبط بتوفر التناسب بين مؤهلات شاغل

ومنصب العمل

• تحقيق التوافق المهني في اطار عقود ما قبل التشغيل مرتبط بتوفر التناسب بين نوعية العقد وبين طموح

الشاغل

• العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل يمنح امكانية تحقيق توافق لشاغلها على مستوى علاقات العمل.

-استخدم في دراسته المنهج الكمي ذلك لأنه يوصف عن طريق القياس حيث : قام بالاعتماد على اداة

المقابلة عدة مقابلات غير مقننة مع فئة المبحوثين ،واستخدم ملاحظة كتقنية لمشاهدة الحقائق الاجتماعية

واستمارة كأداة منهجية اساسية ومقابلة كأداة مكملة لها حيث اعتمد على

-اساليب الاحصائية : تم عن طريق نظام **spss** وتكون مجتمع دراسة : يتمثل في فئة خريجي الجامعات البالغ

عددهم 339 عاملا وعينته تم اختيارها عن طريق الحصر الشامل

تمثلت نتائج فيما يلي :

• أسفرت نتائج ان صيغة عقود ما قبل التشغيل تعكس صعوبة التي يواجهها

خريج جامعة في تحقيق اهدافه وطموحاته مختلفة بمعنى انه توجد علاقة بين صيغة عقود ما قبل التشغيل وتوافق مهني للشباب فعقود ما قبل التشغيل عكست بصورة سلبية على شباب، وكانت لهم نتيجة حتمية فقد اوضحت من خلال دراسة ان شغل وظيفة كان مستمد من القيم السائدة في المجتمع كما اوضحت نتائج ان غالبية الباحثين لا يشعرون بالاستقرار في محيط عمل يجعل الأمر تعقيدا إذا كان الدافع للاتحاق ببرنامج عقود ما قبل التشغيل هو طموح الترسيم فنوعية عقود تعيقهم في تحقيق الاستقرار وشعور بالرضا بالرغم من انها لا تضمن استمرارية عمل ونتيجة عدم وجود امل في ترسيم .

وعندما نلقي نظرة تحليلية لهذه الدراسة ومقارنتها بدراستنا سجلنا ملاحظات التالية

تتفق دراستنا الحالية مع هذه الدراسة بصورة جزئية حيث استفدنا منها ببناء بعض من المراجع والاساليب الاحصائية المناسبة وبعض من العناصر وكما افادتنا في عملية تحليل ومقارنتها مع نتائج دراستنا

8-التأصيل النظري :

ان لكل دراسة لابد لها ان تحتوى على نظرية ، ولكي تكون دراسة سليمة لابد أن يكون الانطلاق من نظرية أو مجموعة من النظريات التي تكون ضمن الدراسة ،لان النظرية عبارة عن اطار مرجعي يفسر مجموعة من الظروف ويضعها في نسق علمي مترابط (بدران ،2013،ص25) ،وفي دراستنا الحالية المتمثلة في العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية فقد وظفنا نظريات التالية والتي تناسب مع دراستنا والتي هي نظرية المساواة ونظرية العلاقات الانسانية

8-1- نظرية المساواة :

طور هذه النظرية آدمز عام 1963، حيث يرى ان العدالة والانصاف أو المساواة كما يتصورها العاملون في مكان العمل هي المحفز الاساس لأداء مهمة أو عمل معين ويرى العديد من المختصين أن بالسلوك الانساني وتنمية الموارد البشرية ان هذه النظرية اشتقت من عملية المقارنات الاجتماعية لأنها تمثلها بشكل كبير ، فالافراد لا يكتفون ببذل جهد للحصول على العوائد المقابلة لها وانما يحرصون على الشعور بعدالة بالعوائد ومناسبتها للعبء الذي قدموه (السامرائي ،2021،ص25)

كما ترى هذه النظرية بان العلاقة بين العاملين والمنظمة علاقة مبادلة يعطى فيها العاملون مجموعة من المدخلات ،وتتضمن (الخبرة ،ساعات العمل ، الجهد ،القدرة) ويحصل الفرد من المنظمة على مجموعة من المخرجات أو العوائد مقابل هذه المدخلات (الاجور ،فترات الراحة ،الترقيات ونحوها) ، وبالتالي فإن هذه النظرية تقوم على افتراض يرى بان العامل يقوم بمقارنة نسبة العائد الذي حصل عليه من المنظمة بالنسبة

لمدخلاته إلى العوائد التي يحصل عليها زملائه مقارنة بمدخلاتهم سواء اكانوا داخل المنظمة أو خارجها من نفس العمل الذي يقوم به

وتشير العدالة في مضمون هذه النظرية إلى صنفين هما :

أ-انصاف في التوزيع : وتتعلق بالتوزيع العادل للمكافآت المتعلقة بالاداء .

ب-انصاف بالإجراءات : ويتعلق بالسياسات الادارية وإجراءاتها ، كالتقدير للإنجاز ، وتقييم العاملين

اي المعاملة بنزاهة وعدالة وتقدير ومساواة بالمقارنة بما يحظى به زملائهم في العمل

وتأخذ المقارنات صوراً متنوعة منها : ان الفرد يقارن وضعه داخل المنظمة وما يحصل عليه من مزايا مع زملاء الزملاء في العمل داخل التنظيم او مع الاصدقاء الذين يمارسون العمل نفسه في منظمات اخرى ، وهذه المقارنة هي وراء تشكيل رأيه (السامرائي ، 2021، ص255)

8-2- نظرية العلاقات الانسانية :

هذه النظرية انها قدمت للمديرين مجموعة من القواعد والاساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم ، مما يضمن لهم حسن التوافق وترتكز هذه النظرية على ثلاثة اساليب (عشوي ، 2012، ص77)

أ-تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الادارية.

ب -إعادة تصميم الوظائف من اجل خلق تحديات للقدرات .

ج-تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس .

وتسعى حركة العلاقات الانسانية على مستوى الأكاديمي الى فهم الاسباب وراء عدم رضا العمال ، ونضال النقابي ، والصراع الصناعي ، أو حتى. الحالة اللامعيارية داخل المجتمع المحلي ككل ، وقد اشتهر منظرو العلاقات الانسانية بالرغبة في تقليل من أهمية دور الدوافع الاقتصادية حتى داخل مكان العمل ذاته والتأكيد في مقابل ذلك على منطق المشاعر الذي يحكم سلوك العمال فالمشاعر وما يرتبط بها من معايير لجماعة العمل تخلق بناء غير رسمي قد يكون له اهداف تختلف عن اهداف البناء الرسمي والذي يتم املاءه من خلال منطق الادارة الذي بهتم بالكفاءة .(ابراهيم لطفي ، ، ص101)

كما اكدت هذه النظرية من خلال نتائج دراستها أن انتاجية الفرد يتدخل فيها الجانب الانساني الحاصل خلال العمل أي الانتباه عليهم وعلى طريقة تنظيمهم الاجتماعي كما استخلص التون مايو ان المحيط الاجتماعي التفاعلي له تاثير ايجابي في انتاجيتهم وبذلك تغيرت استراتيجياتهم نحو سلوك الفرد واهتمام برغباته (بلوط ، 2016، ص92).

- وبهذا يمكن القول أن نظرية العلاقات الانسانية نظرية تهتم بتوافق رغبات وحاجات الفرد العامل وترتكز على توافقه مع بيئة العمل من ظروف فيزيقية وهياكل وعلاقاته الاجتماعية حيث تمكنه من خلال ذلك السير الحسن للعمل وضمان رضاه عن العمل وبما يحتويه ويحقق بذلك الفعالية في الاداء ويضمن استقراره في عمله
- يمكن الاستفادة من نظريتي المساواة والعلاقات الانسانية في دراستنا من خلال :
- تبين نظام توزيعي الذي يحقق المساواة بين العمال وبذلك يحقق تفاعلهم وتعاونهم لسعى في تحقيق أهداف التنظيم ككل
 - اهتمام بالفرد العامل وجوانب اهتماماته وطموحاته بذلك يبرز اهمية عمله ويحقق ذاته
 - ضرورة خلق العدالة في العمل واشراك العمال في اتخاذ القرارات لكي يحسسهم بقيمة عملهم والسعي أكثر لنجاحها
- فكلا نظريتين يحققان نجاح الفرد العامل والمنظمة معا ويضمنان تحقيق فعاليتهما .

الفصل الثاني

العدالة التنظيمية

تمهيد:

1. التطور التاريخي لمفهوم العدالة التنظيمية
2. مبادئ العدالة التنظيمية
3. أهمية العدالة التنظيمية
4. اشكال العدالة التنظيمية
5. ابعاد العدالة التنظيمية
6. مجالات العدالة التنظيمية
7. نظريات العدالة التنظيمية

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

تعتبر العدالة التنظيمية من اهم المفاهيم في الادارة الحديثة والتي تتمثل في تبني قيم المساواة في العمل وتوفر شعور الرضا بين الافراد من خلال المدخلات والمخرجات ،مفهوم العدالة التنظيمية يتداخل مع متغيرات التي تؤثر بشكل كبير في سلوك داخل المنظمة ،ونظرا لتزايد اهميتها وكونها العنصر الرئيسي والفعال خصوصا في المنظمات مهما كانت نوعيتها كانت صناعية او خدماتية او تعليمية، فمن خلال العدالة التنظيمية تحقق اهداف المتبناة للمؤسسة والافراد ، تبني مفهوم العدالة التنظيمية من قبل القادة والمديرين والموظفين كمحاولة لضمان تحقيق العدالة والمساواة في المعاملة داخل المنظمة. فهو ليس فقط مجرد مبدأ إداري، بل يمثل قيمة أخلاقية وإنسانية تؤثر في سلوكيات الأفراد وتوجههم داخل البيئة العملية. وبالتالي، فإن تبني مفهوم العدالة التنظيمية يساهم في تعزيز الفعالية والاستقرار داخل المؤسسة، ويحد من السلوكيات السلبية ومظاهر الفساد الإداري. سنقوم في هذا الفصل بالتركيز على عدة جوانب متعلقة بمفهوم العدالة التنظيمية، بدءاً من نشأتها وأشكالها، ومروراً بأهميتها ومجالاتها المختلفة، وصولاً إلى النظريات والمبادئ المتعلقة بها. سنقدم أيضاً تحليلاً لأهم الاستنتاجات والنتائج التي توصلنا إليها خلال هذا البحث.



1. التطور التاريخي لمفهوم العدالة التنظيمية:

مفهوم العدالة التنظيمية مفهوم ليس وليد الحقبة الاخيرة من القرون العشرين ،بل مطلب انساني صاحب المهن والاعمال وتطورها عبر العصور فقد كان محور الرئيسي للهيكل الفكرية لمعظم الاديان على اختلافها وكذلك شغل الميدان الفلسفي ،حيث تحدثت عن مفهوم العدالة واهميتها في الحياة المجتمعات البشرية معظم الفلاسفة والمفكرين ، ونحن نعلم ان اكثر ما يقلق المجتمعات ويحيل حياتها إلى بؤس وشقاء عندما تتعدم العدالة فيها بشتى صورها وسياساتها واقتصاداتها واذا راجعنا كتب التاريخ للأمم ق وحديثها فإننا نجد ان اول وصف يتناول تاريخ الامم ونظام حكمها هو شكل وما لحق بالأمة من توفرها أو انعدامها بما يترتب على ذلك من اجل ورخاء (السامرائي،2021،ص.28).

فقد اشارت الدراسات في الفكر القانوني والاخلاقي المدون إلى ان مصطلح العدالة **Justice** استخدم بصورة مساوية للأنصاف بشكل عام ، ففي البداية كان شكل العدالة مادة الاهتمام الشكل الفلسفي ترتد جذوره الى افلاطون وسقراط فقد وضع افلاطون مبدأ للعدالة عرف بمبدأ التكافؤ النسبي ويمثل الاستحقاق merit جوهر هذا المبدأ الا ان مصطلح الاستحقاق لم يكن يشير الى معنى واحد لدى الجميع فمثلا تتناول الانجليزي هوبز العدالة باعتباره تناول مصطلحات التعاقدية التي يستخدمها الافراد (الهنداوي،2012،ص150).

اهتمام الفلاسفة بالعدالة التنظيمية واعتبارها الفضيحة الاولى للمؤسسات الاجتماعية والتي ادمجت في السياق التنظيمي كعامل حاسم في المواقف والسلوكيات في مكان العمل حيث بدأ في التوسع على يد (جير يرغ GrGreenbeg،ومنذ ذلك الحين اخذ مفهوم العدالة التنظيمية حيزا كبيرا من المقالات المنشورة في المجالات العلمية في مجال السلوك التنظيمي وادارة المورد البشري. وهذا ما يدل على أهمية التي يوليها الافراد والمجموعات للعدالة والانصاف والمساواة في مكان العمل (فرطاس ،نجوى،2018،ص34)

،حيث عرف منذ القدم وادرك الباحثون في علوم الانسانية والاجتماعية اهميتها التي تلعبها ومبادئ وقيم العدالة التنظيمية في المنظمات ووصفها بالمبدأ القانوني واخلاقي وأحد أهم القيم التنظيمية التي تهتم في تشكيل سلوكيات والاتجاهات الايجابية لدى العاملين فيها .و تأكد الاهتمام بظهور مصطلح العدالة التنظيمية مع ظهور نظرية آدمز (نظرية المساواة عام 1965 تلك النظرية التي تقوم على افتراض ان الافراد في المنظمات

يميلون دائما الى مقارنة جهودهم ومكاسبهم التي يتحصلون عليها مع جهود ومكاسب الاخرى (حلمي، 2023، ص130).

وأكد كل من (Nagendra & Lalit 2017) على إن الجذور التاريخية لفكرة ومفهوم العدالة التنظيمية تعود الى نظرية الإنصاف (Adams, 1965) التي ظهرت في القرن العشرين للميلاد والتي تقوم على فرضية اساسية تشير الى أن الأفراد (الموظفين) في قطاع ما يهتمون بقياس مدى العدالة التي حصلوا عليها بالاعتماد على طبيعة المهام المطلوبة منهم والأساليب التي يستخدمونها لتحقيقها وكيفية تقدير الادارة للمجهودات التي يبذلونها مقارنة بزملائهم في القسم ذاته، أو في الاقسام الاخرى في المنظمة، أي مقارنة نسبة مدخلاتهم إلى مخرجاتهم ومقارنتها مع زملائهم في العمل، وحدد (Adams) المدخلات على أنها خصائص ونوع بيانات الفرد (الموظف) مثل الحالة الاجتماعية، العمر، التعليم، الجهد المبذول، مدة العمل، في حين يوضح المخرجات على أنها استلام كل ذي حق حقه، مثل الأجر، المكافآت، الترقية، (العجيلي، 2023، ص 37).

وتعد العدالة التنظيمية أحد أهم القيم التنظيمية والجوهرية، كما ان لها أهمية واضحة في منظمات الاعمال. حيث تشير دراسة جيبينغ إلى ان علماء البحوث الادارية والسياسولوجية يدركون تماما أن الالتزام بالمثل العليا للعدالة التنظيمية تعد شرطا اساسيا للمساهمة في تحقيق الاداء الفعال للمنظمة فضلا عن مساهمتها في دفع لتحسين اداء الموظف والارتقاء به وذلك من خلال شعور الارتياح في مكان عمله وأن يعامل بالإنصاف مما يدفعه للعمل بطريقة افضل. (عبد الكريم هزي، 2015)

وفي الاخير يمكن القول ان ادبيات العدالة التنظيمية قد تضمنت كل من الدراسات الميدانية والنظرية حيث اصبحت العدالة التنظيمية من بين اكثر الموضوعات البحثية المتكررة في مجالات متنوعة مثل علم النفس التنظيمي، الصناعي، الاجتماعي، ادارة المورد البشرية السلوك التنظيمي، وهكذا يتضح ان مفهوم العدالة نبع اساسا من مجالات الفلسفة والقانون والعلوم الاجتماعية وقد تم استخدامه في المجال التنظيمي لوصف دور النزاهة أو الانصاف في بيئات العمل المختلفة من خلال الطرق التي يحدد فيها الموظفون مدى معاملتهم بصورة موضوعية خالية من التحيز في موضوعاتهم (الهنداوي، 2012، ص 150) .

2. مبادئ العدالة التنظيمية :

تتمثل في المبادئ التالية: (خيري ، 2020، ص 36)



-**اولا :مبدا المساواة:** يرتبط هذا المبدأ بتكافؤ فرص الاجر والحوافز وساعات العمل وواجبات الوظيفة بين العمال في نفس المؤسسة

-**ثانيا :المبدأ الاخلاقي :**

يمثل هذا المبدأ جملة الاخلاق النزيهة كالاستقامة،النزاهة،الشرف ، الامانة،الاخلاص ، الصدق

- **ثالثا: مبدا الدقة والتصحيح:**

يشترط هذا المبدأ دقة ووضوح المعلومات اثناء عملية بناء واتخاذ القرارات والاجراءات

-**رابعا :مبدا الالتزام:** بجانب العدل خاصة ما يتعلق بالمعاملة المنصفة والمكافاة المستحقة وفقا للمعايير والقوانين المعمول بها في المؤسسة .

-**خامسا : مبدأ المشاركة:**

يتمثل في مشاركة جميع الفاعلين في المؤسسة في صنع واتخاذ القرارات وتطبيق القرارات وكل من هذه المبادئ تشمل ابعاد العدالة التنظيمية .

حدد هنري فايول مجموعة مبادئ ادارية مهمة التي يجب تطبيقها من اجل زيادة كفاءة العمل وتعكس دراسة المتأنية تلك بالعدالة التنظيمية بكافة ابعادها ، ويكمن بصفة عامة بتقسيم تلك المبادئ حسب ارتباطها بأبعاد العدالة التنظيمية وتتمثل فيما يلي (دره،2008،ص52-53):

***مجموعة المبادئ المرتبطة بعدالة التوزيع:**

****تقسيم العمل:**** يتم تقسيم العمل إلى وظائف محددة لزيادة كفاءة العاملين وتأثيرها على الإنتاجية

****الاجر المناسب:**** تحديد الأجر بناءً على العديد من المتغيرات مثل أسعار السلع والخدمات ومستوى المعيشة وأرباح المنظمة.

****الترتيب:**** وضع كافة الامكانيات اللازمة لأداء الوظائف بشكل فعال ومناسب.

****مجموعة المبادئ المرتبطة بعدالة الإجراءات:***



- **وحدة الهدف:** تحقيق هدف مشترك ومحدد وواضح من قبل المنظمة.
- **المساواة:** تطبيق نفس القوانين والمبادئ بشكل عادل على جميع العاملين.
- **تسلسل السلطة:** توزيع السلطة بين المستويات الإدارية بشكل منطقي.
- **الاحتفاظ بالكفاءات الإدارية:** الاهتمام بالموظفين المتميزين لتحقيق أداء ممتاز والحفاظ على المهارات اللازمة.

****مجموعة المبادئ المرتبطة بالعدالة التعاملية:****

- **وحدة الأمر:** تلقي الأوامر من شخص واحد لنفاذ الارتباك والتباس الأهداف.
- **التأديب:** تطبيق العقوبات بشكل عادل ومتساوي على المخالفين.
- **المبادرة:** دعم الابتكار والتجديد من قبل الإدارة.
- **المصلحة العامة:** إعطاء الأولوية للمصالح العام على المصالح الفردية.
- **روح الفريق:** تنمية الروح الجماعية والتعاون بين العاملين.

3. أهمية العدالة التنظيمية :

- تعتبر العدالة التنظيمية ذا أهمية كبرى وذات تأثير على المنظمات وعلى افراد العاملين. وتتمثل أهميتها في : (الزيباري، 2020، ص83-84) :
- توضح العدالة التنظيمية حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وتعد العدالة التوزيعية في هذا الجانب نوعا مهما من الانواع التي يعبر عبرها تقييم النظام التوزيعي والعائد المعمول به في المنظمة .
 - تؤدي العدالة التنظيمية الى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن من اتخاذ القرار ،وتعد
 - العدالة الإجرائية في هذا الجانب نوعا هاما يتحدد في ضوئها نظام العقوبات والالتزامات الوظيفية وكيفية لبلوغ الاهداف المطلوبة في المنظمة ،كما تحدد في ضوئها نظام التظم



- التنظيمي وكيفية حل المشكلات المترتبة.
- تسلط العدالة التنظيمية الضوء للكشف عن الاجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد
- في المنظمة وبالتالي بناء تصورات خاصة ضمن نوع العدالة في التعاملات ،حول السياقات
- والمعاملات والعلاقات التنظيمية والانسانية والاجتماعية أو التعامل معها من خلال ما تعكسه
- من الحالات التجاوب ودرجات التفاعل التنظيمي .
- -تبرز العدالة التنظيمية منظومة القيم الاجتماعية والاخلاقية والدينية عند الافراد وتحدد طرائق
- التفاعل والنضج الاخلاقي لدى افراد المنظمة في كيفية اداركم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة بشكل يدل على ضوابط الافعال للقيام بالأداء المطلوب والتفاعل الايجابي
- كما حدد كل من (غليسي وجرينيغ) عن اسباب التي تشجع الافراد على تعزيز العدالة في الشياق التنظيمي ويعتقدان ان غالبا ما تكون العدالة ضرورية ومهمة لثلاثة اسباب (نجوي, فرطاس ،2018، ص346)

-تعزز العدالة مشاعر الثقة بالنفس ،كما تعكس المعاملة العادلة عند تقييم الاعتراف بإسهامات

كل من الفرد والمنظمة

-تضمن العدالة عنصر التحكم الذي يمكن الافراد من الحصول على المكافآت ونتائج قرارات تخصيص الموارد ،حيث ان الاجراءات العادلة تؤدي الى المكافآت لصالح الافراد

-تعكس العدالة الاحترام والتقيد بالقيم المعنوية والاخلاقية للأفراد والجماعات في المنظمة .

وادمج تلك الاسباب الثلاثة يظهر ان العدالة أمر اساسي في المنظمات لأنها اساس الشعور بالانتماء والهوية لكل عضو من التصورات المتعلقة بالعدالة ولذلك تمثل شرطا اساسيا للتنمية والحفاظ على علاقات بناءة ، وضمان الثقة ونوعية التبادلات بين الجهات التنظيمية وكذا تصبح العدالة التنظيمية عنصرا محددًا للسلوك والانتاجية والاداء في المنظمات .

4. اشكال العدالة التنظيمية :



هناك اشكال تبرز وتظهر من خلالها العدالة التنظيمية وتتمثل في :

***تصنيف قائم على معيار الداخلي والخارجي:**

-**العدالة الداخلية** :يعرف هذا الشكل من العدالة التنظيمية من خلال تداخل بين الوظائف والمؤسسة الواحدة ،يتم من خلال تقسيم وظيفة معينة بالمقارنة مع الوظيفة اخرى داخل المؤسسة الواحدة مثلا توقع العاملين ان يحصل على الرئيس على مخرجات تزيد عن مخرجات مساعديه (حروز، ٢٠٢١، ص99)

وبمعنى آخر فهذا الشكل من اشكال العدالة التنظيمية يشير إلى العدالة في الوظيفة ذاتها ،اذا يجب أن يكون مبلغ الاجر عادل في المكافآت ، والمؤهلات ، والخبرة الضرورية لشغل الوظيفة (بن لعربي ، 2023، ص59).

-العدالة الخارجية :

يرتكز هذا الشكل من العدالة على مقارنة التشابه بين الوظائف ضمن المؤسسات المختلفة فمثلا يمكن مقارنة بين مخرجات رؤساء يعملون لصالح عدد من المؤسسات تعمل على صنع الادوية والصيدلة والمهم من هذا الشكل من العدالة التنظيمية انها تكشف مواقع سياسات المؤسسات الاستراتيجية للمخرجات .(حروز ، 2021، ص100) ،اي ان المقارنة تتم بين عدة منظمات لتعيين الوظيفة ،حيث يمكن التواصل إلى مدى وجود عدالة تنظيمية في مؤسسة معينة دون غيرها من المؤسسات .(بن لعربي ، 2023، ص60)

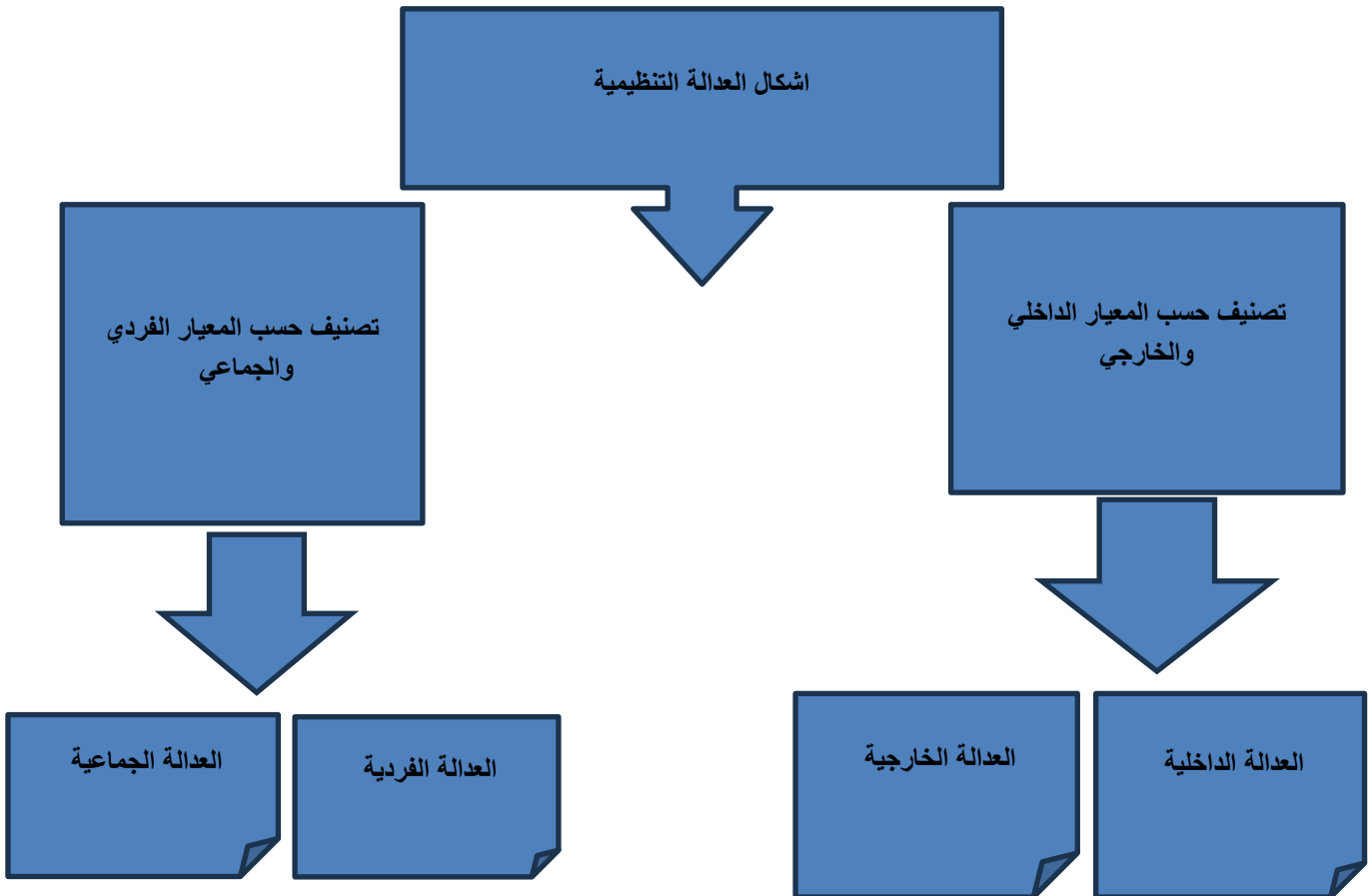
***تصنيف قائم على معيار الفردي والجماعي :**

-العدالة الفردية :

تعرف من خلال مقارنة التي يعتمدها الافراد العاملين في نفس الوظيفة داخل المؤسسة الواحدة ولكن لا يمكنه الحديث عن هذا الشكل من العدالة التنظيمية بمعزل عن جملة من الشروط والمتغيرات الوظيفية التي قد تباعد بين المساهمات التي يعطيها الافراد والتي لايمكن تجاهلها من قبل الجهاز الإداري لمؤسسة واحدة ،ان هذه المقارنة التي يقوم بها الفرد تكون على عدة مستويات كان يقارن بين المكافآت التي يمكن أن يتلقاها فيما لو عمل بين موقع وآخر داخل المنظمة ويقارن بين ما يحصل عليه أيضا من حوافز بينه وبين بقية الأفراد العاملين في نفس القسم ومن هنا يستطيع الفرد العامل تقييم ما يحصل عليه هو ، وما يحصل عليه من تكافؤ معهم جهدا وعملا ،ويحكم على مدى عدالة الجهاز الإداري الذي عمل تحت ادارتها (حروز ، 2021، ص100).

-العدالة الجماعية : هو تصرف مشترك فيما يتعلق بكيفية حكم الأفراد الذين يعملون معا داخل نفس الوحدة والذين ليس لديهم سلطة رسمية على بعضهم البعض على مدى العدالة التي يعملون بها بعضهم البعض ونحن نرى أن الاحكام على مستوى الوحدة بشأن العدالة الاجرائية والعدالة بين الاشخاص قد تؤثر على عملية الفريق ،التي تتميز بأشياء مثل التواصل الافضل والتنسيق الافضل ، والمزيد من الدعم المتبادل للأعضاء ،تعمل بدورها على تعزيز الاداء العالي للفريق (كروبنزانو واخرون ،2011)

-ومن خلال هذه الاشكال يمكن ان نستخلص ان العدالة التنظيمية نظام متكامل يعكس مستوى النكافؤ والتقدير ويقتضي ضرورة معرفة المؤسسات للفروق الداخلية والخارجية بين افراد لمعرفة احقية كل الافراد وضمان المساواة بينهم.



من اعداد الباحثة : الشكل (02): يوضح اشكال العدالة التنظيمية.



5. أبعاد العدالة التنظيمية:

اتفق معظم الباحثين ان لأبعاد العدالة التنظيمية ثلاث أبعاد رئيسية وتتمثل في :

-أولا : العدالة التوزيعية :

تمثل العدالة التوزيعية البعد الاول والأساس للعدالة التنظيمية؛ حيث عرفها Newman & Malkovich بأنها الإنصاف في تخصيص الموارد والعوائد وبصورة اخرى هي مقدار الموارد او المكافآت الموزعة على الأفراد؛ ويرى Folger Greenberg بأنها العدالة المدركة للمحتوى والنتائج كما رأى Deutsch بأنها العدالة المدركة لتوزيع المخرجات التي تحتوي على الشروط والمنافع التي تأثر على رفاهية الفرد (العمرى، 2020، ص 13).

فالعدالة التوزيعية تركز على المخرجات وعوائد العاملين من المنظمة وهي ادراك الفرد بمدى عدالة أو عدم عدالة مدخلاته من (الجهد ، ساعات العمل ، المؤهل ، الخبرة) وما يحصل عليه من عوائد (الآجور ، الترقية ونحوها) ومقارنتها بعوائد الآخرين بالنسبة إلى مدخلاتهم ،وسواء كانوا هولاء الاخرين في نفس خارجها ،في نفس ظروف و العمل ، فالموظفين يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع العوائد في المنظمة .

وبذلك يمكن القول ان العدالة التوزيعية هي العدالة المدركة للعوائد والمخرجات التي يتلقاها العاملون والتي تتمثل المهام والمسؤوليات وفي الآجور والتكوين والمكافآت والمزايا وغيرها تتمثل مؤشرات فيما يلي :

• توزيع المهام والمسؤوليات بشكل عادل :

لقد وضع "هنري فايول" مبدأ تقسيم العمل من حيث توزيع المهام والواجبات لكل عامل مع ضرورة المساواة بين العمال في عملية توزيع المهام والاعمال الموكولة لكل عامل ،بحيث لا يتحمل اي عامل اداء اعباء وظيفية اكثر من عامل إلى اخر في حين يتصلان على نفس الاجر وقد اكد فايول على ضرورة تحقيق العدالة في توزيع المكافآت والترقية فمن خلال التوزيع العادل تصبح بيئة العمل منظمة أكثر ،بحيث كل عامل يؤدي مهامه الموكولة اليه وعلى اساسها يتلقى المخرجات بصفة موضوعية وبدون تمييز (خيرى 2020، ص 45).

• توزيع ساعات العمل بشكل عادل :



بقدر ما توفر ساعات العمل للفرد الحرية استخدام وقت الراحة وتزيد من هذا الوقت بقدر ما يزيد الرضا عن العمل والعكس صحيح ،وبقدر ما تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة بقدر ما ينخفض مستوى الرضا لدى الافراد ،وهذا يتفق نسبيا مع الاهمية التي يعطيها الفرد العامل لوقت الراحة (العمري ،2020،ص 34).

محتوى العمل :

تؤثر طبيعة العمل الذي يؤديه الفرد على درجة رضاه ويرتبط ذلك بالعديد من المتغيرات ، منها درجة تنوع المهام ودرجة التكرار والرقابة ،الاستقلالية أي اختياره لطريقة الاداء ،اهداف ومستوى الطموح ..(الغرباوي ، 2012، ص 209).

ثانيا -العدالة الإجرائية:

هي درجة الشعور المتولدة لدى العاملين ازاء عدالة الاجراءات التنظيمية المستخدمة في تحديد المخرجات العدالة التنظيمية. حيث عرفها Thibaut&walker انها عبارة عن ادراك الافراد للعدالة المتعلقة باستخدام الاساليب والاجراءات والطرائق يتم بها تحديد القرارات المتعلقة بالمخرجات والقرارات المتعلقة بالمخرجات تتعلق العدالة الاجرائية بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحويل المدخلات الي المخرجات ومحصلات في نهائية يحصل عليها العاملون ،مما يمكننا من الحكم على القواعد والاجراءات المطبقة في المنظمة من حيث مدى نزاهتها وعدم تحيزها (العمري،2020، ص 15)

كما انها عبارة عن مدى احساس العامل بعدالة الاجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات التنظيمية

ووصفت ايضا أنها قضايا الانصاف حول الاساليب والاليات المتبعة في تحديد النتائج .

يمكن تلخيص عدالة الاجراءات فيما يلي : (محمود محمد،2012،ص14)

- القواعد والمعايير الرسمية للإجراءات
- شرح الاجراءات وعملية صنع القرار
- التفاعل بين ما يقوم بتطبيق القواعد (متخذ القرار)والافراد الذين يتوقع أن يتأثروا بالقرارات

كما تتمثل مؤشرات العدالة الاجرائية في :



• المشاركة في اتخاذ القرارات :

وهي من الحوافز التي تعطى فرصة للعاملين بإبداء آرائهم ومقترحاتهم عند اتخاذ القرارات وخاصة الامور

التي تعنيهم أو تتعلق بمصالحهم ويراد بذلك تحقيق فائدة عمل (الجربوعة ، 2017، ص 3)

• توضيح القرارات: يختلف الافراد في فهمهم وتفسيرهم للقرارات الادارية أو سياسات و اللوائح و نظم

العمل وكذلك في تقديرهم للأهداف المطلوبة ،و بذلك تعد مهمة توضيح اهداف وسياسات المنظمة لكل العاملين لكل العاملين لا يحمل اللبس والغموض وبذلك يتم اتخاذ الكثير من القرارات في المستويات التنظيمية والوظائف الادارية التي تحدد موقف الادارة (الشميميري ،2022،ص165).

• نظم الاقتراحات :

ويعتبر نظام الاقتراحات نظاما تحفيزيا حافزا ، يشبع حاجة تعبير عن النفس ،وتقدير الاخرين على شرط ان تكون اقتراحاتهم محل اهتمام من جانب الادارة و رؤسائهم فيدرسونها وينقلوها للمعنيين ويناقشون العاملين فيها لتقديم الجزاء المناسب (الجربوعة ، 2017، ص 3)

ثالثا: العدالة التعاملية

وهي درجة احساس العاملين بعدالة المعاملة (الإنسانية والتنظيمية) (كراسنة ، ٢٠٢١، ص١٣٦):

والتي يتحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات ،وعدالة التعاملات تشير إلى مدى احساس الافراد بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الاجراءات وتتضمن عدالة المعاملات جانبيين هما :

-معاملة الافراد عن طريق الرؤساء

-تقديم شرح المناسب للقرارات الى الافراد الذين يتأثرون بها ، فهي تعني قيام المنظمة بتزويد بالمعلومات الكافية والدقيقة والهامة والتي تساعد في تفسير وتبرير الممارسات الادارية ،بشأن أي مكافئات أو مخرجات أو موارد غير مناسبة يتم توزيعها عليهم ،وطبقا لهذا المفهوم يتوقع أن يشعر العاملون بعدم العدالة حين يخفق ممثلي التنظيم في تزويدهم بمبررات وتفسيرات واضحة للقرارات المتخذة ، وكذلك عند اخفاق ممثلي التنظيم في معاملتهم على اساس من الاحترام وصراحة مع مراعاة حدود .



ويمكن تناول العدالة التعاملية من جانبين :

أ-عدالة العلاقات الشخصية :

ويشير الي معاملة العادلة المبنية على الاحترام والادب من طرف المسؤول والزلاء والثقة والمصارحة بين المسؤول والمسؤولين ومدى مراعاة المسؤول لمشاعر العمال والمحافظة على كرامتهم (الخشروم،2010،ص312)

ب-عدالة المعلومات : تتمثل في نقل المعلومات بشكل عادل بين العمال دون تحيز وفي الوقت المناسب وبالشكل الصحيح لكي يسمح للعمال بأداء مهامهم بالشكل الصحيح واستلام الاوامر في الوقت المناسب لتجنب تاجيل العمل أو اغفال جانب من جوانب القرارات المتخذة في النظام الداخلي (خيري،2020،ص) وتتمثل مؤشراتها في :

• علاقة الجيدة مع زملاء:

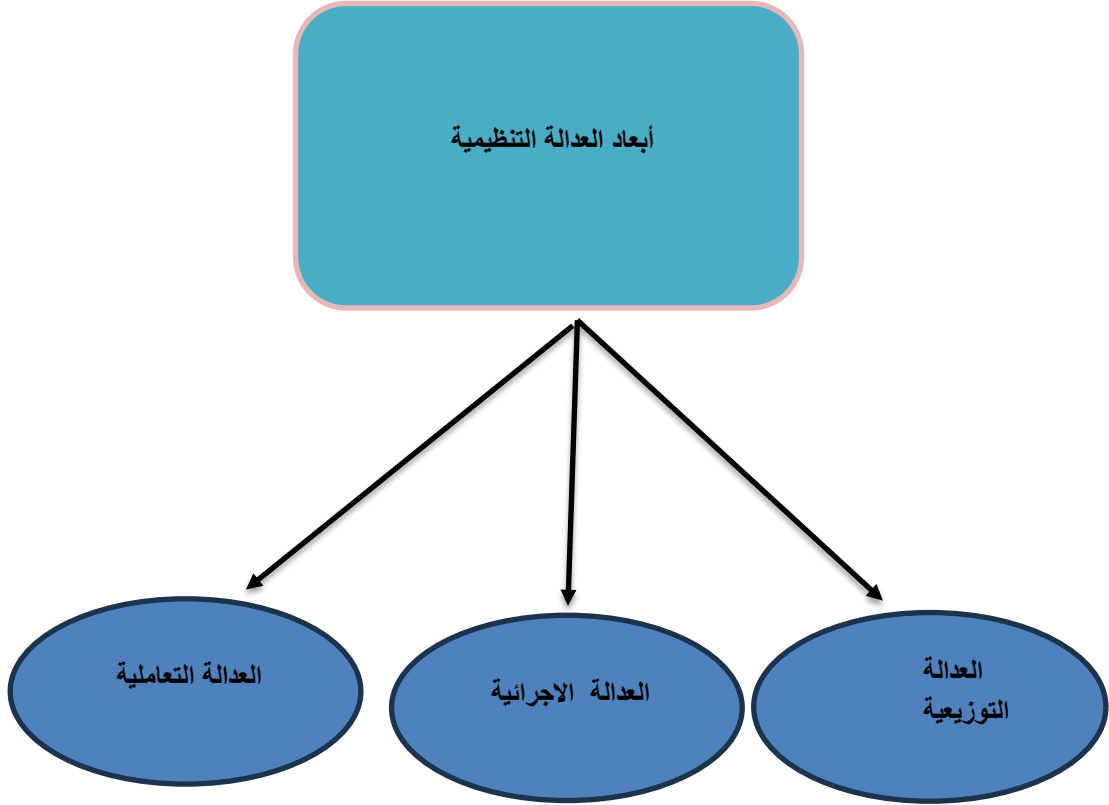
تؤدي العلاقة بين الزلاء التي تنشأ نتيجة التعامل اليومي بين الافراد دورا مهما في تحسين اداء العاملين ، كون التفاعل الاجتماعي المستمر بينهم ،والتعاون القائم على أساس المحبة والتفاهم والمساندة يشجع على طرح افكار ابداعية

• علاقة الجيدة مع الرؤساء :

للعلاقة مع رؤساء أهمية كبيرة للمؤسسات التي تبحث عن النجاح ،من خلال التحسين والتطوير المستمر في اداء العاملين فيها، وخاصة إذا تمت هذه العملية وفق أسس موضوعية بعيدة عن التحيز (بوقليع ، 2011، ص 29)

• الاتصال الجيد والفعال بين الرؤساء والمرؤوسين:

حيث يعتبر الاتصال عملية تبادل للمعلومات والافكار والمعاني بين العمال في المنظمة من اجل ايجاد فهم مشترك وثقة تجعل منهم وحدة عضوية لها درجة من التكامل تسمح بقيامهم بنشاطهم في المنظمة بصورة تحقق اهدافها (رويم 2012،ص51).



من اعداد الباحثة الشكل (03):أبعاد العدالة التنظيمية

6. مجالات العدالة التنظيمية : تظهر استخدامات العدالة التنظيمية في مجالات كثيرة في منظمة ومنها :

1-6 الترقية :

تعتبر الترقية حافزا ماديا ومعنويا في نفس الوقت ،أما صفته المادي للترقية خاصة إذا تضمنت زيادة في الراتب اما الصفة المعنوية فهي أكثر أهمية بالنسبة للأفراد وخاصة أولئك الذي يقوم عندهم دافع احترام النفس وتأكيد الذات فالترقية تعنى التقدم والنمو وتحمل المسؤوليات أكثر ضخامة وأهمية وهي تعد حافزا للإجادة في اعمالهم والسعي لتطوير معلوماتهم وصقل قدراتهم أو تزداد أهمية حافز الترقية بالنسبة للعاملين (الجربوعة ،2017،ص215).

2-6 التدريب :

"مجمل النشاطات، والوسائل، والطرق، والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم و سلوكهم، و قد ارتهم الفكرية الضرورية ، في آن واحد، لتحقيق أهداف المنظمة من جهة، و تحقيق أهدافهم الشخصية و



الاجتماعية من جهة أخرى ، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية". (بلحاجي، 2019،ص146).

3-6: المكافآت:

وهي شكلان المكافآت الداخلية والخارجية ،فالخارجية هي التي يمنحها الافراد الاخرون في المنظمة على شكل تقود أو تقدير أو مدح ،اما الداخلية فهي المشاعر الداخلية لتقدير العمل والشعور بالكفاءة التي يشعر بها الافراد عندما يقومون بالعمل الجيد (السامرائي،2021،ص 233).

6- 4 العقاب : ان التنظيمات لا تخلو من المشاكل أو المعوقات الوظيفية أو صراعات التنظيمية بان تكون حالات كثيرة تتعارض مع أهداف المؤسسة ،وهذا يمثل تحديا لإدارتها ،ذلك أن أنها يمكن ان تعيق الاداء مما يؤدي إلى انخفاض الانتاج والانتاجية ،مما يستدعى أتباع اساليب المحافظة على سير العمل ،بالرغم من وجود صراعات الداخلية ،عن طريق اجبار الموظف على الطاعة باتخاذ اجراءات عقابية في حالة رفض تطبيق الاوامر الصادرة من السلطة العلي(بلعربي ،2021، ص28)

6-5 التكوين :

تستهدف اجراء تغير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف والمهارات ،المواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق اهداف الفعالية فيها (بلحاجي ، 2019، ص 145).

7. نظريات العدالة التنظيمية :

نظرا لأهمية العدالة التنظيمية اهتم العديد من المفكرين بها حيث قدموا نظريات مختلفة ،كل نظرية حاولت تقديم شرح لها واهمية اعتمادها في تنظيمات العمل ، ونذكر من بينها : (بن بلعربي ،2023، ص 60)

7-1 العدالة لآدمز (Admas):

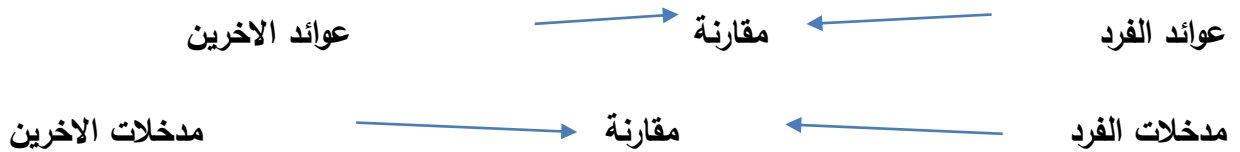
"ارتبط اسمها ب(آدمز) وتنص ان الفرد اذا احس بتفاوت في الحوافز من خلال الجهد المبذول فانهم يتطوعون لتخفيف ذلك التفاوت ، إلى جانب ذلك ان التفاوت اذا كان كبيرا ،اتجه الافراد إلى تخفيفه ويشير



التفاوت إلى الاختلاف المحسوس بين الذي يمكن وجوده من شخصين أو أكثر وقد يبنى هذا الاختلاف على ادراك ذاتي أو على حقيقة موضوعية (عبد الباقي ، 2020، ص 122). وترى أن الفرد يقيس درجة العدالة من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها في عمله والمتمثلة في المدخلات العوائد التي يتحصل عليها أي (المخرجات) مع تلك النسبة لامثاله من العاملين في وظائف الشبيهة وتحت نفس الظروف، فإذا كانت نتيجة المقارنة عادلة

• بحيث تتساوى النسبتان تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا، أما إذا كان العكس فإن النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله والمكان في المكان الذي يعمل فيه (بوقليع، 2011، ص13)

ساهمت نظرية المساواة في اعطاء تفسير حول العدالة التنظيمية من خلال اول ابعادها العدالة التوزيعية حيث تفسر أن إدراك العدالة التنظيمية يتم من خلال عملية المقارنة التي اجراها مع الآخرين عادلة ومنصفة له ، في حين ادراك الأفراد لعدم العدالة سببه اختلال ميزان تلك المقارنة باتجاهها نحو طرف دون آخر (فرطاس ،نجوى ،2018، ص 355) ومن مساهمات هذه النظرية تقديم نموذج مفيد يساعد في التفسير والتنبؤ باتجاهات العاملين نحو الأجور وركزت على أهمية المقارنات في العمل بين العاملين ،والتي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تصميم برنامج المكافآت ،كما اوضحت بعض الاساليب التي يمكن استخدامها في حل مشكلة عدم المساواة ،وأهمية حل هذه المشكلة التي قد يترتب عليها ظواهر تنظيمية سلبية مثل الغياب أو الاستقالة ،أو الاتجاهات السلبية ،أو عدم الاحساس بعدم العدالة أو انخفاض الاداء (دره ،2008، ص 65)



7-2 نظرية حساسية للعدالة التنظيمية:

- حيث قدم هويسان منظورا جديدا للعدالة التوزيعية ،حيث يرى أنه يمكن تصنيف الافراد إلى ثلاث فئات من زاوية الحساسية للعدالة ،وهي : (محمود ، 2012،)

أ- الشخص الحساس للعدالة :

هو الشخص الذي يخضع في تقييمه للعدالة الافتراضات نظريتي العدالة والتبادل الاجتماعي ، حيث يسعى

هذا الشخص بإستمرار لتحقيق العدالة في التبادل الاجتماعي ، لذا فإذا أدرك هذا الشخص ظروف عدم العدالة فإنه يتحرك في أحد الاتجاهين هما :

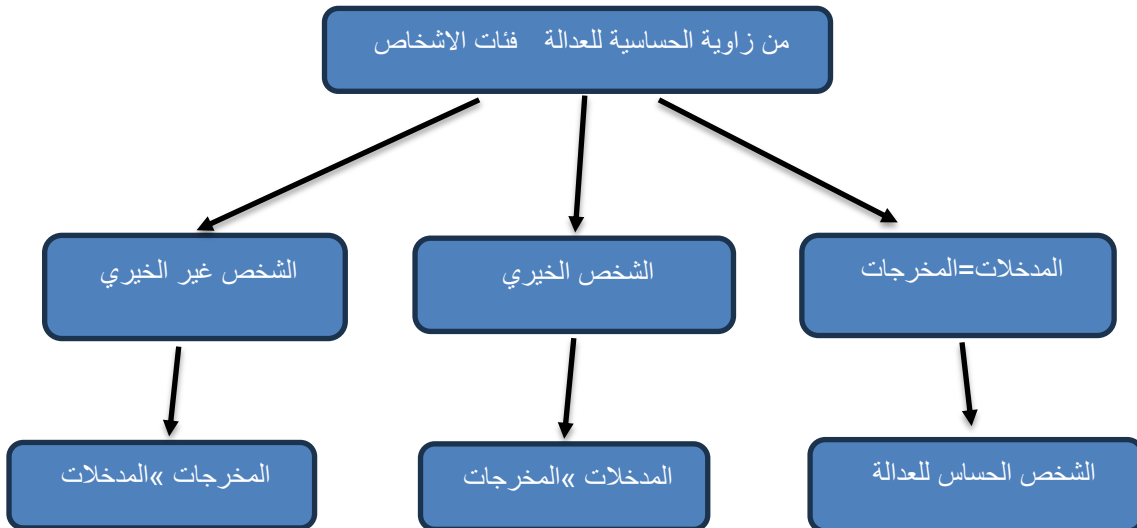
- زيادة مخرجاته أو تخفيض مدخلاته في حالة الشعور بالغضب
- تخفيض مخرجاته أو زيادة مدخلاته في حالة الشعور بالذنب

ب- الشخص الخيري :

وهو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط ، عندما تزيد مدخلاته عن مخرجاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية ،لذا فإنه يقبل نصيبه من الحياة ،ويسعى دائما لتقديم المزيد من الالتزامات للغير حيث تفوق ما يحصل عليه من فوائد في علاقات تبادل الاجتماعي .

ج- الشخص غير الخيري :

وهو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط ، عندما تزيد مخرجاته عن مدخلاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية ،لذا فإنه لا يقبل نصيبه من الحياة ،ويسعى دائما لحصول على المزيد من الفوائد من الغير تفوق ما يقدمه لهم من التزامات في علاقات التبادل الاجتماعي.



شكل (04) :يوضح هيكل ادراك الفرد العدالة التنظيمية لدى نظرية حساسية (عمر، 2008،ص67).



3-7 التبادل الاجتماعي (Social Exchange):

قام بوضعها بلو (Bleau1964) وذلك بالاعتماد على فرضيتين (فرطاس ونجوي، 2018، ص 358):

- طالما أن الانسان مخلوق اجتماعي ولايمكنه العيش وحده ، فانه في حالة تفاعل مستمر و عند النظر الي عملية التفاعل في شكلها البسيط بين طرفين نجد انها علاقة اخذ وعطاء متبادل فبعبارة أخرى يمكن القول ان طرف الاول يحصل على فوائد من الطرف الاخر مقابل التزامات يقوم بها كما انه يقارن كل طرف مدخلاته مع مخرجاته لتحديد مدى عدالة او عدم عدالة التبادل الاجتماعي
- عندما لا يدرك الفرد العدالة فانه مدفوعا للقيام بعمل ما يساعده في ادراك العدالة في الموقف ،اما اذا ما كان الفرد في حالة عدالة فانه يكون في وضع استقرار .

وتتجلى العدالة التنظيمية من منظور نظرية التبادل الاجتماعي في نقاط التالية (محمد عبد الباقي ، 2000 ، ص220):

- النسبة بين المكافآت والمتوقعة بصورة ذاتية تقيس العدالة التوزيعية .
- إن معايير التقييم ترتبط بتوزيع الموارد القيمة التي تعبر عن العدالة التوزيعية أو تقاربها بواسطة قاعدة توزيعية ،قياسا على الى مبدأ الانتاجية في الاقتصاد .
- العدالة التوزيعية هي السبيل التي يقيم بها الافراد توزيع المكافآت الناجمة عن التبادل .
- شعور الشخص بعدم العدالة يتولد عن النقص او زيادة في المكافآت .
- يصدر الموظفون أحكاما لا تتعلق فقط بالعوائد ولكن بالإجراءات التي يتم من خلالها توزيع هذه العوائد
- تصور تقييم العدالة بالتبادل التفاوضي بين الموظفين والإدارة و عدالة المعاملات .
- تعتبر المقارنة الاجتماعية التي يجربها الفرد سببا في شعوره بالعدالة ،او اتباعه لآليات لاستعادة الاحساس بالعدالة .

4-7 *نظرية العدالة بورتولولر (Porter and lawler) :

هذه النظرية أكد فيها "بوتر ولولر" على ان الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافاة المتوقعة ،وعلى احتمالية تحقق المكافاة ووقوعها في حالة بذل الجهد ،وهذا يتطلب ان يمتلك الفرد



القدرات والخصال الفردية للقيام بهذا الجهد وأن يكون لديه ادراك دقيق للأبعاد دوره(بوقلع ،2011،ص15)

وقد ذكرنا نوعين من العوائد أو المكافآت :

- عوائد داخلية وهي التي يشعر بها الفرد عندما يحقق الانجاز المرتفع ، وهي تشبع الحاجات العليا لديه
- عوائد خارجية وهي التي يحصل عليها الفرد من المنظمة لإشباع حاجياته الدنيا كالأجور والترقية والامن الوظيفي

وقد اضاف بوتر ولولر إلى نموذج فروم متغير جديدا وهو رضا العامل عن عمله ويتحقق اذا تقاربت العوائد الفعلية مع العوائد المتوقعة للعامل انه. يستحقها فحين ذلك يشعر العامل بالعدالة ويتحقق الرضا وسيندفع إلى تكرار الجهد والنشاط، وإن قلت العوائد عما يعتقد العامل أنه يستحقه فيشعر بعدم الرضا وتنخفض الدافعية للجهد (منشي، 2017، ص 14)

وتم في هذه النظرية على ان الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافأة المتوقعة، وعلى احتمالية تحقيق المكافأة ووقوعها في حالة بذل الجهد، وهذا يتطلب أن يمتلك الفرد القدرات والخصال الفردية للقيام بهذا الجهد ، وأن يكون لديه ادراك دقيق لأبعاده كي يشكل دعما لجهد

لتحقيق النتائج المرغوب فيها بشكل فعال (بلعربي ،2020،ص 64).

وقد ذكر نوعين من العوائد والمكافآت :

- عوائد داخلية وهي التي يشعر بها الفرد عندما يحقق الانجاز المرتفع، وهي تشبع حاجات العليا لديه .
- عوائد خارجية وهي التي يحصل عليها الفرد من المنظمة لإشباع حاجاته كالأجور والترقية والامن الوظيفي

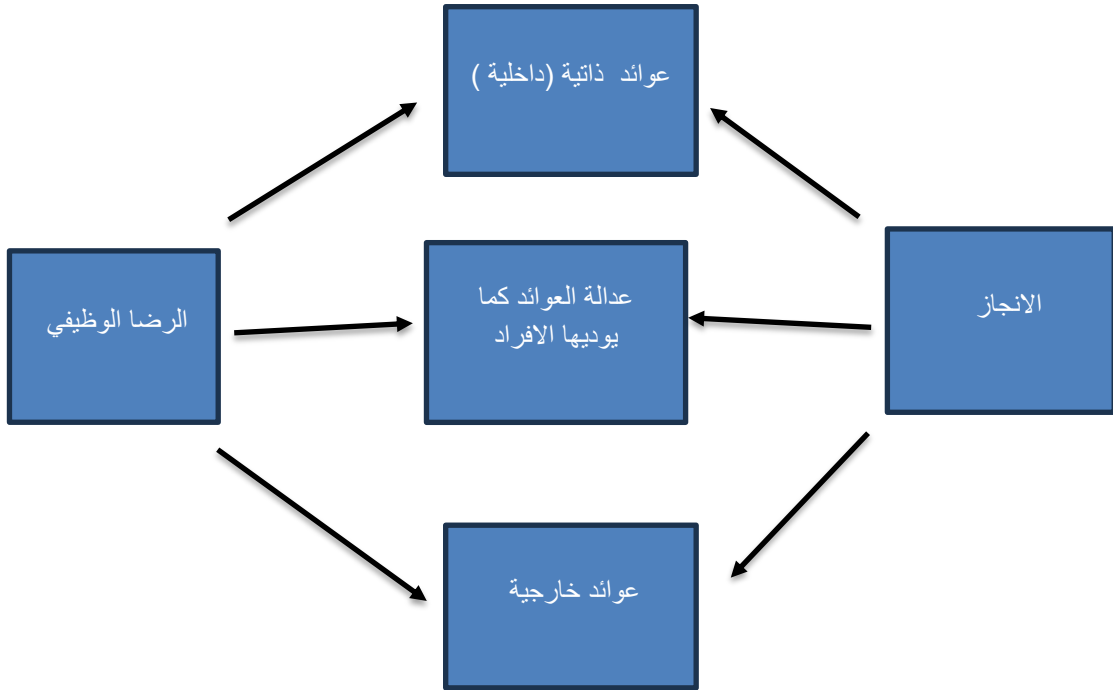
وهذه النظرية عبارة عن نموذج موسع لنظرية توقع في العدالة، تم تأكيد فيها على أن الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافآت المتوقعة ، وعلى احتمالية تحقق المكافآت المتوقعة ، وعلى احتمالية تحقق المكافآت ووقوعها في حالة بذل الجهد، وهذا يتطلب امتلاك الفرد قدرات



والخصال الفردية للقيام بهذا الجهد وان يكون لديه ادراك دقيق لأبعاد دوره كي يشكل دعما لجهدته لتحقيق النتائج التي يصبو إليها (حريم ، 1997 ، 105).

وبذلك يمكن قول ان نموذج بوتر ولولر انه يعتمد على مدركات الفرد حول العلاقة بين الجهد والمكافأة، وحكم الفرد وقراره حول قيمة المكافأة، وحكم الفرد وقراره حول قيمة المكافاة التي تم الحصول عليها، وايضا يتضح

انه هناك علاقة بين الاداء والرضا والقناعة (سوزان ، 2006 ، ص 29).



الشكل (05): يوضح كيف يقود الانجاز الي الرضا (السامرائي ، 2022 ، ص 250)



خلاصة :

يمكن ان نستخلص من هذا الفصل أن العدالة التنظيمية بمثابة نظام أساسي في بناء المنظمات، حيث تضمن وجودها وتطبيقها بشكل صحيح وعادل يسهم في تحقيق التوازن والاستقرار داخل الهيكل التنظيمي، وبالتالي، فإن دور العدالة التنظيمية يتجاوز مجرد توزيع الحقوق والواجبات إلى بناء بيئة عمل تشجع على الإبداع والتفاعل الإيجابي بين أفراد المنظمة، مما يعزز من كفاءتها وقدرتها على تحقيق أهدافها بنجاح ،هذا ما يمثل اهميتها كقيمة إنسانية وتنظيمية ولا بد ان تسعى كل منظمة على حرص في تواجدها لضمان بيئة مهنية تحتوي على الاستقرار عمالها ، ورضاهم عن بيئتهم المهنية والاداء بفعالية

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

1. التطور التاريخي لمفهوم التوافق المهني
2. مبادئ التوافق المهني
3. أهمية التوافق المهني
4. مظاهر التوافق المهني
5. ابعاد التوافق المهني
6. مجالات التوافق المهني
7. نظريات التوافق المهني

خلاصة



تمهيد :

يعتبر التوافق المهني من اهم الضروريات في المنظمة في وقتنا الحاضر ، خصوصا مع تزايد سرعة التغيرات في البيئة العملية وتعقيداتها، يصبح التوافق المهني لازماً لضمان استمرارية الأداء الفعال للمنظمة. فعندما يتمكن الأفراد من تحقيق التوافق المهني، يكون أكثر قدرة على التكيف مع التغييرات المستمرة والتعامل مع التحديات الجديدة بكفاءة إضافة إلى قدرة الفرد على تأقلمه مع عمله وبيئته المهنية يحقق من خلالها الاداء بفعالية و وكذلك مع زملائه وبهذا تعكس بإيجابية مع علاقاته الاجتماعية ورضاه حول عمله وبالتالي، يسهم التوافق المهني في بناء بيئة عمل مثمرة ومتجددة، حيث يعمل الجميع بفعالية وتناغم لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة ونظرا لذلك سنسلط الضوء في هذا الفصل ونتحدث عن نشأة مفهوم التوافق المهني ومراحل تطوره ووصوله الى مفهوم في مجال العمل، وكما نتطرق إلى مبادئ التي يتحقق من خلالها التوافق المهني ، ثم بعد ذلك نتطرق إلى اهميته والاشكال او المظاهر التي يظهر من خلاله ، وأبعاده والمجالات التي يتواجد فيه ، وتطرق الى النظريات التي فسرتة وتحدثت عليها ،واخيرا خلاصة لكل ماجاء في هذا الفصل.



1. التطور التاريخي لمفهوم التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين والدارسين في مجال علم النفس الصناعي ،الا ان المتبع لأدبيات التوافق المهني من نظريات ونماذج ودراسات سابقة ،يجد أن هناك تفاوتاً واختلافاً بين الباحثين سواء فيما يتعلق بإيجاد تعريف محدد له ،أو الاتفاق على نظرية ،أو نموذج يمكن من خلاله تفسير أبعاد هذا المفهوم (فحجان ،2010،ص19).

فقد تناول العديد من المفكرين مفهوم التوافق المهني وحاولوا تقديم عدة تعريفات؛ حيث يرى عبد الحميد محمد الشاذلي: "التوافق المهني يتضمن الرضا عن العمل ورضا الآخرين تجاهه ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصي والاستعداد لها علماً وتدريباً." (محمد شاذلي ،2001،ص12)

فمرحلة حياة اي فرد تتميز بظروف ومواقف تستدعي منه الي تحقيق التوافق مع البيئة التي يعيش بها فقد كان يلجا الي كثير من الاحيان الي السحر والشعوذة سعياً منه لمعرفة الحظ للحصول على الاطمئنان، اما في العصر الحديث فقد انفتحت اغلب الادبيات على ان موضوع التوافق اصله مشتق من أصول علم البيولوجيا ويؤكد على ذلك L AZ A Rus (لازروس) في قوله {ان مفهوم التكيف انبثق من علم الاحياء ،وكان حجر الزاوية في نظرية داروين للنشوء والارتفاع وقد استعير وعدل من قبل علماء النفس ، وسموه التوافق ،ويؤكد على كفاح الفرد ليبقي طويلاً أو العيش في محيطه الطبيعي والاجتماعي (مكناسي ،2007،ص15)

و مفهوم التوافق من المفاهيم التي استخدمت بمعان متداخلة في علم النفس ،فهناك لبس واضح بين كلمتي التكيف والتوافق باعتبارهما يعنيان معنا واحدا وهو المواءمة والتكيف احد المصطلحات علماء الفيزيولوجيا (علم وظائف الاعضاء) ليشيروا من خلاله إلى التغيرات التي تحدث في الجسم كنتيجة لأثار معينة (دحمانى ،ذيب ،2019،ص 723)

ينظر البعض للتوافق على انه مصطلح سيكولوجي أكثر من اجتماعي استخدمه علماء النفس الاجتماعيون ويقصدون به العملية التي يدخل بها الفرد في علاقة متناسقة أو صحية مع بيئته اجتماعياً ،فالتوافق يقصد به توافق في السلوك أو تكيفه مع البيئة وتكوين السلوك التوافقي أو التكيفي ، هذا بالنسبة الي التوافق بصورة عامة اما التوافق المهني فهو يعتبر جزء من التوافق العام في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية (بديع محمود ،2001،ص47)



فكلمة التوافق ينظر لها اللغويين بمدلول اجتماعي، فهذه الكلمة عندهم تشير الي موقف اجتماعي يتم فيه الانسجام بين طرفين، كما ان المعنى ذاته استخدمه علماء النفس للدلالة على حالة التقارب بين طرفين يسعى كل منهما الي اضعاف عناصر الخلاف بينه وبين الطرف الثاني وتنمية عناصر الاتفاق (شريف محمد، 2017، ص 108)

يمكن القول ان التوافق المهني مفهوم مركب لأنه يرتبط بالتصور النظري للطبيعة الانسانية وتعدد النظريات والأطر الثقافية المتبادلة، وربما كان احد اسباب غموض هذا المفهوم هو الخلط بين المفاهيم ففي اللغة الانجليزية تجد مفاهيم متعددة : compatibility, Adjustment, Accommodation, Adaptation, وفي اللغة العربية نجد كلمة، التوافق، التكيف، المواءمة وبالتالي فهو من خلال مسيرة استخدامه يختلف باختلاف الزمان والمكان، والى جانب اختلاف المنطلقات الفكرية والايديولوجية لكل باحث او متخصص في هذا المجال. (بن لعربي، 2022، ص 83).

2. مبادئ التوافق المهني:

لتحقيق التوافق المهني لابد من مبادي وتلك المبادي تمثل مبادي حددها "ليتارت ليقى " والتي من خلالها يمكن معرفة اذا ما كان الفرد متوافقا او غير متوافق وتتمثل في: (بويدي، 2019، ص 264)

- يكون العامل مرغوب ومتنوعا : يعني ذلك أن يشعر الفرد بأنه مرغوب ومحترم في مكان عمله، مع تقدير التنوع في الخلفيات والآراء بين الزملاء.

- يحتوى العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة: يشمل هذا دعم الزملاء والمشرفين وتبادل المعرفة والخبرات لتعزيز الفرق والأفراد.

-ان يحتوى على عملية التعليم المستمر يشير إلى أهمية تطوير المهارات والمعرفة باستمرار من خلال التدريب والتعلم المستمر داخل بيئة العمل. يساعد هذا العنصر على تعزيز كفاءة العمال وجاهزيتهم لمواجهة التحديات المتغيرة في السوق.

-ان يشترك العمال في صنع القرار : يعزز هذا العنصر شعور العامل بالانتماء والمسؤولية، حيث يتمكن العمال من المشاركة في صنع القرارات المؤثرة على أعمالهم ومستقبلهم داخل المؤسسة. هذا يعزز الشفافية ويسهم في بناء بيئة عمل تشجع على الإبداع والابتكار



- أن يؤدي العمل كمستقبل يرجوه العامل يشمل هذا العنصر توفير فرص التقدم المهني والمسارات الواضحة للتطور الشخصي داخل المنظمة. يساعد ذلك في الحفاظ على رضا العاملين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية.

فالتوافق المهني ينقسم إلى قسمين أحدهما عملي والآخر تطبيقي، فالعملي يختص بالبحث والتجريب في مجال التوافق المهني التطبيقي الذي يهتم بالوسائل العلمية الفعالة التي تساعد على التكيف المهني في مجال العمل

كما يعرف التوافق المهني على أنه المجهود من أجل التكيف مع بيئة العمل وبعد توافقاً للعامل مع جميع متغيرات العمل الأمر الذي يحقق الرضا المهني الذي يضمن تحقيق الفرد لطموحاته واحتياجاته (بلعربي ، 2023، ص 97-98)

3. أهمية التوافق المهني:

إن تحقيق التوافق المهني يعد من بين أهم الأهداف التي تسعى إليها المنظمة ويمكن

حصر أهمية التوافق المهني فيما يلي: (سناني وبوعيط 2020، ص 18)

- مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الدافعية لدى الفرد العامل
- التقليل من الصراعات التنظيمية وتناقل الإشاعات ، كما يحفظ على التوازن والاستقرار داخل المنظمة وكافة المستويات التنظيمية .
- شعور الفرد بالانتماء للمنظمة مما يساهم في من الرفع في مستوى الولاء. التنظيمي
- ارتفاع مستوى الرضا لدى العامل مما يؤدي ذلك الي قبول الاهداف التنظيمية والعمل على تحقيقها .
- زيادة فعالية الاتصال ودينامية الجماعة مما يسهل سيرورة مختلف العمليات كما يحفز الفرد العامل على تحسين مستوى ادائه حيث ينعكس ذلك على الانتاج كما ونوعا .
- تحقيق الفعالية التنظيمية والجودة الشاملة من خلال شعور عمال بالهوية التنظيمية وتبنيهم قيم واتجاهات المنظمة ،مما يجعلهم مرنين اتجاه اي تغير او تطوير يطرأ على مستوى المنظمة .

- شعور الفرد العامل بالراحة والتوازن النفسي مما ينعكس ذلك على صحته الجسمية، النفسية، والعقلية، كما يساهم في بناء علاقات سوية تسودها المحبة، التعاون والتفاهم بين مختلف مستويات المنظمة .
- مساهمة التوافق في زيادة مستوى الالتزام اتجاه المهام والمسؤوليات ، كما يقلل من نسبة الغيابات وحوادث العمل ،ويضع حد لمختلف المعوقات الشخصية ، الإجتماعية و المهنية المرتبطة بسوء التوافق النفسي الاجتماعي والمهني .
- كما تلعب اهمية التوافق المهني في : (سناني وبوعطيط ، 2022 ، ص 63)

✓ اشباع الدوافع المادية والمعنوية

✓ شعور الفرد بالانتماء إلى بيئة العمل

✓تحقيق التوافق المهني يمكن ان يوفر للفرد إمكانية فهم الذات وتحقيقها

✓ تقليل الصراعات بين الافراد في بيئة العمل وتحقيق الاستقرار

✓ تقليل مستوى الاحباط الناتج سوء توافق الفرد مع متغيرات بيئة العمل

✓تحقيق الرضا المهني مما يؤدي إلى قبول الفرد لأهداف المنظمة والمهام الموكولة له

✓ زيادة مستوى الولاء للمنظمة والمرونة نحو مختلف التغيرات التي تطرأ على مؤسسة

4. مظاهر التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني مؤشرا للنجاح على في المهن على اختلاف انماطها وعلى قدرة الفرد مع العمل ومتطلباته ،فللتوافق المهني مظاهر عديدة التي يمكن الوقوف عليها من خلال مظهرين اساسين هما (زروقة وبقوب، 2018 ،ص 394-395)

-الرضا :ويشمل الرضا الاجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد -مشرفيه

زملائه ،المؤسسة التي يعمل فيها ،ساعات العمل، الاجر ، نوع العمل الذي يشغله كما يشغل إشباع حاجات العامل وتحقيق اوجه طموحاته وتوقعاته وكذا ميول معظم الناس -الناجحين - الذين يعملون في مهنته .



-الارضاء: ويعبر عن مدى كفاءة العامل وأهليته وكفاءته وبالطريقة التي يقدره بها رؤسائه وزملائه

وهي التي يعبر بها سلبا عن طريق الغياب وتأخره عن مواعيد الاعمال والحوادث التي يقع فيها

وعدم استقراره في العمل ، والتي يعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته

-كما أن اصدار قرارا حول الموظف على أنه متوافقاً مهنياً أو غير متوافق يحتاج منا تحديد

محاكات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها معرفة وتحديد توافق الموظف من عدمه، و يمكن حصرها من

خلال مجموعة من المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني وتتمثل من خلال ما يلي (عكاشة ،

(2020)

- القدرة على الحفاظ على العلاقات المهنية مع الآخرين سواء مع الإدارة المهنية أو المسؤولين أو الموظفين، وتمييزها بالشكل الصحيح.

- القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات المهنية والأزمات التي يواجهها الموظف في عمله.

- القدرة على تقبل الموظف لقدراته ومهاراته المهنية والقدرة على تقبل رأي زملائه به وتقييم الإدارة له، مع معرفة نقاط القوة و الضعف في شخصيته.

- القدرة على صنع واتخاذ قرارات مهنية صحيحة.

- القدرة على الالتزام بالقواعد والقوانين المهنية، مثل الالتزام بمواعيد العمل وحضور الاجتماعات المهمة.

- القيام بالأداء المهني بالشكل المطلوب والمدة الزمنية المحددة.

- الاستقرار المهني والتوازن الانفعالي وضبط الأعصاب

5. ابعاد التوافق المهني :

النجاح في العمل هو المعيار الذي يقوم على اساسه تقييم المجتمع للأفراد وهذا النجاح لا يتم الا بتكيف

العامل مع العمل الذي اشبع حاجاته ، ويتم تحقيقه وفق الابعاد التالية :

1-5 الرضا عن العمل: يتمثل في محصلة مشاعر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل نفسه يحدد درجة توفر درجة الاشباع والمميزات يحصل عليها صاحب الوظيفة من جوانب مختلفة والعوامل المكونة للعمل بصفة عامة (بدران ،20،ص 107)

ويشير كذلك الى مجموعة اتجاهات الفرد حول جوانب العمل المتنوعة ،فالرضا بذلك يعبر عن الموقف الذي يتبناه الفرد تجاه عمله ،وهناك نوعان من الرضا :

*الرضا العام عن العمل : وهو الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل ، فهو راضي أم غير راضي

*الرضا النوعي عن العمل : ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من جوانب عمله كلاً على حدى :سياسة المؤسسة ،الاجور ،الاشراف ،اساليب الاتصال داخل المؤسسة العلاقات مع الزملاء (سلاطية واخرون ،2013،ص40) .

تتمثل مؤشرات رضا الفرد العامل عن عمله فيما يلي :

• تطابق طبيعة العمل مع المؤهلات الفنية :

تتمثل مؤهلات الفرد الفنية فيما لديه من خبرات معارف وكفاءات فنية تمكنه من تنفيذ العمل بإتقان وتعتبر المؤهلات الجسمية والذهنية من المعايير الاساسية التي تعهد المهام الوظيفية إليهم على أساسها داخل المؤسسات. (بوعطيط ، ،2020ص84).

• جودة بيئة العمل المادية والفيزيقية : تشمل تحقيق مبدأ الجودة في العناصر الاتية :التجهيزات المكتبية من حيث النوعية والكفاية ،وأیضا الضوضاء ، الاضاءة... (بوبيدي ،2019،ص261)

• العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل :

• تعتبر حسن علاقات الاجتماعية بين اعضاء جماعات العمل داخل المؤسسة واساليب التعامل فيما بينهم من العوامل المؤثرة في توافقهم في مهامهم ومع الوسط الاجتماعي الذي يعملون فيه على وجه الخصوص (بوعطيط ،2020،ص84)

2-5 الاداء المهني :

ويقصد به القيام بالشي أو تأدية عمل محدد ،أو إنجاز مهمة أو نشاط معين (أبو نصر ،2012،ص48).

وهو تحقيق الاهداف التنظيمية مهما كانت طبيعة وتنوع هذه الاهداف ،وهذا التحقيق يمكن أن يفهم في هذا الاتجاه المباشر "النتائج " أو بالمفهوم الواسع للعملية التي تؤدي إلى نتائج "العمل"(البارودي، 2015، ص 68)

تتمثل مؤشرات الاداء المهني في :

- الكفاية العلمية والمعرفية : وهي إلهام الاستاذ بمجال تخصصه العلمي والمعرفي ومتابعة كل ما هو جديد كإتقانه لمصادر المعارف المختلفة ،وامتلاك المرونة في التفكير ،القدرة على اختيار احسن اساليب التدريس ... (بواب وميلاط ،2021، ص71).

- العمليات التنظيمية للمؤسسة:

لها تأثير كبير على اداء الموظف ،ليس فقط سياسات واجراءات العمل بالمؤسسة ،لكن الهيكل التنظيمي للمؤسسة بأكملها التي لديها ثقافة بيروقراطية في العمل

قد تواجه تحديات من وقت لآخر حيث تعيق البيروقراطية من اداء الموظفين والحد من الابتكار والابداع في العمل (نعيرات ، 2022، ص17)

- اهتمام ادارة المؤسسة بمشاكل العمال : يعتبر اهتمام ادارة المؤسسة بمشاكل العمال فيها واعتنائها بهم من العوامل التي تحثهم على الاعتناء بهمهم ، فعندما يتأكد العمال من اهتمام ادارة المؤسسة بشؤونهم وعملها على حل مشاكلهم تزداد ثقتهم فيها ويميلون إلى الاعتناء بأعمالهم (بوعطيط ،2020،ص84).

3-5 الاستقرار المهني:

هو ثبات العامل واستقراره في مهنة معينة أو مصنع أو مؤسسة ، وهذا اذا وفرت له هذه المهنة أو المؤسسة كل الظروف المادية والمعنوية من عوامل فيزيقية ،حوافز مادية ، نمط الاشراف ، علاقات العمل ،

اي ان هذه المهنة تحقق توازنه النفسي والجسمي ومن هذا يحقق العامل استقراره (مطلاوي ،

ويعد الاستقرار في العمل أحد ابرز الغايات التي يسعى الاشخاص إلى تحقيقها في الميدان المهني بغض ،النظر عن مجاله سواء في القطاع الاقتصادي أو الاجتماعي أو العسكري أو الثقافي ،وبصرف النظر عن الجهة التابعة لها ، سواء لمؤسسات القطاع العام أو الخاص

فالاستقرار يمثل حالة من التأقلم والانسجام في الوظيفة التي يعمل فيها الشخص ،من كافة الجوانب ،من حيث القيام بالمهام المطلوبة على اكمل وجه (أحمد يوسف ،2020،ص 157). ويشمل الاستقرار في الهيكل التنظيمي ويعنى عدم اجراء اي تعديلات متلاحقة أو تغيرات سريعة في شكل التنظيم الهرمي ،من إلغاء ،واستحداث ودمج للوحدات الادارية (الفتاح الغربي ، 2018،ص 2). تتمثل مؤشرات الاستقرار المهني في :

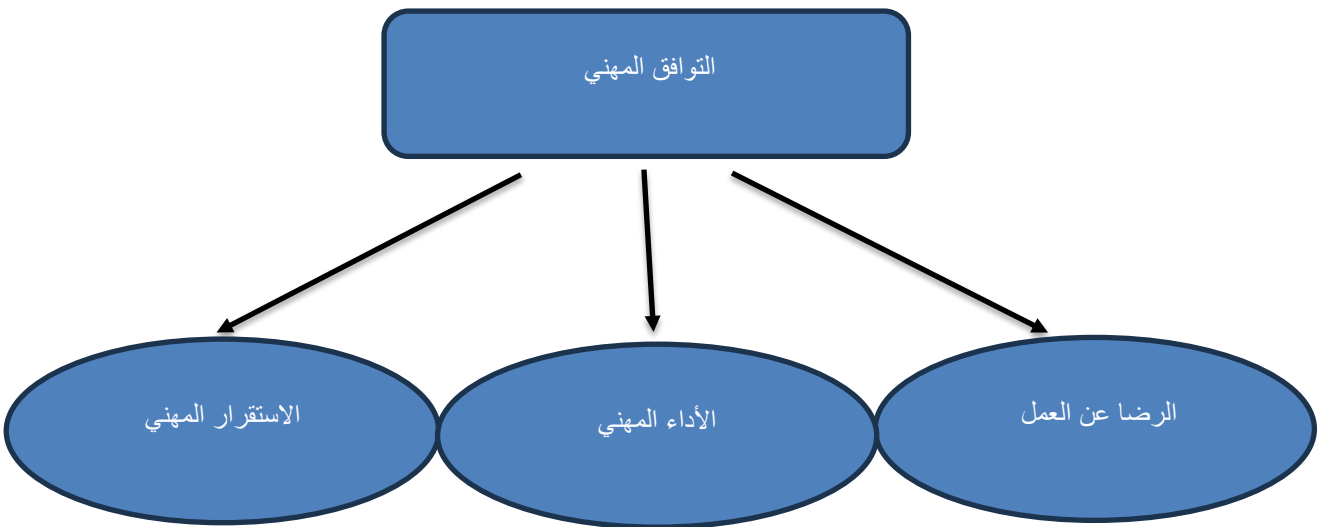
• الاعتراف المهني :

إن تقدير ما يقوم به الفرد من مجهودات اتجاه منظمته والاعتراف بها يحفزه ويسعده ،كما يشبع لديه حاجة تقدير الذات ويزيده من ثقته بنفسه وقدراته مما ينمي مهاراته وافكاره الابداعية (بوعطيط ،2020،ص 84).

• التوازن بين العمل والحياة الشخصية :

ويقصد بها الوصف الامثل للموازنة بين المسؤوليات في العمل والمسؤوليات في خارج العمل ويعتبر الوصول لهذه الموازنة افضل ما يمكن اطلاقه على الفصل بين الحياة العملية والخاصة (العصيمي ، 2022،ص 143).

• تطوير العمل والابداع في الانجاز : وتتجلى في تغير طرائق العمل تجنب الرتابة ،المبادرة باقتراحات جديدة للعمل (بويدي ، 2019،ص 262



من اعداد الباحثة :الشكل (6):أبعاد التوافق المهني



6. مجالات التوافق المهني :

يعد التوافق المهني أحد فروع التوافق العام المنخفضة والمتعلقة بمجال العمل، ولاشك أن مجال العمل يعد من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر مناسب من التوافق.

والتوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التوافق بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم .

وقدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، تعنى توافقه لكل العوامل المحيطة به في مكان العمل، ولكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل، كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل ومع زملائه ومع متطلبات العمل، وكذا استعداداته الذاتية والرضا عن العمل يعتبر احد مظاهر التوافق في العمل (عويضة ، 1996 ، ص165)

ويتمثل تحقيق التوافق المهني في اختيار الشخص المناسب للمهنة والاستعداد علميا وتدريبيا لها و الدخول فيها والانجاز والكفاءة والشعور بالرضا والنجاح ، أي وضع الفرد المناسب في المكان المناسب بالنسبة له وبالنسبة للمجتمع (بلعربي ،2020، ص95)

• اختيار وفق أسس علمية :

فتحقيق التوافق المهني يكمن في ايجاد الفرد العامل منصب عمل يتناسب مع قدراته ومهاراته وميوله بحيث يحقق النجاح ويدرك رضا المشرفين ورؤسائه العمل على أدائه، فلذلك وضع الرجل المناسب في المكان المناسب يحقق نتائج ايجابية بحيث يؤدي إلي الشعور بالرضا في كل مجالات حياته (سناني ،وبوعطي ،2022، ص17)

• توجيه المهني :

ويقصد بها مساعدة الفرد في ان يختار بنفسه وتحت مسؤوليته مهنة تتناسب مع استعداداته وقدراته وميوله على نحو يكفل له النجاح في مهنته والرضا عن مهنته، وعن ذاته وتحقيق المنفعة لذاته ومجتمعه على حد سواء . (عويضة ، 1996 ، ص36).



7. النظريات المفسرة للتوافق المهني:

هناك العديد من النظريات التي اهتمت بدراسة التوافق المهني والتي سنحاول التطرق إلى أهمها فيما يلي:

1-7 نظرية القيمة: نظرية القيمة او التعارض التي طورها Locke أتت ان الرضا الوظيفي للفرد او عدمه عن الجوانب المهنية يعكس حكما ثنائي القيمة :

أ-التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل

ب-أهمية ما يقوم به الفرد ويريده

فالرضا الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في اهمية ذلك المظهر لذلك الفرد ،كما قد يطلق على هذه النظرية نظرية تحديد الاهداف ،وذلك لان للأهداف دورا فعالا في توجيه انتباه وسلوكيات الفرد للقيام بأنشطة تصل به إلى تحقيق الأهداف المرغوبة لديه وتساعد على رفع درجة الاصرار لديه ،وتحفزه للبحث عن الطرق البديلة ،فالأهداف التنظيمية لدى الفرد يجب ان تتسم بالوضوح

وقبول الافراد للأهداف كما تدعو هذه النظرية الى اشراك الفرد في وضع الاهداف التنظيمية ،فهي تجعل الفرد متحمسا وأكثر اندفاعا ،وتشير الى ان وضع الاهداف لفرق العمل يؤدي إلى اداء اسرع .(رواحية ،2016،ص21)

وبذلك ان اهم المضامين التطبيقية في هذه النظرية هو اجتذابها إلى جوانب العمل التي تحتاج إلى تغيير ،لطس يتحقق الرضا عن العمل خاصة إذا اقترحت احتمال اختلاف هذه الجوانب باختلاف الافراد ايضا، وفقا لمدخل القيمة فإنه من أكثر طرق فعالية لتحقيق رضا الافراد عن عملهم ومحاولة توفير هذه الرغبات بقدر المستطاع (حسن ،2003،ص 171-172)

وبذلك يمكن قول ان نظرية القيمة تركز على دمج الفرد ضمن بيئة مهنية سليمة تحقق له التوافق مع عمله وكل عناصر المرتبطة به ، وبذلك يضمن يحقق توقعاته التي يطمح اليها من خلاله .

2-7 نظرية العلاقات الانسانية :

ظهرت هذه المدرسة بقيادة التون مايو ، حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي اجراها بشركة الكهرباء المدينة الهاوثرن هو دراسة العلاقة بين الاضاءة وفعالية العمال في الاداء ، الا أن نتائجها كانت

مخالفة لتوقعات ، فلقد أكدت هذه التجارب أن الافراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والامن الوظيفي ، وتحقيق الانتماء والابداع في مجال المهنة ، وقد قدمت هذه النظرية مجموعة من القواعد والاساليب التي تساعد في تحفيز العاملين ،ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم ،مما يضمن لهم حسن التوافق (رواحية ،2016،ص 19-20)

وترتكز هذه الاساليب على ثلاث أنشطة :

- تشجيع العاملين على اتخاذ القرارات الادارية
- اعادة تصميم الوظائف من اجل خلق تحديات للقدرات .
- تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس

كما إن سعى الفرد لإحداث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيقه لمجموعة من الحاجات وتتمثل فيما يلي:

-تحقيق الاستقرار - تحقيق الامن الوظيفي

-ابرار المواهب والكشف عن إبداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات فبالتالي يتوقف توافق الفرد على تحقيق اشباع للحاجات السابقة (مصباحي ،2019،ص83).

فنظرية العلاقات الانسانية تركز على اهمية فهم الافراد أيا كان مستواهم لبعضهم البعض من حيث سلوكهم وتصرفاتهم ورغباتهم وميولهم حتى يمكن خلق جو من التفاهم المتبادل

والمشاركة الجماعية (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر ،2014،ص 44)

وبذلك يمكن ان نستخلص ان نظرية العلاقات الانسانية نظرية تهتم بالأفراد ورغباتهم وكيفية تحقق توافقهم ضمن بيئة العمل وخصائصها ، الاهتمام بسلوكياته وجزء اساسي في العمل ، اي الاهتمام به من كل جوانبه، وبذلك يحقق قدرته على التأقلم السريع مع بيئة العمل .

7-3 نظرية التوقع :

طور هذه النظرية فيكتور فروم عام 1964 وتقتضض هذه النظرية ان الانسان يجري الكثير من العمليات العقلية والتفكير قبل ان يؤدي الامر إلى سلوك محدد وترى هذه النظرية أن دافعية الفرد لأداء عمل معين،

وهي محصلة للعوائد التي سيحصل عليها الفرد، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد وبالتالي نورد خصائص هذه النظرية من خلال :

-ان دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة لثلاث عناصر هي :

* توقع الفرد أن مجهوده سيؤدي إلى أداء معين

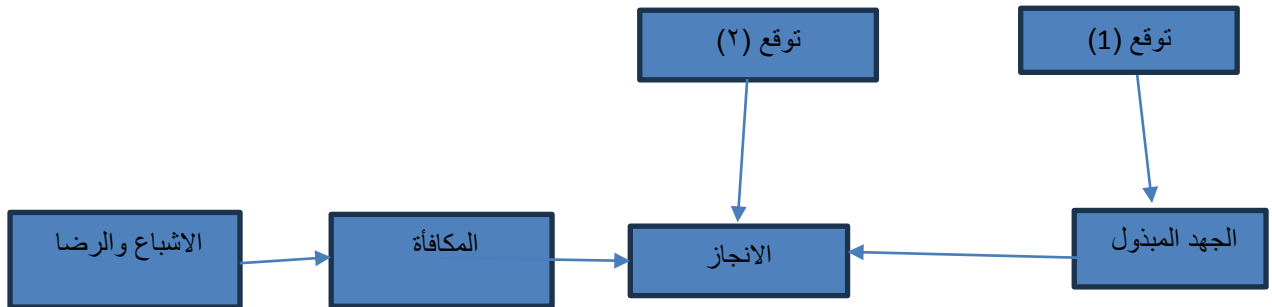
*توقع الفرد أن هذا الاداء هو الوسيلة للحصول على عوائد معينة

* توقع الفرد أن العائد الذي سيحصل عليه ذو منفعة وجاذبية له

أي أن مفتاح نظرية التوقع هو كيفية التعرف على اهداف الفهم والعلاقات بين الجهد والأداء ، وبين الاداء والمكافآت ،وبين المكافآت و الرضا عن الهدف فعندما يكون الفرد على مستوى عالي من التوقعات تكون المكافآت تكون المكافآت جذابة ،وفي هذه الحالة يكون الدافع قويا (عبده ،2020،ص 103).

فقد افترض فورم ومجموعة من الباحثين مثل فيختر أن سلوك الشخص الناتج عن اختيارات واعية من البدائل المتعددة ،كما تفييد النظرية أن النجاح في العمل وعدمه هو نتيجة لموازنة بين الفرد وما يتوقع الحصول عليه من فائدة نتيجة العمل وبين ما يحصل عليه من مكاسب وتقوم النظرية على أن النجاح يصدر من داخله ومن بيئة ،حيث يختلف الاشخاص فيما يريدون من المؤسسات التي يعملون بها (بلعربي ،2023، ص 103)،

وبناء على هذه النظرية فإن الافراد يتعلمون من تجاربهم التي من خلالها يتكون لديهم احتمالات بان نوع من السلوك سيؤدي إلى تحقيق نتائج معينة ، حيث يقوم الأفراد بإجراء مقارنة بين ما يرغبون فيه نتائج وبين احتمال تحقيقها ، فنظرية التوقع ضمنا وسيلة لتحقيق غاية فقد نجد أن النتيجة التي حصل عليها الفرد ليس هدفا بذاته .



الشكل (7) : يبين نموذج فيكتور فروم



7-4 نظرية التدرج الهرمي لماسلو:

يعد ماسلو احد الرواد الاوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الانسانية ، ان نظرية ماسلو تهدف إلى هدفين ،فهي تصف الحاجات الانسانية في سلسلة من ناحية ومن ناحية أخرى تربط السلوك العام للفرد من ناحية الثانية (فحجان ، 2010، ص 30).

حيث رأى ماسلو أن الحاجات الانسانية يكون الهدف هو التعرف على مدى إشباع الوظيفة لكل حاجة من الحاجات لدى الفرد الذي يشغل الوظيفة

-جوانب العمل المختلفة باعتبارها عناصر للرضا عن العمل كالرواتب ، فرص الترقية ، نمط الرئاسة ، الظروف المحيطة ببيئة العمل ،العلاقات مع الزملاء ومع الرؤساء ،السلطة الممنوحة ومدى المشاركة في اتخاذ القرارات

فالرضا ينعكس بشدة عن مدى فعالية الادارة أو القائد لان هذا الاخير له دور في تنظيم بيئة العمل التي تحت العامل على الاداء (سلاطينة واخرون ،2013، ص 41).

فماسلو يتخذ موقفا مختلفا في تحديده للتوافق المهني إذا يرى ان التوافق في العمل كما في غيره من مجالات الحياة الاخرى ،مرتبط بالحاجات الانسانية ،بمعنى أن اشباع الحاجات لدى الفرد يؤدي إلى اثاره الدوافع نحو العمل والاستمرارية في تحسين أداء في العمل ،فكلما ارتقي الفرد في الترتيب الهرمي للحاجات زادت رغبته واهتمامه في الكفاح من أجل تحقيق الذات (اليدن الحماني ، 2015، ص 220).

فقد اقترح تصنيفا للحاجات على شكل هرمي ،حيث ان هذا الفرد يشبع حاجاته بشكل متسلسل ،فيقبل على اشباع الحاجات في الهرم ،ثم ينتقل الي الحاجات في الهرم المستوى الاعلى ، وتقوم المؤسسة بإشباع الحاجات الفيزيولوجية (مأكّل ،مسكن ،...) الحاجات المتعلقة بالأمان (ظروف العمل ، الوظيفة الدائمة ..)

وتليها الحاجات الاجتماعية (الانتماء إلى الجماعة) ثم حاجات اخرى كتحقيق الذات (الانجازات الشخصية).

يمكن أن نستخلص أن هذه النظرية ترى ان الفرد يعمل على تحقيق طموحاته ،و قد سماها نظرية الحاجات فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد تحقيق حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته



شكل(8): يوضح سلم الحاجات لماسلو



خلاصة:

يمكن الاستنتاج بأن التوافق المهني يُعتبر عنصراً أساسياً ضرورياً في بنية أي منظمة، نظراً لأهميته الفائقة في تحقيق رضا الموظفين وتعزيز جودة حياتهم في بيئة العمل، إضافة إلى تعزيز الإنتاجية والكفاءة العامة. يُفهم التوافق المهني بأنه حالة تتسم بتوافق واستجابة الأفراد لمتطلبات العمل وقيم المؤسسة، مما يُسهم في تعزيز مستوى رضاهم، والحفاظ على الانتماء للمنظمة، وتعزيز التفاعل الإيجابي للفريق ، لذا أصبح التوافق المهني من اهم الوسائل التي تحقق بها المنظمات المتقدمة أهدافها في تنمية العلاقة بين المنظمة والعاملين بها و دراسة انشطتها من خلال فهم سلوكيات عاملها و التنبؤ بها وضبطها مستقبلا .

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: المقاربة المنهجية الميدانية لموضوع الدراسة

تمهيد

1. مجال الدراسة

1.1 مجال الزماني

1.2 مجال الجغرافي

1.3 مجال البشري

2. مجتمع وعينة الدراسة

3. منهج الدراسة

4. ادوات الدراسة

5. أساليب التحليل الكمية واساليب الكيفية

خلاصة

**تمهيد:**

يُعدّ البحث العلمي مسارًا منظمًا يتضمّن قواعد وشروطًا منهجية يجب اتّباعها، ولا يُمكن لأي دراسة في البحث العلمي أن تكون مثمرة وتكتسب الصفة العلمية ودقة النتائج إلا إذا وضّح صاحبها أهم الإجراءات التي يتبعها أثناء إجراء بحثه. في هذا الفصل، سنحاول عرض المقاربة المنهجية الميدانية لهذا الموضوع، متمثلة في مجالات الدراسة مثل المجال الزمني والجغرافي والبشري، وكذلك المجتمع البشري وعينة الدراسة وأهم خصائصها. كما سنتطرق إلى الأدوات المستخدمة، والمنهج المستخدم في الدراسة، وكذلك الأساليب المستخدمة في تحليل البيانات الكمية والكيفية.



1. مجال الدراسة :

تتطلب اي دراسة التعريف بأهم مراحل التي مرت وتحديد اهم مجالاتها والتي يعتبر تحديد مجالاتها كخارطة يمكن اتباعها وتتمثل في :

1-1- مجال الزماني :

أجريت هذه الدراسة لسنة جامعية 2024/2023 حيث مرت بمرحلتين :

*المرحلة الاولى : امتدت من 24 أكتوبر إلي ماي 29 تمثلت في اختيار موضوع الدراسة وضبطه من شقين، كذلك تضمنت جمع المادة المعرفية من التراث النظري وتحديد اهمية واهداف الدراسة ووضع الفرضيات

المرحلة الثانية : امتدت من 29 ماي الى 15 اوت ، حيث تمثلت في النزول الي الميدان لمعرفة عدد اساتذة في كل اقسام والفروع ، ثم توزيع الاستبيان بعد ضبطها وتحكيمها ، من اجل جمع المعلومات ثم بعد ذلك تفرغها ووضعها في جداول وتحليلها ومناقشة وتفسير نتائجها

1-2- مجال الجغرافي :

يتحدد المجال الجغرافي لدارستنا الميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بالتحديد بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية نشأت جامعة ولاية المسيلة في عام 1985 من خلال فتح معهد للتعليم العالي في الميكانيك، ثم في عام 1989 تم فتح معهد الهندسة المدنية و معهد التقنيات الحضرية. وفي عام 1992 أصبحت مركز جامعي، أما في عام 2001 أصبحت جامعة، مع أربع كليات و23 قسما. بجامعة المسيلة حاليا 07 كليات و معهدين بتأطير من 1679 أستاذ باحث و 30220 طالب في مختلف الاختصاصات.

كلية الرياضيات والإعلام الآلي:

بكلية الرياضيات والإعلام الآلي قسمين و03 شعب تضم 12 تخصص ، كما يدرس في الكلية حوالي 1843 طالب تحت تأطير 120 أستاذ باحث.



حيث تقدم جامعة المسيلة باقة واسعة من الخدمات والتسهيلات التي تشكل بيئة أكاديمية مثالية، تعزز من صحة الطلاب وتثري حياتهم الاجتماعية والفكرية و الرياضية من ناحية السكن ؛يضم الحرم الجامعي بالمسيلة 09 إقامات جامعية بخدمات اطعام مميزة ورعاية صحية لأكثر من 30000 طالب جامعي.

جامعة المسيلة مؤسسة تعليمية وبحثية وخدمية تتبني الابتكار وتؤهل معرفياً ومهارياً خريجاً قادراً على المنافسة في سوق العمل وخدمة المجتمع طبقاً للمستجدات العالمية.

تطمح جامعة المسيلة للريادة العلمية والتميز في التعليم العالي والبحث العلمي، بغرض خدمة المجتمع وتعزيز مكانتها على الصعيدين المحلي والدولي. كما انها تسعى إلى تحقيق أعلى مستويات الجودة والاعتماد الدولي.

اهدافها :

كما تهدف جامعة المسيلة إلى:

- خلق طالب متميز وفعال، يتمتع بقدرة على إنتاج المعرفة والتنافس في سوق العمل، ويسهم بفعالية في تنمية المجتمع.

- بحوث أكاديمية وتنموية فعّالة، تعتمد على الابتكار وتنتج معرفة بمعايير عالمية.

- عضو هيئة تدريس متميز علمياً ومهنياً وثقافياً.

- تعزيز استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأنشطة البيداغوجية والبحث العلمي والحكومة.

- تعزيز استخدام اللغة الانجليزية في التدريس و البحث العلمي.

- تحقيق ترتيب متقدم على الصعيدين المحلي والدولي.

1-3- مجال البشري :

يتمثل المجال البشري لدراستنا الحالية في أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة يقدر عددهم 250 استاذ واستاذة موزعين الي فروع واقسام حسب تخصصه.



2. مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها :

2-1- مجتمع الدراسة :يتمثل في اساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة

المسيلة وتم الاقتصار على اساتذة الدائمين.

الجدول رقم (1) تعداد أساتذة الكلية علوم الاجتماعية الإنسانية حسب متغير الفروع والأقسام والجنس:

الفروع	الأقسام	عدد الذكور	عدد الإناث	المجموع
علوم انسانية	قسم التاريخ	57	09	66
	قسم علوم الإعلام والاتصال	25	19	44
	قسم العلوم الإسلامية	27	05	32
	مجموع 1 علوم انسانية	109	33	142
علوم اجتماعية	قسم علم الاجتماع	21	18	39
	قسم علم النفس	26	27	53
	قسم الفلسفة	13	03	16
	مجموع 2 علوم اجتماعية	60	47	108
الكلية		169	80	250

من خلال الجدول يوضح توزيع الجنسين في الأقسام الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية في دراستنا يكشف عن دياناميات اجتماعية معقدة. في العلوم الإنسانية، تهيمن الذكور بشكل واضح، حيث يشكلون 77% من الإجمالي، مما يعكس قيوداً ثقافية أو اجتماعية قد تحد من مشاركة الإناث، خاصة في مجالات مثل التاريخ والعلوم الإسلامية. في المقابل، بينما تظهر العلوم الاجتماعية توازناً أكبر، خاصة في قسم علم النفس، حيث تتساوى تقريباً نسبة الذكور والإناث، مما يشير إلى تغيير في التصورات الاجتماعية ومع ذلك، يبقى قسم الفلسفة



معبراً عن فوارق واضحة. يشير هذا التوزيع إلى ضرورة تعزيز السياسات التي تشجع على تمثيل أكبر للإناث، خاصة في الأقسام ذات الهيمنة الذكورية، مما يسهم في خلق بيئة تعليمية أكثر شمولية وتنوعاً.

2-2- عينة الدراسة :

ضمت كلية علوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة المسيلة حسب متغير الفروع و الأقسام و الجنس ،وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية

2-2 عينة الدراسة :

ضمت كلية علوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة المسيلة حسب متغير الفروع و الأقسام و الجنس ،وقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية و لقد أخذنا نسبة 20% من مجتمع الدراسة فتحصلنا على عينة الدراسة لأساتذة الكلية علوم الاجتماعية والإنسانية حسب متغير الفروع و الأقسام و الجنس كما هو موضح في الجدول :

الجدول رقم (02) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقسام في الكلية

الفروع	الأقسام	عدد الذكور	عدد الإناث	المجموع
علوم انسانية	قسم التاريخ	11.4	1.8	13.2
	قسم علوم الإعلام والاتصال	5	3.8	8.8
	قسم العلوم الإسلامية	5.4	1	6.4
	مجموع 1 علوم انسانية	21.8	6.6	28.4
علوم اجتماعية	قسم علم الاجتماع	4.2	3.6	7.8
	قسم علم النفس	5.2	5.4	10.6
	قسم الفلسفة	2.6	0.67	3
	مجموع 2 علوم اجتماعية	12	9.6	21.6
الكلية		33.8	16.2	50

من خلال ما جاء في الجدول أعلاه نلاحظ أن عينة الدراسة تتكون من 50 أستاذ بالأقسام في الكلية، تم انتقاؤها بطريقة العينات العشوائية، لأنها تضمن عدم تدخل إرادة الباحث في اختيار أفراد عينة بحثه، وتعتبر أصدق تمثيل للأفراد المستجوبين من المجتمع الأصل ، لأنها تعطي لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي نفس فرصة الظهور في العينة. حيث تم توزيع 55 استمارة و استرجع منها 45 استمارة ، و تم رفض 15 استمارة لعدم اكتمال الإجابات بها و بذلك أصبحت العينة 40 أستاذاً وهي عينة نراها كافية نوعاً ما لإنجاز



هذه الدراسة، حيث أن أحجام العينات الأكثر من 30 والأقل من 500 تعتبر مناسبة لمعظم البحوث، و بما أن العينة أصبحت 40 أستاذًا فلقد تغيرت نسبة استخراج العينة و منه :

$$100 \text{-----} 250$$

$$40 \text{-----} \text{؟؟؟؟} \%$$

بالطريقة الثلاثية تم حساب نسبة استخراج العينة: $40 \times 100 \div 250 = 16\%$ ، و عليه فإن النسبة الجديدة في الاستخراج عينة الدراسة صارت هي 16 % .

3.2 - وصف العينة:

الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
68%	25	ذكر
38%	15	أنثى
100%	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 40 فرداً، نلاحظ أن 25 فرداً يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 62%، أما حجم الإناث فقد بلغ 15 بنسبة قدرت بـ 38%.

تظهر بيانات عينة الدراسة، التي تتكون من 40 فرداً، تبايناً في توزيع الجنس، حيث يمثل الذكور 62% والإناث 38%. هذا التوزيع يعكس فوارق اجتماعية قد تكون مرتبطة بعوامل ثقافية واقتصادية تؤثر على مشاركة الإناث، مما قد يؤدي إلى هيمنة وجهات نظر معينة في النقاشات. يُشير هذا التفاوت إلى ضرورة دراسة العوامل المحيطة لتعزيز مشاركة الإناث، مثل توفير بيئات داعمة وإزالة الحواجز الاجتماعية، لضمان تمثيل متوازن وتجارب متنوعة في المستقبل.



الجدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة
22%	9	من 1 إلى 4 سنوات
25%	10	من 5 إلى 10 سنوات
38%	15	من 11 إلى 15 سنة
15%	6	أكثر من 15 سنة
100%	40	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 40 فرداً، نلاحظ أن الذين بلغت خبرتهم من 1- 4 سنوات قد بلغ عددهم 9 أفراد بنسبة 22%، أما الذين تتراوح خبرتهم بين 5 و 10 سنوات فقد كان عددهم 10 بنسبة قدرت بـ 25%، أما الذين تتراوح خبرتهم من 11 إلى 15 سنة فقد بلغ عددهم 15 بنسبة قدرت بـ 38%، في حين بلغ عدد الذين تتراوح خبرتهم أكثر من 15 سنة (6) أفراد بنسبة قدرت بـ 15%.

تحليل توزيع الخبرة في عينة الدراسة (40 فرداً) يظهر أن 38% من الأفراد لديهم خبرة تتراوح بين 11 إلى 15 سنة، مما يدل على وجود قاعدة قوية من المهارات والخبرات المتراكمة، ويشير إلى استقرار وظيفي وتوجه نحو تطوير الكفاءات. بالمقابل، يمثل الأفراد الذين تتراوح خبرتهم بين 1 إلى 10 سنوات نسبة ملحوظة (47%)، مما يعكس دخول جيل جديد يحمل رؤى وأفكاراً جديدة. بينما تُظهر نسبة الأفراد ذوي الخبرة أكثر من 15 سنة (15%) تحديات في التأقلم مع التغيرات السريعة. تعكس هذه الديناميكيات الحاجة إلى استراتيجيات لتبادل المعرفة بين الأجيال المختلفة، مما يسهم في تعزيز التطوير المهني ويهيئ بيئة عمل متوازنة تشجع على الابتكار والاستمرارية.



الجدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة

الرتبة	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ التعليم العالي	14	35%
أستاذ محاضر	13	32.5%
أستاذ مساعد	13	32.5%
الإجمالي	40	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 40 فرداً، نلاحظ أن أساتذة التعليم العالي قد بلغ عددهم 14 بنسبة 35%، أما الذين لديهم رتبة أستاذ محاضر فقد كان عددهم (13) فرداً بنسبة قدرت بـ 32.5%، في حين بلغ عدد الذين لديهم رتبة أستاذ مساعد (13) فرداً أيضاً بنسبة قدرت بـ 32.5%.

من خلال ذلك يمكن الكشف عن توازن ملحوظ بين أساتذة التعليم العالي (35%) وأساتذة المحاضرين وأساتذة المساعدين (32.5% لكل منهما). هذا التوازن يعكس تنوعاً في الخبرات والتخصصات داخل البيئة الأكاديمية، مما يسهم في إثراء النقاشات وتبادل المعرفة. كما أن التواجد المتساوي تقريباً بين أساتذة المحاضرين والمساعدين يعزز التعاون الأكاديمي، لكنه قد يطرح تحديات تتعلق بفرص الترقية والتطوير المهني. لذا، من الضروري أن تكون هناك سياسات واضحة تدعم التطوير المهني وتعزز من تفاعل الأعضاء عبر الرتب المختلفة، مما يساهم في تحسين جودة التعليم والبحث الأكاديمي.



3. منهج الدراسة:

إن اختيار منهج البحث يعتبر من اهم مراحل البحث العلمي ويعنى يجب اتباعها بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة (سلاطينه، جيلالي، 2004، ص 27).

وقد اهتمت العلوم الاجتماعية بمسألة المنهج العلمي وتطويره ، حيث تنوعت المناهج البحثية ويعتمد اختيارها حسب الموضوع والهدف من دراسته ، فالمناهج هي الطرق الفعلية التي يستعين بها الباحث في حل مشكلات بحثه ،ومن الصعب اختيار هذه الطريقة الا بعد تحديد كافة الطرق (أنجرس ، 2004، ص 99)،

كما يعرف عقيل حسين عقيل المنهج الوصفي بأنه: "طريقة لاكتشاف العلاقات الناتجة عن تداخل عدد من المتغيرات، والتي تؤثر سلبا أو إيجابا على الظواهر، مما يتطلب تقصي الحقائق عنها، وذلك بإجراء مسح شامل لمجتمع البحث أو مسح بالعينة". (زرواتي، 2007، ص 179).

ومن خلال مجموعة من النقاط يهدف المنهج الوصفي التحليلي إلى :

- إيجاد العلاقة بين الظواهر المختلفة؛ أي بمعنى أن المنهج الوصفي التحليلي يسمح لنا بدراسة موضوع الدراسة من خلال الخطوات التالية:

1. تحليل ظاهرة العدالة التنظيمية: مفهومها و أنواعها وأهدافها وأهميتها.
2. تحليل ظاهرة التوافق المهني: مفهومه و أنواعه وأهدافه وأهميته.
3. ارتباط هذين الظاهرتين في علاقة ما، وما طبيعة هذه العلاقة كإيجاد العلاقة بين العدالة التنظيمية و التوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ، أما على وجه التفصيل ففي الفرضيات الفرعية.

ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب للدراسة الحالية التي تعتمد أساسا على الوصف وتشخيص الظواهر وتحليل البيانات؛ ولأن الدراسة الحالية تتناسب وخصائصه، فقد تم استخدامه باعتباره يساعد في الكشف عن واقع العدالة التنظيمية ثم واقع التوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ثم الكشف العلاقة بينهما، من خلال اختبار فرضيات الدراسة بإثباتها أو نفيها .



4. ادوات الدراسة:

تمثل اداة جمع البيانات نقطة التلاقي بين البناء المفهومي لمشكلة البحث من جهة والواقع من جهة أخرى، فإنها تستمد وجودها من كونها تسمح للباحث أو الباحثة من بالتوجه نحو الواقع لجمع المعلومات الضرورية للاجابة على مشكلة بحثه، (انجرس، 2004، ص36)

4-1 الاستبيان :

وهي اداة رئيسية إلى جانب الملاحظة والمقابلة ، يتم استخدامها من طرف الباحث الاجتماعي من اجل الحصول على معلومات باعتبارها وسيلة اتصال بين الباحث والمبحوث تحتوى على اسئلة متعلقة بإشكالية الدراسة (حامد ، 2003 ، ص 131)

وقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على اداة الاستبيان كأداة رئيسية ، في جمع البيانات على استبيان تم إعداده بعد الاطلاع على دراسات السابقة وبناء دقيق من خلال تفكيك الأبعاد

فقد اعتمدنا على الاستبيان كأداة رئيسية وبناء على ذلك تم اعدادها وجهت إلى عينة من اساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ، تم وضع 40سؤالا وباعتمادنا على التساؤلات ومؤشرات الدراسة قمنا بصياغة مجموعة من الاسئلة تم عرضها على استاذ المشرف وتم تصحيحها

حيث قسمت الاستبيان على النحو التالي :

*المحور الأول : البيانات الشخصية (وتضمنت 3 بيانات تمثلت في :الجنس ، سنوات الخدمة ، المستوى الاكاديمي).

المحور الثاني :تمثل في البيانات المتعلقة بمتغير العدالة التنظيمية وضمت مجموعة ابعاد المرتبطة بها

(العدالة التوزيعية ،العدالة الاجرائية ،العدالة التعاملية)

*المحور الثالث : تمثل في البيانات المتعلقة بمتغير التوافق المهني وضمت مجموعة أبعاد المرتبطة به

(الرضا عن العمل ،الاداء المهني ،الاستقرار المهني).



4-2 صدق وثبات الاستبيان :

أولاً/ ثبات وصدق المحور الأول :العدالة التنظيمية

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المحور والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات:

1- التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المحور بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير

معدل ارتباطات العبارات فيما بينها ككل كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (6) يوضح ثبات المحور عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المحور ككل
18	0.803	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمحور الأول بـ

(0.80)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا المحور يتمتع بثبات مقبول، حيث نلاحظ أن القيم جاءت

موجبة وأن هناك انسجام وترابط بين عبارات هذا المحور يتعدى (0.50).

ب/ الصدق:

1- الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المحور عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية

للمتغير ككل، كما يلي:

الارتباط بين الدرجات الكلية للأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان ككل:



تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات كلها دالة إحصائياً فقد بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد الأول (العدالة التوزيعية) والدرجة الكلية للمحور ككل (0.87)، وبالنسبة لارتباط البعد الثاني (...العدالة الاجرائية ...) بالدرجة الكلية للمحور ككل (0.89)، وبالنسبة لارتباط البعد الثالث (...العدالة التعاملية) بالدرجة الكلية للمحور ككل (0.59)، وبالتالي يمكن القول بأن هذا المحور صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (7) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية لأبعاد المحور مع درجته الكلية			
الدرجة الكلية للمحور الأول	البعد	الدرجة الكلية للاستبيان	البعد
0.593**	البعد الثالث (العدالة التعاملية)	0.876**	البعد الأول (العدالة التوزيعية)
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)		0.893**	البعد الثاني (العدالة الاجرائية)

ثانيا/ ثبات وصدق المحور الثاني : التوافق المهني

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المحور والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات:

2- التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المحور بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير

معدل ارتباطات العبارات فيما بينها ككل كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (8) يوضح ثبات المحور عن طريق ألفا كرونباخ



عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المحور ككل
18	0.691	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمحور الثاني بـ (0.80)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا المحور يتمتع بثبات مقبول، حيث نلاحظ أن القيم جاءت موجبة وأن هناك انسجام وترابط بين عبارات هذا المحور يتعدى (0.50).

ب/ الصدق:

2- الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المحور عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمتغير ككل، كما يلي:

الارتباط بين الدرجات الكلية للأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان ككل:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات كلها دالة إحصائياً فقد بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد الأول (....الرضا عن العمل..) والدرجة الكلية للمحور ككل (0.66)، وبالنسبة لارتباط البعد الثاني (... الاداء المهني....) بالدرجة الكلية للمحور ككل (0.74)، وبالنسبة لارتباط البعد الثالث (....الاستقرار المهني ...) بالدرجة الكلية للمحور ككل (0.75)، وبالتالي يمكن القول بأن هذا المحور صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (9) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية لأبعاد المحور مع درجته الكلية			
الدرجة الكلية للمحور الثاني	البعد	الدرجة الكلية للاستبيان	البعد
0.750**	البعد الثالث (...الاستقرار)	0.660**	البعد الأول (.الرضا عن



المهني (..)		العمل....)
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)	0.746**	البعد الثاني (...الاداء المهني.)

الملاحظة : وتعتبر اللبنة الاولى في البحث بغية التحقق من صحة فرضياته ، ومن أجل ذلك يهتم العلم بالملاحظة كأداة بحث ،لملاحظة الظواهر الحسية وتصنيفها والكشف عن مختلف ابعادها للوصول إلى اصدار الاحكام وصفية للوقائع التي تمثل في الأساس قوانين العلم (زرواتي،2004،ص 148).

وتم الاستعانة بهذه الاداة في دارستنا من خلال ملاحظة سلوكيات في ميدان الدراسة وكوني طالبة فهذا يعني أنني اتواجد دائما في الميدان الذي هو الجامعة تمثلت ملاحظات في :

-ملاحظة طبيعة العلاقات بين اساتذة في الجامعة

- اختلاف في المهام الإدارية بين الاقسام والفروع

- ساعات العمل في مجال التدريس وأوقات الدراسة وحراسة الامتحانات

المقابلة : محادثة بين طرفين (شخصين أو أكثر) حول موضوع معين وفقا لأنماط ومعايير

محددة فقد عرفها "فرافتيز" بانها طريقة بحث علمية تستخدم فيها عملية اتصالية شفوية لجمع معلومات

تخدم هدفا محددًا وهي تكون في البحوث العلمية ما بين الباحث والمبحوث أو المشارك في البحث

(دليو ،2024،ص293).

وقد تم الاستعانة بهذه الاداة كأداة ثانوية ، حيث كانت مقابلة غير مقننة تمثلت مع مصلحة

المستخدمين لمعرفة عدد الاساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة :

ولتحقيق اهداف دارستنا و لاختبار فرضياتها اعتمدنا على استخدام أسلوبين أسلوب كمي ،أسلوب

كيفي

5-1-أسلوب كمي :



تم استخدام العديد من الاساليب الاحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS لحساب ما يلي :

-استخدام معامل الصدق والثبات باستخدام الفا كرونباخ لمعرفة مدى ثبات الاستبيان

معامل الارتباط وبيرسون لمعرفة صدق الاستبيان .

--حساب تكرارات ونسب المئوية؛ تم استخدامها لوصف البيانات الشخصية

- استخدام متوسط الحسابي؛ لمعرفة مدى ارتفاع وانخفاض اجوبة افراد عينة الدراسة.

- وانحراف المعياري ؛ مدى انحراف استجابات مفردات الدراسة لكل فقرة من فقرات

--معامل الارتباط وبيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين .

5-2- أسلوب كيفي :

وتمثلت في تحليل السيسولوجي لنتائج المتحصل عليها مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع دراسات السابقة

قراءة على ضوء نتائجها وعلى ضوء واقع الدراسة المعاش ومن خلال ميدان الدراسة الذي يتمثل في جامعة

محمد بوضياف بالمسيلة الذي اتواجد فيه بشكل مستمر.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية

تمهيد

- 1- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:
- 2- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:
- 3- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:
- 4- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة:
- 5- الاستنتاج العام



عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

6- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

1-1 نتائج البعد الأول (العدالة التوزيعية)

تمت معالجة إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات البعد الأول (العدالة التوزيعية) متغير مستقل من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح وصف عبارات البعد الأول (العدالة التوزيعية) متغير مستقل من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الرقم	العبارات	البدائل	التكرار	النسب %	مجموع العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
5	يتم توزيع الحجم الساعي لتدريس على أيام الأسبوع بشكل منتظم و عادل بين الأساتذة	نعم	1	2,5%	40	2,47	0,554	عالية	1
		إلى حد ما	19	47,5%					
		لا	20	50,0%					
6	يتم توزيع الاشراف على مذكرات الماستر والدكتوراه و مجموعات مناقشة رسائل الدكتوراه بشكل منتظم وعادل بين الأساتذة	نعم	8	20,0%	40	1,85	0,483	متوسطة	6
		إلى حد ما	30	75,0%					
		لا	2	5,0%					
7	يتم توزيع حصص المحاضرات و التطبيقات بشكل منتظم وعادل بين الأساتذة	نعم	6	15,0%	40	2,10	0,632	متوسطة	4
		إلى حد ما	24	60,0%					



					25,0%	10	لا		
3	متوسطة	0,744	2,10	40	22,5%	9	نعم	يتم توزيع حصص حراسة الامتحانات بشكل منتظم وعادل بين الأساتذة	8
					45,0%	18	إلى حد ما		
					32,5%	13	لا		
2	متوسطة	0,742	2,25	40	17,5%	7	نعم	يتم توزيع القاعات والمدرجات بين الأقسام بشكل عادل	9
					40,0%	16	إلى حد ما		
					42,5%	17	لا		
5	متوسطة	0,632	2,10	40	15,0%	6	نعم	يتم توزيع تریصات بين الأساتذة بشكل عادل	10
					60,0%	24	إلى حد ما		
					25,0%	10	لا		
		1,937	12.87	40				البعد ككل	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات البعد الاول العدالة التوزيعية نلاحظ أن كل العبارات تنتمي إلى المجال المتوسط (1.67 - 2.33) ، باستثناء العبارة (1) فتنتمي إلى المجال المرتفع (2.34 - 3) ، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الاجمالي للبعد الاول والذي بلغ (12.87) فهو ينتمي إلى المجال المتوسط (10-14).

تشير نتائج الاستبيان حول العدالة التوزيعية بين الأساتذة إلى تباين في الرضا عن توزيع المهام. العبارة الأولى حول توزيع الحجم الساعي للتدريس حققت درجة عالية (2,47)، مما يعكس شعورًا إيجابيًا بالعدالة ويسهم في تعزيز التعاون. ومع ذلك، جاءت عبارة توزيع الإشراف على مذكرات الماستر والدكتوراه بمتوسط 1,85، مما يدل على عدم رضا كبير، ويؤدي ذلك إلى توترات بين الأساتذة. كما أظهرت العبارات المتعلقة بتوزيع حصص المحاضرات وحراسة الامتحانات ومتوسط القاعات والمدرجات درجات متوسطة (2,10 و 2,25)، مما يشير إلى

قلق عام حول العدالة في هذه المجالات. أما توزيع التربصات فقد أظهر أيضاً تبايناً في الفرص، مما يعزز مشاعر عدم الاستحقاق. في المجمل، تؤكد النتائج على ضرورة تحسين الشفافية والكفاءة في إدارة الموارد الأكاديمية لتعزيز رضا الأساتذة وبيئة العمل.

1-2 نتائج البعد الأول: الرضا عن العمل

تمت معالجة إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات البعد الأول (الرضا عن العمل) متغير تابع من المحور الثاني من الاستبيان (التوافق المهني) فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح وصف عبارات البعد الأول (الرضا عن العمل) من المحور الثاني من الاستبيان (التوافق المهني) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية									
الرقم	العبارات	البدائل	التكرار	النسب %	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
23	اشعر ان الادارة في القسم و الكلية توفر الدعم اللازم والفرص المناسبة لكل أستاذ لتحقيق أهدافه الاكاديمية و المهنية	نعم	3	7,5	40	2,40	0,632	عالية	4
		إلى حد ما	18	45,0					
		لا	19	47,5					
24	اشعر ان الحصص التي أقوم بتدريسها تتفق مع توقعاتي	نعم	6	15,0	40	2,22	0,697	متوسطة	5
		إلى حد ما	19	47,5					
		لا	15	37,5					
25	علاقتي مع ادارة القسم والزملاء مبنية على التفاهم	نعم	0	0	40	2,60	0,496	عالية	2
		إلى حد ما	16	40,0					
		لا	24	60,0					



6	متوسطة	0,533	2,15	40	7,5	3	نعم	تساهم ادارة قسم في حل مواقف الصعبة التي يواجهها الاساتذة	26
					70,0	28	إلى حد ما		
					22,5	9	لا		
3	عالية	0,549	2,57	40	2,5	1	نعم	تجد في مهنتك مجالاً لتطوير مهاراتك	27
					37,5	15	إلى حد ما		
					60,0	24	لا		
1	عالية	0,505	2,72	40	2,5	1	نعم	أسعى للقيام ببرامج أو افكار تبرز اهمية تخصصي	28
					22,5	9	إلى حد ما		
					75,0	30	لا		
		2.432	14.67	40				البعد ككل	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات البعد الاول (الرضا عن العمل) نلاحظ أن أغلب العبارات تنتمي إلى المجال المرتفع (2.34 - 3)، وهي العبارات (23-25-27-28)، في حين أن العبارتين (24-26) تنتمي إلى المجال المتوسط (1.67 - 2.34)، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الاجمالي للمحور الاول والذي بلغ (14.67) فهو ينتمي إلى المجال المتوسط (14-18)

تشير نتائج البعد الأول حول الرضا عن العمل إلى تباين في مستويات الرضا بين الأساتذة. بينما أظهرت العبارة المتعلقة بدعم الإدارة لتحقيق الأهداف الأكاديمية درجة عالية (2,40)، إلا أن 47,5% من الأساتذة يشعرون بعدم كفاية هذا الدعم، مما يستدعي تحسينه. ومن جهة أخرى، أظهرت عبارة توافق الحصص التدريسية مع التوقعات درجة متوسطة (2,22)، مما يعكس شعوراً بعدم التوافق لدى 37,5% من الأساتذة. أما العلاقات مع إدارة القسم والزملاء فحصلت على درجة عالية (2,60)، لكن 60% يشعرون بعدم وجود تفاهم كافٍ. كما أن

مساهمة الإدارة في حل المواقف الصعبة جاءت بدرجة متوسطة (2,15)، مما يشير إلى ضرورة تحسين هذا الجانب. ورغم أن وجود مجال لتطوير المهارات حصل على درجة عالية (2,57)، إلا أن 60% يشعرون بعدم توفر الفرص بشكل كافٍ. وأخيراً، أظهرت الرغبة في القيام ببرامج تبرز أهمية التخصص درجة عالية (2,72)، لكن 75% يشعرون بعدم وجود الدعم الكافي لتحقيق ذلك. تعكس النتائج بشكل عام الحاجة إلى تحسين الدعم والفرص المتاحة للأساتذة لتعزيز رضاهم واستقرارهم المهني.

1-3 نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التوزيعية والرضا عن العمل لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من طبيعة العلاقة وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (12) يوضح العلاقة بين العدالة التوزيعية والرضا عن العمل			
القرار	الرضا عن العمل	Rho de Pearson	
الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)	0.753**	معامل الارتباط	العدالة التوزيعية
	0.000	مستوى الدلالة	
	40	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (العدالة التوزيعية) ودرجاتهم في مقياس (الرضا عن العمل) بلغ (0.75) وهي قيمة قوية جداً، ويعني هذا أنه يوجد ارتباط طردي بين درجات (العدالة التوزيعية) ودرجات (الرضا عن العمل) لدى أفراد عينة الدراسة أي كلما زادت درجات في (العدالة التوزيعية) لدى أفراد العينة زادت درجاتهم في (الرضا عن العمل)، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة جاءت مؤيدة لفرضية الدراسة الجزئية الأولى القائلة بـ توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التوزيعية و الرضا عن العمل لدى أساتذة كلية العلوم



الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال النظرية الأساسية للعدالة التوزيعية، والتي تقترح أن الأفراد يقيمون رضاهم عن العمل بناءً على مدى شعورهم بالعدالة في توزيع المكافآت والموارد. وفقاً لنظرية العدالة التوزيعية لآدامز، الأفراد يوازنون بين جهودهم ومكافآتهم مقارنةً بالجهود والمكافآت التي يحصل عليها الآخرون. إذا شعر الأفراد بأن توزيع المكافآت والموارد منصف وعادل، فإن رضاهم عن العمل سيزيد بشكل ملحوظ.

كما تدعم نظرية العلاقات الإنسانية أهمية رضا الأفراد عن العمل، حيث تشير إلى أن الأفراد يكونون أكثر رضا عندما يشعرون بأن بيئة العمل تلبى احتياجاتهم وتتناسب مع توقعاتهم. لذلك، فإن تحسين العدالة التوزيعية في الجامعة من خلال ضمان توزيع عادل للمهام وساعات العمل والمكافآت يعتبر ضرورياً لزيادة رضا العاملين في البيئة الأكاديمية.

تتعارض هذه النتيجة مع دراسة بن لعربي (2023) التي لم تجد علاقة بين العدالة التوزيعية والرضا عن العمل، بينما تتفق مع دراسة خيري (2020) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي. قد يشير هذا التباين إلى أن تأثير العدالة التوزيعية على الرضا عن العمل يمكن أن يختلف بناءً على سياقات مختلفة أو معايير تقييم متنوعة.



7- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

1-2 نتائج البعد الثاني (العدالة الإجرائية):

تمت معالجة إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات البعد الثاني (العدالة الإجرائية) متغير مستقل من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح وصف عبارات البعد الثاني (العدالة الإجرائية) من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية									
الرقم	العبارات	البدائل	التكرار	النسب %	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
11	يقوم رئيس القسم بتوضيح القرارات المتخذة على مستوى القسم	نعم	9	22,5	40	2,13	0,704	متوسطة	3
		إلى حد ما	19	47,5					
		لا	12	30,0					
12	يقوم رئيس القسم بمشاوره الاساتذة حول الإجراءات المتخذة على المستوى الاداري والاكاديمي	نعم	9	22,5	40	2,32	0,828	متوسطة	1
		إلى حد ما	9	22,5					
		لا	22	55,0					
13	يقوم رئيس القسم بجمع معلومات كافية بخصوص الاساتذة قبل أي اجراء	نعم	10	25,0	40	1,95	0,677	متوسطة	5
		إلى حد ما	22	55,0					
		لا	8	20,0					



2	متوسطة	0,563	2,30	40	5,0	2	نعم	14	اتلقى توضيحات كافية حول القرارات المتخذة على مستوى القسم والعمادة
					60,0	24	إلى حد ما		
					35,0	14	لا		
6	منخفضة	0,769	1,65	40	52,5	21	نعم	15	يسمح لي بمناقشة القرارات على مستوى رئاسة القسم قبل اتخاذها
					30,0	12	إلى حد ما		
					17,5	7	لا		
4	متوسطة	0,545	2,10	40	10,0	4	نعم	16	تتناسب معظم القرارات المتخذة على مستوى القسم والعمادة بشكل عادل مع أغلب الأساتذة
					70,0	28	إلى حد ما		
					20,0	8	لا		
		2,869	12.35	40	البعد ككل				

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات البعد الثاني (العدالة الإجرائية) نلاحظ أن كل العبارات تنتمي إلى المجال المتوسط (1.67 - 2.33) ، باستثناء العبارة (15) تنتمي إلى المجال المنخفض (2.34-3)، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الاجمالي للمحور الثاني والذي بلغ (12.35) فهو ينتمي إلى المجال المتوسط (10-14) تشير نتائج البعد الثاني (العدالة الإجرائية) إلى تحديات واضحة تواجه الأساتذة في تجربتهم الأكاديمية. في عبارة "يقوم رئيس القسم بتوضيح القرارات المتخذة على مستوى القسم"، حصلت على درجة متوسطة (2,13)، مما يدل على نقص في الشفافية حيث يشعر 30% من الأساتذة بعدم كفاية التوضيح. أما عبارة "يقوم رئيس القسم بمشاوره الأساتذة حول الإجراءات" فقد حصلت على درجة (2,32)، حيث يشعر 55% من الأساتذة بعدم وجود مشاورة كافية، مما يعكس أهمية إشراكهم في اتخاذ القرارات لتعزيز شعورهم بالانتماء. في عبارة "يقوم رئيس القسم بجمع معلومات كافية بخصوص الأساتذة قبل أي إجراء"، حصلت على درجة (1,95)، مما يدل

على نقص في المعرفة باحتياجات الأساتذة، مع تأكيد 55% منهم على عدم كفاية المعلومات، مما يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير ملائمة. في عبارة "أنتقى توضيحات كافية حول القرارات المتخذة"، حصلت على درجة (2,30)، ولكن 35% يشعرون بعدم وجود توضيحات كافية، مما يعزز الحاجة لتحسين قنوات الاتصال. أما عبارة "يسمح لي بمناقشة القرارات على مستوى رئاسة القسم قبل اتخاذها"، فقد جاءت بنتيجة منخفضة (1,65)، حيث يشعر 17,5% فقط بوجود فرص للمناقشة، مما يعكس ضعف المشاركة. أخيراً، حصلت عبارة "تناسب معظم القرارات المتخذة على مستوى القسم والعمادة بشكل عادل" على درجة (2,10)، مما يدل على أن 70% من الأساتذة لا يشعرون بعدالة في القرارات، مما يتطلب معالجة جادة. بشكل عام، تشير النتائج إلى ضرورة تحسين الشفافية والمشاركة لتعزيز العدالة الإجرائية في البيئة الأكاديمية.

2-2 نتائج البعد الثاني : الاداء المهني

تمت معالجة إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات البعد الثاني (الأداء المهني) متغير تابع من المحور الثاني من الاستبيان (التوافق المهني) فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح وصف عبارات البعد الثاني (الأداء المهني) من المحور الثاني من الاستبيان (التوافق المهني) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية									
الرقم	العبارات	البدائل	التكرار	النسب %	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
29	ارى ان حجم العمل الذي اقوم به اقل بكثير من قدراتي	نعم	13	32,5	40	1,87	0,722	متوسطة	6
		إلى حد ما	19	47,5					
		لا	8	20,0					
30	اشعر بان هناك اتجاه واضح ومبادرات من ادارة القسم لتطوير مستوى اداء اساتذة الكلية	نعم	4	10,0	40	2,20	0,607	متوسطة	3
		إلى حد ما	24	60,0					



					30,0	12	لا		
2	متوسطة	0,619	2,22	40	10,0	4	نعم	تتيح ادارة قسم مناصب ادارية وفرص ترقية بشكل متكافئ	31
					57,5	23	إلى حد ما		
					32,5	13	لا		
4	متوسطة	0,405	2,20	40	0	0	نعم	السياسات المعتمدة تقدم الدعم والمساندة للأساتذة الذين يواجهون صعوبات وتحديات في مجال عملهم	32
					80,0	32	إلى حد ما		
					20,0	8	لا		
5	متوسطة	0,619	1,97	40	20,0	8	نعم	تتخذ ادارة قسم سياسات متوازنة في توزيع الاعباء الإدارية والاكاديمية لدى اساتذة بمختلف الجوانب	33
					62,5	25	إلى حد ما		
					17,5	7	لا		
1	متوسطة	0,474	2,32	40	0	0	نعم	اجتهد في حل مشاكل البيداغوجية و الادارية والبحثية .	34
					67,5	27	إلى حد ما		
					32,5	13	لا		
		1.604	12.80	40				البعد ككل	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجاباته أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات البعد الثاني (الاداء المهني) نلاحظ أن كل العبارات تنتمي إلى المجال المتوسط (1.67 - 2.33) ، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الاجمالي للمحور الثاني والذي بلغ (12.80) فهو ينتمي إلى المجال المتوسط (10-14)

تشير نتائج البعد الثاني (الأداء المهني) إلى عدة جوانب مهمة في تجربة الأساتذة. في عبارة "أرى أن حجم العمل الذي أقوم به أقل بكثير من قدراتي"، حصلت على درجة متوسطة (1,87)، مما يعكس شعور 32,5% من الأساتذة بأنهم لا يستخدمون قدراتهم بشكل كامل، وهذا قد يؤثر سلبًا على دافعيتهم وإنتاجيتهم. أما في عبارة "أشعر بأن هناك اتجاه واضح ومبادرات من إدارة القسم لتطوير مستوى أداء أساتذة الكلية"، فقد حصلت على درجة (2,20)، حيث يشعر 60% بعدم كفاية المبادرات، مما يبرز أهمية تطوير استراتيجيات دعم أكثر فعالية.

في عبارة "تتيح إدارة القسم مناصب إدارية وفرص ترقية بشكل متكافئ"، حصلت على درجة (2,22)، مما يدل على أن 57,5% من الأساتذة لا يشعرون بالتكافؤ في الفرص، وهو ما قد يسبب شعورًا بعدم العدالة والإحباط. أما بالنسبة لعبارة "السياسات المعتمدة تقدم الدعم والمساندة للأساتذة الذين يواجهون صعوبات"، فقد حصلت على درجة (2,20)، مما يعكس حاجة ملحة لتحسين السياسات الداعمة، حيث لا يتلقى 80% من الأساتذة الدعم الكافي.

عبارة "تتخذ إدارة قسم سياسات متوازنة في توزيع الأعباء الإدارية والأكاديمية"، حصلت على درجة (1,97)، مما يشير إلى قلق 62,5% من الأساتذة بشأن توزيع الأعباء، مما يتطلب إعادة تقييم السياسات. وفي عبارة "أجتهد في حل المشاكل البيداغوجية والإدارية والبحثية"، حصلت على درجة (2,32)، حيث تُظهر النتائج استعداد الأساتذة لتحمل المسؤولية، لكن من الضروري تعزيز دعم الإدارة لهم.

بشكل عام، تعكس النتائج ضرورة تعزيز الأداء المهني من خلال تحسين الدعم الإداري وتوفير الفرص المتكافئة، مما يساهم في رفع مستوى الرضا والتحفيز بين الأساتذة.



3-2 نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية بين العدالة الإجرائية و الأداء المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (15) يوضح العلاقة بين العدالة الإجرائية و الأداء المهني			
القرار	الأداء المهني	Rho de Pearson	
الارتباط غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)	0.250	معامل الارتباط	العدالة الإجرائية
	0.120	مستوى الدلالة	
	40	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (العدالة الإجرائية) ودرجاتهم في مقياس (الأداء المهني) بلغ (0.25) وهي قيمة ضعيفة، ويعني هذا أنه لا يوجد ارتباط بين درجات (العدالة الإجرائية) ودرجات (الأداء المهني) لدى أفراد عينة الدراسة ، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة جاءت معارضة لفرضية الدراسة الجزئية القائلة بأنه توجد علاقة طردية بين العدالة الإجرائية و الأداء المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

2يمكن تفسير النتيجة على النحو التالي: قد لا يكون للعدالة الإجرائية تأثير كبير على الأداء المهني بسبب

اختلاف كيفية فهم وتطبيق هذا المفهوم بين أفراد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. فالتباين في التجارب الشخصية والخلفيات الاجتماعية قد يؤدي إلى تأثير غير متسق للعدالة الإجرائية على الأداء المهني. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك مشكلات في التواصل أو نقص في الشفافية حول كيفية تنفيذ الإجراءات الإدارية، مما



يضعف تأثير العدالة الإجرائية. في بيئة عمل تفتقر إلى الثقة أو تعاني من سوء الإدارة، قد يكون لتطبيق العدالة الإجرائية تأثير ضئيل.

عوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية وطرق التقييم والتطوير المهني قد تلعب دوراً أكبر في تحديد الأداء المهني. إذا كانت الثقافة التنظيمية للمؤسسة لا تعزز العدالة الإجرائية أو تركز على معايير مختلفة، فقد يتضاءل تأثير العدالة الإجرائية. لذا، من المهم دراسة تأثير الثقافة التنظيمية وأساليب الإدارة على الأداء المهني وتحسين تطبيق العدالة الإجرائية لضمان تأثيرها الفعال.

هذه النتيجة تعارض فرضية بن لعربي (2023) التي اقترحت وجود علاقة إيجابية بين العدالة الإجرائية والأداء المهني بناءً على الجنس والسن.

8- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

3-1 نتائج المحور الثالث (العدالة التعاملية):

تمت معالجة إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات البعد الثالث (العدالة التعاملية) متغير مستقل من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح وصف عبارات البعد الثالث (العدالة التعاملية) من المحور الأول من الاستبيان (العدالة التنظيمية) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية									
الرقم	العبارات	البدايل	التكرار	النسب %	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
17	علاقتي مع العميد علاقة جيدة	نعم	0	0	40	2,85	0,361	عالية	3
		إلى حد ما	6	15,0					
		لا	34	85,0					
18	علاقتي مع رئيس القسم جيدة	نعم	0	0	40	2,90	0,303	عالية	2



					10,0	4	إلى حد ما		
					90,0	36	لا		
6	متوسطة	0,686	2,30	40	12,5	5	نعم	هناك تفاعل ايجابي وتعاون بين ادارة القسم واساتذة	19
					45,0	18	إلى حد ما		
					42,5	17	لا		
4	عالية	0,438	2,75	40	0	0	نعم	اعتقد بان وصول المعلومات من رئيس القسم الى الاساتذة يتم بشكل سلسل و عادل	20
					25,0	10	إلى حد ما		
					75,0	30	لا		
5	متوسطة	0,693	2,32	40	12,5	5	نعم	يتعامل رئيس القسم مع كافة الاساتذة بشكل عادل	21
					42,5	17	إلى حد ما		
					45,0	18	لا		
1	عالية	0,266	2,92	40	0	0	نعم	علاقتي مع زملائي الاساتذة جيدة	22
					7,5	3	إلى حد ما		
					92,5	37	لا		
		1.796	16.05	40				البعد ككل	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات البعد الثالث (العدالة التعاملية) نلاحظ أن أغلب العبارات تنتمي إلى

المجال المرتفع (2.34 - 3)، وهي العبارات (17-18-20-22)، في حين أن العبارتين (19-21) تنتمي إلى المجال المتوسط (1.67 - 2.34)، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الاجمالي للمحور الثالث والذي بلغ (16.05) فهو ينتمي إلى المجال المرتفع (14-18).

تشير نتائج البعد الثالث (العدالة التعاملية) من المحور الأول (العدالة التنظيمية) إلى وجود تباين ملحوظ في علاقات الأساتذة مع الإدارة وزملائهم. فعلى الرغم من أن 92.5% من الأساتذة يشعرون بأن علاقتهم مع زملائهم جيدة (العبارة 22)، إلا أن العلاقات مع الإدارة تعاني من ضعف كبير، حيث بلغت نسبة الذين يشعرون بعدم وجود علاقة جيدة مع العميد 85% (العبارة 17) ومع رئيس القسم 90% (العبارة 18). هذا يشير إلى غياب الثقة والتواصل الفعّال، مما قد يؤثر سلباً على بيئة العمل ويعزز الشعور بالإقصاء.

أما بالنسبة للتفاعل الإيجابي بين إدارة القسم والأساتذة (العبارة 19)، فقد حصل على نتائج متوسطة، مما يدل على ضعف التعاون بين الطرفين، وهو ما يعكس عدم وجود بيئة عمل داعمة. يُعتبر التعاون والتفاعل الإيجابي من العوامل الأساسية لتعزيز الأداء والرضا الوظيفي.

وفيما يتعلق بتوزيع المعلومات، تشير العبارة 20 إلى أن 75% من الأساتذة يشعرون بعدم وجود توزيع عادل للمعلومات، مما يعكس ضعف الشفافية ويزيد من شعور الغموض وعدم العدالة في اتخاذ القرارات. هذا النقص في الشفافية قد يؤدي إلى فقدان الثقة بين الأساتذة والإدارة، مما يعزز مشاعر الإحباط وعدم الرضا.

بالمجمل، تعكس النتائج أهمية تحسين العلاقات التفاعلية بين الأساتذة والإدارة لتعزيز العدالة التعاملية. من خلال تعزيز التواصل والمشاركة، يمكن خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وداعمة، مما يساهم في رفع مستوى الأداء والرضا المهني لدى الأساتذة.



2-3 نتائج البعد الثالث: الاستقرار المهني

تمت معالجة إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات البعد الثالث (الاستقرار المهني) متغير تابع من المحور الثاني من الاستبيان (التوافق المهني) فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح وصف عبارات البعد الثالث (الاستقرار المهني) من المحور الثاني من الاستبيان (التوافق المهني) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية									
الرقم	العبارات	البدائل	التكرار	النسب %	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
35	أعطى بالاعتراف من قبل رئيس القسم	نعم	5	12,5	40	2,75	0,669	عالية	1
		إلى حد ما	0	0					
		لا	5	12,5					
36	أشعر ان مهنتي كأستاذ تضمن لي مستقبل مهني جيد	نعم	21	52,5	40	1,85	0,948	متوسطة	4
		إلى حد ما	4	10,0					
		لا	15	37,5					
37	أستطيع أن أوازن بين حياتي المهنية والشخصية	نعم	19	47,5	40	2,05	1,011	متوسطة	3
		إلى حد ما	0	0					
		لا	19	47,5					
38	أتمنحني مهنتي كأستاذ فرصة التطور والتقدم ونيل خبرة	نعم	12	30,0	40	2,40	0,928	عالية	2
		إلى حد ما	0	0					



					30,0	12	لا		
6	منخفضة	0,777	1,40	40	77,5	31	نعم	تساهم ادارة الكلية في تحقيق استقرار اساتذة في مجال عملهم	39
					5,0	2	إلى حد ما		
					17,5	7	لا		
5	منخفضة	0,876	1,52	40	72,5	29	نعم	كأستاذ انال التقدير من قبل ادارة كلية مقابل جهود المبذولة في مجال عملي.	40
					2,5	1	إلى حد ما		
					25,0	10	لا		
		2.904	11.97	40				البعد ككل	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات البعد الثالث (الاستقرار المهني) نلاحظ أن العبارتين (35-38) تنتمي إلى المجال المرتفع (2.34-3)، أما العبارتين (36-37) فهي تنتمي إلى المجال المتوسط (1.67-2.34)، في حين أن العبارتين (39-40) تنتمي إلى المجال المنخفض (1-1.66)، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الاجمالي للمحور الثالث والذي بلغ (11.97) فهو ينتمي إلى المجال المتوسط (10-14).

تشير نتائج البعد الثالث (الاستقرار المهني) من المحور الثاني (التوافق المهني) إلى تحديات كبيرة تواجه الأساتذة في بيئة العمل الأكاديمية. على الرغم من أن بعض العبارات تشير إلى مستويات مرتفعة من الاعتراف والدعم (العبارة 35 و38)، إلا أن غالبية النتائج توضح شعورًا بعدم الاستقرار المهني.

فقط 12.5% من الأساتذة يشعرون بالاعتراف من قبل رئيس القسم، مما يعكس نقصًا في التقدير والدعم من الإدارة. بينما يشعر 52.5% من الأساتذة بعدم تأكيد مستقبلهم المهني (العبارة 36)، مما يدل على حالة من

عدم اليقين التي قد تؤثر على رضاهم وإبداعهم في العمل. هذه الحالة يمكن أن تكون ناتجة عن عدم وضوح في سياسات الترقية والتطوير المهني، مما يخلق بيئة لا تشجع على النمو

العبارة 39، التي تشير إلى أن 77.5% من الأساتذة يشعرون بعدم مساهمة الإدارة في تحقيق الاستقرار، تعكس غياب الدعم المؤسسي. هذا يساهم في خلق شعور بالإهمال، حيث يشعر الأساتذة أنهم لا يحظون برعاية كافية من قبل الإدارة، مما قد يؤدي إلى تراجع الأداء العام وانخفاض الرضا الوظيفي.

بينما تُظهر النتائج ارتفاعاً في الرغبة للتطور والنمو (العبارة 38)، فإن عدم وجود دعم فعال من الإدارة يعيق إمكانية تحقيق هذه الأهداف. في المجمل، تعكس هذه النتائج ضرورة تعزيز السياسات الداعمة للاستقرار المهني من خلال توفير بيئة عمل تتسم بالتقدير والاعتراف بالجهود، مما يساهم في تحسين رضا الأساتذة وأدائهم المهني.

3-3 عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التعاملية والاستقرار المهني لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة. "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (18) يوضح العلاقة بين العدالة التعاملية و الاستقرار المهني			
القرار	الأداء المهني	Rho de Pearson	
الارتباط غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)	0.103	معامل الارتباط	العدالة الإجرائية
	0.120	مستوى الدلالة	
	40	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (العدالة التعاملية) ودرجاتهم في مقياس (الاستقرار المهني) بلغ (0.25) وهي قيمة ضعيفة، ويعني هذا أنه لا يوجد ارتباط بين درجات (العدالة التعاملية) ودرجات (الاستقرار المهني) لدى أفراد عينة الدراسة ، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة جاءت معارضة لفرضية الدراسة الجزئية الثالثة القائلة بـ توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التعاملية و الاستقرار المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان العدالة التعاملية في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة في دراستنا اسفرت على عدم ارتباط بين العدالة التعاملية والاستقرار المهني و قد تتمثل في اسباب ذلك اخرة فقد تتفاوت المفاهيم حول فهم العدالة التنظيمية بين اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة بناءا على تجاربهم الشخصية وعلى اختلاف تخصصاتهم ، فالعدالة التعاملية جزء من بيئة العمل ليس لها التأثير

الذي نتوقعه على الاستقرار المهني فقد ترتبط بعدة عوامل كتتوع في التجارب الشخصية لأعضاء هيئة التدريس على فهمهم للعدالة التعاملية، مما يؤدي إلى تباين في تأثيرها على الاستقرار المهني ظف الى ذلك قد تكون الثقافة المؤسسية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة غير مواتية لتعزيز مفهوم العدالة التعاملية، مما يقلل من تأثيرها المتوقع على الاستقرار المهني وكذلك ربما قد تلعب العوامل الفردية مثل الطموحات والتوقعات الشخصية دوراً أكثر أهمية في تحديد الاستقرار المهني مقارنةً بالعدالة التعاملية. وأخيراً، قد تؤدي الاختلافات بين التخصصات الأكاديمية إلى تباين في تأثير العدالة التعاملية على الاستقرار المهني، حيث قد تكون بعض التخصصات أكثر تركيزاً على الجوانب المهنية والوظيفية بدلاً من العدالة. تجمع هذه العوامل يمكن أن تفسر غياب علاقة قوية بين العدالة التعاملية والاستقرار المهني في الدراسة.

9- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية طردية بين العدالة التنظيمية و التوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (19) يوضح العلاقة بين العدالة التنظيمية و التوافق المهني			
القرار	التوافق المهني	Rho de Pearson	
الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)	0.60**	معامل الارتباط	العدالة التنظيمية
	0000.	مستوى الدلالة	
	40	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (العدالة التنظيمية) ودرجاتهم في مقياس (التوافق المهني) بلغ (0.60) وهي قيمة موجبة وقوية جداً، ويعني هذا أنه يوجد ارتباط طردي بين درجات (العدالة التنظيمية) ودرجات (التوافق المهني) لدى أفراد عينة الدراسة أي كلما زادت درجات في (العدالة التنظيمية) لدى أفراد العينة درجاتهم في (التوافق المهني)، ، كما أن نتيجة هذا

الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة جاءت مؤيدة لفرضية الدراسة العامة القائلة بـ **توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية و التوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.** ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال أن العلاقة بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة المسيلة يتمثل في شعور الأساتذة بالعدالة في بيئة العمل، فإن ذلك يؤثر بشكل إيجابي على علاقاتهم الاجتماعية داخل المؤسسة. العدالة التنظيمية تعني أن القرارات المتعلقة بالتوظيف، والتقييم، والمكافآت، والتوزيع العادل للموارد تُتخذ بشفافية ودون تمييز، مما يعزز من الثقة بين الأساتذة والإدارة. هذا الشعور بالإنصاف لا يقتصر فقط على تحسين العلاقة بين الأفراد والإدارة، بل يمتد أيضاً ليشمل العلاقات بين الأساتذة أنفسهم، مما يقلل من الصراعات والضغوط النفسية التي قد تنشأ من عدم الشعور بالعدالة ودرجات العدالة التنظيمية تساهم في تحسين الشعور بالانتماء والرضا عن العمل بين الأساتذة، مما يعزز من قدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل الأكاديمي الأساتذة الذين يشعرون بالعدالة يكونون أكثر استعداداً للانخراط في الأنشطة الأكاديمية والتعاون مع زملائهم، مما يؤدي إلى تحسين توافقهم المهني وزيادة مشاركتهم الفعالة في المؤسسة بالتالي، العدالة التنظيمية تلعب دوراً حاسماً في بناء بيئة أكاديمية صحية، حيث تعزز من الاستقرار النفسي للأكاديميين وتحفزهم على تقديم أداء أفضل، مما يساهم في تعزيز التوافق المهني وزيادة إنتاجيتهم الأكاديمية

وقد اتفقت نتيجة مع دراسة بن لعريبي عادل 2023 لدى موظفي إذاعة الجزائر الدولية ومع دراسة ميسم كاظم سليمان 2019/2018 توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني والعدالة التنظيمية لدى المرشدين التربويين



10- الاستنتاج العام :

يمكن القول في سياق دراستنا الموسومة بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ، والتي جاءت تبحث في العلاقة بين المتغيرات ومن خلال دراستنا النظرية والتطبيقية اوضحت ان :

أن هناك تأثير ايجابي للعدالة التنظيمية على مستويات التوافق المهني بين الأساتذة. فقد أظهرت الدراسة أن وجود نظام عادل يعزز من شعور الأساتذة بالإنصاف ويؤدي إلى تحسين مستويات الرضا الوظيفي والتزامهم المهني. كما أن تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية يسهم في تحقيق بيئة عمل أكثر استقراراً وتعاوناً، مما ينعكس إيجابياً على الأداء الأكاديمي والبحثي للأعضاء. وبناءً على هذه النتائج، يُوصى بضرورة تبني استراتيجيات وإجراءات تُعزز العدالة التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية لتحقيق أفضل النتائج على صعيد التوافق المهني والأداء المؤسسي فقد رأى ادمز في نظريته حول المساواة ان الافراد يقومون بمقارنة

نسبة العائد الذي يحصل عليه من المنظمة بالنسبة لمدخلاته إلى العوائد التي يحصل عليها زملائه مقارنة بمدخلاتهم سواء اكانوا داخل المنظمة أو خارجها من نفس العمل الذي يقوم به والذي يحتوى على مجموعة من المدخلات ،وتتضمن (الخبرة ،ساعات العمل ، الجهد ،القدرة)ويحصل الفرد من المنظمة على مجموعة من المخرجات أو العوائد مقابل هذه المدخلات (الاجور ،فترات الراحة ،الترفقيات ونحوها) ، وهنا لابد ان تتواجد العدالة التنظيمية كونها تمثل النظام العادل الذي يطبق مبدأ الإنصاف في توزيع المكافآت والموارد، ومعاملة الأفراد بشكل عادل ومنتسوي في جميع جوانب العمل. لذا، فإن تحقيق العدالة التنظيمية ليس فقط يعزز من رضا الأساتذة وتحفيزهم، بل يساهم أيضاً في تحسين جودة التعليم والبحث في المؤسسات الأكاديمية. بناءً على ما سبق، فإن تبني استراتيجيات تعزز من العدالة التنظيمية يُعتبر خطوة أساسية لضمان بيئة أكاديمية متميزة وتحقيق الأهداف المؤسسية. وعليه، ينبغي على إدارات الجامعات التركيز على تطوير سياسات وآليات تضمن تطبيق العدالة التنظيمية بفعالية لتحقيق تحسين مستدام في التوافق المهني والأداء التنظيمية

كما اوضحت ان هناك اختلافا في وجهات النظر حول الاساتذة من تخصص الي اخر حول طبيعة المهام والحصص المختلفة وتوزيع الاشراف ، توزيعها يؤثر بشكل كبير حول رضاهم عن العمل ، فمن خلال دراسة والملاحظة الميدانية تبين أن الاساتذة يواجهون صعوبات من خلال توزيع القاعات والحصص

تجعل منهم يقارنون وضعيتهم مع وضعية زملائهم ، وهذا قد يؤثر على تكيفهم مع بيئة عملهم وبذلك قد تسبب لهم مشكلات في عملهم وبهذا توضح ان عدالة في التوزيع يشكل وهذا ما اسفرت عنه نتائج دراستنا في فرضية الجزئية الاولى والتي تمثلت في أنه يوجد علاقة طردية بين العدالة التوزيعية والرضا عن العمل لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

كما اوضحت دراستنا كذلك ان الاجراءات المتبعة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية إجراءات المتخذة في التنظيم الجامعي وفق اجراءات اكااديمية من قبل قوانين واجراءات محددة ولا تؤثر بشكل نتوقعه في الاداء المهني فرما قد تؤثر عوامل اخرى على اداء المهني كعوامل الشخصية و صحية او اجتماعية وغيرها .

وهذا ما اسفرت عنه دراستنا انه لا توجد علاقة بين العدالة الاجرائية والاداء المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ، كما اوضحت دراستنا ان طبيعة التعامل في المؤسسة الاكاديمية اي تنظيم الجامعي لا تؤثر بشكل كبير في استقرار الاساتذة لانهم محاطون بقانون خاص يختلف عن غيرها من المؤسسات ، والاعتراف بهم وبمؤهلاتهم بطبيعة الحال امر عادي ويتعلق بالخبرة وما يقدمونه خلال مسيرتهم الاكاديمية ، وذلك راجع الي طبيعة التنظيم الجامعي

خاتمة

خاتمة:

وفي الاخير يمكن ان نقول ان دارستنا الحالية جاءت لإثبات العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية بأبعادها التوزيعية و الاجرائية والتعاملية وبين التوافق المهني بأبعاده الرضا عن العمل ،الاداء المهني ،الاستقرار المهني ،وقد بينت من خلال جوانبها النظرية والتطبيقية تشير النتائج إلى أن هناك علاقة إيجابية واضحة بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني، حيث أظهرت الدراسة أن العدالة التنظيمية تعزز التوافق المهني وقد اسفرت النتائج على ان أن هناك علاقة إيجابية واضحة بين العدالة التنظيمية والتوافق المهني، حيث أظهرت الدراسة أن العدالة التنظيمية تعزز التوافق المهني

. فقد أظهرت الدراسة أن تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية يعزز من رضا الأساتذة والتزامهم، مما يساهم في تحسين أدائهم الأكاديمي والبحثي. في المقابل، لم يكن للعدالة الإجرائية تأثير ملحوظ على الأداء المهني، مما يشير إلى أن عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً من العدالة الاجرائية وذلك نظرا لاختلاف لوجهة نظر الاساتذة حول هذه الاجراءات ورويتها لها كمفهوم واجراءات ثابتة في كل جامعات ، هذا ما حدد منها مفهوم غير موثر بدرجة ككبيرة ،كما أن النتائج بينت أن العدالة التوزيعية، التي تتعلق بتوزيع المكافآت والموارد بشكل عادل، كانت لها تأثير كبير على رضا الأساتذة وبيبين ذلك إلى أن العدالة التوزيعية تساهم في تعزيز الإحساس بالإنصاف والشعور بالعدالة بين الأساتذة، مما يعكس إيجابياً على مستوى التوافق المهني لديه. اما العدالة التعاملية فقد بينت دارستنا انها لم تؤثر بشكل كبير في استقرار الاساتذة مهنيا ،كونه تختلف من شخص الي اخر.

-التوصيات:

- من خلال نتائج دارستنا وفي ضوء الاستنتاجات المستخلصة تم التوصل الي التوصيات التالية :
- ضرورة الاهتمام بطرح مواضيع مشابهة ومعقدة اكثر تركز علي بيئة العمل في الوسط الجامعي وخصوصا فئة الاساتذة
 - ضرورة الاهتمام ببيئة العمل واجتهاد في تحسينها واهتمام بالأساتذة بما يوافق ميولهم
 - دراسة ابعاد اخرى المتعلقة بالعدالة التنظيمية العدالة التقييمية والتفاعلية
 - * طرح برامج تدريبية وورش عمل لتحسين فهم الاساتذة لقضايا العدالة التنظيمية وكيفية تطبيقها في بيئة العمل

- دعم الأبحاث التي تركز علي قضايا العدالة التنظيمية في القطاع الاكاديمي ، مما يوفر روي جديدة توفر طرق السليمة لتحسين بيئة العمل
- اهتمام بالخطط اذا ما كان توافق احتياجات اساتذة لضمان تحقيق اهداف بفعالية
- ضرورة التركيز على تبنى استراتيجيات تعزز العدالة التنظيمية في المؤسسات الاكاديمية مع تركيز على تحسين توزيع المهام والحصص بما يوافق المبادي ،
- على ادارات الجامعة تطوير سياسات وآليات لضمان تطبيق العدالة التنظيمية بفعالية ، وتحقيق نتائج افضل
- الحرص على تشجيع اساتذة والاعتراف بمجهوداتهم التي يقومون بها



قائمة المصادر والمراجع

❖ المصادر و المراجع:

- 1- القرآن الكريم : سورة النحل الآية : 90
- 1- إبراهيم ريسان ذنون عبد الله العجيلي، (2023) دور العدالة التنظيمية في الحد من سلوكيات التتمر الوظيفي دراسة تشخيصية تحليلية لآراء عينة من الملاكات الوظيفية في عدد من مدارس التعليم الثانوي في محافظة نينوى، رسالة ماجستير، الكلية التقنية الادارية/الموصل، الجامعة التقنية الشمالية، ٢٠٢٣، ص ٣٧
- 2- ابن منظور ، أبو الفضل (1981)، لسان العرب ، دار المعارف ، القاهرة ، ج 1،
- 3- أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، (2019) ، إدارة الاعمال أساسياتها ومفاهيمها وتطبيقاتها المعاصرة ،جامعة ملك السعود ، ط 1،
- 4- أسامة عبد الكريم هزي ، (2015)، العدالة التنظيمية وأثرها في سلوكيات التنظيمية الاجتماعية دراسة ميدانية شركة التأمين الخاصة ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في ادارة الاعمال ،قسم ادارة الاعمال
- 5- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة علوم في علم النفس العمل والتنظيم
- 6- اطروحة مكملة لشهادة دكتوراة LMD ، تخصص علم الاجتماع المؤسسة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية علم الاجتماع ، جامعة محمد بوضياف
- 7- -الاء محمد صالح أبو رمان (2019) درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المدير
- 8 -الرواحية بدرية محمد ، (2016) ، التوافق المهني وعلاقة بالفعالية الذاتية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية ،رسالة ماجستير منشورة : جامعة نزوى .
- 9- أمينة كرسنة ، (2021) ، العدالة التنظيمية ودورها في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية ، مجلة ضياء للبحوث النفسية والتربوية ، مجلة (1) العدد (2) جانفي -ص 132-144.
- 10 - إيمان احمد يوسف ،(2020)، المهارات الادارية وطرق تنميتها ، دار ابن نفيس للنشر والتوزيع ، طبعة اولى
- 11 - بار براهيم طنوبز واخرون ، (2022) ، مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس ، المجلد الخامس ، العدد 46.
- 12 - بديع محمود (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، ط ،
- 13 - البشائر الاقتصادية

- 14- بلحاجي أمينة (2019) ، التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري ، مجلة التنمية البشرية
- 15- بلقاسم جيلالية و أسماء بن تركي ،(2013)، الفعالية الادارية في المؤسسة مدخل سيبيولوجي دار الفجر للنشر والتوزيع ،طبعة اولى ، مصر
- 16- ابن لعريبي عادل ،(2023)،العدالة في العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اذاعة الجزائر الدولية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة العلوم علم النفس العمل والتنظيم ،كلية علم النفس وعلوم التربية ، جامعة قسنطينة
- 17- بويدي لامية . (2019) . علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعيين :دراسة ميدانية على عينة من اساتذة جامعة الوادي ، مجلة العلوم النفسية والتربوية ، 5(3)
- 18- بوقايع محمد (2011) ، العدالة التنظيمية واثرها في تحسين العاملين دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك ، رسالة ماجستير ، كلية ادارة الاعمال جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا
- 19- التربية الخاصة ، رسالة ماجستير
- 20- جزاء عبيد العصيمي ، عائشة نعمة ، (2023)، مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية ،
- 21- جعفر خانو الزبياري ، (2020)، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، ط 1
- 22- حريم ، حسن (2010) .السلوك التنظيمي :سلوك الافراد الجماعات في منظمات الاعمال الاردن ،دار الحامد للنشر
- 23- حمزة فرطاس ، نجوي (2018) ، العدالة التنظيمية الابعاد والنظريات المفسرة لها ،مجلة الانسان والمجتمع ، العدد 26
- 24- حموش أسماء ، (2017)، واقع ومصادر التوافق المهني عند العمال المكتبيين دراسة استكشافية بعدد من المكتبات الجامعية بولاية جزائر ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ،المجلد 9،العدد (1) جوان
- 25- خالد حامد ،(2003) ، منهج البحث العلمي ، دار ريحانة لطبع والتوزيع ، القبة ،الجزائر ،
- 26- خالد رجم ، راضية قصة ،(2020)، تحليل العلاقة الارتباطية بين ممارسات العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفي ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 6،العدد 2،ديسمبر ، ص 442-463.

- 27- الخشروم ،محمد مصطفى (2010) . دور عدالة التعاملات في تحقيق ضغوط صراع الدور :دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي ،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ،26(2) ،307-329
- 28- -خيربي أسماء ، (2020) ، العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل داخل المؤسسة
- 29- دحماني محمد ، فهيمة ذيب ، (2019)، التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجية التحقيق ، مجلة
- 30- -دليلة بدران ، (2013)، عقود ما قبل التشغيل وعلاقتها بالتوافق المهني لخريجي الجامعات دراسة ميدانية للمستفيدين من عقود ما قبل التشغيل ،رسالة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع
- 31- رسالة لنيل درجة ماجستير في الادارة والمناهج كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط عمان
- 32- -رسائل :
- 33- رشيد زرواتي ،(2004)، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، عميد كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
- 34- رويم فائزة ،(2012)،معوقات الاتصال الاداري في المؤسسة المهنية وسبل المواجهة ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة مقاصدي مراح -ورقلة ،العدد ٧، جانفي
- 35- سامي خليل فحجان ، (2010) ، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمي
- 36- سليمان تيش محمد لمين ،(2020)، العدالة التنظيمية ، المحددات ، النتائج ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة بن خلدون ، العدد 12
- 37- سناني لبنى ،بوعطيط جلال الدين (2022) ، متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية ، مجلة سيكولوجيا ، المجلد 6،العدد 1، ص 13-31.
- 38- سناني لبنى ،بوعطيط جلال الدين ،(2022)،جودة حياة العمل كاستراتيجية لتعزيز التوافق لدى العمال ، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع جامعة جيجل ،المجلد 5، العدد 4، رقم تسلسلي 17-ص 68-56
- 39- -شذا لطفى محمود محمد ،(2012) ، درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة شمال الضفة الغربية ، اطروحة ماجستير في ادارة التربية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس

- 40- شريفة معدن ، عورة وفاء ،(2019)، العدالة التنظيمية ودورها في توجيه السلوك التنظيمي داخل المؤسسة، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية ، المجلد الثاني ، العدد الثامن سبتمبر
- 41- شهدان عادل الغرابوي ،(2022)، القيادة الادارية كوسيلة لتحسين أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية ، دار الفكر الجامعي
- 42- صلاح الدين محمد عبد الباقي.(2000)، السلوك الفعال في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، ط 1، الاسكندرية ، مصر ، ص
- 43- طلعت ابراهيم لطفى (2007)، علم الاجتماع تنظيم ، دار غريب للطباعة والنشر ، ط 1
i. عبد الكريم بوحفص ، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ساحة المركزية بن عكنون ،الجزائر
- 44- عبده ،عبد الهادي السيد (2022) ، الكفاءة الشخصية : الاخلاقية ، الاجتماعية ، الانفعالية ، القاهرة ، مكتبة انجلو المصرية .
- 45- عماد حسين ،عبيد المرشدي (2011) التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الاساسية في جامعة بابل
- 46- عمير بن سفير عمير الغامدي ، (2018) ، العلاقة بين العدالة التنظيمية والاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة باحة ، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية ، كلية التربية جامعة باحة السعودية
- 47- عيشوش عثمان ، غسان بوبكر الصديق ،(2017)، علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الاستاذ الجامعي ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الشهيد لخضر حمة ،العدد 24، ديسمبر
- 48- فاطمة الزهراء حروز ،(2021) ، العدالة التنظيمية نحو كبح سلوك التنظيمي ، جامعة المسيلة ، مجلة الاكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية ، المجلد 3، العدد (2) ص 114- 114)
- 49- فضيل دليو ، (2024)، مدخل الى منهجية البحث العلمي ،
- 50- القرآن الكريم والعلوم الاسلامية ،الاكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي
- 51- كامل محمد عويضة(1996)، علم النفس الصناعي ،سلسلة علم النفس ، دار الكتب العلمية ،بيروت ، ط13،



- 52- كربانزانو ، (2011)، عدالة الاقران والعدالة الاجتماعية ، ادارة المجموعة والتنظيم ، جامعة كولورادو بولدر ،العدد 36.
- 53- كلية تجارة جامعة عين الشمس
- 54- مجلات :
- 55- محمد عمر دره،(2008)، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية ، ماجستير في ادارة الاعمال
- 56- محمد فاتح المغربي ،(2018)، أصول الادارة والتنظيم ، أستاذ ادارة الاعمال ،كلية العلوم الادارية ،جامعة
- 57- محمد مكناسي (2007)، التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسة العقابية دراسة ميدانية على اعوان السجون بمؤسسة التأهيل ،قسنطينة ، رسالة ماجستير في علم النفس والعمل والتنظيم
- 58- مدحت أبو النصر ،(2012)، أساليب التحفيز الوظيفي الفعال ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ،
- 59- مدحت أبو نصر ،(2012)، أساليب التحفيز الوظيفي الفعال ، جامعة الامارات ، الناشر المجموعة العربية للتدريب والنشر
- 60- مصباحي سعيدة ، (2020) ، علاقة الاتصال التنظيمي بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من اساتذة التعليم الثانوي ، جامعة الشهيد حمة لخضر ،مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر ،تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل
- 61- مصطفى الجربوعة ،(2017)، ادارة الموارد البشرية ،مملكة الاردنية الهاشمية ، دار بن نفيس للنشر والتوزيع للنشر والتوزيع ،ص
- 62- مطلاوي ربيع (2017) ، عوامل الاستقرار المهني في المؤسسات الجزائرية ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد(13)
- 63- مليجان معيض الثبيني ، (2000)، الجامعات ،نشأتها ، مفهوما ، وظائفها ، "دراسة وصفية تحليلية " ، المجلة التربوية، جامعة الكويت ، المجلس العلمي
- 64- مهدي صالح السامرائي ،(2021)، نظريات الغرائز والدوافع والحوافز والحاجات الانسانية ، دار اليازوري .
- 65- مهدي صالح السامرائي ،(2021)، الفكر الاداري والقيادي الحديث



- 66- موريس أنجلوس ، (2004) . ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، دار القصبية للنشر والتوزيع الجزائر ، ط 1 ، 36
- 67- هشام زروقة ، (2018)،التوافق المهني مفهومه وألياته تحقيقه ، مجلة علوم الانسان والمجتمع ، العدد 26،
- 68- وفاء العمري ، (2020) ، العدالة التنظيمية واثرها بالرضا الوظيفي دراسة مقارنة بين الموظف الدولي والموظف المحلي في منظمة الانروا الدولية في سوريا ، أطروحة لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال ، شريط شريف محمد ،(2017)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى، المجلد 13، العدد 1
- 69- ياسر فتحي الهنداوي ، (2012)،إدارة المدرسة وإدارة الفصل أصول نظرية وقضايا معاصرة
- 70- يوسف الأمير طباجة ، (2007) ، منهجية البحث تقنيات ومناهج(جدولة وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي الالكتروني (spss)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ،ط1

الملاحق



ملحق رقم 01:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف ولاية مسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع



استمارة

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت اشراف :أ.د. صيد حاتم

واعداد الطالبة: مزراق إيمان.

ملاحظة:

يرجي من المعنيين ملاً هذه الاستمارة والتحلي بأكبر قدر ممكن من الدقة والموضوعية في الاجابة عن الأسئلة المطروحة، مع وضع علامة (x) في الخانة المناسبة، ومن جهتنا نتعهد بأن المعلومات التي ترد إلينا من خلالكم توظف لأغراض علمية بحثية، وشكراً على حسن تعاملكم

السنة الجامعية : 2023 / 2024



المحور الأول: البيانات الشخصية:

1-الجنس :

• ذكر (x)

• انثى ()

2-التخصص الأكاديمي: علم الاجتماع

3-سنوات الخبرة :

من سنة إلى 4 سنوات (x)

من 5 سنوات إلى عشر سنوات ()

من إحدى عشر سنوات إلى 15 سنة ()

من 15 سنة فما فوق ()

4-المستوى الأكاديمي:

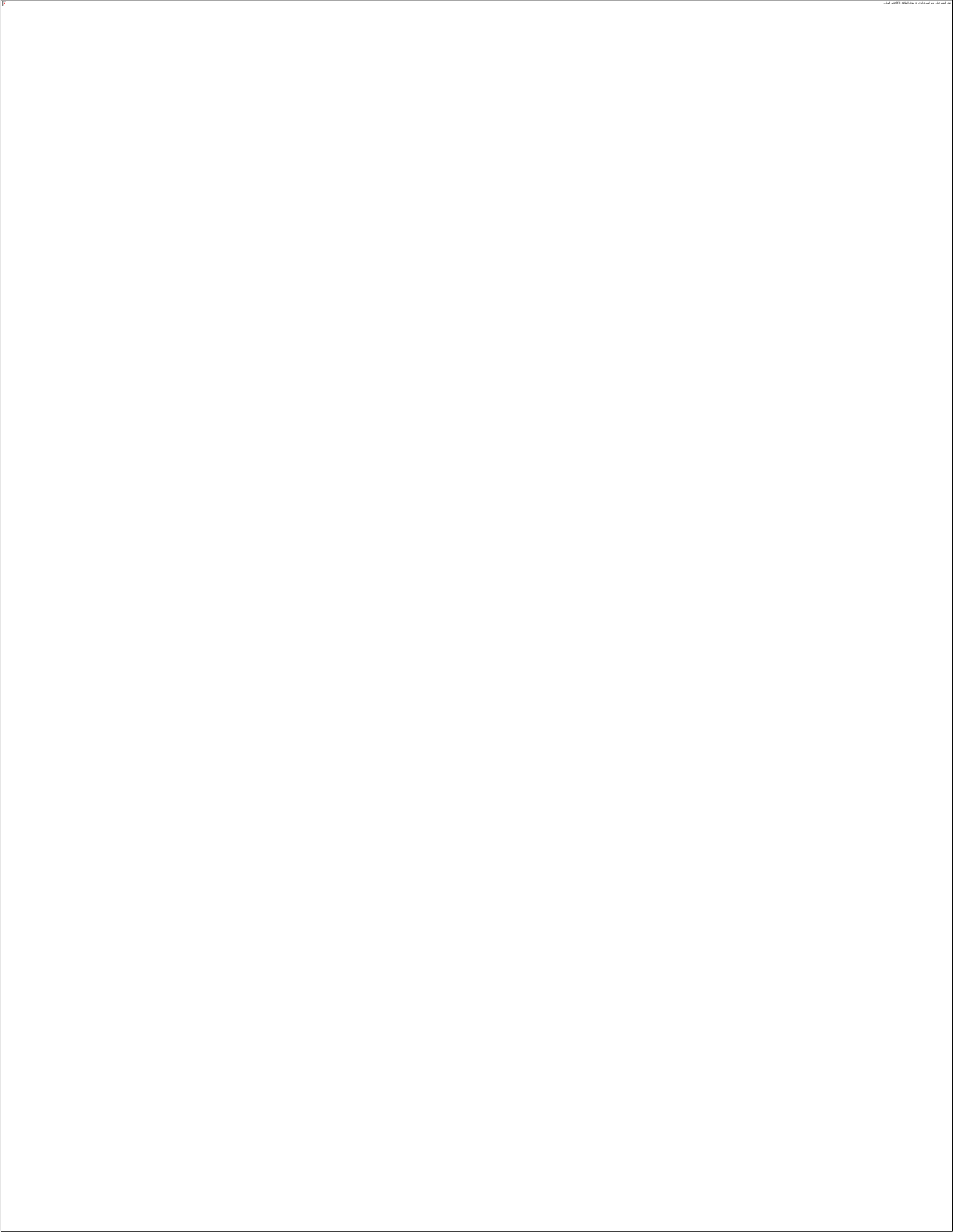
• أستاذ التعليم العالي ()

• أستاذ محاضر ()

• أستاذ مساعد (x)

المحور الثاني: العدالة التنظيمية:

أبعاد	الرقم	العبارة	نعم	لا	إلى حد ما
العدالة التوزيعية	05	يتم توزيع الحجم الساعي لتدريس على أيام الأسبوع بشكل منتظم وعادل بين الأساتذة	X		
	06	يتم توزيع الاشراف على مذكرات الماستر والدكتوراه ومجموعات مناقشة رسائل الدكتوراه بشكل منتظم وعادل بين الأساتذة		X	
	07	يتم توزيع حصص المحاضرات والتطبيقات بشكل منتظم وعادل بين الأساتذة		X	
	08	يتم توزيع حصص حراسة الامتحانات بشكل منتظم وعادل بين الأساتذة		X	
	09	يتم توزيع القاعات والمدرجات بين الأقسام بشكل عادل	X		
	10	يتم توزيع تریصات بين الأساتذة بشكل عادل	X		
العدالة الإجرائية	11	يقوم رئيس القسم بتوضیح القرارات المتخذة على مستوى القسم		X	
	12	يقوم رئيس القسم بمشاوره الاساتذة حول الإجراءات المتخذة على المستوى الاداري والأكاديمي		X	
	13	يقوم رئيس القسم بجمع معلومات كافية بخصوص الاساتذة قبل أي اجراء		X	
	14	اتلقى توضیحات كافية حول القرارات المتخذة على مستوى القسم والعمادة		X	
	15	يسمح لي بمناقشة القرارات على مستوى رئاسة القسم قبل اتخاذها		X	
	16	تتناسب معظم القرارات المتخذة على مستوى القسم والعمادة بشكل عادل مع أغلب الاساتذة		X	
العدالة التعاملين	17	علاقتي مع العميد علاقة جيدة	X		
	18	علاقتي مع رئيس القسم جيدة		X	
	19	هناك تفاعل ايجابي وتعاون بين ادارة القسم واساتذة		X	
	20	اعتقد بان وصول المعلومات من رئيس القسم الى الاساتذة يتم بشكل سلسل وعادل		X	
	21	يتعامل رئيس القسم مع كافة الاساتذة بشكل عادل		X	
	22	علاقتي مع زملائي الاساتذة جيدة	X		



بِحَمْدِ اللَّهِ