



واقع تطبيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية – فرع مدينة بنغازي، "دراسة حالة على ديوان الشؤون الاجتماعية – فرع مدينة بنغازي"

¹د. بشير محمد العبار، ²د. خالد خليل الطيرة.

1. أستاذ الإدارة العامة المشترك - قسم الإدارة العامة – كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي.

2. أستاذ إدارة الأعمال المشارك - قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي - khaled.kehlil@uob.edu.ly

DOI: <https://doi.org/10.37376/deb.v42i1.6807>

Published: 27.07.2024

معلومات المقالة:

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية - ديوان
الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي .

202©4 .Benghazi. University.
This.open.Access.article.is
Distributed under a
[CC BY-NC-ND 4.0 licens](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Scan QR & Read Article Online.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها ؛ عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات ، وعدالة التعاملات من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي . لتحقيق أهداف الدراسة أتبع الباحثان منهج دراسة الحالة ، واستخدما استمارة الاستبيان أداه رئيسيه في تجميع البيانات. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي ، والبالغ عددهم (58) مفردة ، قاما بدراسته بالكامل باستخدام أسلوب الحصر الشامل، وأستخدما برنامج الحزم الإحصائية (spss) في تحليل البيانات . توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ؛ أن مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة ؛ عدالة التوزيع ، وعدالة الإجراءات ، وعدالة التعاملات قد جاء مرتفعاً ، وان مستوى تطبيق ابعاد العدالة التنظيمية منفردة قد جاء مرتفعاً ، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق العدالة التنظيمية بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزى لمتغير ؛ النوع الاجتماعي ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق العدالة التنظيمية بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزى لمتغيري : الفئة العمرية ، والمستوى التعليمي . قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي قد تُسهم في تحسين واقع تطبيق العدالة التنظيمية بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي .



Reality of implementing educational justice in social affairs department- Benghazi branch, from employees' perspective: A case study on social affair department-Benghazi branch

¹Dr. Basher Mohammed Alabar, ² Dr. Kaled Kalil Altaira.

1. Professor of Public administration Public Economics Faculty- University of Benghazi.

2. Associate Professor of Business Management Economics Faculty - University of Benghazi.

Abstract

This study attempts to identify the reality of applying organizational justice (distribution justice, procedures justice, and transactions) from the perspective social affairs department employees in Benghazi. For the study purposes, the researchers adopted case study method. They also utilized a questionnaire as a tool of gathering data. The study population consisted of the staff of social affairs department within Benghazi city (58 subjects). They conducted the whole study by comprehensive confinement technique and used SPSS software to analyze the data. The main concluded results were that the level of the organizational justice with its collective dimensions (distribution justice, procedures justice, and transactions justice) was high. In addition, the level of applying these dimensions individually was high. The study did not find any significant differences in implementing the organizational justice in social affair department in Benghazi that can be attributed to gender variable. However, there were significant differences in implementation in terms of age and education level. Therefore, the researchers submitted some recommendations that may contribute in enhancement of the reality of applying the organizational justice in social affair department in Benghazi city.

Keywords: organizational justice, social affair department Benghazi branch.



مقدمة:

تُعتبر العدالة التنظيمية من المحددات الرئيسية لفاعلية الأداء بالمنظمات، فهي تضفي عليها خصائص وصفات تميزها عن غيرها من المنظمات، وتوفر الإطار الفكري والمرجعي الذي يؤثر في سلوك الأفراد داخل المنظمة وعلى النمط القيادي المتبع فيه، كذلك للعدالة التنظيمية دور في التغيرات التنظيمية التي تؤثر في فاعلية الأداء التنظيمي، وفي تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية، وتحقيق درجة المساواة والإنصاف، وتحقيق الموضوعية والنزاهة، وخلق شعور بالعدالة التنظيمية لدى الموارد البشرية في المنظمات (دباب، بن محجوبة، 2017: ص أ).

1. الدراسات السابقة:

قام الباحثان بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة -

المحلية والعربية والأجنبية - التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية؛ بغية تكوين قاعدة معرفية تساهم في بلورة موضوع الدراسة، وسيتم سرد هذه الدراسات - التي امكن الاطلاع عليها - حسب التسلسل الزمني لتاريخ نشرها من الأقدم إلى الأحدث، كما يلي:

-دراسة (Folger Konovsky & 1989) هدفت الى التعرف على العدالة التنظيمية بأبعادها؛ عدالة الإجراءات والعدالة التوزيعية على الانتماء التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من (217) عاملاً من العاملين بشركات القطاع الخاص الصناعية في الولايات المتحدة الأمريكية وكشفت النتائج ان للعدالة بأبعادها علاقة ارتباط بالولاء التنظيمي، ووجود اثر سلبي ذو دلالة معنوية لبُعد عدالة الإجراءات تأثيراً الولاء التنظيمي.

التعرف على مستوى توافر أبعاد القيادة الأخلاقية التالية : الصفات الشخصية والإدارية للرئيس، العلاقات الإنسانية ، العمل بروح الفريق ، مستوى ممارسة العدالة التنظيمية. بلغ حجم مجتمع الدراسة (111) مبحوثاً أخذت منة عينة عشوائية بسيطة بلغ قوامها (86) مبحوثاً. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : أن المستوى العام لكل من القيادة الأخلاقية والعدالة التنظيمية كانا متوسطان ، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية بأبعادها مجتمعة على العدالة التنظيمية وجهات النظر بين الزملاء بعضهم البعض والاستفادة من الخبرات والمعارف المشتركة بينهم وتشجيعهم على الحوار البناء والمشاركة في اتخاذ القرارات بشكل جماعي.

-دراسة (الزويطي ، 2015)

- دراسة (Marron 1991) :

والتي هدفت الى معرفة اثر الخصائص التنظيمية على العدالة التنظيمية في الولايات المتحدة الأمريكية. اشتملت عينة الدراسة على (470) موظفاً من سبع منظمات وتناولت ثلاثة مجالات للعدالة التنظيمية وهي عدالة الاجراءات، وعدالة التوزيع وعدالة التعاملات، وبنيت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين بعض المتغيرات التنظيمية : كتقسيم العمل وتوزيع المهام وعدالة الاجور على العدالة التنظيمية في الشركات المدروسة .

-دراسة (الصويحي ، 2019) :

وهي بعنوان " القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية " دراسة ميدانية على العاملين بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي . هدفت هذه الدراسة الى



البحث عن العلاقة بين العدالة التنظيمية و سلوك المواطنين التنظيمية. تكون مجتمع الدراسة من 151 عضو هيئة تدريس وظهرت الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنين التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

-دراسة (Graham,2020)

وهي بعنوان " اثر القيادة التحويلية على العدالة. تكونت عينة هذه الدراسة 163 مدرّساً من منطقة شمال جورجيا. وخلصت الدراسة الى وجود اثر إيجابي ذو دلالة بإحصائية القيادة التحويلية على العدالة التنظيمية ، وأوصت الدراسة بضروره إجراء مزيد من الدراسات الميدانية في مجالي ، القيادة التحويلية والعدالة التنظيمية.

تتفق الدراسة الحالية في

"وهي بعنوان "واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية بسكيكده ". هدفت الدراسة الى معرفة واقع العدالة التنظيمية بإبعادها الثلاثة ؛ التوزيعية والاجرائية والتعاملية ، اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي تكون مجتمع الدراسة من (116) مفردة ، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج مفادها : أن مستوى عدالة المؤسسة بأنواعها الثلاث (التوزيعية ، الإجرائية، التعاملية) قد جاء متوسطاً ، ولا توجد فروق بين العمال في تقييمهم لهذه العدالة حسب ؛ السن وسنوات الخبرة .

-دراسة (sheeraz,2020)

وهي بعنوان " علاقة العدالة التنظيمية و سلوك المواطنين التنظيمية" تهدف هذه الدراسة إلى



عُد تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في ديوان الشؤون الاجتماعية في مينة بنغازي ، احد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى العاملين فيه ، وعلى قدرة الديوان على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها ، وبناء على ذلك فإن تحقيق العدالة بين العاملين هو أحد التحديات التي تواجه الديوان وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية (معمرى ، 2014 : ص 3)

ولطبيعة عمل ديوان الشؤون الاجتماعية في م-ينة بنغازي ، والمناطق به تقديم الخدمات الاجتماعية إلى بعض فئات المجتمع ، ذوى الدخل المحدود والأرامل والمطلقات واليتامى وذوي الإصابات الحركية والمقعدين ، فضلا عن تقديم الخدمات كافة

بعض جوانبها مع بعض الدراسات السابقة ولاسيما في أبعاد العدالة التنظيمية المدروسة ؛ عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات ، كما تتفق مع في أداه جمع البيانات والمتمثلة في أداة الاستبيان ، وكذلك في استخدام بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة الميدانية، بيد أن الدراسة الحالية تختلف عن جميع الدراسات السابقة - المحلية والعربية والأجنبية - في أنها تتناول بالدراسة والتحليل تطبيق العدالة التنظيمية في احد الدواوين الخدمية العامة الليبية العاملة في قطاع الشؤون الاجتماعية في ليبيا ، وهو ديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي ، لذا فان هذه الدراسة ستكون مكمله لما تم تناوله من دراسات في هذا المجال .

2. مشكله الدراسة:



– التي تحصل عليها الباحث – لم تتناول بالدراسة والتحليل واقع العدالة التنظيمية بديوان الشؤون الاجتماعية في مدينة بنغازي، الامر الذي دفع بالباحث للتساؤل عن واقع بديوان الشؤون الاجتماعية في مدينة بنغازي.

3. أسئلة الدراسة :

في ضوء مشكلة الدراسة فقد صيغت أسئلة الدراسة في صيغة سؤال رئيس وأسئلة فرعية ، وذلك على النحو التالي:

السؤال الرئيس للدراسة : ما واقع العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي ؟

واشتق عن السؤال الرئيس للدراسة ، أربعة أسئلة فرعية هي :

أ. السؤال الفرعي الأول : ما

مستوى تطبيق بُعد " عدالة التوزيع "

خدمات الدعم المالي والمعنوي وأجراء البحوث والدراسات المسحية لهذه الفئات ، ذلك لن يتأتى بفاعلية ألا من خلال وجود مستوى عالي من العدالة التنظيمية .

ويعكس الواقع العملي الممارس للعدالة التنظيمية بالدواوين الخدمية الإدارية العامة – ومن بينها ديوان الشؤون الاجتماعية في مدينة بنغازي ، إلى وجود مؤشرات عامة على وجود ممارسات للعدالة التنظيمية ، وإلى دور هذه الممارسات في تحسين مستوى الخدمات في الديوان ؛ وهذا ما خلصت اليه جزئياً دراسة (الزويطي، 2015) " ودراسة (الصويجي، 2019)، و ضرورة أهمية أجراء مزيد من الدراسات العلمية المتخصصة في العدالة التنظيمية وواقعها وهو ما اشارت اليه دراسة (2020، sheeraz)، فضلاً عن الدراسات الميدانية السابقة

و. السؤال الفرعي الخامس :

هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات مجتمع الدراسة حول واقع تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها ؛ عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات مجتمعة من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزي للمتغيرات الديمغرافية التالية ؛ النوع الاجتماعي ، الفئة العمرية ، المستوى التعليمي؟

4. أهمية الدراسة:

يمكن تلخيص أهمية

الدراسة في النقاط التالية :

أ. تستمد هذه الدراسة

أهميتها من أهميه موضوعها المتعلق

بموضوع العدالة ، الذي تتفق معظم

الأدبيات الإدارية علي أهميته في مجال

للعدالة التنظيمية من وجهة

نظرالعاملين بديوان الشؤون

الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي ؟.

ب. السؤال الفرعي الثاني : ما

مستوى تطبيق بُعد عدالة الإجراءات

" للعدالة التنظيمية من وجهة نظر

العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية-

فرع مدينة بنغازي ؟.

ج. السؤال الفرعي الثالث: ما

مستوى تطبيق بُعد " عدالة

التعاملات " للعدالة التنظيمية من

وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون

الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي ؟.

هـ. السؤال الفرعي الرابع : ما

واقع العدالة التنظيمية بأبعادها

مجتمعة ؛ عدالة التوزيع وعدالة

الإجراءات

وعدالة التعاملات من وجهة

نظر العاملين بديوان الشؤون

الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي ؟



مدينة بنغازي ؛ من خلال تحقيق
الأهداف الفرعية التالية:

أ. الكشف عن مستوى تطبيق
العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة ؛
عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات
وعدالة التعاملات من وجهة نظر
العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية
- فرع مدينة بنغازي .

ب. التعرف مستوى تطبيق بُعد
"عدالة التوزيع" للعدالة التنظيمية
من وجهة نظر العاملين بديوان
الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة
بنغازي.

ج. معرفة مستوى تطبيق بُعد
"عدالة الإجراءات" للعدالة التنظيمية
من وجهة نظر العاملين بديوان
الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة
بنغازي.

د. معرفة مستوى تطبيق بُعد
عدالة التعاملات " للعدالة التنظيمية

العلوم الإدارية عامة وفي مجال الإدارة
العامة خاصة .

ب. ندره الدراسات - علي
حد علم الباحث - التي تناولت
بالدراسة والتحليل واقع تطبيق
العدالة التنظيمية في الدواوين الادارية
العامة بشكل عام ، وبديوان الشؤون
الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي الأمر
الذي قد يجعل من هذه الدراسة
مدخل للعديد من الدراسات
المتخصصة في ذات المجال .

ج. قد تفيد المدراء في
المستويات العليا وصانعي القرار
ومتخذي بديوان الشؤون الاجتماعية
- فرع مدينة بنغازي
5. هدف الدراسة:

تسعي هذه الدراسة إلى
التعرف واقع تطبيق العدالة
التنظيمية من وجهة نظر العاملين
بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع



التنظيمية بأبعادها مجتمعة ؛ عدالة
التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة
التعاملات.

ب- الحد البشري: تمثل في
جميع العاملين.

ج- الحد المكاني: أجريت الدراسة
بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع
مدينة بنغازي.

د- الحدود الزمنية : أنجزت
الدراسة خلال الأشهر ؛ يوليو
وأغسطس وسبتمبر من عام 2023.7.
6. مصطلحات الدراسة:

استُخدمت في تحقيق
أغراض الدراسة المصطلحات التالية:
1.7 العدالة التنظيمية:

وتعرف العدالة التنظيمية
على "أنها درجة تحقيق المساواة في
توزيع المخرجات والنزاهة والموضوعية
في اتخاذ القرارات والإجراءات
وإحساس الفرد بحسن المعاملة التي

من وجهة نظر العاملين بديوان
الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة
بنغازي.

هـ. التعرف عن ما اذا كانت
هناك فروق يوجد فروق ذات دلالة
إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≤
 α) في إجابات مجتمع الدراسة حول
واقع تطبيق العدالة التنظيمية من
وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون
الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزي
للمتغيرات الديموغرافية التالية ؛
النوع الاجتماعي ، الفئة العمرية ،
المستوى التعليمي، في التعرف على
أبعاد العدالة التنظيمية الأكثر والأقل
تطبيقاً بفرع الديوان .

6. حدود الدراسة :

يمكن تبين حدود الدراسة ، كما
يلي :

أ- الحد الموضوعي: انحصر في
معرفة مستوى تطبيق العدالة



سياق الأخلاق الوظيفية (هزي ،

2015: ص 31).

4.7 عدالة التعاملات:

أيضا بجودة المعاملة من قبل الرؤساء في التنظيم ومتخذي القرارات ، والتي تعكس درجة التطبيق الإجراءات الرسمية وبصورة صحيحة ومقبولة ، وكذلك ماتعكسه من إحساس بعدالة المعاملة عندما يتم تطبيق الإجراءات المختلفة والرسمية منها ، حيث تتضمن عدالة التعاملات جانبين لهما قدر من الأهمية (فيروز ، 2020 : ص 10).

5.7 ديوان الشؤون الاجتماعية -

فرع مدينة بنغازي:

هو مؤسسة عامة تتولي الشؤون الاجتماعية محدده وفقا " للقانون تهدف إلى تنفيذ السياسة العامة للدولة سيما ما يتعلق بسياسات الخدمات الاجتماعية من

يعامل بها ضمن المنظمة " (عماد ،

وعاصم ، 2022 : ص 3).

2.7 عدالة التوزيع:

وهي عدالة المخرجات التي يمكن للموظف الحصول عليها ، والتي تتعلق بعدالة توزيع المكافآت ، وهي كذلك العدالة الخاصة بالمخرجات التي يحصل عليها العامل أو الموظف مقابل العمل الذي يقوم به ، وخاصة فيما يتعلق بمخرجات الأجور والمكافآت ، ويتحقق هذا البعد من العدالة إذا شعر الموظف بأن مأخذه من أجور أو مكافآت يتناسب طرديا مع ما بذله من جهد (غانم ، 2015 : ص 14).

3.7 عدالة الإجراءات :

الإجراءات خالية من التحيز والدقة وأن تكون قابلة لتعديل وبمرونة وأن تكون قادرة على إيصال المعنى الحقيقي لها وأن تكون ضمن



على تعاون الآخرين معهم (البشاشه ، 2008 : ص 427) . كما عرف ادمز العدالة التنظيمية " بأنها المساواة التي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنه معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم ، وحيث يتساوى المعدلان يتحقق العدالة ، وحيث لايتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذ بالظلم " (عماد ، وعاصم ، 2022 : ص 4) . ويعرفها مارك بأنها " مدركات الأفراد للعدالة ، من خلال تصنيف آراء الموظفين ومشاعرهم عن معاملتهم معاملة الآخرين داخل المؤسسة (الحصنة ، 2019 : 515) .

وفي ضوء ما سبق يتضح ان العدالة التنظيمية بانها درجة تحقيق المساواة في التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة التعاملات. المخرجات والنزاهة والموضوعية في اتخاذ القرارات

خلال تقديم الخدمات الأساسية للمواطنين والتي يصعب علي القطاع الخاص تقديمها ، سواء بتقديم الخدمات مباشرة أو بالأشراف علي الجهات التي تقوم بتقديمها(إدريس ، 2001 ، ص 98).

8. الإطار النظري للدراسة :

سيتم في هذا الجزء من الدراسة إعطاء نبذة مختصرة عن العدالة التنظيمية، ويشمل ذلك تناول مفهوم العدالة التنظيمية ، وأهميتها ، ثم التطرق لأبعاد العدالة التنظيمية : (عدالة التوزيع ، وعدالة الإجراءات ، وعدالة التعاملات).

1.8 مفهوم العدالة التنظيمية :

العدالة التنظيمية هي ذلك المعنى الذي يدفع الناس نحو الاستجابة للقيود المفروضه على أنفسهم ، ويوافق عليه المعنيون كأدنى ثمن يمكن دفعه في سبيل الحصول



يحصل عليه من جهة، وبين ما يبذله الآخرون و ما يحصلون عليه من جهة أخرى. وقد عبر عنها البعض بأنها عدالة نتائج القرارات ، كما عرفت أيضا بأنها العدالة المدركة لتوزيع التوابيع (حساني ، 2016 : ص 20).

2.2.8 عدالة الإجراءات :

تعرف عدالة الإجراءات على أنها عدالة الإجراءات المستخدمة والمطبقة من قبل المنظمة لتحديد مخرجات العمل ، في حين تعرف دراسة البشاشة عدالة الإجراءات على أنها درجة الشعور المتولدة لدى الموظفين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية المستخدمة في تحديد المخرجات التنظيمية وتكمن أهمية العدالة الإجرائية في أنها توفر فرصة الرقابة على عمليات صنع القرار والنتائج، وهذه الطريقة يتولد لدى العاملين شعورا بالثقة في مدى العدالة،

والإجراءات وإحساس الفرد بحسن المعاملة التي يعامل بها ضمن في المنظمة التي يعمل فيها.

2.8 أبعاد العدالة التنظيمية:

للعادلة التنظيمية ثلاث

أبعاد كما ذكرها الباحثون، هي :

1.2.8 عدالة التوزيع :

يعكس مفهوم العدالة التوزيعية شعور العاملون بالعدالة بخصوص ما تحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل أجور و ترقية و حوافز مقابل جهودهم في العمل، فالعاملون لا يركزون فقط على كمية المخرجات التي يستفيدون منها ، بل يهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات ، و منه نستنتج أن عدالة التوزيع تشتر إلى: إدراك الفرد بعدالة المخرجات التي يستلمها وكذلك العوائد التي يحصل عليها الفرد وتكون ناتج مقارنة ما يبذله من جهد و ما



شعور الفرد العامل بعدم الإنصاف والظلم والتوتر في سلوكه. حيث أن عدالة التعاملات تمثل الأسلوب الذي يتم استخدامه في التعامل مع الفرد العامل عند تطبيق الإجراءات الرسمية، والتي تؤثر بشكل كبير من الشعور بالعدالة التنظيمية وأن عدالة الإجراءات تمثل عدالة السياسات والإجراءات المستخدمة في تحديد مقدار المخرجات العوائد التي يحصل عليها الفرد في المنظمة مثل الأجور، الترقية، المزايا الإضافية، وغيرها، مقارنة بمدخلاته الأداء الفعل للفرد من حيث الكمية والجودة وهو يمثل حصيلة لعدة عوامل مثل: الجهد، التعلم، الخبرة، التدريب وغيرها (حساني، 2016: ص 21).

9. الطريقة والإجراءات:

1.9 منهج الدراسة :

والتأكد من أخذ آراء جميع الفئات التي يخصها القرار أو الإجراءات المتخذة (سويقي، 2017: ص ص 558-559).

3.2.8 عدالة التعاملات:

عدالة التعاملات تتعلق بمدى إدراك العامل لعلاقته مع المدير من خلال معاملة المدير للعامل باحترام ومودة، ومن خلال مناقشة القرارات التي تخص وظيفته بصراحة. وأن يأخذ المدير بنظر الاعتبار مطالب العامل الشخصية، وأن يبدي المدير اهتماما بمصلحته ويشركه في معرفة النتائج المترتبة على اتخاذ القرارات التي تتعلق بوظيفته والممارات والأسباب المنطقية التي دعت لاتخاذ مثل تلك القرارات من خلال ما تم عرضه يمكن القول أن: فقدان أي بعد من الأبعاد الثلاث السابقة والتي تفسر العدالة التنظيمية، يؤدي إلى



الدراسة كمفردة للدراسة، كون العدالة التنظيمية لا يقتصر على مستوى أداري محدد ، أو مسمى وظيفي معين ، أو مركز وظيفي محدد ، بل هو مفهوم ينبغي تبنيه من قبل جميع العاملين وتطبيقه في كافة المستويات الإدارية بالديوان . ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة نسبياً، فقد أستخدم أسلوب المسح الشامل في دراسة كافة مفردات الدراسة للوصول لنتائج اقرب للواقع.

3.9 أدااه الدراسة:

أستُخدم الباحثان أستمارة الاستبيان أدااه رئيسيه في تجميع البيانات الأولية بهذه الدراسة، حيث قام بتصميم الاستمارة، استناداً علي الدراسات والبحوث سابقه، وما تم استخلاصه من الاطار النظري للدراسة، حيث استخدم في

أتبع الباحث في هذه الدراسة منهج دراسة الحالة والذي يعتمد علي البحث المعمق في موضوع الدراسة بهدف الوصول إلى نتائج دقيقه تتعلق لحالة المدروسة، وهي معرفة واقع العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة ؛ عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة التعاملات من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي.

2.9مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية فرع مدينة بنغازي، والبالغ قوامه (58).

حيث تم تحديد عددهم عن طريق إدارة شؤون العاملين ديوان الشؤون الاجتماعية في مدينة بنغازي-، وقد اختير جميع العاملين في كافة المستويات الادارية في الديوان قيد



- البُعد الثاني: عدالة الإجراءات، ويحتوي علي (5) فقرات ، وهي الفقرات: (من 6- إلى 10).

- البُعد الثالث: عدالة التعاملات : ويشتمل على (6) فقرات، وهي الفقرات: (من 6- إلى 11)

وقد صيغت جميع فقرات الاستبيان بشكل إيجابي مقاسه حسب مقياس "ليكرت" Lkierl الخماسي الأكثر استخداماً وشيوعاً لدى الباحثين ، أي أن كل فقره من فقرات الاستبيان مقاسه بخمسه درجات تحدد مستوي الإجابة عن جميع فقرات الاستبيان، و الجدول رقم (1) يبين توزيع الدرجات على بنود الإجابة: جدول رقم (1) توزيع الدرجات على بنود الإجابة.

قياس واقع العدالة التنظيمية المقياس الذي استخدمه كل من؛ (الزويطي، 2015) و(الصويحي، 2019). قسمت استمارة الاستبيان إلى قسمين أساسيان هما : أ. القسم الاول : الخصائص الديموغرافية : وهي ؛ النوع الاجتماعي ، والفئة العمرية ، و المستوى التعليمي . ب. القسم الثاني: ويختص بمقياس واقع العدالة التنظيمية حيث استخدم في قياس العدالة التنظيمية المقياس الذي استخدمه كل من(الزويطي، 2015) و(الصويحي، 2019) ويتكون من (16) فقره موزعه علي ثلاثة أبعاد ،هي: - البُعد الأول : عدالة التوزيع، ويتضمن (5) فقرات ، وهي الفقرات: (من 1- إلى 5) .

الإجابة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
الدرجة	5	4	3	2	1

طول خلية المقياس $(4/5 = 0.8)$ ،

وأضافه ناتج القسمة إلى ادني درجة في

المقياس (الواحد الصحيح) بحيث

اصبح مدى الدرجة يتراوح ما بين (1-

1.8) وهكذا لباقي درجات المقياس . كما

هو مبين بالجدول رقم (2)

ويجدر هنا التنويه ، فلغرض

تيسير تفسير النتائج ، تم احتساب

مدى درجات المقياس ، وذلك بأجراء

عملية طرح الحد الأعلى والحد الأدنى

$(5-1=4)$ ، ثم تقسيمة على الحد الأعلى

للمقياس (4)، وذلك للحصول علي

جدول رقم (2) توزيع درجات المقياس حسب واقع العدالة التنظيمية

مدى الدرجة	التقدير	واقع العدالة التنظيمية التقني
من 1- إلى اقل من 1.8	غير موافق بشده	ضعيف جداً
من 1.8 إلى اقل من 2.6	غير موافق	ضعيف
من 2.6 إلى اقل من 3.4	محايد	متوسط
من 3.4 إلى اقل من 4.2	موافق	مرتفع
من 4.2 إلى 5	غير موافق بشده	مرتفع جداً

يُشير صدق المقياس إلى

قدره المقياس علي قياس الظاهرة المراد

قياسها " (صابر و خفاجة، 2002

:186)، كما يقيس معامل الثبات

درجه الدقة أو الضبط في عمليه

القياس (الحمادي ، والدرايع، 2004

:188)،،بمعني أن تقيس فقرات

المقياس ما وضعت لقياسه ، وقد قام

4.9. ثبات وصدق مقاييس الدراسة

1.4.9 ثبات مقاييس الدراسة :

يُعرف الثبات بأنه " درجه

الركون إلى نتائج المقياس ودرجه الثقة

في هذه النتائج ودقتها وثباتها(دويدار،

:248:2000).

2.4.9 صدق مقاييس الدراسة :



ومدي دقتها في قياس متغيرات الدراسة، وكذلك وأبداء ما يرويه من ملاحظات.

وفي ضوء ذلك أجرى الباحث بعض التعديلات على الاستمارة، من الناحيتين العلمية، واللغوية من، أضافه أو حذف، أو أعاده صياغه.

2.2.4.9 الصدق الإحصائي :

يعتبر الصدق الإحصائي احد الطرق البسيطة والدقيقة المستخدمة في معرفه معاملات صدق المقياس، ويقاس باحتساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقباس" (عوض ، 1999 : 233)، والجدول (3) يوضح معاملات ثبات و صدق المقاييس.

الباحثان بالتأكد من صدق المقياس بطريقتين :

1.2.4.9 الظاهري :

قام الباحثان بعرض استمارة الاستبيان في في صورتها المبدئية علي مجموعه من المحكمين* المتخصصين في مجالي العلوم الإدارية والإحصائية من جامعة بنغازي ، وللتحقق من ثبات مقاييس الدراسة طبقت معادله (الفا كور نباخ Alpha Cronbach) باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss والبلغ عددهم (5) محكمين – مدرجة أسماؤهم ومسمياتهم الوظيفية في ملق الدراسة -، بغية تحديد مدي وضوح الفقرات الواردة باستمارة الاستبيان ،

جدول رقم (3) معاملات ثبات صدق مقاييس الدراسة

ت	البيان	عدد الفقرات	معامل ألفا كرو نباخ	معامل الصدق*
1	عدالة التوزيع	5	0.81	0.90
2	عدالة الإجراءات	5	0.77	0.88
3	عدالة التعاملات	6	0.84	0.92



0.84	0.70	16	العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة	4
------	------	----	-----------------------------------	---

ومنح مجتمع الدراسة ، الوقت المناسب

كي يدلوا ببيانات ذات موضوعية ودقة

عالية ، يمكن الوثوق بها و الاعتماد

عليها في التحليل الإحصائي .وقد بلغ

عدد الاستثمارات المستلمة والصالحة

للتحليل (52) استمارة ، ما نسبته

(90%) من عدد الاستثمارات الموزعة ،

وهي نسبة مرتفعة تعطي الثقة في نتائج

هذه الدراسة.

6.9 الأساليب الإحصائية:

لتحقيق إهداف الدراسة

والاجابة عن اسئلتها ، قام الباحثان

بتحليل بيانات الدراسة الميدانية ،

بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية

للعلوم الاجتماعية ، statistical

package for the social sciences

(spss) كما يلي :

الجزر التربيعي لمعامل ألفا كورنباخ:

يتبين من الجدول رقم (3) ،

أن معاملات الثبات ألفا كورنباخ

تتراوح ما بين (0.70 و0.84) ، كما

تراوحت معاملات صدق المقياس ما

بين (0.84 و0.92)، وهي معاملات عالية

تعطي الثقة في صدق المقياس ،

وبجعلها صالحة لتحقيق أهداف

الدراسة ، والإجابة عن تساؤلاتها

5.9. توزيع أستمارة الاستبيان :

قام الباحثان بتوزيع عدد (58)

استمارة استبيان علي جميع العاملين

بديوان الشؤون الاجتماعية في مدينة

بنغازي واستغرقت مده توزيع و استلام

الاستمارات ثلاثة أسابيع ، بغية

الحصول علي نسبة استلام مرتفعة ،



Dispersion) كالانحراف المعياري

(Standard Deviation)

5. اختبار (t – test) لمعرفة

ما اذا كان هناك فروق ذات دلالة

احصائية بين مجموعتين من

البيانات.

6. المستقلة ، استخدمه

الباحث لمعرفة ما اذا كانت هناك

فروق تعزى لمتغير النوع

7. اختبار تحليل التباين

الاحادي : (on way Analysis of

Variance – ANOVA)

لمعرفة ما اذا كان هناك

فروق ذات دلالة احصائية بين ثلاث

مجموعات أو أكثر من البيانات ،

استخدمه الباحث لمعرفة ما اذا كانت

هناك فروق تعزى لمتغيرات.

7.9 اختبار مدى اتباع بيانات

الدراسة للتوزيع الطبيعي :

1. معاملات ثبات وصدق

المقياس ، للتأكد من ثبات فقرات

وأبعاد مقاييس الدراسة و والتأكد من

قدرة المقياس علي قياس ما وضع من

أجله باستخدام معادله الفا كرو

نباخ. (Alpha Chronbavh)

2. اختبار التوزيع الطبيعي

(Shapiro- Wilks) شابيرو –

وليكس) لاختبار التوزيع الطبيعي

لمتغيرات الدراسة ، لمعرفة مدى اتباع

بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي.

3. الجداول التكرارية

(Tables Frequency)، بقصد حصر

مجتمع الدراسة ونسبهم المئوية وفقا

للخصائص العامة.

4. مقاييس النزعة المركزية)

(Measures Central Tendency،

كالمتوسطات الحسابية) (Mean ،

والمدى (Range) وكذلك استخدام

مقاييس التشتت (Measures

الدراسة للتوزيع الطبيعي، تم استخدام اختبار (Shapiro - Wilks) (شايفرو - وليكس)، كما هو مبين بالجدول رقم (4).

من شروط استخدام الاختبارات المعلمية في تحليل البيانات أن تتبع البيانات التوزيع الطبيعي، وللتحقق من مدى اتباع بيانات

(Shapiro - Wilks) (شايفرو - وليكس) لاختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

م	المتغير	القيمة الاحتمالية (sig)	القرار الإحصائي	النتيجة
1	عدالة التوزيع	0.071	غير دال إحصائيا	تتبع التوزيع الطبيعي
2	عدالة الإجراءات	0.12	غير دال إحصائيا	تتبع التوزيع الطبيعي
3	عدالة التعاملات	0.083	غير دال إحصائيا	تتبع التوزيع الطبيعي
	العدالة التنظيمية بأبعاده مجتمعة	0.093	غير دال إحصائيا	تتبع التوزيع الطبيعي

1.10 الخصائص الديمغرافية

لمجتمع الدراسة:

للتعرف علي الخصائص الديمغرافية لمجتمع الدراسة، تم تحليل البيانات العامة المتعلقة بهم من حيث: النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، كما يبين ذلك الجدول رقم (5).

يتضح من الجدول رقم (4)، أن القيمة الاحتمالية لكل متغير من متغيرات الدراسة أكبر من (0.05)، مما يعني أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، مما يتيح استخدام الاختبارات المعلمية في تحليل بيانات الدراسة الميدانية للدراسة.

10. عرض وتحليل ومناقشه بيانات

الدراسة الميدانية

جدول رقم (5) الخصائص الديمغرافية لمجتمع الدراسة

الخصائص	البند	التكرار	النسبة المئوية
---------	-------	---------	----------------



57.69	30	ذكر	النوع الاجتماعي
42.31	22	اثنى	
%100	52	الإجمالي	
0.06	3	أقل من 30 سنة	الفئة العمرية
0.19	10	من 30 إلى أقل من 40 سنة	
0.40	21	من 40 إلى أقل من 50 سنة	
0.35	18	50 سنة فأكثر	
%100	52	الإجمالي	
0.15	8	الفئوية العامة أو ما يعادلها	المستوى التعليمي
0.09	5	دبلوم عالي	
0.68	35	جامعي	
0.08	4	ماجستير أو دكتوراه	
%100	52	الإجمالي	

(37%) من مجتمع الدراسة لديهم مده خدمه في وظائفهم من 15- اقل من 20 سنه ، وان ما نسبته (15%) منهم لديه مده خدمه من 10- اقل 15 من سنوات ،وبناءً على الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة ومؤشراتها، يمكن القول بأن هذه النسب مقبولة بالنسبة لطبيعة العمل بديوان الشؤون الاجتماعية في مدينة بنغازي ، مما

يتبين من الجدول رقم (5) ، أن نسبة (57.69%) من مجتمع الدراسة من الذكور ، وما نسبته (40%) منهم من الفئة العمرية من 40- إلى اقل من 50 سنة ، أما ما نسبته (6%) من مجتمع الدراسة ، فهم من الفئة العمرية اقل من 30 سنة ، وأن ما نسبته (68%) من مجتمع الدراسة ، من ذوي المستوى التعليمي الجامعي (بكالوريوس أو ليسانس) ، وأن نسبه



والذي ينص على مستوى

تطبيق بُعد عدالة التوزيع للعدالة

التنظيمية من وجهة نظر العاملين

بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع

مدينة بنغازي ؟

وللإجابة عن هذا السؤال

استخدم الباحث المتوسطات

الحسابية والانحرافات المعيارية

والمدى، والترتيب، في تحليل إجابات

مجتمع الدراسة ، كما يوضح ذلك

الجدول (6)

يعطي دعماً وثقة أكبر لنتائج التحليل

الإحصائي لبيانات الدراسة.

2.10 الإجابة عن أسئلة الدراسة:

1.2.10 الإجابة عن السؤال الرئيسي

لِلدراسة:

والذي ينص على ما واقع

العدالة التنظيمية من وجهة نظر

العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية -

فرع مدينة بنغازي ؟، و ستم الإجابة

عنه من خلال الإجابة عن الأسئلة

الفرعية للدراسة ، وذلك كما يلي:

1.1.2.10 الإجابة عن السؤال الفرعي

الأولى:

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لإجابات مجتمع الدراسة عن

مستوى تطبيق بُعد "عدالة التوزيع" من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة

بنغازي

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1.	تناسب ساعات العمل في الديوان مع التزامتك الشخصية	3.82	0.78	مرتفع	2
2.	تتحصل من الديوان على راتب مناسب	3.99	0.71	مرتفع	1

3	مرتفع	0.80	3.95	3. طبيعة عملك بالديوان مناسبة لقدراتك الشخصية
5	مرتفع	0.91	3.15	4. تتحصل على حوافز مادية تُناب طبيعة عملك
4	مرتفع	0.91	3.57	5. تتوزع المهام الوظيفية على العاملين بعدالة
3.70				6. المتوسط الحسابي العام للبعد
0.61				7. المتوسط الحسابي العام للبعد
مرتفع				8. مستوى تطبيق البعد

مرتفع، تلها في الترتيب الثاني الفقرة الثانية التي تنص علي "تناسب ساعات العمل في الديوان مع التزاماتك الشخصية"، بمتوسط حسابي بلغ (3.82) وانحراف معياري مقداره (0.78)، وبمستوى تطبيق مرتفع.

وجاء ترتيب أدنى فقرتين فقرات من حيث مستوى التطبيق كما يلي: في الرابع - ما قبل الأخير - الفقرة الخامسة والتي تنص علي "تتوزع المهام الوظيفية على العاملين بعدالة" بمتوسط حسابي مقداره (3.57) وانحراف معياري يساوي (0.91) و بمستوى تطبيق مرتفع، وفي الترتيب

يلاحظ من الجدول رقم (6) أن مستوى تطبيق بُعد "عدالة التوزيع" من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي قد جاء مرتفع، بمتوسط حسابي عام بلغ (3.70) بانحراف معياري مقداره (0.61).

أما ترتيب أعلى فقرتين من حيث مستوى التطبيق فقد جاءت وفقاً للاتي: الترتيب الأول الفقرة الثانية والتي تنص علي "تتوصل من الديوان على راتب مناسب" بمتوسط حسابي بلغ (3.99) وانحراف معياري مقداره (0.71) ومستوى تطبيق

والذي ينص على : ما

مستوى تطبيق بُعد عدالة الإجراءات

للعادلة التنظيمية من وجهة نظر

العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية

- فرع مدينة بنغازي وللإجابة عن هذا

السؤال استخدم الباحث المتوسطات

الحسابية والانحرافات المعيارية

والمدى، والترتيب، في تحليل إجابات

مجتمع الدراسة ، كما يوضح ذلك

الجدول (7).

الخامس وهو الأخير الفقرة الرابعة

التي تنص علي " تتحصل على حوافز

مادية تُناب طبيعة عملك "بمتوسط

حسابي يساوي (3.15) وانحراف

معياري مقداره (0.91) و بمستوى

تطبيق مرتفع .

1.2.10.الإجابة عن السؤال الفرعي

الثاني :

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لإجابات مجتمع الدراسة عن

مستوى تطبيق بُعد " عدالة الإجراءات" من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة

بنغازي.

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
6.	تتخذ القرارات الإدارية بالديوان بعدالة	3.48	0.75	مرتفع	5
7.	تحرص الإدارة على مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات الإدارية	3.82	0.70	مرتفع	1
8.	تسري التعليمات على جميع المستويات الإدارية في الديوان	3.65	0.76	مرتفع	3
9.	تتسم الإجراءات الإدارية بالشفافية في الديوان	3.66	0.80	مرتفع	2
10.	تنوزع الخطوات الإجرائية على جميع المستويات الإدارية بالديوان	3.51	0.73	مرتفع	4
11.	المتوسط الحسابي العام للبُعد	3.62			
12.	المتوسط الحسابي العام للبُعد	0.53			
13.	مستوى تطبيق البُعد	مرتفع			



معياري مقدارة (0.80) ، وبمستوى تطبيق مرتفع .

وجاء ترتيب أدنى فقرتين فقرات من حيث مستوى التطبيق كما يلي : في الرابع – ما قبل الأخير – الفقرة العاشرة والتي تنص علي " تتوزع الخطوات الإجرائية على جميع المستويات الإدارية بالديوان "بمتوسط حسابي مقداره (3.51) وانحراف معياري يساوي (0.73) و بمستوى تطبيق مرتفع ، وفي الترتيب الخامس وهو الأخير الفقرة السادسة التي تنص علي "" تتخذ القرارات الإدارية بالديوان بعدالة "بمتوسط حسابي يساوي (3.48) وانحراف معياري مقداره (0.75) و بمستوى تطبيق مرتفع.

3.1.2.10 الاجابة عن التساؤل

الفرعي الثالث:

والذي ينص على " ما مستوى تطبيق بُعد " عدالة التعاملات

يتبين من الجدول رقم

(7) أن مستوى تطبيق بُعد عدالة الإجراءات " من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي قد جاء مرتفع ، بمتوسط حسابي عام بلغ (3.62) بانحراف معياري مقداره (0.53).

أما ترتيب أعلى فقرتين من حيث مستوى التطبيق فقد جاءت وفقاً للاتي: الترتيب الأول الفقرة السابعة والتي تنص على " تحرص الإدارة على مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات الإدارية "بمتوسط حسابي بلغ (3.82) وانحراف معياري مقداره (0.70) ومستوى تطبيق مرتفع ، تلها في الترتيب الثاني الفقرة التاسعة التي تنص علي تنسم الإجراءات الإدارية بالشفافية في الديوان ، بمتوسط حسابي بلغ (3.66) وانحراف

"لعدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي ؟". للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوي، والترتيب، في تحليل إجابات مجتمع الدراسة ، كما يوضح ذلك جدول رقم (8).

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوي والترتيب لإجابات مجتمع الدراسة عن مستوى تطبيق بُعد " عدالة التعاملات " من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي.

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
11.	تتعامل الإدارة بشفافية مع العاملين بالديوان	3.95	0.73	مرتفع	2
12.	تناقش الإدارة نتائج القرارات المتخذة	3.86	0.73	مرتفع	3
13.	تُبدي الإدارة اهتماماً بحقوق العاملين	3.95	0.69	مرتفع	1
14.	تشجع الإدارة على بناء العلاقات الإنسانية بين العاملين	3.82	0.70	مرتفع	5
15.	تأخذ الإدارة بعين الاعتبار مطالب العاملين الشخصية	3.85	0.84	مرتفع	4
16.	تعمل الإدارة على تعزيز الأخلاقيات الوظيفية	3.27	0.94	متوسط	6
المتوسط الحسابي العام للبُعد		3.78			
الانحراف المعياري العام للبُعد		0.58			
مستوى تطبيق البُعد		مرتفع			

يلاحظ من الجدول رقم (8) أن مستوى تطبيق بُعد عدالة التعاملات من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي قد جاء مرتفع ، بمتوسط



بين العاملين "بمتوسط حسابي مقداره (3.82) وانحراف معياري يساوي (0.70) و بمستوى تطبيق مرتفع ، وفي الترتيب السادس وهو الأخير الفقرة السادسة عشر التي تنص علي "" تعمل الإدارة على تعزيز الأخلاقيات الوظيفية "بمتوسط حسابي يساوي (3.27) وانحراف معياري مقداره (0.94) و بمستوى تطبيق مرتفع .

4.1.2.10 الاجابة عن السؤال الفرعي الرابع:

ما واقع العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة ؛ عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة التعاملات من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي، للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوي، والترتيب، في تحليل إجابات

حسابي عام بلغ (3.78) بانحراف معياري مقداره (0.58).
أما ترتيب أعلى فقرتين من حيث مستوى التطبيق فقد جاءت وفقاً للاتي: الترتيب الأول الفقرة الثالثة عشر والتي تنص على " تُبدي الإدارة اهتماماً بحقوق العاملين "بمتوسط حسابي بلغ (3.95) وانحراف معياري مقداره (0.69) ومستوى تطبيق مرتفع، تليها في الترتيب الثاني الفقرة الحادية عشر التي تنص علي "" تتعامل الإدارة بشفافية مع العاملين بالديوان ، بمتوسط حسابي بلغ (3.95) وانحراف معياري مقداره (0.73) ، وبمستوى تطبيق مرتفع .

وجاء ترتيب أدنى فقرتين فقرات من حيث مدى الالتزام كما يلي : في الخامس – ما قبل الأخير – الفقرة الرابعة عشر والتي تنص علي " تشجع الإدارة على بناء العلاقات الإنسانية

مجتمع الدراسة ، كما يوضح ذلك جدول رقم (9).

جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لإجابات مجتمع الدراسة عن مستوى تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي.

م	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1.	البُعد الأول : عدالة التوزيع	3.70	0.61	مرتفع	3
2.	البُعد الثاني: عدالة الإجراءات	3.62	0.53	مرتفع	2
3.	البُعد الثالث: عدالة التعاملات	3.78	0.58	مرتفع	1
المتوسط العام لأبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة		3.70			
الانحراف المعياري العام لأبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة		0.57			
مستوى تطبيق العدالة التنظيمية مجتمعة		مرتفع			

خلصت له دراسة كلا من (الزرتي ،
2019) و(الصويحي ،2015) حيث
جاءت الأبعاد مرتبه حسب المتوسطات
الحسابية الحسابية كما يلي : في
الترتيب الأول بُعد " عدالة التعاملات "
بمتوسط حسابي مقداره (3.78)
وانحراف معياري بلغ (0.58) بمستوى
تطبيق مرتفع ، يليه في الترتيب الثاني

يتضح من الجدول (9) ، أن
مستوى تطبيق العدالة التنظيمية
بأبعادها مجتمعة من وجهة نظر
العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية
- فرع مدينة بنغازي. قد جاء مرتفعاً ،
بمتوسط حسابي عام بلغ (3.70)
بانحراف معياري عام قدرة
(0.57). واختلفت هذه النتيجة مع ما

مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات مجتمع الدراسة حول واقع تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات مجتمعة من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزي للمتغيرات الديموغرافية التالية ؛ النوع الاجتماعي، الفئة العمرية ، المستوى التعليمي ؟

بُعد "عدالة الإجراءات" بمتوسط حسابي يساوي (3.62) وانحراف معياري (0.53) بمستوى تطبيق مرتفع، وبالترتيب الثالث والأخير بُعد عدالة التوزيع " بمتوسط حسابي بلغ (3.70) وانحراف معياري مقداره (0.61) بمستوى تطبيق مرتفع .

5.1.2.10. الإجابة عن السؤال الفرعي الخامس:

والذي ينص على " هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

جدول (10) اختبار (t) لاحابات مجتمع الدراسة حول واقع تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها ؛ عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات مجتمعة من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزي لمتغير النوع الاجتماعي.

البند	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		قيمة اختبار (t)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (sig)
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى			
العدالة الاجتماعية بإبعادها المجتمع	3.671	3.602	0.842	0.974	0.309	57	0.572

من الجدول رقم (10) يتبين

الفرق دال احصائياً عند مستوى

أن القيمة الاحتمال (sig) العدالة

دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05). $\alpha <$ في إجابات مجتمع الدراسة حول واقع تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها ؛ عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات مجتمعة من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي، تُعزي لمتغير الفئة العمرية، للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA) للاحابات مجتمع الدراسة كما هو مبين بالجدول (11).

التنظيمية بأبعادها مجتمعة ؛ عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات اكبر من مستوى دلالة إحصائية (0.05 $\alpha \geq$) وهي غير دالة احصائياً، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 $\alpha \leq$)، في إجابات مجتمع الدراسة حول واقع تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها؛ عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات مجتمعة من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزي لمتغير النوع

6.1.2.10 الإجابة عن السؤال

الفرعي السادس :

جدول (11) اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA) للاحابات مجتمع الدراسة حول واقع تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها ؛ عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات مجتمعة من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزي للمتغيرات لمتغير الفئة العمرية

البند	مصدر التباين	مجاميع المربعات	قيمة اختبار (f)	القيمة الاحتمالية (sig)
العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة	بين المجموعات	2.352	3.602	0.004
	داخل المجموعات	265.647		



	267.999	المجموع	
--	---------	---------	--

7.1.2.10. الإجابة عن السؤال الفرعي

السابع :

هل يوجد فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$

(α) في إجابات مجتمع الدراسة حول

واقع تطبيق العدالة التنظيمية

بأبعادها ؛ عدالة التوزيع و عدالة

الإجراءات و عدالة التعاملات مجتمعة

من وجهة نظر العاملين بديوان

الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة

بنغازي تُعزى لمتغير المستوى التعليمي .

للإجابة عن هذا السؤال استخدم

الباحث اختبار تحليل التباين الاحادي

((ANOVA) لإجابات مجتمع الدراسة

كما هو مبين بالجدول (12).

جدول (12) اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لإجابات مجتمع الدراسة حول العدالة التنظيمية

بأبعادها مجتمعة؛ عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات من وجهة نظر العاملين بديوان

الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزى لمتغير المستوى التعليمي.

القيمة الاحتمالية (sig)	قيمة اختبار (f)	مجاميع المربعات	مصدر التباين	البند
0.002	3.256	12.510	بين المجموعات	العدالة التنظيمية
		251.353	داخل المجموعات	بأبعادها مجتمعة

*الفرق دال احصائياً عند مستوى

دلالة $(\alpha = 0.05)$

من الجدول رقم (11)، يتضح

أن القيمة الاحتمالية $(sig=0.004)$

المقابلة لاختبار " التباين الأحادي

للعدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة

اقل من مستوى $(\alpha=0.05)$ ، وهو ما

يعني وجود فروق في تطبيق العدالة

التنظيمية بأبعادها مجتمعة ؛ عدالة

التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة

التعاملات من وجهة نظر العاملين

بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع

مدينة بنغازي تُعزى للمتغيرات لمتغير

الفئة العمرية .



		263.863	المجموع	
--	--	---------	---------	--

الفئة العمرية من 40- إلى اقل من 50 سنة ، وما نسبته (40%) منهم لديه مده خدمه من 40 إلى اقل من 50 سنه.
2. بينت الدراسة أن مستوى واقع تطبيق العدالة التنظيمية وأبعاده (عدالة التوزيع ، و عدالة الإجراءات ، وعدالة التعاملات) بديوان الشؤون الاجتماعية – فرع مدينة بنغازي ، هو مرتفع متوسط

3. بينت الدراسة مستوى تطبيق ابعاد العدالة التنظيمية قد جاء مرتب من الأعلى إلى الأدنى – حسب المتوسطات الحسابية - ، كما يلي :

أ - المرتبة الأولى : بُعد عدالة التعاملات ، بمتوسط حسابي (3.78).

ب - المرتبة الثانية: بُعد عدالة التوزيع ، بمتوسط حسابي (3.70) .

ج - المرتبة الثالثة بُعد عدالة الاجراءات ، بمتوسط حسابي (3.62).

من الجدول رقم (12) ، يتضح أن القيمة الاحتمالية ($\text{sig} = 0.02$) (المقابلة لاختبار" التباين الأحادي للعدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة اقل من مستوى ($\alpha \leq 0.05$) ، وهو ما يعني وجود فروق في تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة؛ عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات من وجهة نظر العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزي للمتغيرات لمتغير المستوى التعليمي .

11. النتائج:

1. أظهرت الدراسة أن ما نسبته (57.69%) من العاملين بديوان الشؤون الاجتماعية – فرع مدينة بنغازي من الذكور ، وما نسبته (68%) منهم من ذوي المستوى التعليمي الجامعي ، وما نسبته (40%) منهم من



بديوان الشؤون الاجتماعية - فرع
مدينة بنغازي حيث بينت نتائج
الدراسة أن مستوى التطبيق قد جاء
مرتفعاً .

2. الاهتمام بالدورات والبرامج
التدريبية و المؤتمرات والندوات
العلمية، وورش العمل المتخصصة في
مجال ، العدالة التنظيمية .

3.. أجراء المزيد من الدراسات المتعلقة
بمتغير ، بالعدالة التنظيمية ، وفي هذا
الصدد يقترح الباحث: إمكانيه القيام
بالدراسات التالية : اثر العدالة
التنظيمية على الأبداع الإداري ،
العدالة التنظيمية على الالتزام
التنظيمي ، أثر العدالة التنظيمية على
جودة الخدمات .

قائمة المراجع:

1- المراجع العربية:

• الصويحي ، هند خليفة
سالم، (2019) . " القيادة الإخلاقية

4. كشفت الدراسة عن عدم وجود
فروق ذات دلالة إحصائية في واقع
تطبيق العدالة التنظيمية وأبعاده
(عدالة التوزيع ، و عدالة الإجراءات،
وعدالة التعاملات) بديوان الشؤون
الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزى
لمتغيرات ؛ النوع الاجتماعي.

5. كشفت الدراسة عن وجود فروق
ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق
العدالة التنظيمية وأبعاده (عدالة
التوزيع ، و عدالة الإجراءات ، وعدالة
التعاملات) بديوان الشؤون
الاجتماعية - فرع مدينة بنغازي تُعزى
لمتغيري؛ الفئة العمرية والمستوى
التعليمي.

12. التوصيات:

1. ضرورة العمل على تعزيز ممارسة
واقع تطبيق العدالة التنظيمية
وأبعاده (عدالة التوزيع ، و عدالة
الإجراءات ، وعدالة التعاملات)



- البشاشة ، سامر عبد المجيد (2008) . " أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية " ، الأردن ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد (4) ، العدد (4) .
- الحصنة ، علي بن سعيد علي (2019) . " العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس بمحافظة بيشة وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين " كلية معتمدة من الهيئة لضمان جودة التعليم ، كلية التربية ، جامعة الباحة ، المجلة العلمية للبحوث والنشر العلمي ، المجلد (35) العدد (2) .
- دويدار ، عبدالفتاح (2005). أسس علم النفس التجريبي ، دار النهضة العربية ، بيروت.
- دباب ، عائشة ؛ بن محجوبة ، فريحة ، (2017). " دور ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية " دراسة حالة على العاملين بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي .كلية الاقتصاد ، جامعة بنغازي ، ليبيا.
- الزويقي ، سارة ، (2015). " واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية " ، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد (أ) ، العدد (43) ص.ص 381_401 ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الطارف ، الجزائر.
- إدريس ، ثابت عبدالرحمن (2001). المدخل الحديث في الإدارة العامة ، القاهرة : الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- الحمادي ، عبد الله ؛ الدرابيع ، ماهر (2004). القياس والتقويم النفسي والتربوي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان 72.



المال النفسي " دراسة تطبيقية على
أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم
بجامعة الأزهر ، أسيوط ، المجلة
العلمية للأقتصاد والتجارة ، قسم
التجارة .

• عماد ، بلمهول ؛ وعاصم ،
بن ديريدي (2022) " العدالة
التنظيمية ودورها في تحقيق التميز
المؤسسي " دراسة حالة لمبنة نوميديا
قسنطينة ، رسالة ماجستير منشورة
، الجزائر ، معهد العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلوم التسيير ، قسم
العلوم الاقتصادية والتجارية ،
التخصص إدارة الاعمال

• عوض ، عباس محمد
(1999). القياس النفسي بين
النظرية والتطبيق، القاهرة، دار
المعرفة الجامعية.

• غانم ، محمود عبد الرحيم
بدر (2015) . " دراسة العدالة

القيادة الإدارية في تحقيق العدالة
التنظيمية. " رسالة ماجستير منشورة،
دراسة حالة رئاسة جامعة زيان
عاشور بالجلفة ، جامعة زيان
عاشور، كلية الحقوق والعلوم
السياسية ، قسم العلوم السياسية.

• حساني ، راضية (2016) "
العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام
التنظيمي " دراسة ميدانية بمديرية
املاك الدولة لولاية ام البواقي ،
رسالة ماجستير منشورة ، الجزائر ،
جامعة العربي بن مهيدي ، كلية
العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية،
قسم العلوم الاجتماعية.

• صابر ، فاطمة عوض؛
خفاجة ، ميرفت علي (2002).أسس
ومبادئ البحث العلمي ، الإسكندرية
، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية .

• سويحي ، عيبر مختار (2017)
" أثر العدالة التنظيمية على رأس



وعلوم التربية ، تخصص علم النفس

العمل والتنظيم،

• هزي ، أسامة عبد الكريم

(2015). " العدالة التنظيمية وأثرها

في سلوكيات التنظيمية الاجتماعية

الداعمة " دراسة ميدانية على شركات

التأمين الخاصة ضمن محافظة

دمشق ، سوريا ، اطروحة دكتوراء ،

جامعة دمشق ، كلية الاقتصاد ،

قسم إدارة الأعمال.

2. المراجع الأجنبية :

• Kiersch,Christa E(2012)."

A multl Level Examlnatlon OF

Authentic Leadership And

Organizational Justice In

Uncertain Times". Doctor of

Philosoph Colorado State

Universi Fort Collins, Colorado

• Sheeraz, Muhammad

Irfan;(2020)" Moderating role of

التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة

لدى مديري المدارس ، رسالة ماجستير

منشورة ، فلسطين ، جامعة النجاح

الوطنية ، كلية الدراسات العليا

• فيروز ، طالب (2020). " أثر

العدالة التنظيمية على تحقيق الرضا

الوظيفي " الجزائر ، رسالة ماجستير

منشورة

• ، جامعة محمد خيضر ،

بسكرة ، كلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير ، تخصص

تسيير الموارد البشرية.

• معمري ، حمزة . (2014). "

إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها

بسلوك المواطنة التنظيمية لدى

أساتذة التعليم الثانوي " أطروحة

دكتوراء العلوم ، جامعة مزاب ،

ورقلة، كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية، قسم علم النفس



Dirasat in Economics and Business Journal

Faculty of Economics - University of Benghazi

Volume 42 ISSUE 1

Year 2023

مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة

كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي

المجلد 42

العدد الأول لسنة 2023



and distributive justice on
reactions to pay raise
decision.Academy of
management Journal, 32(1),
115-130

- Maroon, DB. (1991)
characteristics of non - union
complaint systems: A policy
capturing studies of
determinants of organizational
justice

- dissertation Cornell
University U.S.A.

leader_member exchange
between the relationship of
organizational justice and
organizational citizenship
behavior"

- Oakley, Graham, Allen
(2020)". Perceptions Of
transformational leadership: The
effects of organizational justice
for English language learners".
Dissertations,Georgia State
University

- folger, R, Konev's sky,
M.K (1989) Effects of procedural

الملحق

قائمه بأسماء محكمي أداه الدراسة

م	الاسم	المسمى الوظيفي	المؤسسة
1.	د.عبدالسلام محمد المغربي	أستاذ الإدارة العامة المشارك	جامعه بنغازي
2.	د. خالد اقليوان القطراني	أستاذ الإدارة العامة المشارك	جامعه بنغازي
3.	د. على حسن يوراس	أستاذ الإدارة العامة المساعد	جامعه بنغازي
4.	د. احمد سعد الشيعي	أستاذ إدارة الأعمال المساعد	جامعه بنغازي
5.	أ. مجدي عياش	خبير إحصائي	المعهد العالي للعلوم الإدارية والمالية / بنغازي