



**African Journal of Advanced Studies in
Humanities and Social Sciences (AJASHSS)**
المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

Online-ISSN: 2957-5907

Volume 2, Issue 2, April-June 2023, Page No: 142-160

Website: <https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/index>

Arab Impact factor 2022: 1.04

SJIFactor 2022: 4.338

ISI 2022: 0.510

العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح

محمد عوض محمود ملاح*
كلية إدارة الأعمال، جامعة القران الكريم وتاصيل العلوم، السودان

**Justice and its impact on workers working in the functional
field in the municipality of Rafah**

Mohamed Awad Mahmoud Mallah*

College of Business Administration, University of the Holy Qur'an and the Origination of
Sciences, Sudan

*Corresponding author

press.5000@hotmail.com

*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2023-04-07

تاريخ القبول: 2023-04-06

تاريخ الاستلام: 2023-03-05

المخلص

هدفت الدراسة للتعرف على العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) في العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى للمتغيرات الديموغرافية والشخصية (الجنس - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في بلدية رفح وعددهم (95)، وقام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة عددها (50)، وأشارت نتائج الدراسة أن نسبة العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح التي بلغت (71.5%) وهو مستوى "مرتفع"، كما أشارت نتائج الدراسة أن نسبة بيانات متعلقة بعدالة الاجراءات التي بلغت (73.9%) وهو مستوى "مرتفع"، وأشارت نتائج الدراسة أن نسبة بيانات متعلقة بعدالة التوزيع التي بلغت (69%) وهو مستوى "مرتفع"، كما أشارت نتائج الدراسة أن نسبة بيانات متعلقة بعدالة المعاملات التي بلغت (71.5%) وهو مستوى "مرتفع"، وأشارت نتائج الدراسة أن نسبة الرضا الوظيفي التي بلغت (63.4%) وهو مستوى متوسط، حيث يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي، بلدية رفح.

Abstract

The study aimed to identify organizational justice and its impact on job satisfaction among workers in Rafah municipality, and to reveal the presence of statistically significant differences at the level of significance ($0.05 \geq a$) in organizational justice and its impact on job satisfaction among workers in Rafah municipality due to demographic and personal variables (gender - The job title - the number of years of experience), the researcher used the analytical descriptive approach, and the study population consisted of all workers in the

municipality of Rafah and their number (95), and the researcher chose a simple random sample of (50), and the results of the study indicated that the percentage of organizational justice among workers in the municipality Rafah, which amounted to (71.5%), which is a "high" level. The results of the study also indicated that the percentage of data related to the fairness of procedures amounted to (73.9%), which is a "high" level. The results of the study indicated that the percentage of data related to the fairness of distribution, which amounted to (69%), which is the level is "high", as the results of the study indicated that the percentage of data related to the fairness of transactions amounted to (71.5%), which is a "high" level. Statistical between averages the organizational structure and its impact on job satisfaction among workers in the municipality of Rafah due to the variable of gender, years of experience and job title.

Keywords: organizational justice, job satisfaction, Rafah municipality.

مقدمة:

يتزايد اهتمام منظمات الأعمال بشكل متزايد في الآونة الأخيرة بالعنصر البشري وقد سمي حديثاً برأس المال الفكري للمنظمة، والتي تعتمد عليه كافة المستويات الإدارية في المنظمة، كالإدارة العليا والإدارة المتوسطة وكذلك الإدارة التنفيذية، فهو يعتبر العنصر المحرك فيها.

ويتم تفعيل العدالة التنظيمية من خلال مجموعة من الممارسات الإدارية المتسقة داخليا والتي يمكنها من بناء ثقافة عادلة في نظر العاملين، فالعامل الذي يرى العدالة على جميع المستويات التوزيعية، الإجرائية والتعاملية، يكون أقل ميلا لتبني سلوكيات عدائية اتجاه المؤسسة، أو زملاءه، فالمؤسسة التي تنتهج سياسة الظلم والمحسوبية تدفع موظفيها إلى تبني استراتيجيات لإعادة التوازن بطريقتهم الخاصة، بل بالمطالبة بالعدالة من خلال الانتقام أو الترك أو الانسحاب، وبالتالي ينعكس كل هذا على طبيعة المخرجات التنظيمية، فالظلم التنظيمي لا يضر فقط العاملين إنما يلحق الضرر أيضا بالمؤسسة (محمودي وبلحسين، 2021: 216). وقد أدرك علماء العلوم الإنسانية والاجتماعية أهمية مبادئ العدالة وقيمها كأساس للأداء المتميز للمؤسسات، ورضا الأفراد العاملين فيها؛ ونظراً لهذه الأهمية كانت هناك محاولات جادة لتطبيق نظريات العدالة الإنسانية والاجتماعية لفهم سلوك الأفراد داخل المؤسسات واستخدامها كأساس لتفسير كثير من صور السلوك التنظيمي، ويعد مبدأ العدالة من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الإدارة في الإسلام، لأن العدل واحترام حقوق الأفراد وإعطاء كل فرد في الجماعة حقه من الأمور التي نص عليها الشرع، وأدى ذلك إلى ظهور مفهوم العدالة التنظيمية كأحد مفاهيم السلوك التنظيمي الحديث (الطبطبائي، 2021: 136)، وإن الحاجة إلى العدالة في مكان العمل يعد واحداً من المصادر الرئيسية لتعبئة الأفراد ومفتاحاً رئيسياً لفهم العلاقات الاجتماعية، وقد بدأ الاهتمام بمفهوم العدالة التنظيمية في الأدب الإداري منذ بداية التسعينيات، لأن العديد من أنماط السلوك التنظيمية المهمة يجب أن تكون مرتبطة بشكل مباشر بتصورات مستخدمي العدالة، إذ يعتقد العاملون أن استخدام العدالة التنظيمية معهم ومعاملتهم بإنصاف يقدم موقفاً إيجابياً تجاه العمل (الطبولي وآخرون، 2015: 67)، ولذلك أصبحت العدالة التنظيمية أحد الموضوعات التي لاقت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين، لكونها تتميز بتأثير إيجابي على المؤسسة، سواء على الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي أو التنافسي، مما يقربها من تحقيق أهدافها وزيادة كفاءتها وفعاليتها (عليان، 2016: 33)، وكما يعد الرضا الوظيفي للعاملين من أهم السلوكيات التي يبني عليها وجود المنظمة واستقرارها الدائم وارتفاع مستواه يزيد من صلابتها وتماسكها في عالم المنافسة. ولعل أكثر ما قد تصبو إليه المنظمات بعد الربح الوصول إلى كسب ولاء العاملين فيها حيث إن لهذا الكسب نتائج وتبعات تعود بالنفع على المنظمة، فالحاجة إلى توفر سلوك الولاء لدى العاملين غاية وهدف يسعى لتحقيقه كل أصحاب المنظمات لأن الوصول إلى تلك الغاية يجعلها تضمن تماسكها

واستقرارها داخليا واستمراريتها وقدرتها على المنافسة الربح خارجيا (Aninkan,2014:p22), ويُعتبر موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات الهامة والمفاهيم الأساسية، والتي كتب فيها الباحثون في علم النفس والإدارة الشيء الكثير، ولا غرابة في ذلك لأن الإنسان يمضي وقتاً لا بأس به من عمره في العمل، والعمل بالنسبة لأي فرد في المجتمع يعتبر جزءاً أو مظهراً من شخصيته، فالعمل يعطي للإنسان القوة والمكانة ويربطه بالمجتمع، ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداده وطموحاته وقدراته ورغباته فإذا اعتبرنا أن العنصر الإنساني هو الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في منظمات الأعمال، لأن الإنسان هو أعلى ما نملك، فالمعدات والأجهزة الحديثة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها ستبقى غير مفيدة، وقد لا تعمل إذا لم يتوافر العقل البشري (الدرعي, 2020: 20), ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر الرئيسة للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه، بل وحتى تطويره والإبداع فيه، ويسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة في قلب الموظف، وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعمله، فإنه يشعر بسمو الروح وعلو الهمة وصفاء الفكر ونشاط الذهن، فيلتهب حماسه ويركز طاقاته على عمله وتزداد إنتاجيته ويبذل في عمله ويرى كثيرون أن الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولذا قام العديد من الباحثين بدراسته ولا يزال يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات، والسبب الرئيس لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين والجهات المسؤولة بالأراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الإشراف أو التدريب وغيرها (العتيبي, 2020: 25).

مشكلة الدراسة

تحدد مشكلة الدراسة من خلال الاجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح؟

ويتفرع منه الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح؟
4. هل يوجد أثر للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq a)$ في العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى للمتغيرات الديموغرافية والشخصية (الجنس- المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)؟

فرضيات الدراسة:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح.
2. لا يوجد أثر للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير الجنس.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

أهداف الدراسة، تهدف الدراسة بشكل أساسي إلى:

التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح، والكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح، والتعرف على وجود أثر للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) في العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى للمتغيرات الديموغرافية والشخصية (الجنس- المسمى الوظيفي -عدد سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في كونها تلقي الضوء على قضية تتسم بالأهمية؛ حيث تعتبر الدراسة من أهم الدراسات الميدانية، ومن المحاولات البحثية القليلة التي تحاول الكشف عن واقع ومستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح وأثرها في الرضا الوظيفي لديهم، وقد تكون الدراسة محفزة للباحثين لأجراء المزيد من الدراسات والكتابات حول متغيرات الدراسة، وحاجة القيادات الإدارية في البلديات إلى مثل هذه الدراسات التي تشكل محوراً أساسياً في العملية الإدارية، التي تسلط الضوء على العدالة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي، ومن المتوقع أن تسهم الدراسة الحالية في تزويد مدراء البلديات بمعلومات عن أهمية العدالة التنظيمية والأثر الذي تحدثه في الرضا الوظيفي، والذي ينعكس بدوره على التعامل بشكل علمي ومهني، وإفادة الباحثين والمهتمين في مجال الإدارة، بإجراء دراسات مماثلة بناءً على نتائج الدراسة وتوصياتها.

حدود الدراسة:

الحد المكاني: فلسطين- قطاع غزة- بلدية رفح.

الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي 2023م.

الحد البشري: تم إجراء الدراسة على عينة من العاملين في بلدية رفح.

مصطلحات الدراسة:

العدالة التنظيمية: تعرفها العبسي (2020: 13) بأنها: درجة إدراك الموظفين لحالة الإنصاف والمساواة في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المدراء من خلال مقارنة ما قدموه من جهد في مجال عملهم وما يترتب على تلك الجهود من نتائج ومردودات بجهود نظرائهم من الموظفين.

التعريف الاجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

الرضا الوظيفي: ويعرفها الشهومي (2020: 14) بأنها: درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المؤسسة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين.

التعريف الاجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

الإطار النظري

مفهوم العدالة التنظيمية:

كما وعرفها (دراوشة، 2017: 90) العدالة التنظيمية على أنها المساواة التي تحقق للفرد تساوي في المخرجات والمدخلات مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين في العمل الى نسبه مدخلاتها عندها يشعر

الفرد بالعدل والمساواة، ويمكن تعريف العدالة التنظيمية بأنها عبارة عن شعور العاملين في المنظمة بمدى النزاهة والمساواة في معاملتهم من قبل رؤسائهم في العمل (زرّواق، 2019: 18).

أهمية العدالة التنظيمية

وتتعلق أهمية العدالة التنظيمية في الإدارة التربوية لكونها من أهم المتغيرات الإدارية المتعلقة برأس المال البشري، وأسلوب توزيع المهام والاستحقاقات المتمثلة بالثواب والعقاب على الأداء والإنجاز، والتي تؤثر على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات وإن العاملين الذي يشعرون بالعدالة التنظيمية في سلوكيات المديرين وممارساتهم الإدارية مع العاملين يتولد لديهم الشعور بالحب والانتماء للوظيفة، والذي يؤدي إلى الولاء التنظيمي للمنظمة التي يعمل بها؛ مما يدفعهم لبذل الجهد لرفع مستوى الأداء وتحقيق الفعالية التنظيمية للمنظمة (شما وآخرون، 2019: 698)، ويرى (الطيببائي، 2021: 149) أن الاهتمام بالعدالة التنظيمية يعود إلى العديد من الأسباب أبرزها: الحاجة إلى التخلي عن السياسات التنظيمية الهدامة القائمة على البيروقراطية ومشاعر الظلم والتهديد لدى العاملين، وتبني سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالعدالة التنظيمية بما يكفل الاستمرارية والفعالية التنظيمية في الأجل البعيد، كما يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى وجود تحد في السعي لتقليل أو منع السلوكيات المعادية للمجتمع الصادرة عن الموظفين الناتجة أساساً عن غياب العدالة التنظيمية وبالتالي فإنه من المنطق أن توفر العدالة التنظيمية يزيد من دافعية المرؤوسين بالمؤسسة (رحابي وآخرون، 2020: 36).

أبعاد العدالة التنظيمية:

تتكون العدالة التنظيمية من ثلاثة مكونات أو أبعاد هي في الأصل تمثل الأنواع الرئيسة للعدالة التنظيمية، وقد ظهرت في الأدبيات ثلاثة أبعاد أساسية للعدالة التنظيمية مرتبة من الأقدم إلى الأحدث في الظهور هي: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية (الشهري، 2014: 20).

العدالة التوزيعية: ويقصد بالعدالة التوزيعية أنها تشمل العوائد والمخرجات أو الحوافز التي يحصل عليها الموظف وتشمل العديد من الجوانب المساواة وتكافؤ الفرص إلى جانب العدالة في إشباع الاحتياجات وكما يمكن تعريفها أيضاً أنها درجة الشعور المتولد لدى العاملين مقابلته القيم المادية وغير المادية التي يحصلون عليها من المؤسسة بوصفها متحققة (الطبولي وآخرون، 2015: 72).

العدالة التفاعلية: يمكن تعريف العدالة التفاعلية أنها هي إحساس الموظف بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عند تطبيق الإجراءات الرسمية، ومدى معاملة المتأثرين بالقرار بكرامة واحترام ومن ناحية أخرى فإن العدالة في المعاملة تمكن الإداري من تحقيق الأهداف الصعبة بالتركيز على تحقيق النوع من التعاون بين العاملين بعضهم البعض هذا وقت المنظمة إلى تحقيق العدالة في المعاملة حتى لا تقع تحت طائلة القانون (المطيري، 2019: 14).

العدالة الإجرائية: وهي البعد الثالث من أبعاد العدالة التنظيمية وهي مستوى الشعور المتولد لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية (العامري، 2020: 118).

الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي نالت قدراً كبيراً من الاهتمام في الأدبيات التربوية؛ فالأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، ومن ثم يبحثون عن الرضا وما يترتب عليه من فوائد تعود على المؤسسات والعاملين بها، فضلاً عما يسببه عدم الرضا من أثر سلبي على سعادة الإنسان سواء في

بيته أو عمله (زروالي، 2021: 872)، ويعرفها (الغامدي، 2020: 9) بأنها تعبير يطلق على مشاعر الموظفين والعمال تجاه أعمالهم ومهنتهم وعلاقاتهم سواء مع رؤسائهم أو زملائهم فهو يمثل سلوكاً ضمناً يكمن في وجدان الفرد.

أهمية الرضا الوظيفي

إن أهمية الرضا الوظيفي تتأتى من كونه يعكس عدالة واحترام المؤسسة مع العاملين فيها، ويؤثر على أداء وإنتاجية الموظف لأنها تمثل: الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، أو يصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها بإيجابية من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها (العتيبي، 2020: 29).

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

1. **الأجور والمكافآت:** يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى الدخل، ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح.
2. **التطور الوظيفي:** أن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفقاً للكفاية، تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ إن إشباع الحاجات العليا (التطور والنمو) ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا.
3. **نمط القيادة:** توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمنظمة لدى الأفراد العاملين إذ يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد، والعكس يكون في ظل القيادة البيروقراطية إذ إن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرضا.
4. **الظروف المادية للعمل:** تؤثر ظروف العمل المادية من تهوية، وإضاءة ورطوبة، وحرارة، وضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، ولذلك فإن الظروف البيئية الجيدة تؤدي إلى رضا الأفراد عن بيئة العمل (العمرى، 2021: 92).

الدراسات السابقة:

دراسة (ربيع، 2021) هدفت إلى التعرف على العلاقة ما بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات، من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش، وتم استخدام المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (160) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن درجة العدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، كما إنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في درجة العدالة التنظيمية يعزى لمتغيري الجنس والخبرة، وفيما يتعلق بالأداء الوظيفي كان مستوى الأداء الوظيفي مرتفعاً، كما إنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في الأداء الوظيفي يعزى لمتغيري الجنس والخبرة التدريسية، وأشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية ما بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، و**دراسة (زروالي، 2021)** هدفت إلى التعرف على مستوى إدراك العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين بمركب تكرار السكر، والتعرف كذلك على مستوى الولاء الوظيفي لديهم، وكشف العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والولاء الوظيفي، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (100) عامل، ثم تصميم استباننتين أظهرت نتائج المعالجة الإحصائية أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية ضعيف ومستوى الولاء الوظيفي متوسط، وأنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والولاء الوظيفي، و**دراسة (العبيسي، 2020)** هدفت للكشف عن العلاقة بين النفاق الاجتماعي في العدالة التنظيمية لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة، وتكونت عينة الدراسة من (288) معلماً ومعلمة، وأتعبت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة لسلوك النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية في مدارسهم كانت متوسطة، كما أظهرت وجود علاقة سلبية دالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين لسلوك النفاق

الاجتماعي تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الخبرة، ودراسة (رحابي وقجة، 2020) هدفت هذه الدراسة الي التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز بمديرية الخدمات الجامعية بالمسيلة. ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وقد شملت عينة الدراسة على 105 مبحوث بمديرية الخدمات الجامعية بالمسيلة، وقد أشارت النتائج التي توصلت إليها الدراسة على أنه توجد علاقة بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز بمديرية الخدمات الجامعية بالمسيلة، مما يشير إلي تحقق الفرضية الرئيسية وهذا ما أدى إلى قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة وكذلك بالنسبة الفرضيات الفرعية، ودراسة (2018, Krishnan,etal) هدفت للتعرف على العلاقة ما بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في بعض الشركات الخاصة في ماليزيا، وتكونت عينة الدراسة من (142) فردا، والمستخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي للحصول على بيانات الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية ما بين العدالة التنظيمية بمجالاتها الثلاثة: (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية) والأداء الوظيفي كما وأشارت النتائج أن العدالة التوزيعية هي الأكثر إسهاماً وتأثيراً في الأداء الوظيفي، دراسة (Efang,etal,2015) هدفت للتعرف على العلاقة ما بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي للأعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية في الجامعات النيجرية، وتكونت عينة الدراسة من (529) عضو هيئة تدريس و(86) عضواً من الهيئة الإدارية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ما بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لكل من أعضاء الهيئتين الإدارية والتدريسية، كما إن هذه العلاقة تزداد قوة كلما انخرط عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع والأنشطة المنهجية المشتركة، دراسة (عزون، 2021) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية، وقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي لملائته لطبيعة الدراسة، وتم تصميم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، الذي وزع على 63 موظفا بمصالح الأرشيف بالجامعات محل الدراسة واسترجع منه 49 استبياناً. وقد أوضحت نتائج الدراسة عدم رضا معظم الموظفين بمصالح أرشيف الجامعات عن: الأجر المتحصل عليه، العلاوات، أسس الترقية المطبقة، الظروف البيئية المتوفرة للعمل، إلا أنهم أكدوا على أنهم يبذلون جهد كبير في العمل ويوظفون على الحضور إلى العمل في الوقت المحدد، في حين أكدت نسبة كبيرة منهم عن رضاها الوظيفي من حيث وجود علاقة حسنة مع الإدارة وكذا مع زملائهم في العمل، ودراسة (العمرى، 2021) تهدف الدراسة الحالية إلى التحقق من درجة الرضا الوظيفي وتجربة الوحدة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق هذه الأهداف تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطبيق استبيان على عينة من (263) معلماً من مدرسي المدارس الثانوية، وأشارت النتائج إلى متوسط مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، حيث احتلت علاقة الزملاء المرتبة الأولى، تليها الوظيفة، والنمو المهني، والتقدم الوظيفي على التوالي، فيما احتلت الراتب والحوافز المالية المرتبة الأخيرة، وأظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الشعور بالوحدة بين معلمي المرحلة الثانوية، ودراسة (أبو شهاب، 2020) هدفت الدراسة الكشف عن أثر برنامج تدريبي مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس في محافظة إربد، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (36) مديراً ومديرة للمدارس الأساسية والثانوية، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى إلى البرنامج التدريبي، وجاءت الفروق لصالح المجموعة التجريبية. وفي جميع المجالات وفي الدرجة الكلية. وكشفت نتائج اختبار "مان وتني" عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى إلى الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ومستوى المدرسة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، ودراسة (Khalid&Khalid,2015) هدفت للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، واندماج الموظف، وتكونت عينة الدراسة من (124) موظفا يعملون في جامعة جوجرات الباكستانية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية بين الرضا الوظيفي والالتزام

التنظيمي ، واندماج الموظف، وأن إتاحة الفرص التعليمية للموظفين تجعلهم أكثر رضا واندماج ويؤدي بالتالي إلى زيادة مستوى التزامهم التنظيمي، ودراسة (kinzing janet,2015) هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي وتقييم مدى فعالية برنامج لتحسين مشاركة العاملين في الأنشطة الاجتماعية والأكاديمية وقد طبق البرنامج المقدم على عينة من العاملين بشمال أليفود بالولايات المتحدة، وتكونت عينة الدراسة من (250) من العاملين والمشاركين في الأنشطة الاجتماعية والأكاديمية بشمال أليفود في الولايات المتحدة وقد تم توزيع استبانة مكونة من (30) فقرة على العينة وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكشفت نتائج الدراسة انه قد أدى تطبيق البرنامج إلى زيادة مشاركة كل العاملين في الأنشطة الاجتماعية والأكاديمية داخل المؤسسة بالإضافة إلى التحسن بالإحساس، ودراسة (هاتشر وبيتي،2014) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مجالات الرضا وعدم الرضا الوظيفي للعاملين في الكلية التقنية وكلليات المجتمع والكلليات الجامعية في ولاية تنسي الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (500) من العاملين في الكلية التقنية وكلليات المجتمع والكلليات الجامعية في ولاية تنسي الأمريكية، حيث تم توزيع استبانة عليهم وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وكشفت نتائج الدراسة: عن عدم الرضا العاملين عن الراتب، والظروف المناسبة للعمل، وسياسة العمل، وكان العاملون في الكلية التقنية أقل رضا من العاملين الآخرين، وكانت مجالات عدم الرضا لديهم بالإضافة إلى الراتب تتضمن المحاضرات وساعات العمل والعبء الدراسي.

التعقيب على الدراسات السابقة

استفاد الباحث من الدراسات في إثراء وتدعيم الإطار النظري، وإعداد الاستبانة التي استخدمت في جمع البيانات، واختيار منهج البحث المتبع، واختيار عينة البحث، وتحديد إجراءات البحث، وتحديد المعالجات الإحصائية المناسبة للبيانات، وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها، كما أن الدراسات السابقة وجهت الباحث إلى العديد من المراجع المتعلقة بموضوع البحث الحالي.

إجراءات الدراسة الميدانية

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها حيث يعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد فعلاً بالواقع، كما يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كميّاً أو تعبيراً كميّاً.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في بلدية رفح وعددهم (95) موزعين (76) ذكور، و(19) إناث.

عينة الدراسة: قام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة عددها (50)، بمقدار (52.6%).

جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	40	80
	أنثى	10	20
	المجموع	50	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5	10	20
	5-10 سنوات	25	50
	أكثر من 10 سنوات	15	30
	المجموع	50	100%
المسمى الوظيفي	مدير دائرة	8	16
	رئيس قسم	15	30
	رئيس شعبة	17	34
	موظف إداري	10	20
	المجموع	50	100%

أداة الدراسة:

قام الباحث بالاطلاع على الدراسات والإطار النظري، وقام بصياغة الفقرات.
أولاً: العدالة التنظيمية

صدق الاستبيان:

يقصد بصدق الاستبيان أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت للقياس، وقام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1. صدق المحكمين: صدق المحكمين:

قام الباحث بعرض مقياس الدراسة على مجموعة من المحكمين، للتحقق من الصدق الظاهري، وبناء على ذلك قامت المحكمين بالتعديل على مقياس الدراسة من خلال حذف فقرات وتعديل بعض الفقرات وإضافة بعض الفقرات.

2. صدق المقياس

جدول رقم (2) معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال التي تنمي إليه

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
بيانات متعلقة بعدالة المعاملات		بيانات متعلقة بعدالة التوزيع		بيانات متعلقة بعدالة الاجراءات	
**0.625	13	**0.784	7	**0.625	1
**0.732	14	**0.695	8	**0.754	2
**0.625	15	**0.525	9	**0.585	3
**0.714	16	**0.753	10	**0.645	4
**0.695	17	**0.614	11	**0.741	5
**0.733	18	**0.741	12	**0.658	6

يتضح من الجدول رقم (3) أن جميع الفقرات دالة إحصائياً.

حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس

جدول رقم (3) معامل الارتباط بين كل درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

الدرجة الكلية	المرونة التسويقية	بيانات متعلقة بعدالة المعاملات	بيانات متعلقة بعدالة التوزيع	بيانات متعلقة بعدالة الاجراءات	المجال
				-	بيانات متعلقة بعدالة الاجراءات
				**0.695	بيانات متعلقة بعدالة التوزيع
		-	**0.710	**0.754	بيانات متعلقة بعدالة المعاملات
-	**0.765	**0.714	**0.645	**0.695	الدرجة الكلية لعدالة التنظيمية

يتضح من الجدول رقم (3) وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 بين المجالات والدرجة الكلية.

ثبات الاستبانة

ثبات المقياس: تم حساب الثبات للمقياس بطريقتين معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha والتجزئة النصفية

جدول رقم (4) معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات المقياس

المجال	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
بيانات متعلقة بعدالة الاجراءات	0.852	0.898
بيانات متعلقة بعدالة التوزيع	0.914	0.911
بيانات متعلقة بعدالة المعاملات	0.933	0.914
الدرجة الكلية	0.916	0.923

يتضح من الجدول رقم (4) معاملات الثبات والدرجة الكلية مرتفعة.

ثانيا: الرضا الوظيفي

صدق الاستبانة:

صدق الاتساق الداخلي تم حساب معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمجال كما هو موضح في جدول (5)

جدول (5) معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.841	6	**0.669
2	**0.787	7	**0.721
3	**0.625	8	**0.625
4	**0.714	9	**0.720
5	**0.645	10	**0.741

يتضح من الجدول (5) أن جميع فقرات المقياس دالة إحصائيا عند مستوى 0.01، مما يدل على اتساق الفقرات والدرجة الكلية للمقياس.

الثبات: تم حساب الثبات لاستبانة بطريقة: معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha والتجزئة النصفية

جدول (6) معامل الثبات ألفا كرونباخ

المجال	قيمة ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الدرجة الكلية للاستبانة	0.910	0.923

يتضح من الجدول (6) أن معاملات الثبات للمجالات والدرجة الكلية مرتفعة.

تصحيح الاستبانة:

تحديد قيمة فئات المقياس المتدرج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (7) تصحيح الاستبانة

الوزن النسبي	أقل من 36%	36%-52%	53%-68%	69%-84%	85% فما فوق
المتوسط الحسابي	1-1.80	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5-4.21
التصنيف	منخفض جدا	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا

الأساليب الإحصائية المستخدمة: وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية الاتساق الداخلي Internal Consistency، معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alfa، طريقة التجزئة النصفية Split Half Method، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي، الانحدار المتعدد لمعرفة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، اختبار T.test لإيجاد الفروق بين عينتين مستقلتين، اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث عينات مستقلة فأكثر.

وللإجابة على السؤال الأول والذي ينص على: ما مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح؟

وللتحقق من ذلك تم استخدام النسب المئوية والرتب والنسب المئوية يتضح ذلك في الجداول التالية:
جدول رقم (8) يوضح النسب المئوية لأبعاد مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
1	بيانات متعلقة بعدالة الاجراءات	3.697	0.62	73.9	1
2	بيانات متعلقة بعدالة التوزيع	3.45	0.66	69	3
3	بيانات متعلقة بعدالة المعاملات	3.577	0.56	71.5	2
	البعد الكلي	3.574	0.53	71.5	

أشارت نتائج الدراسة أن نسبة العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح التي بلغت (71.5%) وهو مستوى "مرتفع"، ويعزو الباحث أن السبب في ذلك سعي الموظفين في البلديات إلى تطبيق وتنفيذ العدالة التنظيمية بكفاءة عالية والعمل على تطويرها وتعزيزها وتحديثها بشكل دوري من أجل الاستفادة من نتائجها وزيادة قيمتها من قبل المستفيدين لكي يعمل على تعزيز الرضا الوظيفي لديهم.

جدول رقم (9) يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والرتب لمجال بيانات متعلقة بعدالة الاجراءات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
1	يسمح المدير لجميع العاملين بالاعتراض على القرارات التي يتخذها.	4.36	0.66	87.2	1
2	يتخذ المدير القرارات دون تحيز.	2.98	1.22	59.6	5
3	يستمع المدير للعاملين حول الظروف المرتبطة باتخاذ القرارات المحيطة بالعمل.	4.22	0.68	84.4	2
4	تعطى لك الفرصة للمشاركة في إتخاذ القرارات المتخذة من طرف الإدارة.	2.8	1.47	56	6
5	تقييم أدائكم ومجهوداتكم موحدة لجميع الفئات المهنية.	3.84	1.3	76.8	4
6	تطبق القوانين والإجراءات على جميع العاملين بشكل عادل.	3.98	1.2	79.6	3
	الدرجة الكلية	3.697	0.62	73.9	

أشارت نتائج الدراسة أن نسبة بيانات متعلقة بعدالة الاجراءات التي بلغت (73.9%) وهو مستوى "مرتفع"

بالنظر إلى الجدول رقم (9) يتضح أن أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (1)، والتي نصت على " يسمح المدير لجميع العاملين بالاعتراض على القرارات التي يتخذها " والتي نسبتها (87.2%)، ويتضح أن الفقرة رقم (4)، والتي نصت على " تعطى لك الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات المتخذة من طرف

الإدارة " احتلت المرتبة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها (56%) من حيث بيانات متعلقة بعدالة الإجراءات. ويعزو الباحث أن الفقرة (1) حصلت على أعلى مرتبة لأنه يسمح المدير لجميع العاملين بالاعتراض على القرارات التي يتخذها، مما تعطي فرص ريادية للبحث والتطوير من قبل الموظفين لخلق وسائل وابتكار طرق جديدة حول عدالة الإجراءات أما حصول الفقرة (4) على أدنى مرتبة لأنه لا تعطي لك الفرصة للمشاركة في إتخاذ القرارات المتخذة من طرف الإدارة

جدول رقم (10) يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والرتب لمجال بيانات متعلقة بعدالة التوزيع

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
1	يحرص المدير على أن تكون مكافأة العاملين وفق جهدهم الذي يبذلونه.	2.94	1.36	58.8	6
2	يكافئ المدير العاملين أثناء تحملهم ضغوطات العمل.	3.92	0.92	78.4	1
3	يقدر المدير تحمل العاملين توترات العمل.	3.22	1.42	64.4	4
4	يتناسب راتبك الشهري مع مجهوداتك المبذولة.	3.6	1.32	72	3
5	إجراءات الترقية تُبنى على أسس موضوعية.	3.91	1.14	78.3	2
6	يحصل العاملين على مكافأة تتناسب مع التدريب الذي تلقوه في عملهم.	3.1	1.31	62	5
الدرجة الكلية		3.45	0.66	69	

أشارت نتائج الدراسة أن نسبة بيانات متعلقة بعدالة التوزيع التي بلغت (69%) وهو مستوى "مرتفع" بالنظر إلى الجدول رقم (10) يتضح أن أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (2)، والتي نصت على " يكافئ المدير العاملين أثناء تحملهم ضغوطات العمل " والتي نسبتها (78.4%)، ويتضح أن الفقرة رقم (1)، والتي نصت على " يحرص المدير على أن تكون مكافأة العاملين وفق جهدهم الذي يبذلونه " احتلت المرتبة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها (58.8%) من حيث بيانات متعلقة بعدالة التوزيع. ويعزو الباحث أن الفقرة (2) حصلت على أعلى مرتبة لأن الإدارة العليا في البلدية تعمل على مكافئة المدير للعاملين أثناء تحملهم ضغوطات العمل , أما حصول الفقرة (1) على أدنى مرتبة لأنه لا يحرص المدير على أن تكون مكافأة العاملين وفق جهدهم الذي يبذلونه.

جدول رقم (11) يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والرتب لمجال بيانات متعلقة بعدالة المعاملات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
1	تتقاضى الحوافز والمكافآت بصفة عادلة مع بقية العاملين.	3.44	1.28	68.8	3
2	يظهر المدير اهتماما بالحقوق الوظيفية لجميع العاملين.	3.2	1.25	64	6
3	تسهم بيئة البلدية في تنمية العاملين مهنيا.	3.34	1.35	66.8	5
4	يتخذ المدير قرارات مناسبة لمشكلات العاملين.	4.26	0.92	85.2	1
5	تحرص البلدية على تكريس التعاون بين العاملين.	3.42	1.21	68.4	4
6	معاملة المسؤول لكم مبني على الإنصاف ودون تحيز.	3.8	1.11	76	2
الدرجة الكلية		3.577	0.56	71.5	

أشارت نتائج الدراسة أن نسبة بيانات متعلقة بعدالة المعاملات التي بلغت (71.5%) وهو مستوى "مرتفع"

بالنظر إلى الجدول رقم (11) يتضح أن أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (4)، والتي نصت على "يتخذ المدير قرارات مناسبة لمشكلات العاملين" والتي نسبتها (85.2%)، ويتضح أن الفقرة رقم (2)، والتي نصت على "يظهر المدير اهتماما بالحقوق الوظيفية لجميع العاملين" احتلت المرتبة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها (64%) من حيث بيانات متعلقة بعدالة المعاملات. ويعزو الباحث أن الفقرة (4) حصلت على أعلى مرتبة لأنه يتخذ المدير قرارات مناسبة لمشكلات العاملين ويعمل على حلها، أما حصول الفقرة (2) على أدنى مرتبة لأنه لا يظهر المدير اهتماما بالحقوق الوظيفية لجميع العاملين، وقد اختلفت في ذلك مع دراسة (العبيسي، 2020).

السؤال الثاني : ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح؟ وللتحقق من ذلك تم استخدام النسب المئوية والرتب والنسب المئوية يتضح ذلك في الجداول التالية:
جدول رقم (12) يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والرتب الرضا الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
1	تقوم الإدارة العليا بالبلدية بتقييم أداء الموظفين باستمرار.	3.6	1.09	72	4
2	تعتمد عملية الترقية في البلدية على درجة أداء الموظف.	3.5	1.28	70	5
3	يوجد نظام تأمين صحي في المؤسسة.	4.32	0.74	86.4	1
4	تتوفر درجة الأمان الوظيفي في حالة حدوث مرض أو عجز صحي.	3.38	1.18	67.6	7
5	يوجد نظام الادخار في المؤسسة.	3.72	1.13	74.4	2
6	أتوقع التقدم في العمل بشكل جيد.	3.52	1.13	70.4	3
7	يمنحني العمل المكانة الاجتماعية اللازمة.	3.3	1.42	66	8
8	يهدئ العمل فرصا لتطوير وسائل جديدة وأفضل لأداء العمل.	3.2	0.49	64	9
9	تعمل البلدية على تنمية قدرات الموظفين باستمرار.	3.1	1.18	62	9
10	تعمل البلدية على وضع الخطط اللازمة لتطوير وتدريب الموظفين وإكسابهم مهارات جديدة.	2.8	1.18	56	10
الدرجة الكلية		3.172	0.45	63.4	

أشارت نتائج الدراسة أن نسبة الرضا الوظيفي التي بلغت (63.4%) وهو مستوى متوسط. بالنظر إلى الجدول رقم (12) يتضح أن أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (3)، والتي نصت على "يوجد نظام تأمين صحي في المؤسسة" والتي نسبتها (86.4%)، ويتضح أن الفقرة رقم (10)، والتي نصت على "تعمل البلدية على وضع الخطط اللازمة لتطوير وتدريب الموظفين وإكسابهم مهارات جديدة" احتلت المرتبة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها (56%) من حيث الرضا الوظيفي. ويعزو الباحث أن الفقرة (3) حصلت على أعلى مرتبة لأن الإدارة العليا تعمل على وجود نظام تأمين صحي في المؤسسة مما يسهل على العاملين استخدامه بالطرق المتاحة. أما حصول الفقرة (10) على أدنى مرتبة لئلا تعمل البلدية على وضع الخطط اللازمة لتطوير وتدريب الموظفين وإكسابهم مهارات جديدة.

للإجابة على السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح؟
ينبثق من السؤال الثالث الفرضية التالية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح. جدول (13) معامل الارتباط بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح

المتغير التابع المتغير المستقل	معامل بيرسون للارتباط	القسم الاحتمالية (sig)
بيانات متعلقة بعدالة الإجراءات	** 0.584	0.00
بيانات متعلقة بعدالة التوزيع	** 0.724	0.00
بيانات متعلقة بعدالة المعاملات	** 0.684	0.00
الرضا الوظيفي	** 0.759	0.00

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

يبين جدول رقم (13) أن معامل الارتباط يساوي (0.759) وأن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح لجميع المجالات. ويعزو الباحث أن معامل الارتباط يساوي (0.759) وأن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

للإجابة على السؤال الرابع: هل يوجد أثر للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي التدريجي Stepwise لقياس أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح، وقد تبين التالي:

يبين نموذج الانحدار النهائي باستخدام طريقة الانحدار التدريجي (Stepwise) أن الرضا الوظيفي وهو يمثل المتغير التابع يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بالعدالة التنظيمية وجميع أبعادها.

جدول (14): يوضح تحليل الانحدار التدريجي (Stepwise) (المتغير التابع: الرضا الوظيفي)

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية Beta	قيمة t	القيمة الاحتمالية sig.	مستوى الدلالة عند (0.05)
المتغير الثابت	0.922	0.293		3.14	0.00	دال
بيانات متعلقة بعدالة الإجراءات	0.240	0.158	0.327	5.18	0.00	دال
بيانات متعلقة بعدالة التوزيع	0.042	0.172	0.052	0.243	0.03	دال
بيانات متعلقة بعدالة المعاملات	0.142	0.363	0.141	3.65	0.01	دال
	0.910	0.283	1.08	3.24	0.00	دال
تحليل التباين ANOVA						
قيمة اختبار F	22.9	القيمة الاحتمالية		0.000		
قيمة معامل التفسير المعدل R ²	0.600	القيمة الاحتمالية لمعامل التفسير		0.000		

ينضح من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05، وبذلك يوجد أثر للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح. ويعزو الباحث في ذلك أن $R^2 = 0.600$ وذلك يعني التغير في (مستوى الرضا الوظيفي) يعود للتغير في المتغيرات المستقلة سابقة الذكر في الجداول السابقة.

للإجابة على السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq a$) في العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح تعزى المتغيرات الديموغرافية والشخصية (الجنس- المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)؟

ينبثق من السؤال الخامس الفرضيات التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير الجنس

استخدم الباحث اختبار "ت" للتعرف على الفروق بين المجموعتين

جدول رقم (15) المتوسط والقيمة المحوسبة ودالاتها للتعرف إلى الفروق تبعاً لمتغير الجنس

المجالات	النوع	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
بيانات متعلقة بعدالة الإجراءات	ذكر	40	3.74	0.66	1.03	0.306
	أنثى	10	3.52	0.38		
بيانات متعلقة بعدالة التوزيع	ذكر	40	3.48	0.68	0.715	0.478
	أنثى	10	3.32	2.010.54		
بيانات متعلقة بعدالة المعاملات	ذكر	40	3.65	0.58	0.172	0.051
	أنثى	10	3.27	0.33		
الدرجة الكلية العدالة التنظيمية	ذكر	40	3.63	0.57	0.632	0.172
	أنثى	10	3.37	0.26		

يتبين من الجدول رقم (15) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير الجنس لجميع الأبعاد، ويعزو الباحث أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.172$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وأن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية، وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير سنوات الخبرة

استخدم الباحث اختبار التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (16) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بيانات متعلقة بعدالة الإجراءات	بين المجموعات	0.049	2	0.02	0.063	0.939
	داخل المجموعات	18.54	47	0.39		
	المجموع	18.59	49			
بيانات متعلقة بعدالة التوزيع	بين المجموعات	0.315	2	0.16	0.357	0.702
	داخل المجموعات	20.75	47	0.44		
	المجموع	21.07	49			
بيانات متعلقة بعدالة المعاملات	بين المجموعات	1.244	2	0.62	2.064	0.138
	داخل المجموعات	14.16	47	0.3		
	المجموع	15.4	49			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.207	2	0.1	0.352	0.705
	داخل المجموعات	13.8	47			
	المجموع	14	49	0.29		

يتبين من الجدول رقم (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير سنوات الخبرة لجميع الأبعاد، ويعزو الباحث أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.705$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وأن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية، وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير المسمى الوظيفي
استخدم الباحث اختبار التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متغير المسمى الوظيفي

جدول رقم (17) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بيانات متعلقة بعدالة الإجراءات	بين المجموعات	1.949	3	0.65	1.795	0.161
	داخل المجموعات	16.64	46	0.36		
	المجموع	18.59	49			
بيانات متعلقة بعدالة التوزيع	بين المجموعات	2.636	3	0.88	2.193	0.102
	داخل المجموعات	18.43	46	0.4		
	المجموع	21.07	49			
بيانات متعلقة بعدالة المعاملات	بين المجموعات	3.908	3	1.3	5.214	0.003
	داخل المجموعات	11.49	46	0.25		
	المجموع	15.4	49			
الدرجة الكلية العدالة التنظيمية	بين المجموعات	2.663	3	0.89	0.36	0.20
	داخل المجموعات	11.34	46	0.25		
	المجموع	14	49			

يتبين من الجدول رقم (17) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لجميع الأبعاد، ويعزو الباحث أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.20$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وأن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية، وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية.

للإجابة على السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(a \geq 0.05)$ في الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى المتغيرات الديموغرافية والشخصية (الجنس- المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)؟
ينبثق من السؤال الرابع الفرضيات التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير الجنس
استخدم الباحث اختبار "ت" للتعرف على الفروق بين المجموعتين

جدول رقم (18) المتوسط والقيمة المحسوبة ودالاتها للتعرف إلى الفروق تبعاً لمتغير الجنس

البعد	الجنس	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية الرضا الوظيفي	ذكر	40	3.19	0.49	0.481	0.632
	أنثى	10	3.11	0.28		

يتبين من الجدول رقم (18) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير الجنس، ويعزو الباحث أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.632$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وأن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية، وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير سنوات الخبرة
استخدم الباحث اختبار التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (19) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية الرضا الوظيفي	بين المجموعات	0.53	2	0.27	1.315	0.278
	داخل المجموعات	9.471	47			
	المجموع	10	49	0.2		

يتبين من الجدول رقم (19) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير سنوات الخبرة، يعزو الباحث أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.14$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وأن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية، وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير المسمى الوظيفي
استخدم الباحث اختبار التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (20) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية الرضا الوظيفي	بين المجموعات	0.44	3	0.15	0.705	0.554
	داخل المجموعات	9.561	46			
	المجموع	10	49	0.21		

يتبين من الجدول رقم (20) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، يعزو الباحث أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.554$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وأن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية، وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية.

النتائج:

1. أشارت نتائج الدراسة أن نسبة العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح التي بلغت (71.5%) وهو مستوى "مرتفع".
2. أشارت نتائج الدراسة أن نسبة بيانات متعلقة بعدالة الإجراءات التي بلغت (73.9%) وهو مستوى "مرتفع".
3. أشارت نتائج الدراسة أن نسبة بيانات متعلقة بعدالة التوزيع التي بلغت (69%) وهو مستوى "مرتفع".

4. أشارت نتائج الدراسة أن نسبة بيانات متعلقة بعدالة المعاملات التي بلغت (71.5%) وهو مستوى "مرتفع".

5. أشارت نتائج الدراسة أن نسبة الرضا الوظيفي التي بلغت (63.4%) وهو مستوى متوسط.

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي.

التوصيات:

1. العمل على تجسيد العدالة التنظيمية في مختلف المؤسسات الادارية من أجل تطوير الموارد البشرية وتميئتها وبتالي ضمان رضا الموظفين تجاه مؤسساتهم.

2. أهمية مراعاة توزيع الأعباء الوظيفية على الموظفين بشكل عادل ومناسب والعمل على وضع نظام التصنيف للوظائف يحدد مهام وواجبات كل وظيفة ويحدد الراتب بناء على صعوبة تلك المهام والواجبات وهذا الأمر يؤدي إلى زيادة مستوى إحساس الموظفين بعدالة التوزيع أي تناسب أعبائهم الوظيفية مع مؤهلاتهم وقدراتهم، وتناسب الراتب مع الجهد المبذول.

3. ترسيخ مفاهيم العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي عند الموظفين وذلك من خلال توعيتهم.

4. التأكيد على أهمية الحياد والإنصاف في كافة الإجراءات والقرارات الإدارية لترسيخ العدالة الإجرائية لدى الموظفين.

5. التعرف على العدالة التنظيمية لدى مدراء البلديات وأثرها في الرضا الوظيفي لدى العاملين.

المراجع

المراجع العربية

1. دراوشة، نجوى (2017) العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن، 13(3)، ص94.

2. ربيع، أحمد (2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر معلمي محافظة جرش، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، جامعة الحسين بن طلال- عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، 7(1): 166-181.

3. زرواق، فاطمة (2019) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالروح المعنوية لدى أساتذة قسم علم النفس : دراسة ميدانية لدى أساتذة قسم علم النفس لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

4. شما، فتحى والشهران، منيرة (2019) العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج27، ع1، ص695-729.

5. زروالي، انصاف (2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء الوظيفي لدى العاملين بمركب تكرير السكر بولاية قالمة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي، 8(1): 869-891.

6. العبسي، آية (2020) العلاقة بين النفاق الاجتماعي في العدالة التنظيمية لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة، دراسات- العلوم التربوية، الجامعة الأردنية- عمادة البحث العلمي، 47(4): 11-30.

7. أبو شهاب، منذر (2020) أثر برنامج تدريبي مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس في محافظة إربد، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج28، ع3، ص360-385.

8. العمري، نجلاء (2021) الرضا الوظيفي وعلاقته بالوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية، رسالة الخليج العربي، ع160، مج42، ص83-104.

9. الشهري، محمد (2014). مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

10. الطبطبائي، أماني (2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتفاؤل لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، مركز العطاء للاستشارات التربوية، 1(1): 145-186.

11. الطبولي، محمد وكريم، رمضان والعبار، ابتسام (2015). الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، مجلة نقد وتنوير، 1(2): 65-100.
12. المطيري، عبد الله (2019) علاقة العدالة التنظيمية بالضغوط الوظيفية بالتطبيق على وزارة التربية الكويتية، المجلة الالكترونية الشاملة للأبحاث العلمية، ع20، ص1-44.
13. العامري، عبد العزيز (2020) العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات المواطن التنظيمية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية، مجلة جامعة الناصر، مج2، ع16، ص115-168.
14. رحابي، عب الرشيد وقجة، رضا (2020) العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز: دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية بالمسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
15. عليان، محمد (2016) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
16. الشهومي، سعيد (2020) أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عمان، المجلة الالكترونية الشاملة للأبحاث العلمية، ع22، ص1-41.
17. محمودي، محجوبة وبلحسين، رحوى (2021). العدالة التنظيمية والروح المعنوية لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية مجمع فاكنتو حليب Obie الجزائر العاصمة، مجلة المحترف، جامعة زيان عاشور الجلفة-معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، 8(2): 214-239.
18. الدرعي، حميد (2020) أثر القيادة الديمقراطية على الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مدينة العين بدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مج4، ع17، ص1-38.
19. العتيبي، أسماء (2020) متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج4، ع35، ص19-38.
20. الغامدي، احمد (2020) الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج4، ع44، ص1-18.

المراجع الأجنبية

1. Al-Qudah, H. M., Osman, A. & Al-Qudah, H.E. (2014). The Effect of Human Resources Management Practices on Employee Performance. International Journal of Scientific & Technology Research. Vol. 3, No. 9, Pp. 129-134
2. Aninkan, D. (2014). The Impact of Reward Management and Job Enrichment on Job Satisfaction among Employees in The Ogun State Polytechnics. International Journal of Business and Management Invention, Vol. 3, No. 3. Pp. 19-26.
3. Khalid, S & Khalid, A.(2015). Relationship between organizational commitment, employee engagement and career satisfaction: A case of university of Gujarat, Pakistan, Available Online at ESci Journals Journal of South Asian Studies ISSN: 2307-4000 (Online), 2308-7846 (Print).
4. Kinzing K. and Nakail, J (2015). Improving student engagement in social and academic Activities, Master's Field Based , Saint Xavier university.
5. Krishnan, R. & Loon, K. & Ahmad, N. & Yunus, N. (2018). Examining the Relationship between Organizational Justice and Job Performance. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(3), 466-477.
6. Efanga, S. & Aniedi, O. & Idante, G. (2015). Organizational justice and job performance of lecturers in Federal Universities in South-South zone of Nigeria. American International Journal of Social Science, 4(1), 111-117.