



جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص: علم النفس عمل وتنظيم.

العدالة التنظيمية و علاقتها بالفعالية الذاتية
دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري

تحت إشراف الأستاذة:
"سعدون سمية"

من إعداد وتقديم الطالبان:
مليلي حنان
بن شرفي حليلة نور الهدى

تاريخ المناقشة: 2023/.../...

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
مقداد أميرة	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
سعدون سمية	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
بودكاره مخطارية	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاهداء

وآخر دعوانهم أن الحمد لله رب العالمين

إلى من أفضلهما على نفسي ، ولما لا ، إلى من وضع المولى سبحانه
وتعالى الجنة تحت قدميها، ووقرها في كتابه العزيز.

"أمي الحبيبة"

إلى صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة، فلم يبخل علي طيلة حياته
"أبي العزيز"

أطال الله في عمرهما وحفظهما لي من كل سوء...

إلى أخي قرة عيني "وليد". و أخواتي " آية غفران" و "فضيلة".

والى البرعمة: "جنى فدوى".

و الى صديقة ورفيقة دربي نهاد

إلى من قاسمتني جهدي وسارت معي نحو الحلم خطوة بخطوة ...
إلى صديقتي وأختي

"حليمة نور الهدى"

مليلي حنان

الاهداء:

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية
بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداة إلى الوالين
الكريمين حفظهما الله وأدامهما نورا لدربي
إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير إلى، الذي لم يبخل علي
بأي شيء ، والذي سعى لأجل راحتي ونجاحي ، إلى أعظم وأعز رجل
في الكون

"أبـي العزيز"

إلى من تشاركني أفراحي و من سهرت الليالي تنير دربي إلى نبع
العطف والحنان وأجمل ابتسامة في حياتي
"أمـي الغالية"

إلى إخوتي الأعزاء عـبد الحق و مـحمد و أمـينة
رعاهم الله و وفقهم

إلى رفيقة دربي من ساندتني طوال مسيرتي الدراسية
"حـنان"

إلى ابنة خالتي حبيبتي وأختي "نـهـال"



بن شرفي حليلة نور الهدى



الشكر والتقدير

قال الله تعالى:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ: ﴿ قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾- سورة النمل (الآية 19).

- تتقدم أولا بالشكر لله والثناء عليه بما يليق بكماله وجلاله الذي وفقنا وأعاننا على انجاز هذا العمل المتواضع.
 - كما نتقدم ببالغ شكرنا وعظيم امتناننا للأستاذة الفاضلة " سعدون سمية" على قبولها الإشراف على هذه الدراسة وعلى مساعدتنا على إتمامها بنصائحها وتوجيهاتها القيمة...
 - نشكر كل من سهل لي إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري -عين تموشنت-
 - كما نتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء اللجنة الموقرة على قبولهم مناقشة هذا البحث.
 - وفي آخر شكرنا وهو أهم شكر " أبي وأمي" اللهم ارحمهما وعافيهما كما ربياني صغيرا، أبي الذي آمن بقدراتي فساندني وشجعني لآخر لحظة، وأمي ودعواتها الجميلة اشكركما يا أغلى ما في الوجود...
- 
- 

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية و الفعالية الذاتية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري ب (عين تموشنت). و ذلك من خلال التعرف على العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التعاملية، العدالة الاجرائية، و العدالة التوزيعية) كمتغير مستقل، والتعرف على المتغير التابع المتمثل في الفعالية الذاتية بأبعاده الأربعة (إدراك الاقتدار، بذل الجهد، المبادرة، المثابرة).

اذ بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 90 عامل من مجتمع الدراسة المكون من 311 عامل، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. و لجمع بيانات الدراسة تم استخدام استبيان لقياس العدالة التنظيمية المكون من 20 فقرة و استبيان لقياس الفعالية الذاتية مكون من 35 فقرة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية (SPSS) ، (النسخة 20).

و قد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- ✓ أنه لا توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والفعالية الذاتية ولا يمكن التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية.
- ✓ مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري مرتفع.
- ✓ مستوى الفعالية الذاتية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري مرتفع.
- ✓ عدم وجود فروق دالة احصائيا في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس و الأقدمية.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الفعالية الذاتية

Résumé :

L'étude visait à identifier la relation entre la justice Organisationnelle et efficacité de soi dans l'institution du L'office de promotion et la gestion immobilière de Aine T'émouchent .en identifiant la justice Organisationnelle dans ses trois dimensions (justice éducative. justice procédurale et en inductive. Et en identifiant la dépendante représentée. Dans efficacité de soi dans ses quatre dimensions (freiner les idées. Exercer effort. Initiative. Persévérance).

Lorsque le nombre des membres de l'échantillon d'étude ont était de 90 travailleurs de la communauté d'étude composée de 311 travailleurs, qui ont été sélectionnés à l'aide de la méthode d'échantillonnage aléatoire simple. Pour recueillir les données de l'étude, un questionnaire a été utilisé pour mesurer la justice organisationnelle composé de 20 éléments et un questionnaire Pour mesurer efficacité de soi, il se composait de 35 éléments, et les données ont été analysées à l'aide du programme de progiciel statistique (SPSS), (version 20).

Cette étude a abouti aux résultats suivants :

- Il n'y a pas de relation entre la justice organisationnelle et efficacité de soi, et efficacité de soi ne peut pas être prédite par la justice organisationnelle.
- Le niveau de justice organisationnelle chez les travailleurs du Bureau de promotion et de gestion immobilière est élevé.
- Le niveau d'efficacité de soi chez les travailleurs du Bureau de la promotion et de la gestion immobilière est élevé.
- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de justice organisationnelle en raison de la variable de sexe et d'ancienneté.

Mots clés: la justice Organisationnelle, efficacité de soi.

Abstract:

The study aimed to identify the relationship between organizational justice and self-efficacy in the Office of Promotion and Real Estate Management in (Ain T'émouchent). This is done by identifying organizational justice in its three dimensions (dealing justice, procedural justice, and distributive justice) as an independent variable, and identifying the dependent variable represented in self-efficacy in its four dimensions (perceiving ability, exerting effort, initiative, and perseverance).

The study sample numbered 90 workers from the study population consisting of 311 workers, who were chosen using the simple random sample method. To collect the study data, a questionnaire was used to measure organizational justice consisting of 20 items and a questionnaire to measure self-efficacy consisting of 35 items, and the data was analyzed Using the statistical package program (SPSS), (version 20).

This study reached the following results:

- There is no relationship between organizational justice and self-efficacy, and self-efficacy cannot be predicted through organizational justice.
- The level of organizational justice among the workers of the Office of Promotion and Real Estate Management is high.
- The level of self-efficacy among the workers of the Office of Promotion and Real Estate Management is high.
- There are no statistically significant differences in the level of organizational justice due to the variable of gender and seniority.

Words keys: organizational justice, self-efficacy



قائمة المحتويات

محتويات البحث

أ.....	الإهداء
ت.....	الشكر والتقدير
ث.....	ملخص الدراسة:
د.....	محتويات البحث
ش.....	قائمة الجداول
ص.....	قائمة الأشكال
1.....	مقدمة البحث

الفصل الأول: تقديم البحث

4.....	1- اشكالية البحث :
6.....	2- صياغة فرضيات البحث :
6.....	3- أهداف الدراسة :
6.....	4- أهمية البحث :
6.....	5- المفاهيم الاجرائية لمصطلحات البحث:
8.....	6- نموذج البحث:
8.....	7- الدراسات السابقة:
15.....	8- التعقيب على الدراسات السابقة:

الفصل الثاني: العدالة التنظيمية

18.....	تمهيد:
18.....	1) مفهوم العدالة التنظيمية بين النشأة و التطور:
19.....	2) ماهية العدالة التنظيمية:
22.....	3) أبعاد العدالة التنظيمية :

- 27.....(4)علاقة أبعاد العدالة التنظيمية ببعضها البعض:
- 27.....(5)أهمية العدالة التنظيمية :
- 28.....(6)أشكال العدالة التنظيمية:
- 29.....(7)مجالات تطبيق العدالة التنظيمية:
- 30.....(8)قواعد العدالة التنظيمية :
- 31.....(9)مبادئ العدالة التنظيمية:
- 32.....(10)مقومات العدالة التنظيمية:
- 35.....(11)العوامل المؤثرة على ادراك العدالة التنظيمية:
- 36.....(12)نظريات العدالة التنظيمية :
- 42.....(13)الآثار المترتبة عن غياب العدالة التنظيمية:
- 43.....خلاصة الفصل:

الفصل الثالث: الفعالية الذاتية

- 45.....تمهيد :
- 45.....(1)تعريف الفعالية الذاتية:
- 46.....(2)صلة الفعالية الذاتية ببعض المفاهيم:
- 48.....(3)أبعاد الفعالية الذاتية :
- 50.....(4)أنواع الفعالية الذاتية:
- 52.....(5) أهمية الفعالية الذاتية.....
- 52.....(6)نظريات الفعالية الذاتية :
- 55.....(7)مصادر الفعالية الذاتية :
- 56.....(8)خصائص الفعالية الذاتية :
- 57.....(9)مكونات الفعالية الذاتية:
- 57.....(10)مستويات الفعالية الذاتية:

11) توقعات الفعالية الذاتية: 57

12) العوامل المؤثرة في الفعالية الذاتية : 58

خلاصة : 60

الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد : 63

اولا: الدراسة الاستطلاعية : 63

1) تعريف الدراسة الأساسية: 63

2) أهمية ودواعي الدراسة الاستطلاعية : 63

3) أهداف الدراسة الاستطلاعية: 63

4) المجال الجغرافي للدراسة الاستطلاعية : 63

5) مهام و اهداف ديوان الترقية و التسيير العقاري : 64

6) نبذة تاريخية عن المؤسسة : 64

7) دراسة الهيكل التنظيمي لديوان الترقية و التسيير العقاري: 65

8) أداة الدراسة الاستطلاعية : 67

9) عينة الدراسة الاستطلاعية وخصائصها: 68

10) الخصائص السيكومترية: 72

ثانيا: الدراسة الأساسية: 74

1) المجال الزمني و الجغرافي للدراسة الأساسية: 74

2) منهج الدراسة: 74

3) مجتمع الدراسة الأساسية: 74

4) عينة الدراسة الأساسية: 74

5) عينة الدراسة الاساسية وخصائصها: 74

6) أساليب المعالجة الإحصائية: 78

79 خلاصة:

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

81 1- عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة:

83 2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

83 3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

84 4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

85 5- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

الفصل السادس: مناقشة النتائج

88 تمهيد :

88 1_ مناقشة نتيجة الفرضية العامة:

89 2- مناقشة نتيجة الفرضية الثانية :

91 3- مناقشة الفرضية الثالثة :

92 4- مناقشة الفرضية الرابعة :

96 خاتمة البحث:

98 قائمة المراجع :

110 قائمة الملاحق:

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجداول	الصفحة
01	يوضح أهم التعريفات في العدالة التنظيمية.	20
02	يبين أبعاد العدالة التنظيمية.	25
03	يوضح مضمون الاستبيان.	67
04	يبين طريقة اعطاء الأوزان لبنود الاستبيان	67
05	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس.	68
06	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن.	68
07	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير حسب المستوى التعليمي.	69
08	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية.	70
09	يبين صدق الاتساق الداخلي لأبعاد استبيان العدالة التنظيمية.	71
10	يبين صدق الاتساق الداخلي لأبعاد استبيان الفعالية الذاتية.	72
11	يبين ثبات معامل ألفا كرومباخ .	73
12	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس.	73
13	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن.	74
14	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي.	75
15	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية.	76
16	يبين نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية.	80
17	يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمقياس العدالة التنظيمية وأبعادها.	82
18	يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمقياس الفعالية الذاتية وأبعادها.	83
19	يبين نتائج حساب معامل الفرق بين الجنسين في العدالة التنظيمية.	84
20	يبين تحليل التباين "ف" لحساب الفروق في العدالة التنظيمية حسب متغير الأقدمية.	84

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
7	يوضح نموذج البحث.	01
25	يوضح أبعاد العدالة التنظيمية.	02
32	يوضح مبادئ العدالة التنظيمية.	03
33	يوضح تشكيل ادراكات العدالة التنظيمية.	04
34	يوضح أنماط السلوك التنظيمي من منظور العدالة التنظيمية.	05
39	يوضح تصنيف الأفراد من زاوية الحساسية للعدالة.	06
41	يبين قواعد عدالة المخرجات.	07
49	يوضح أبعاد الفعالية الذاتية عند باندورا.	08
51	يوضح نموذج الحتمية في النظرية الاجتماعية لباندورا.	09
58	يوضح الفرق بين توقعات الفعالية الذاتية وتوقعات النتائج.	10
68	يبين العرض البياني للدراسة الاستطلاعية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الجنس.	11
69	يبين العرض البياني للدراسة الاستطلاعية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير السن.	12
70	يبين العرض البياني للدراسة الاستطلاعية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير المستوى التعليمي.	13
71	يبين العرض البياني للدراسة الاستطلاعية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الأقدمية.	14
74	يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الجنس.	15
75	يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير السن..	16
76	يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير المستوى التعليمي.	17
77	يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الأقدمية.	18
81	يبين التوزيع الطبيعي للبواقي للمتغير التابع الفعالية الذاتية.	19

81	يبين خط الانحدار البسيط للمتغيرين العدالة التنظيمية والفعالية الذاتية.	20
----	--	----



مقدمة

مقدمة البحث

تعتبر الموارد البشرية من أهم موارد المنظمة، فهي المحرك الأساسي لكل النشاطات التي ينتج عنها تحويل المدخلات إلى مخرجات. ومع أن المنظمة تشمل عناصر متعددة كالأعمال والنشاطات والموارد المتاحة والآلات، إلا أن العنصر الإنساني يعتبر أهم هذه العناصر على الإطلاق. فهو الذي ينظم ويوزع الأعمال ويوفر الموارد ويستخدمها. ومهما بلغت المنظمة من التطور في تصميمها للهيكلة التنظيمي وخطوط الإنتاج ونظم الرقابة، إلا أن المنظمة قد تفشل بسبب تعيينها لأفراد غير مناسبين أو لعدم قدرتها على حفز موظفيها لتحقيق أهدافها. وعليه فإن بقاء وتطور وتدهور أي منظمة يعتمد اعتمادا كليا على كفاءة مواردها البشرية وطريقة التعامل معها وعلى قدرة هذه المنظمة على تحفيز تلك الموارد لأداء المهام المطلوبة بكفاءة و فاعلية. (أبو تايه، 2012، ص146).

تعود فكرة العدالة التنظيمية في المؤسسات الى نظرية المساواة التي نادى بها آدمز (Adams) عام 1962م الذي كان باحثا نفسيا في احدى الشركات في مدينة نيويورك، حيث تنص نظريته على ان العاملين في مؤسساتهم يقارنون معدل مخرجاتهم الوظيفية و مدخلاتهم الوظيفية الى معدل مدخلات و مخرجات غيرهم من العاملين معهم، واذا ظهر للفرد عدم العدالة و المساواة فينتج عنه الاحساس بالظلم والضجر مما يقلل من مستوى أداءه . (العجمي، 2020، ص ص 114-115).

حيث تعرف العدالة التنظيمية درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين اتجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين وتسهم العدالة التنظيمية في المحافظة على الموارد البشرية في المنظمة. (حساني، 2016، ص ص 19-20).

وبالتالي ضمان فعاليتهم الذاتية، اذ تعرف هذه الأخيرة بأنها قدرات الافراد العاملين على انجاز الأهداف المسطرة بناء على مهاراتهم وخبراتهم السابقة لتحقيق النتائج المرجوة والوصول اليها بأقصى حد ممكن.

اذ تعني القدرات التي يمتلكها الأفراد بحيث تمكنهم من تحقيق النتائج المرغوبة في المواقف المختلفة والتحكم بمرونة فيما يؤثر عليهم من أحداث، وتوقعاتهم الذاتية نحو الكيفية التي يقومون من

خلالها بأداء المهام والأنشطة المختلفة وما يبذلونه من جهد ومثابرة لتحقيق أهدافهم. (وهبة، 2020، ص21).

ومن هذا المنطلق تناولت الباحثتان في هذه الدراسة علاقة العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، العدالة التعاملية) بالفعالية الذاتية وأبعادها الأربعة) بعد ادراك الاقتدار، بعد بذل الجهد، بعد المبادرة، بعد المثابرة)، لدى عينة من العمال في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بعين تموشنت.

وتحقيقا لذلك فقد قسمت الدراسة الى ستة فصول مفصلة كالآتي:

- الفصل الأول: فصل تقديم البحث، خصص ل: تحديد الاشكالية وصياغة فرضيات البحث، هذا إضافة إلى دواعي اختيار الموضوع، الأهمية، الهدف، المفاهيم الاجرائية، الدراسات السابقة، التعقيب على الدراسات السابقة، ونموذج للدراسة.

- الفصل الثاني: ويعني بالعدالة التنظيمية، خصص ل: مفهوم العدالة التنظيمية، أبعادها، العلاقة بين أبعادها، أهميتها، أشكالها ومجالات تطبيقها، قواعدها، مبادئها، مقوماتها، نظرياتها، والعوامل المؤثرة في ادراك العدالة، و الآثار المترتبة عن غيابها.

- الفصل الثالث: و يعني بالفعالية الذاتية، خصص ل: مفهوم الفعالية الذاتية، صلتها ببعض المفاهيم ، أبعادها، أنواعها، مصادرها، أهميتها، نظرياتها، خصائصها، مكوناتها، مستوياتها، توقعاتها، العوامل المؤثرة فيها،

- الفصل الرابع: ويتناول الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية، وهذا من خلال التطرق إلى: إجراءات الدراسة الاستطلاعية التي تم فيها اختيار، إعداد وبناء أدوات الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها، وإجراءات الدراسة الأساسية.

- الفصل الخامس: خصص لعرض نتائج الدراسة

- الفصل السادس: خصص لتحليل النتائج ومناقشتها، وختم بتقديم بعض الاقتراحات العلمية والعملية للبحث.



الفصل الأول: تقديم البحث

1- اشكالية البحث :

_ ان المورد البشري أصبح يشكل أهم مدخل من مداخل نجاح المنظمة، باعتبار أن الحالة المزاجية والذهنية للعامل تساهم بشكل كبير في تحسين انتماءه للمنظمة بما ينعكس إيجاباً على تحقيق العدالة داخل المنظمة، غير ان الموظف يتأثر بالعديد من المتغيرات تتعلق بالمنظمة التي ينتمي اليها و من بين هذه الأمور نجد العلاقة بين العمال وانتمائهم المباشر و كذا علاقات العمل، بما يضمن السير الحسن للمنظمة وزيادة فعالية أدائهم بوصفه أهم عنصر في هذه العملية.

حيث تعرف الفعالية الذاتية انها اعتقاد الفرد حول قدرته على تنظيم و تنفيذ أعمال معينة و يؤثر هذا الاعتقاد في التوقعات، الاختيارات، الإصرار، المثابرة، والشعور بالمسؤولية امام الاعمال المعقدة و يساعد الاعتقاد بان الشخص هو المسؤول الخاص عن اعماله على التطور و النمو العام له .حيث تعد الفاعلية الذاتية من اهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الافراد ، حيث تمثل مركزا هاما في دافعية الافراد للقيام باي عمل او نشاط اذ تساعد الفرد على مواجهته الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة (دودو،2017،ص21).

حيث نجد عدة دراسات اهتمت بهذا الموضوع من بينها: دراسة دودو صونيا (2017) ،الموسومة بـ الفعالية الذاتية و علاقتها بالتوافق النفسي في ضوء متغيري التفاؤل و التشاؤم لدى الفريق شبه الطبي وتوصلت الى النتائج التالية، ارتفاع مستوى الفعالية الذاتية لدى الفريق شبه الطبي. و نذكر أيضا دراسة أخرى لزرربي أحلام (2018) الموسومة بـ الفعالية الذاتية و علاقتها بالأداء المهني، حيث هدفت لاختبار العلاقة بين الفعالية الذاتية والأداء المهني بشركة سوناطراك، وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية، ارتفاع مستوى الفعالية الذاتية لدى عمال شركة سوناطراك.

و الفعالية تتأثر بمجموعة من العوامل منها: المواطنة، الثقافة و العدالة التنظيمية.

يعد مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم النسبية، بمعنى أن الاجراء التنظيمي الذي ينظر اليه فرد ما على أنه اجراء عادل قد يكون بإجراء عادل قد يكون اجراء متحيزا أو غير موضوعي في نظر فرد اخر، والعدالة التنظيمية تتحد بصفة أساسية في ضوء ما يدركه الفرد من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات التنظيمية (دره،2008،ص30).

وعلى ضوء ذلك نجد دراسة سعيد بن سليمان الظفري (2019) الموسومة بـ الصمت التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية لدى العاملين بمدارس سلطنة عمان، حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين ، كما هدفت الى التعرف على ابعاد العدالة التنظيمية حيث توصلت الى النتائج التالية ، ارتفاع مستوى العدالة التنظيمية، اما بالنسبة لمستوى العدالة التنظيمية فقد وجدت فروق دالة احصائيا لصالح الاناث ،في حين لم توجد فروق دالة احصائيا تعزى لمتغير نوع المدرسة و سنوات الخبرة . وأيضا نذكر دراسة بن سماعيل زكرياء(2017) ، الموسومة بـ العدالة التنظيمية المدركة و علاقتها بالنية في ترك العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي ،هدفت الدراسة لدراسة طبيعة علاقة العدالة التنظيمية وابعادها(العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية و العجالة التفاعلية) بالنية في ترك العمل، و توصلت هذه الدراسة لوجود علاقة ارتباطية متوسطة سالبة بين العدالة التنظيمية المدركة و النية في ترك العمل لدى أساتذة ثانوية مالك بن نبي ببواسماعيل. و في دراسة أخرى لرحابي عبد الرشيد (2020) ،الموسومة بـ العدالة التنظيمية و علاقتها بدافعية الإنجاز دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية مسيلة، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية و دافعية الإنجاز بمديرية الخدمات الجامعية مسيلة، توصلت الى وجود علاقة بين العدالة التنظيمية و دافعية الإنجاز ، مما يشير الى تحقيق الفرضية الرئيسية وهذا ما أدى الى قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة و كذلك بالنسبة للفرضيات الفرعية .

و انطلاقا مما سبق ارتأت الطالبتان الباحثتان معرفة علاقة العدالة التنظيمية بالفعالية الذاتية من خلال طرح التساؤلات التالية :

- هل يمكن التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية و التسيير العقاري بعين تموشنت ؟
- ما مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري ؟
- ما مستوى الفعالية الذاتية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية و التسيير العقاري تعزى لمتغير جنسهم و اقدميتهم ؟

2- صياغة فرضيات البحث :

- يمكن التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية و التسيير العقاري.
- مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية و التسيير العقاري مرتفع .
- مستوى الفعالية الذاتية لدى عمال ديوان الترقية و التسيير العقاري مرتفع .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية و التسيير العقاري تعزى لمتغير جنسهم و اقدميتهم .

3- أهداف الدراسة :

- التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية و التسيير العقاري.
- الكشف على مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري.
- الكشف على مستوى الفعالية الذاتية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري.
- معرفة الفروق بين الجنس و الاقدمية في مستوى العدالة التنظيمية .

4- أهمية البحث :

- محاولة تقديم اضافة جديدة من خلال دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية و الفعالية الذاتية .
- تقديم فائدة علمية من خلال استعادة عمال ديوان الترقية و التسيير العقاري من نتائج الدراسة و التوصيات.

5- المفاهيم الاجرائية لمصطلحات البحث:**العدالة التنظيمية:**

هي الدرجة التي يتحصل عليها العامل بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري أثناء اجابته على استبيان العدالة التنظيمية المستخدم في هذه الدراسة المكون من ثلاثة أبعاد .

العدالة التوزيعية : و نقصد بها الدرجات التي يتحصل عليها العمال بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري من خلال اجابتهم على فقرات بعد العدالة التوزيعية الموجودة في مقياس العدالة التنظيمية المستخدم في هذه الدراسة .

العدالة الاجرائية : و نقصد بها الدرجات التي يتحصل عليها العمال بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري من خلال اجابتهم على فقرات بعد العدالة الاجرائية الموجودة في مقياس العدالة التنظيمية المستخدم في هذه الدراسة.

العدالة التعاملية : و نقصد بها الدرجات التي يتحصل عليها العمال بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري من خلال اجابتهم على فقرات بعد العدالة التعاملية الموجودة في مقياس العدالة التنظيمية المستخدم في هذه الدراسة.

الفعالية الذاتية : و نعني به الدرجة الكلية التي يتحصل عليها العامل بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري أثناء اجابته على فقرات مقياس الفعالية الذاتية رباعي الأبعاد المستخدم في هذه الدراسة.

الاعتدال : و نقصد بها الدرجات التي يتحصل عليها العمال بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري من خلال اجابتهم على فقرات بعد الاعتدال الموجودة في مقياس الفعالية الذاتية المستخدم في هذه الدراسة.

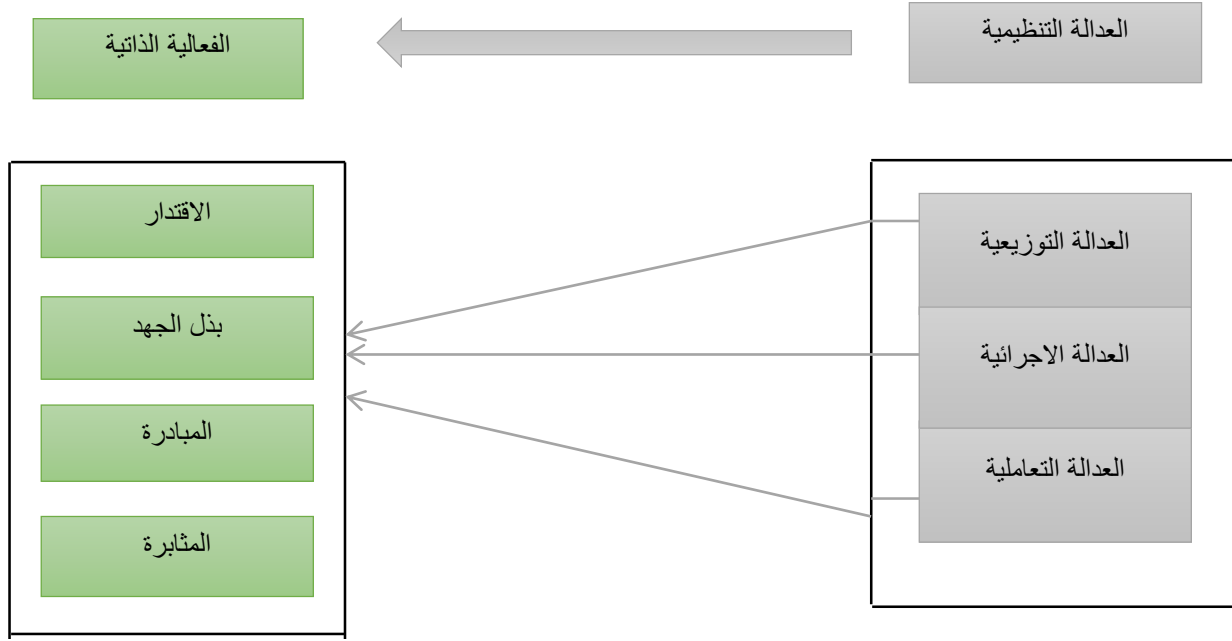
بذل الجهد : و نقصد بها الدرجات التي يتحصل عليها العمال بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري من خلال اجابتهم على فقرات بعد بذل الجهد الموجودة في مقياس الفعالية الذاتية المستخدم في هذه الدراسة.

المبادرة : و نقصد بها الدرجات التي يتحصل عليها العمال بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري من خلال اجابتهم على فقرات بعد المبادرة الموجودة في مقياس الفعالية الذاتية المستخدم في هذه الدراسة.

المثابرة : و نقصد بها الدرجات التي يتحصل عليها العمال بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري من خلال اجابتهم على فقرات بعد الاعتدال الموجودة في مقياس الفعالية الذاتية المستخدم في هذه الدراسة.

6- نموذج البحث:

الشكل رقم (01): يوضح نموذج متغيرات البحث



(من اعداد الباحثان)

7- الدراسات السابقة:

الدراسات الخاصة بالفعالية الذاتية:

أ- الدراسات المحلية :

دراسة قريمط و خووخو(2022): بعنوان: "هدفت هذه الدراسة الى طبيعة اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو التعليم عن بعد ومستوى الفعالية الذاتية لديهم".

حيث تم استخدام المنهج الوصفي وقد تم تطبيق استبيان اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو التعليم عن بعد من تصميم الباحثين واستبيان الفعالية الذاتية للطلاب معروف محمد، على عينة تكونت من 100 أستاذة (ة) جامعي، و أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى الفعالية الذاتية لدى الأساتذة الجامعيين مرتفعة، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو التعليم عن بعد ومستوى الفعالية الذاتية لديهم.

دراسة امال مودي(2016) بعنوان: " الفعالية الذاتية و علاقتها بالضغوط الدراسية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية".

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الفعالية الذاتية و علاقتها بالضغوط الدراسية لدى عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية. حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، و استخدمت مقياس الفعالية الذاتية أمل معروف، وقد اشتملت عينة الدراسة من 342 تلميذ و تلميذة ومن أهم النتائج التي توصلت اليها: أنه توجد علاقة عكسية بين الفعالية الذاتية و الضغوط الدراسية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، وأن هناك فروق بين الذكور و الاناث في الفعالية الذاتية لصالح الذكور .

دراسة الأزهر بالقاسمي(2019) بعنوان: "الفعالية الذاتية الارشادية للأخصائي النفسي المدرسي ودورها في العملية الارشادية".

هدفت الدراسة الى الكشف عن دور الفعالية الذاتية لدى الاخصائي النفسي المدرسي على أداء العملية الارشادية. حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، من أهم نتائجها:

توصلت الدراسة الى أن الإحساس المرتفع بفعالية الذات لدى الأخصائي النفسي المدرسي يمكن أن يسهم بصورة قوية في رفع مستوى دافعيتهم للإنجاز وأداء الأنشطة والمهام الارشادية بأكمل وجه.

دراسة وئام تمانى (2021) بعنوان: "تصميم اختبار لقياس الفعالية الذاتية لدى الطالب الجامعي وفق النظرية المعرفية الاجتماعية".

هدفت هذه الدراسة الى تصميم اختبار لقياس الفعالية الذاتية لدى الطالب الجامعي وفق النظرية المعرفية الاجتماعية، اذ اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في تصميمها لاختبار يتكون من (44) فقرة موزعة على (03) أبعاد وهي (بعد مستوى قدر الفعالية، بعد العمومية، بعد القوة)، حيث تكونت عينة هذه الدراسة من (200) طالب من أهم النتائج التي توصلت اليها:

ان الطالب الجامعي يتمتع بدرجة عالية من الفعالية الذاتية. كما أنه لا توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الفعالية الذاتية تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي، و الكلية التي ينتمي اليها الطالب، في حين نجد أن هناك فروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الفعالية الذاتية تعزى لمتغير الشهادة لصالح طلبة الليسانس .

ب- الدراسات العربية :

دراسة الزهراني(2020) بعنوان: " العلاقة بين الفعالية الذاتية الأكاديمية و بين كل من العادات العقلية و التحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة"

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الفعالية الذاتية الأكاديمية و بين كل من العادات العقلية و التحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، و الكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق في الفعالية الذاتية الأكاديمية، والكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق في الفعالية الذاتية الأكاديمية التي قد تعزى لمتغيري الجنس او الصف الدراسي، استخدم الباحث المنهج الوصفي وقام بإعداد مقياس الفعالية الذاتية، اذ تكونت عينة الدراسة من (627) طالبا و طالبة من أهم النتائج التي توصلت اليها :

عدم وجود فروق دالة احصائيا في الفعالية الذاتية الأكاديمية تعزى لمتغير الجنس، في حين وجدت فروق دالة احصائيا في الفعالية الذاتية الأكاديمية تعزى لمتغير الصف الدراسي. (الزهراني، 2020، ص788)

دراسة سعيد البلوي(2009) بعنوان: "الفاعلية الذاتية والقلق والاكتئاب لدى أبناء المطلقين في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية"

هدفت هذه الدراسة لمعرفة الفاعلية الذاتية والقلق والاكتئاب لدى أبناء المطلقين في منطقة الرياض، وما اذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغيرات الجنس والعمر والتفاعل بينهما. تألفت عينة الدراسة من (531) طفلا من أبناء المطلقين منهم (255) من الاناث، و(276) من الذكور، اذ أشارت النتائج الى أن:

مستوى الفاعلية الذاتية يتوافر بدرجة متوسطة لدى أبناء المطلقين بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية. كذلك أشارت النتائج الى وجود تفاعل بين متغيري الجنس والعمر في مستوى الفاعلية الذاتية لدى أبناء المطلقين، وتبين أيضا أن مستوى الفاعلية الذاتية كان أعلى لدى الذكور اللذين تزيد أعمارهم على 13 عاما، في حين يزيد مستوى الفاعلية الذاتية لدى الاناث اللاتي تقل أعمارهن عن 13 عاما.

دراسة عطوة محمود محمود(2020) بعنوان: "الفاعلية الذاتية كمنبأ بالمهارات الاجتماعية لدى طلاب الجامعة"

هدفت هذه الدراسة الحالية الى فحص العلاقة بين الفعالية الذاتية و المهارات الاجتماعية لدى طلاب الجامعة، كما هدفت أيضا الى دراسة القدرة التنبؤية للفاعلية الذاتية في التنبؤ بمستوى المهارات الاجتماعية لدى الطلاب، بالإضافة الى كشف الفروق بينهم في متغيرات الدراسة، وقد شملت عينة الدراسة الاجمالية على (151) من طلاب و طالبات الجامعة، (74) من الطلاب، (77) من الطالبات، تم استخدام مقياس الفعالية الذاتية العامة، حيث أسفرت نتائج الدراسة الى:

وجود قدرة تنبؤية للفعالية الذاتية في التنبؤ بمستوى المهارات الاجتماعية لدى طلاب و طالبات الجامعة، بالإضافة الى وجود علاقة دالة بين الفعالية الذاتية و المهارات الاجتماعية، و قد أشارت النتائج كذلك الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من طلاب و طالبات الجامعة في الفعالية الذاتية.

دراسة رامي اليوسف (2017) بعنوان: "مستوى التفكير ما وراء المعرفي ومستوى الفعالية الذاتية العامة لدى طلاب الجامعة الأردنية في ضوء عدد من المتغيرات والقدرة التنبؤية بينهما".

هدفت الدراسة الى تحديد مستوى التفكير ما وراء المعرفي ومستوى الفعالية الذاتية العامة لدى طلاب الجامعة الأردنية في ضوء متغيرات: الجنس والمستوى الدراسي والتخصص الدراسي، كما وهدفت الى تحديد طبيعة العلاقة بين التفكير ما وراء المعرفي ومستوى الفعالية الذاتية العامة و القدرة التنبؤية بينهما لدى هؤلاء الطلبة، حيث تكونت عينة الدراسة من (858) طالبا وطالبة، استخدم الباحث مقياس الفعالية الذاتية العامة، و أظهرت الدراسة النتائج التالية :

امتلاك عينة الدراسة مستوى مرتفعا من الفعالية الذاتية العامة، وأشارت أيضا الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفعالية الذاتية العامة لدى أفراد العينة تعزى الى الجنس وكانت لصالح الذكور، وفروق ذات دلالة إحصائية تعزى الى المستوى الدراسي و كانت لصالح طلبة مستوى السنة الرابعة و وفروق ذات دلالة إحصائية تعزى الى التخصص وكانت لصالح طلبة التخصصات الصحية، و أيضا وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التفكير ما وراء المعرفي و الفعالية الذاتية العامة لدى أفراد عينة الدراسة .

ج- الدراسات الأجنبية:

دراسة Wang, Chung-Jen وانغ ، تشونغ جين(2023) بعنوان: التعلم و الفعالية الذاتية الأكاديمية في التعلم المنظم ذاتيا: دراسة التحقق من الصحة باستخدام نموذج BOPPS وطرق IRS

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تعلم طلاب الجامعات والفعالية الذاتية الأكاديمية في التعلم المنظم ذاتيا وفعالية التعليم المتمحور حول المتعلم من خلال دمج نموذج الجسر والهدف والتقييم المسبق والتعلم التشاركي والتقييم اللاحق و الملخص (BOPPS) وأداة نظام الاستجابة التفاعلية (IRS) وفقا لذلك يتضمن تعلم الفعالية الذاتية خمسة أبعاد، وهي الفهم المفاهيمي، والتطبيق اليومي، والعمل العملي، والمهارات المعرفية العليا، والتواصل العلمي. وفي الوقت نفسه، يمثل التعلم المنظم ذاتيا ستة أبعاد، وهي تحديد الأهداف، وهيكلية البيئة، واستراتيجيات المهام، وإدارة الوقت، وطلب المساعدة، والتقييم الذاتي. تم جمع إجابات الاستبيان من طلاب الضيافة في الجامعة لموضوع مراقبة تكاليف الضيافة. أظهرت النتائج:

أن الفعالية الذاتية لتعلم المتعلمين ارتبطت بشكل إيجابي بالفعالية الذاتية الأكاديمية، بينما توسط التعلم المنظم ذاتيا في العلاقات بين تعلم المتعلمين والفعالية الذاتية الأكاديمية، وأيضا أن الطلاب الذين يشاركون في الفصل يظهرون تعليما عاليا وفعالية ذاتية أكاديمية في فصولهم الدراسية .

دراسة Étienne St-Jean, Cynthia Mathieu إتيان سانت جان ، سينثيا ماثيو بعنوان: "محددات تطوير الفعالية الذاتية لريادة الأعمال في سياق التوجيه".

تهدف هذه الدراسة الى اختبار ما إذا كان يمكن تطوير الشعور بالفعالية الذاتية لدى رائد الأعمال المبتدئ عند إقرانه بمرشد مع مراعاة التوجه لغرض التعلم ولتحقيق ذلك، أجريت مقابلات مع 360 من رواد الأعمال المتدربين من شبكة توجيه الأعمال التابعة لمؤسسة ريادة الأعمال باستخدام نموذج المعادلات البنائية، أسفرت الدراسة النتائج التالية:

أن ثلاثة من المقاييس الفرعية الستة للفعالية الذاتية يتم تطويرها بناء على الإرشاد الذي تم تلقيه وأيضا يؤثر التوجه التعليمي للمتدرب على كل من تطوير الفعالية الذاتية وكذلك على مستوى الإرشاد الذي يتلقاه تؤكد هذه النتائج أن المرشد يؤثر على هذا البعد العاطفي في رائد الأعمال المبتدئ ، وتشير إلى الدور المهم الذي يمكن أن يلعبه التوجيه لغرض تعلم رواد الأعمال في مسار حياتهم المهنية.

الدراسات الخاصة بالعدالة التنظيمية:

أ- الدراسات المحلية:

دراسة راضيا حساني (2016): بعنوان: "العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بولاية ام البواقي".

هدفت هذه الأخيرة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي، شملت عينة الدراسة على 59 موظفا بمديرية أملاك الدولة، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي. توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي. توجد علاقة بين عدالة التوزيعات والالتزام التنظيمي. توجد علاقة بين عدالة الإجراءات والالتزام التنظيمي. توجد علاقة بين عدالة التعاملات والالتزام التنظيمي .

دراسة جديدي يوسف (2019) بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي".

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية و الولاء التنظيمي، وأيضا التعرف على أبعاد العدالة التنظيمية ومدى مساهمتها في تحقيق الولاء التنظيمي، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، أهم النتائج التي توصل اليها هي:

وجود علاقة للعدالة التنظيمية بمستويات الولاء التنظيمي لدى عاملي اتصالات الجزائر.

دراسة زعميش وآخرون(2019) بعنوان: علاقة العدالة التنظيمية بالصراع التنظيمية".

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة التي تربط العدالة التنظيمية بالصراع التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية، اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي، استخدموا عدة أدوات منهجية للحصول على المعلومات من بينها الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، الوثائق والسجلات و تم تطبيق الاستمارة على عينة مكونة من 40 عاملا من أهم النتائج التي توصلوا اليها : ان عمال المؤسسة الافريقية للزجاج يعانون من غياب عدالة الإجراءات التنظيمية في تطبيق العقوبات على العمال في حالة غيابهم عن العمل، وتحديد المهام وتوزيعها، ان عمال المؤسسة يعانون أيضا من غياب العدالة في توزيع الأجور والمكافآت ومنح فرص الترقية ومنح الامتيازات.

ب- الدراسات العربية:

دراسة عبد اللطيف وادي (2020) بعنوان: "العدالة التنظيمية دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى موظفي بعض الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة وذلك من أجل تحسين مستوى التنمية البشرية وإدارة الموارد البشرية بما يكفل تحقيق الأهداف الوطنية المرجوة، أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها 652 موظفا، حيث توصلت الى النتائج التالية:

وجود عدالة توزيعية بدرجة مقبولة و أيضا وجود عدالة إجراءات بدرجة ضعيفة وبمستوى فوق المتوسط، لا توجد عدالة في التعامل التي تمثل معتقدات أو أفكار وآراء العينة بشأن جودة المعاملة الشخصية التي يحصلون عليها من صانعي القرارات عند وضع الإجراءات، توجد عدالة تنظيمية في الوزارات الفلسطينية ضعيفة و قريبة من المتوسط، و أخيرا وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية والشعور بالعدالة التنظيمية.

دراسة البشباشة (2008) بعنوان: "أثر العدالة التنظيمية في بلورة التعامل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تحليل أثر العدالة التنظيمية في بلورة التعامل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام استبانة مطورة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة يبلغ عددها 919. توصلت نتائج الدراسة الى:

إن تصورات العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة فقد احتل بعد العدالة الإجرائية المرتبة الأولى ثم جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأخيرة .

دراسة " العمري وعيسى " (2010) بعنوان: "النماذج التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالعدالة التنظيمية كما يدركها أعضاء الهيئة التدريسية".

هدفت الدراسة الى معرفة علاقة النماذج التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالعدالة التنظيمية كما يدركها أعضاء الهيئة التدريسية، شملت عينة الدراسة 500 عضو هيئة تدريس من الجامعات الأردنية من مختلف الكليات والتخصصات، وخلصت نتائج الدراسة الى : بلغ مستوى العدالة التنظيمية معدلا متوسطا، وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النماذج التنظيمية و العدالة التنظيمية.

ج- الدراسات الأجنبية :

دراسة (2011) " Tziner et Al " بعنوان: العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة الموجودة بين المسؤولية الاجتماعية لمؤسستين مع الرضا الوظيفي، باعتبار العدالة التنظيمية كمتغير وسيط، استخدم الباحثون الاستبيان طبق على عينة مكونة من 101 فردا من مؤسستين وأسفرت النتائج الى وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لديهم، ووجود علاقة إيجابية كذلك بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي باعتبار المتغير الوسيط المتمثل في العدالة التنظيمية.

دراسة "أوزان و أوزدمير و ياسري (Ozan , Ozdemir & Yarasi, 2017) بعنوان:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن الدور الوسيط لتصورات العدالة التنظيمية لسلوكيات السياسية والتشاركية القيادية لدى مديري المدارس، تم تطبيق مقياس العدالة التنظيمية المكون من 20 فقرة على عينة مكونة من 330 معلم من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة ايلازيج التركية، اتبعت الدراسة منهجية وصفية ارتباطية. و توصلت الدراسة الى أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس جاءت متوسطة، كما أظهرت وجود علاقة ارتباط سلبية بين سلوكيات القيادة والعدالة التنظيمية.

8-التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراضنا مجموعة من الدراسات السابقة التي توجهت لمتغيرات الدراسة، يتضح لنا أن متغيري الدراسة "الفعالية الذاتية والعدالة التنظيمية" حظيا باهتمام واسع في السنوات السابقة وخاصة في السنوات الحديثة والتي تم تطبيقها في البيئة المحلية، العربية والأجنبية ، إذ أننا لم نجد دراسة سابقة تجمع المتغيرين معا و بالتالي استفادت الباحثان منها في:

- تقديم معلومات وفكرة عامة حول موضوع الدراسة.
 - تسهيل عملية اختيار الاطار النظري وإثراءه.
 - اختيار أدوات البحث.
 - عقد المقارنات ما بين الدراسة الحالية وبينها وبالتالي اكتشاف نقاط الاختلاف والاتفاق.
 - تمنح الباحث طريقة مثالية من أجل استخلاص النتائج والتوصيات والمقترحات
- ويتضح كذلك من خلال الدراسات السابقة مجموعة من النقاط التالية:
- من حيث الموضوع: تتفق الدراسة الحالية من حيث موضوع الدراسة إلا أنها تختلف من حيث تناول متغيراته.

- من حيث العينة: تنوعت عينات الدراسات السابقة ما بين ذكور و اناث، طلبة وعمال، فأغلبية الدراسات من دراسات محلية، عربية وأجنبية التي تطرقنا اليها والتي تخص متغير الفعالية الذاتية طبقت على الطلبة الجامعيين مثل دراسة "أمال مودي 2016"، دراسة "وئام تمانى 20121"، ودراسة "الزهراني 2020"، "عطوة محمود محمود 2020"، ودراسة "رامي اليوسف 2017"، أما بالنسبة للدراسات الأجنبية فتمثلت في دراسة "Wang, Chung-Jen 2023"، في حين نجد دراسة "قرميظ وخوخو 2022" التي طبقت دراستها على الأساتذة، ودراسة "أزهر بالقاسمي 2019" طبقت على الأخصائي النفسي المدرسي، أما دراسة "سعيد البلوي" طبقت على أبناء المطلقين في السعودية. أما بالنسبة لمتغير العدالة التنظيمية فكل الدراسات طبقت على العمال و الموظفين.

- من حيث المنهج : تنوعت الدراسات في استعراضها للمنهج المتبع، فاتفقت غالبية الدراسات سواء المحلية أو الأجنبية في استخدامها المنهج الوصفي كدراسة "قرميظ وخوخو 2022" و"أمال مودي 2016"، ودراسة "وئام تمانى 20121"، و "الزهراني 2020"، و دراسة "راضية حساني 2016"، و "زعميش وآخرون 2019".

بينما اختلفت هذه الدراسات مع دراسة "أزهر بالقاسمي 2019"، ودراسة "جديدي يوسف 2019" في تبنيها للمنهج الوصفي التحليلي، ودراسة "Ozan , Ozdemir & Yarasi, 2017" "باعتادها على المنهج الوصفي الارتباطي.

- من حيث الأدوات : أما من حيث أداة الدراسة فانفقت معظم الدراسات التي تم عرضها في استخدامها للمقاييس كأداة رئيسية للدراسة ما عدا دراسة "قرميظ وخوخو 2022"، ودراسة "Tziner et al(2011)، ودراسة "البشابشة 2008" اختلفوا معهم في استخدامهم الاستبيان.
- باستثناء دراسة "إتيان سانت جان ، سينثيا ماتيو"، ودراسة "زعميش وآخرون 2019" استخدموا المقابلة و أدوات أخرى خاصة بمتغيراتها .
- من حيث النتائج : اختلفت النتائج من دراسة لأخرى فكل دراسة أسفرت عدة نتائج مختلفة، وهذا حسب الهدف الذي سعت اليه كل دراسة.



الفصل الثاني:
العدالة التنظيمية

تمهيد:

ان الدور الذي تقوم به ادارة تسيير الموارد البشرية يتضح من خلال العديد من المهام والأعمال التي تقوم بهات، كتوزيع المهام و الأعمال الوظيفية على العمال ، وتوزيع برامج العمل حسب التخصصات، وتوزيع الأعمال الإضافية بالتساوي بعدالة وموضوعية، كما تتخذ مبدأ المشاركة في حل المشكلات و اتخاذ القرارات مع العاملين في المؤسسة ، مما يؤدي الى تعاون العاملين مع الادارة وتعزيز الثقة المتبادلة . وبناء على ما سبق فان المؤسسات لا يمكنها النجاح والتوصل الى الأهداف المسطرة، الا اذا التزمت بالمبادئ الادارية المعروفة، والتعامل مع الموظفين على أساس العدل والمساواة ، وتجسيد على المبدأ الاداري المعروف في الأدب التربوي والاداري، ألا وهو مبدأ العدالة التنظيمية .

1) مفهوم العدالة التنظيمية بين النشأة و التطور:

ظهر مفهوم العدالة في بادئ الأمر في كتابات علم الفلسفة لتعرب عن آراء الفلاسفة بشأن هذا المفهوم، ثم ظهر في كتابات علم الاجتماع ليعكس طبيعة الأخلاقيات الإنسانية، حيث ان العدالة التنظيمية تركز على أخلاقيات العمل على اعتبار أنها انعكاس لعمليات التبادل الاجتماعي بين المنظمة والعاملين (زروق، 2019، ص14).

يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية الى العديد من الأسباب أبرزها: الحاجة الى التخلي عن السياسات التنظيمية الهدامة القائمة على البيروقراطية و مشاعر الظلم و التهديد لدى العاملين.

لقد طورت نظرية العدالة من قبل المفكر (J. Stacy adams) و لقد ركزت الفكرة الأساسية لهذه النظرية أن الفرد يتوقع أن يحصل من عمله على عوائد تتسجم مع الجهد الذي يبذله الآخرين في إطار نفس المستوى من الأداء المنجز.

و بدأ الاهتمام بمفهوم العدالة في الكتابات الإدارية عندما قدم أدمز (Adams 1963) نظريته تحت مسمى نظرية العدالة، و قد حظى اهتمام كبير آنذاك نظرا لتأثيره المباشر على دوافع وجهود العاملين ونظرا لأهميته المتزايدة لموضوع العدالة التنظيمية، فمن الضروري أن تجري الكثير من المحاولات الجادة لتطبيق نظريات العدالة الاجتماعية والانسانية لفهم سلوك الأفراد داخل المؤسسات، و لعل من الجدير بالذكر أن هذه المحاولات واجهت في بداياتها نجاحا محدود لتفسير الكثير من السلوك التنظيمي الا أن

استمرار المحاولات في السنوات الأخيرة حول وصف دور العدالة في المؤسسات أدى الى ظهور مفهوم العدالة التنظيمية، و بعد ذلك تطور مفهوم العدالة التنظيمية على يد (Folger 1977) وجرينيرج (Greenberg 1987 , 1990) وقد تم صياغة العدالة التنظيمية أساسا بواسطة جرينيرج في عقد الثمانيات من القرن العشرين، فقد وصف العدالة التنظيمية كموضوع للنزاهة و الانصاف، ثم بدأت ملامح المفهوم تتضح لدى العديد من الباحثين كرد فعل منطقي للتطور الحادث في دراسة كافة العلوم الادارية التي استهدفت المؤسسات والعوامل المؤثرة فيها (عدنان، 2018، ص21).

(2) ماهية العدالة التنظيمية:

لغة: العدالة في المعاجم العربية تشير إلى: العدل و الانصاف بمعنى هو إعطاء المرء ما له وأخذ ما عليه، وما قام في النفس أنو مستقيم كالعدالة، العدل و المعادلة.

أما لفظ العدالة في قواميس اللغة الأجنبية: فذكرت بمعاني تكاد تكون متماثلة تقريبا، فتعني "تحديد الخصائص التي تكون عادلة، نزيهة، غير متحيزة ومنصفة" (بفروح وهواجير، 2020، ص8).

اصطلاحا: العدالة مفهوم نسبي ذاتي غامض، قابل للتغيير والتعديل وفق آراء الكتاب في كل زمان ومكان كما أن العدالة تعني الإنصاف الذي بدوره يختلف عن المساواة، بحيث أن معاملة جميع الأفراد بشكل متساوي لا يعني أننا أقمنا العدالة كون أن بعضهم قاموا بعمل أفضل فهم يستحقون مكافآت ومعاملة أحسن من غيرهم وتعرف العدالة بأنها لمزادة دائمة لإيتاء كل ذي حق حقه دون المساس بمصالح الغير (حماز وحمادوش، 2021، ص12).

أما من المنظور الاسلامي فعرف العدل بانه: "ميزان الله في الأرض، الذي يأخذ به الضعيف من القوي، وللمحق من المبطل، والعدل اعطاء كل ذي حق حقه، وهو المساواة بين الناس جميعا في إعطاء الحقوق و المساوات في المكافأة ان خيرا فخير، وان شرا فشر. والعدل هو الذي يتبع أمر الله، يوضع كل شيء في موضعه دون افراط او تفريط، أي القسط في الشيء، وأداء حقوق الله وحقوق العباد (الصلابي، 2015، ص5).

العدالة التنظيمية هي إدراك العاملين الطرق المتبعة في منظماتهم سواء ما يخص المنح والمكافئات أو التعامل معهم وفقا للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يسهم في تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة معا، أي أن العدالة التنظيمية هي مدي إدراك العامل لنزاهة الإجراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمة.

وتعرف أيضا بأنها " الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة والأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني"، أو أنها تعكس عدالة المخرجات و عدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات (زويتي، 2015، ص384).

تشبي العدالة التنظيمية الى القواعد والاعراف الاجتماعية من حيث توزيع الموارد والفوائد والعمليات وإجراءات التكيف هذا التوزيع وكذلك العلاقات الشخصية التي ترتبط بهذه الإجراءات والتوزيعات حيث تميز الأدبيات بشكل عام بين ثلاثة أبعاد من العدالة التنظيمية، اذ أكد "بارنارد" على الدور الأساسي للعدالة في المجال التنظيمي إذ اعتبره أحد أسس العمل التعاوني في المنظمة وقد أظهرت دراسات حديثة أن تطبيق مبادئ العدالة يزيد مستوى ثقة الموظفين في رؤسائهم ومنظمتهم ويساعد في جذب المرشحين والعملاء المتميزين (Molines et fall, 2016, p660).

كما عرفها (كروبنزانو و جرينبرغ Cropanzano and Greenberg) بأنها إدراك الأفراد للإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظمة. فالعدالة التنظيمية إذن تتعلق بإدراك الأفراد لعدالة ما يتحصلون عليه من مستحقات لقاء أدائهم لعملهم و بذلهم جهود تساهم في تحقيق منفعة للمنظمة، وإدراكهم لعدالة الإجراءات و السياسات التي تمت بموجبها حصولهم على تلك المستحقات، وإدراكهم للعدل في كيفية تعامل منفذ الإجراء معهم عند تطبيقه لقرار وظيفي (فرطاس ونحوي، 2018، ص348).

كما تعرف أيضا: بأنها إدراك الأفراد لحالة الإنصاف التي يعاملون من قبل المنظمات.

وتعرف كذلك: بأنها الطريقة التي يحكم من خلالها على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني وهو مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية (زروقي، 2015، ص10).

ان العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية ومفهوم نسبي، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة التنظيمية في مكان العمل. والذي يمكن أن يؤدي الى تراجع مستويات الأداء التنظيمي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الادارية"، حيث أن الظلم في أماكن العمل يؤدي الى الضغوطات التي بدورها تؤثر في قدرة العامل على التأقلم والتكيف مع متطلبات العمل بالمقارنة مع أولئك الذين يعاملون بعدالة (حسين، 2013، ص257).

- ومن خلال الجدول التالي نضع وجهات النظر المختلفة للباحثين في تعريف العدالة التنظيمية كما هو مبين:

الجدول (01): أهم تعريفات العدالة التنظيمية (الشبوكي، 2022، ص 84).

المصدر	التعريف
Ruderman, M. & Alexander, 1987	هي العمليات التي يحدد فيها الموظفون ما هي المعاملات العادلة في وظائفهم وتأثير مدركاتهم على النتائج الأخرى.
Greenberg, 1987	هي إدراكا الموظف وردة فعله نحو العدالة في المنظمة.
Greenberg, 1990	تشكل موضع اهتمام العمال في مكان ما.
Moorman, 1991	هي العدالة المرتبطة مباشرة بمكان العمل.
Sall & Moore, 1993	هي القيمة الناتجة عن إدراك الفرد للنزاهة والموضوعية للإجراءات والعوائد في المؤسسة التي يعمل فيها.
Niehoff & Moorman, 1993	هي الطريقة التي تعامل بها المنظمة المرؤوسين.
Cropanzano, and al; 1993	هي المعاملة العادلة والأخلاقية للأفراد داخل المنظمة.
Byars & Rue, 1997	محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة منها، بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة.
Byrne & Cropanzano, 2001	هي دراسة للنزاهة في العمل.
Byrne, 2003	ميل الأفراد لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل.
Baron & Greenberg, 2003	هي مدركات لكيفية اتخاذ القرارات فيما يتعلق بتوزيع النتائج.

(3) أبعاد العدالة التنظيمية :

يتفق معظم الدارسين لأبعاد العدالة التنظيمية على أنها تتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية هي: (عدالة التوزيع و عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات)، إلا أن بعض الباحثين أضاف لها بعدين آخرين هما: (عدالة التقويم و عدالة الأخلاق)، وبناء على ذلك أصبح للعدالة التنظيمية خمسة أبعاد .

1.3- العدالة التوزيعية :

تعرف العدالة التوزيعية على أنها عدالة المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها الموظف والتي تتمثل في: الأجور والحوافز، و فرص الترقية، وعدد ساعات العمل وأعباء وواجبات الوظيفة. وهي العدالة المدركة من المخرجات أو النتائج أو التوزيعات التي يحصل عليها الفرد في البيئة التنظيمية. والعدالة التوزيعية بنيت على الفرضين التاليين:

1-إن الأفراد دائماً ما يجرون عمليات مقارنة اجتماعية مع الجماعات المرجعية أي أن الفرد يقيس بشكل مستمر النسبة بين مخرجاته إلى مدخلاته مع مقارنة هذه النسبة بالشخص المرجعي.

2-إن الفرد مدفوع أساساً بواسطة مدركات عدم العدالة، وبعبارة أخرى فإن تواجد ظروف العدالة تجعل الفرد في حالة توازن ديناميكي، أما ظروف عدم العدالة فهي التي تجعل الفرد يشعر إ ما بالغضب أو الذنب مما يجعله يسعى لإعادة التوازن الديناميكي بالبحث عن تحقيق العدل (دره , 2008, ص38).

كما حدد Organ عام 1988 : أنها تتكون من 03 قواعد :

قاعدة المساواة: وتقوم على فكرة إعطاء المكافئات على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي، على افتراض ثبات العوامل الأخرى لديهم وإذا حصل العكس فهذا يعني جاوز على قاعدة المساواة.

قاعدة النوعية: وتعني هذه القاعدة بأن كل الناس و بغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس، العرق، الدين...) يجب أن يتساوى بفرص الحصول على المكافئات ، فمثال عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل الموظفين داخل المنظمة و ليس فقط الذين يعملون بجد ، و إذا حصل العكس فإن باقي الموظفين يشعرون بأن هناك تجاوز على قاعدة النوعية.

ج - قاعدة الحاجة: تقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجات الملحة على الآخرين ، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى فمثال إذا أرادت المنظمة زيادة الأجور و كانت هناك امرأة متزوجة وعلى افتراض تساوي الأشياء الأخرى ، فان المرأة المتزوجة يجب ان تقدم على الثانية، وإذا حصل العكس فإن المرأة المتزوجة تشعر بتجاوز قاعة الحاجة (طعم الله وبلهواش، 2020، ص143-144).

2.3 - العدالة الاجرائية :

تعرف العدالة الاجرائية بأنها "مدى احساس العاملين بأن الاجراءات و العمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة مثل وسائل تحديد الأجور ووسائل الترقية . و تعني ايضا درجة الشعور المتولدة لدى العاملين ازاء عدالة الاجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية " .

و تعرف بأنها " العدالة المدركة عن السياسات و الاجراءات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل".

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف العدالة الاجرائية بأنها درجة الشعور المتولدة لدى العاملين ازاء عدالة الاجراءات و العمليات التنظيمية التي تستخدم في تحديد النتائج المخرجات التنظيمية . و عليه يمكن القول أنه اذا كانت عدالة التوزيع تتمثل في عدالة المخرجات التي تحصل عليها الفرد مقارنة بالآخرين ، فان عدالة الاجراءات تعني مدى احساس الفرد بعدالة الاجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات (فرج و شيخ, 2015، ص153).

اذ حتى إذا كان الفرد مهتمًا بالنتيجة أو القرار ، خاصة في حالة التوزيع ، فسينظر الفرد إلى الإجراءات التي تم اتخاذ القرار بها. في الواقع، الفرد غير مهتم قط لما يتقاضاه من حيث المكافآت ولكن أيضًا للطريقة التي يتم بها توزيعها، والتي تشير إلى ما يسمى "العدالة الإجرائية". ، فهو لن يهتم فقط بالنتيجة ولكن أيضًا بالوسائل المستخدمة (Piasecki, 2017, p60).

اذ هناك ست قواعد للعدالة الإجرائية هي:

_ قاعدة الطريقة الثابتة: تطبيق الإجراءات على جميع الموظفين دون تمييز أحدهم على الآخر

_ قاعدة طمس المحاباة: البعد عن الانحياز ومراعاة الفوائد الشخصية في كل مراحل اتخاذ القرار .

_ **قاعدة الدقة:** عملية اتخاذ القرار يجب أن تعتمد على المعلومات والآراء الدقيقة، والابتعاد عن الأخطاء قدر الإمكان.

_ **قاعدة القابلية للتصحيح:** إمكانية التعديل على الإجراءات الخاصة بالقرار.

_ **قاعدة التمثيل:** جميع القرارات والمراحل التي تمر بها يجب أن تمثل قيم وتوقعات واعتبارات الموظفين الذين تخصم هذه الإجراءات.

_ **القاعدة الأخلاقية:** كل الإجراءات يجب أن تكون مرتبطة بالقيم والمعايير الأخلاقية للموظفين (الدبيخي، 2022، ص737).

اذ تشير عدالة الاجراءات الى :

- الاجراءات المستخدمة في تحديد النواتج.
 - تحقق مصالح كل الافراد، ولا تحقق أهداف شخصية.
 - ان عدالة الاجراءات تقوم على المعلومات الصحيحة، وتوفر فرص تصحيح القرار.
 - السلوك والعمليات التي تستخدمها المؤسسة لتنفيذ الوظائف المختلفة.
- المكونات الهيكلية التي يعتقد أنها تشكل القالب الذهني لإدراك الافراد معنى العدالة (حسنين، 2013، ص32).

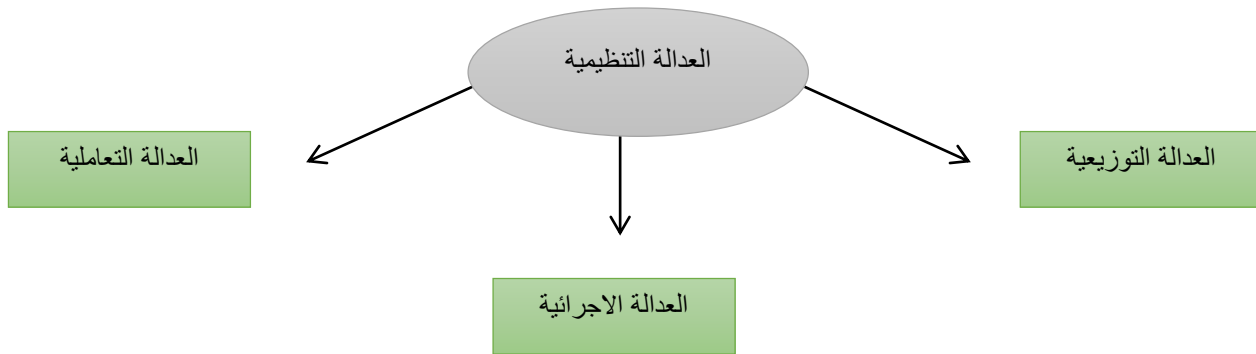
3.3_ العدالة المعاملاتية :

تشير إلى درجة شفافية الرئيس في التعامل مع جميع مرؤوسيه ومدى تقديمه للتوضيحات والتفسيرات اللازمة للعمل لكافة المرؤوسين، فضلا عن معاملتهم باحترام. وتعني أيضا درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة الإنسانية والتنظيمية التي يحصلون عليها عند تطبيق للإجراءات. حيث تعكس العدالة المعاملاتية العناصر التالية:

- إن عدالة التعاملات تعكس جودة العلاقات الشخصية بين الرئيس المباشر والعاملين.
- إن عدالة التعاملات تعكس مقدار الاحترام ودمائة الخلق التي يبديها الرئيس المباشر عند إخطار الموظف بالكيفية التي اتخذ بها القرار.

- إن عدالة التعاملات تعكس مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يعامل بها الفرد عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية في المنظمة أو معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات.
 - إن عدالة التعاملات تتعلق بجودة المعاملة بين الفرد ومنتخب القرار.
 - إن عدالة التعاملات تعكس درجة تطبيق الإجراءات الرسمية بصورة صحيحة.
- إن تتعدى هذه العناصر من كونها تتعلق بطبيعة العلاقة التعاملية بين الفرد الموظف ومشرفه إلى إطار اجتماعي ثقافي، يؤسس لخلق مناخ عمل وبيئة مهنية اجتماعية يسودها الثقة والاعتراف المتبادل والتعاون. كما تعكس وضوح وتوحيد الإجراءات الإدارية التي يفرضها المجال التنظيمي، ونوعية العلاقات المهنية الاجتماعية التي يفرضها المجال الثقافي للتنظيم (بجاج, 2018, ص 858).

الشكل رقم(02): يوضح أبعاد العدالة التنظيمية. (من اعداد الباحثان)



جدول رقم (02) يوضح ابعاد العدالة التنظيمية حسب (حماز وحمادوش، 2021، ص22).

1- العدالة التوزيعية	ملائمة العوائد
العدالة المساواة الحاجة	مكافأة العمال على أساس مجهوداتهم. منح كافة العمال التعويضات بصورة متساوية منح العوائد على أساس الاحتياجات الفردية أو طلبات العمل.
2- العدالة الإجرائية	ملائمة إجراءات التوزيع
تناسق. عدم التحيز. دقة المعلومات. التمثيل الكلي. التصحيح. الأخلاق.	جميع العمال لهم نفس المعاملة لا يوجد تهميش أو سوء معاملة (أي فرد أو جماعة). القرارات تتخذ بناء على معلومة دقيقة وسليمة إشراك الطبقة السفلى من العمال في اتخاذ القرارات. وجود عمليات مستمرة وطرق أخرى لتصحيح الأخطاء. عدم انتهاك سلوكيات وأخلاق العمل.
3- العدالة التفاعلية	ملائمة المعاملة الصادرة من الإدارة العليا
عدالة ما بين الأشخاص عدالة المعلومات	معاملة كل عامل بلطف واحترام تقاسم المعلومات بين جميع العمال

(4) علاقة أبعاد العدالة التنظيمية ببعضها البعض:

من خلال استعراض أبعاد العدالة التنظيمية يتضح التأثير المتبادل والمتربط بين هذه الأبعاد، ففقدان أي بعد من هذه الأبعاد الثلاثة السابقة يقصر ويحصر مفهوم العدالة التنظيمية في جانب محدد وهو ما يتنافى مع المفهوم الواسع للعدالة بشكل عام ويؤدي إلى شعور الفرد بعدم الإنصاف والظلم والتوتر في سلوكه الخاص، إذ أن عدالة التعاملات على سبيل المثال تتمثل في الأسلوب الذي يتم استخدامه في التعامل مع الفرد عند تطبيق الإجراءات الرسمية والتي تؤثر بدورها على مجمل جوانب العدالة التنظيمية فضلاً عن تأثيرها المباشر على عدالة الإجراءات، والسياسات والإجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات والعوائد التي يتحصل عليها الفرد في المنظمة (مثل الأجور والترقيات والمزايا الإضافية وغيرها) مقارنة بالمدخلات (الأداء الفعلي من حيث الكمية والجودة وما تمثله عوامل الجهد والتعليم والخبرة وغيرها من قيمة) يتصل بمفهوم عدالة الإجراءات والتوزيع، وبالتالي لا يمكن أن نعزل أي بعد من أبعاد العدالة التنظيمية عن غيره (أبو سمعان، 2015، ص25).

(5) أهمية العدالة التنظيمية :

في المجال التنظيمي اعترف العلماء منذ وقت طويل بأهمية العدالة كمطلب أساسي للفعالية التنظيمية والرضا الشخصي للعاملين، فعلى سبيل المثال اتفق باحثو الإدارة العلمية على أنشطة تنظيمية مثل الاستخدام العادل لاختبارات التوظيف، وتحديد الأجر العادل، والحل العادل للتظلمات، وحق صنع القرار الديمقراطي في العمل . وقد تطورت أبحاث العدالة التنظيمية وتمت بسبب الفكرة التي تذهب الى ان الموظفين الذين يدركون أنه يتم معاملتهم بصورة عادلة سوف يستجيبون بصورة ايجابية نحو المنظمة ويندمجون في ممارسة الأنشطة التي تحقق مصالحها (الهنداوي، 2012، ص150).

لقد حظي مفهوم العدالة التنظيمية باهتمام الباحثين في مجال السلوك التنظيمي نظرا لأهمية العدالة التنظيمية وعلاقتها بفعالية المنظمة وكفاءتها، ويمكن إدراك أهمية العدالة التنظيمية من خلال المؤشرات تؤثر العدالة التنظيمية على روح فريق العمل والجماعة، وهذا من شأنه أن يؤثر على دوافع الفرد العامل لزيادة مكافئات وعوائد الجماعة وليس الفرد، حيث أن عدالة الإجراءات والتعاملات تعد وسيلة من وسائل

إشاعة روح الجماعة، لأن الإجراءات العادلة والمعاملة العادلة توجهان رسالة للفرد على أن الجماعة تقدر كل فرد فيها (العنزي، 2019، ص81).

- إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وتعتبر العدالة التوزيعية في هذا الجانب بعدا هاما من الأبعاد التي يتم عبرها تقييم النظام التوزيعي والعائد المادي المعمول به في المنظمة .
- إن العدالة التنظيمية تؤدي الى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار، وتعتبر العدالة الإجرائية في هذا الجانب بعدا هاما يتحدد في ضوئها نظام العقوبات والالتزامات الوظيفية، و كيفية الاداء لبلوغ الاهداف المطلوبة في المنظمة، و كيفية حل المشكلات المترتبة.
- إن العدالة التنظيمية تسلط الكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، وبالتالي بناء تصورات خاصة ضمن بعد العدالة في التعاملات حول السياقات والمعاملات والعلاقات التنظيمية والإنسانية والاجتماعية، والتعامل معها من خلال ما تعكسه من حالات التجاوب و درجات التفاعل التنظيمية.
- إن العدالة التنظيمية تؤدي الى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم، و خلق القدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة، و القدرة على إعادة تصميم التنظيم في الوظائف و الادوار التنظيمية وتصحيح الانحرافات إقامة التصورات اللازمة بشكل يكفل وجود استدامة العمليات التنظيمية والانجازات عند أعضاء المنظمة (علاوي، 2018، ص16).

6 أشكال العدالة التنظيمية:

تتعدد وتختلف الأشكال المحددة للعدالة التنظيمية، وذلك على النحو التالي:

1. **العدالة الداخلية:** يعرف هذا الشكل من العدالة من خلال التداخل الحاصل بين وظائف المؤسسة الواحدة، إذ يتم على أساسها تقييم وظيفة معينة بالمقارنة مع وظيفة أخرى داخل المؤسسة الواحدة فالعاملون يتوقعون مثلا: أن يحصل رئيس المؤسسة على مخرجات تفوق تلك التي يحصل عليها نائبه وان يحصل هذا الأخير على مخرجات تزيد عن مخرجات مساعده و هكذا. وبمعنى آخر فهذا الشكل من أشكال العدالة التنظيمية يشير إلى العدالة في الوظيفة ذاتها، إذ يجب أن يكون مبلغ الأجر عادلا في المكافآت، المؤهلات، الخبرة الضرورية لشغل الوظيفة مثلا: راتب المحاسب يتناسب مع المؤهلات العلمية و الجهود التي تطلبها الوظيفة. (قوريش، 2016، ص30).

2. **العدالة الخارجية:** فيما يخص العدالة الخارجية بشأن تحقيقها فإنه بعد تحديد العدالة الداخلية تبدأ إدارة الموارد البشرية في جمع البيانات عن مستويات الأجور التي تدفعها المؤسسات المماثلة في سوق العمل، فقد أثبتت التجارب أن تباين أو تفاوت معدلات الأجور المعتمدة في المؤسسات المماثلة ولنفس الوظائف والأعمال تكون مصدرا دائما للجدل والنقاش والمعارضة داخل المؤسسة، وبالتالي التأثير في مستوى كفاءة أداءها، وتبرز هذه الحالة بشكل واضح في المنظمات المثيلة ولنفس الوظائف ضمن مؤسسات مختلفة. (بردي وزعيمش، 2019، ص 39).

3. **العدالة الفردية:** وتعرف من خلال مقارنة الأفراد العاملون في نفس الوظيفة داخل المؤسسة الواحدة، ولكن لا يمكن الحديث عن هذا الشكل من العدالة التنظيمية بمعزل عن جملة من الشروط والمتغيرات الوظيفية التي قد تباعد بين المساهمات ولا يمكن تجاهلها من قبل الجهاز الإداري لمؤسسة واحدة (فاضل، 2019، ص 38).

7) مجالات تطبيق العدالة التنظيمية:

لقد أجمع الباحثون والمختصون على تعدد المجالات التي تتجلى فيها العدالة التنظيمية بكل صورها، في حين يرى آخرون أنها غالبا ما تنحصر في المجالات التالية:

1. **الترقية:** تعني شغل موظف لوظيفة أخرى ذات مستويات من أعلى من الصعوبة والمسؤولية والسلطة يفوق مستوى الوظيفة الحالية، كما ترتبط عادة بزيادة الأجر واتساع نطاق الإشراف العام والحرية في اتخاذ القرارات .

وتتبع إجراءات الترقية بين العاملين أسلوبين هما:

✓ الترقية على أساس الأقدمية: حيث تراعى الأقدمية في العمل لأحقية الصعود في السلم الوظيفي، ويطبق هذا الأسلوب غالبا في الوظائف الدنيا.

✓ الترقية على أساس الكفاءة: وتأخذ الكفاءة في الأداء ودرجة إسهام الفرد في تحقيق أهداف المنظمة كشرطين أساسيين لهذا النوع الترقية، ويطبق عادة في المناصب العليا.
(عبد النبي، 2021، ص ص 12-13).

2. نظام الأجور:

ان المفهوم الرأسمالي للأجور يربط الأجر بالإنتاج والأداء معا، ويؤكد هذا الربط العديد من النظريات الهامة أبرزها نظرية الإنصاف أو العدالة الاجتماعية في العمل.

أما المفهوم الاشتراكي للأجور قد ركز على عدالة الأجر عند الربط بينه وبين الإنتاج وعلى توزيع الأجور بين المواطنين لقاء مساهماتهم في الإنتاج الوطني، أو الدخل القومي.

3. النظام التأديبي:

النظام عبارة عن مجموعة من الإجراءات تتخذ وتطبق داخل المؤسسة من أجل الحفاظ على النظام والحقوق في مكان العمل داخل المؤسسة من جهة ومن أجل ضبط سير العمل من جهة أخرى.

4. تقييم الأداء:

تعتبر عملية تقييم الأداء عملية ضرورية لأي مؤسسة تسعى للتطور والتميز في الأداء، ويترتب عن عملية تقييم الأداء قرارات كثيرة داخل المؤسسة مثل تثبيت العاملين في العمل أو استحقاقهم للترقية أو تنزيل درجاتهم..

5. التدريب:

ان عملية التدريب تعتبر بمثابة الخيار الأفضل لرفع كفاءة الأفراد وتحسين أدائهم، إذ يعرف التدريب بأنه مجموعة من العمليات والتقنيات التي من خلالها يتمكن الفرد من تحسين معارفه وتطوير قدراته والاستغلال الأمثل لطاقاته بغرض تحقيق أهداف المؤسسة من جهة والأهداف الشخصية من جهة أخرى. (بردي وزعميش، 2019، ص36-38).

8) قواعد العدالة التنظيمية :

حرصت مجموعة من الباحثين على وضع اطار محدد لمكونات العدالة التنظيمية وقد اتفقوا على وضع ست قواعد أساسية تمثل في مجملها الاطار الهيكلي للعدالة التنظيمية و تمثلت القواعد بالتالي:

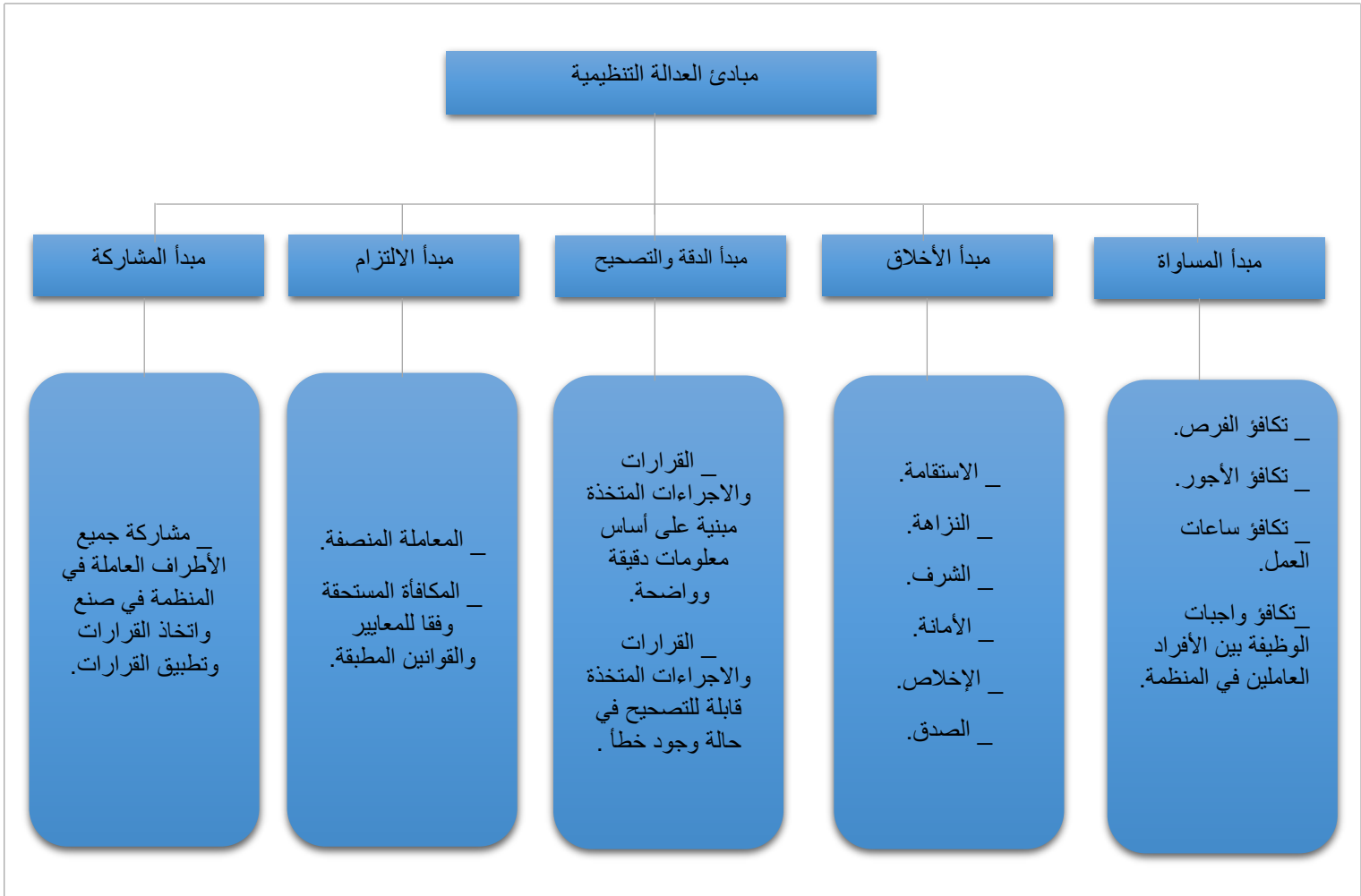
1. مدى وجود فرص حقيقية لمراجعة القرارات و تعديلها.

2. توزيع المصادر على أسس و معايير أخلاقية.
3. الاهتمام بمشاركة المعنيين بعملية اتخاذ القرار ووجهات نظرهم.
4. الحيادية و الابتعاد عن المصالح الشخصية عند اتخاذ القرار.
5. اتخاذ القرارات بناء على معلومات دقيقة وسليمة.
6. عدالة تطبيق إجراءات الثواب والعقاب على جميع الأفراد، وتحت مختلف الظروف و الأوقات (المدهون، 2018، ص 23).

(9) مبادئ العدالة التنظيمية:

1. مبدأ المساواة: ويتمثل هذا المبدأ في تكافؤ الفرص و الوظائف بين الافراد داخل المؤسسة.
 2. المبدأ الأخلاقي: ويتمثل، النزاهة، الشرف، الأمانة.
 3. مبدأ الدقة والتصحيح: وهنا تبني القرارات المتخذة على أساس معلومات وبيانات دقيقة وواضحة.
 4. مبدأ الالتزام: بالقوانين العادلة وخصوصا قوانين المعاملة المنصفة.
 5. مبدأ المشاركة: مساهمة كل في القرارات المتخذة وفي صنع القرارات (الفيومي، 2021، ص 7).
- والشكل التالي يوضح أهم مبادئ العدالة التنظيمية:

الشكل رقم (02) يوضح مبادئ العدالة حسب (الأزهاري، 2023، ص14).



10) مقومات العدالة التنظيمية:

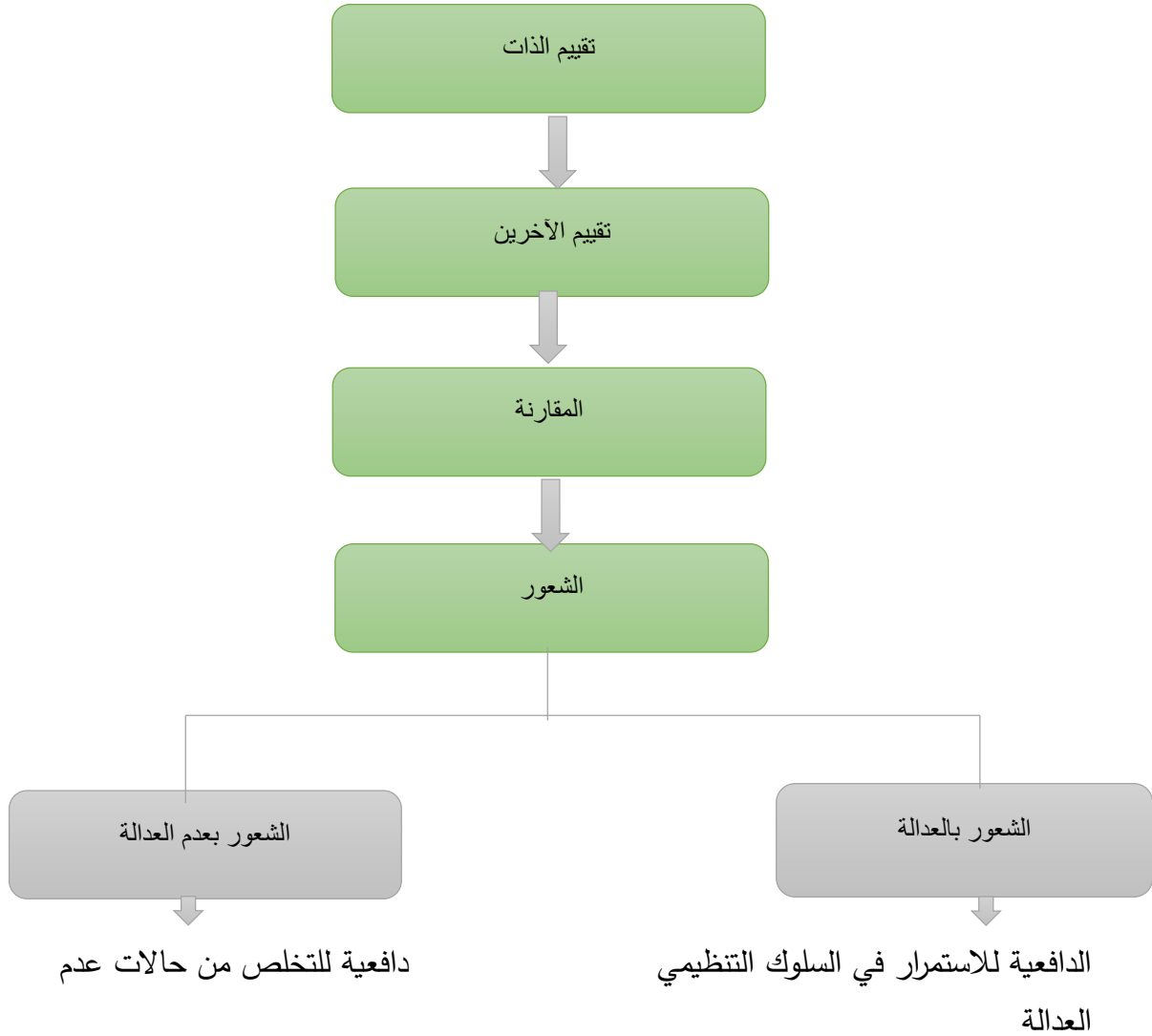
تستند العدالة التنظيمية إلى جملة من المقومات الأساسية والهامة، تقوم على مسلمة أساسية وهي رغبة العاملين في المنظمات بالحصول على معاملة عادلة، وترتكز على اعتقاد العامل بأنه يعمل معاملة عادلة مقارنة مع الآخرين، وعليه فإن مقومات وأسس العدالة التنظيمية تعتمد على حقيقة المقارنات التي يمكن بناؤها استناداً إلى مقتضيات في منظماتها بحسب الصيغة الإدراكية لتشكيل العدالة. وهذا ما يوضحه الشكل التالي: (جقديل، 2015، ص49).

الشكل رقم (04) يوضح تشكيل ادراكات العدالة التنظيمية



(الازهاري، 2022، ص15).

وقد أوضح مورمان وجريفن (Moorman & Griffin) أنماط السلوك التنظيمي لأعضاء المنظمة من منظور العدالة التنظيمية وترسيخ مقوماتها، والدافعية المدعومة لها وذلك من خلال الشكل التوضيحي التالي :



الشكل رقم (05) يوضح أنماط السلوك التنظيمي من منظور العدالة حسب (دراغو، 2022، ص 22).

11) العوامل المؤثرة على ادراك العدالة التنظيمية:

قدم (greenberg) عددا من المبادئ التي تؤثر على سلوك الموظفين فيما يتعلق بعلاقة الموظفين مع المدراء في المنظمة والتي تؤثر على إدراك العدالة التنظيمية وهي:

الاتساق: قرارات التوزيع في المنظمات أن تكون متسقة، كما أن السلوك القيادي المتسق هو شرط ضروري لإدراك الموظفين للعدالة.

التحيز: فيما يتعلق بالتوزيع أو العمليات يجب أن لا يقوم المدير بالتمييز أو التحيز ضد موظفي المنظمة.

الدقة: يجب أن يتعامل مع المعلومات في المنظمة بدقة وأمانة.

التصحيح: يجيب أن يعطي للموظفين الحق في الاعتراض أو تصحيح القرارات الخاطئة المتخذة من قبل المدراء , كما أنه ينبغي تصحيح الخلل أو القرارات غير الصحيحة من قبل المدراء .

التمثيل أو المشاركة: أي عملية صنع القرارات التي تؤثر على الموظفين يجب أن تضم ممثلين عنهم أثناء تطبيق هذه القرارات.

الأخلاقيات: يجب أن تعكس صنع القرار القيم الأخلاقية للموظفين.

كما أضاف (Hoy and tarer) الى تلك المبادئ السابقة سلوكيات أخرى تتعلق بالعدالة التنظيمية والتي تؤثر على المناخ التنظيمي لكل من الموظفين والمدراء وهي:

الإنصاف: أي أن الموظف يجب أن يدرك أن ما يحصل عليه يتناسب مع جهوده التي قدمها.

التصور أو الإدراك: أي أن تصور الفرد يساهم في إدراكه العام للعدالة.

العدالة الشخصية: أي القيام بمعاملة الموظف بحساسية وكرامة واحترام وبالتالي تساهم بتعزيز حكمه على المساواة والعدالة.

المطالبة بالمساواة: يجب أن تكون عملية صنع القرار بعيدة عن المصالح الذاتية وأن تكون وفقا للمنفعة الجماعية وعلى مستوى المنظمة (بوشته، وحاج أحمد، 2020، ص48) .

12) نظريات العدالة التنظيمية :

1. نظرية العدالة: جون ستيسي آدمز J. stacey. Adams

لقد أطلق على هذه النظرية عدة تسميات من بينها نظرية المقارنة الاجتماعية ، ونظرية التبادل أو المبادلة، ونظرية المساواة أو العدالة.

وتتضمن النظرية ثلاثة عناصر أو متغيرات أساسية ، هي: المدخلات، والنواتج (المخرجات) والمصدر الرجعي للمقارنة. وتفترض النظرية بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة، وأن الفرد يكون مدفوعا في سلوكه الى تحقيق الشعور بالعدالة، وهو شعور وجداني عقلي يتم التوصل اليه من خلال مجموعة من العمليات العقلية والتمثيل الذهني للمشاعر الدالة على العدالة.

اما كيف يتحقق الفرد العامل من وجود العدالة. أنه يعمد الى قياس درجة العدالة حسب تصوره الذي يذهب به اليه مقارنة الجهد الذي يبذله وهذا ما يطلق عليه بالمدخلات in put الى العوائد التي يطلق عليها بالمخرجات out put. مع تلك التي يحصل عليها زملاؤه من العاملين في العمل نفسه وتحت الظروف نفسها، فاذا كانت محصلة المقارنة عادلة كما يراها عندها الفرد بالرضا، واذا شعر بالعكس فانه شعر بعدم العدالة وعدم الرضا عن عمله وفي بعض الحالات تتم المقارنة ليس مع العاملين معه في المنظمة نفسها ولكن مع المماثلين له في بيئات عمل اخرى (السامراني، 2021، ص22).

ويتمثل جوهر النظرية في أن الأفراد في المنظمات يقارنون بين جهودهم وعوائدهم من جهة وجهود وعوائد الآخرين في ظروف عمل متشابهة في المنظمة من جهة اخرى، فاذا ما أدرك الفرد واقتنع بأنه يعامل بطريقة غير مساوية وغير عادلة بالمقارنة مع غيره، فسيتولد داخله توتر وباعث يدفعه لتقليص التوتر وتصويب عدم المساواة.

ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:



تنشأ العدالة (المساواة) حين:

$$\frac{\text{عوائد ونتائج فرد آخر}}{\text{مجهود الفرد الآخر}} = \frac{\text{عوائد الفرد}}{\text{مجهود فرد}}$$

تتكون العوائد/ النتائج من الراتب، والمزايا والمنافع، والمراكز، والترقية والاعتراف والاهتمام الذاتي بالعمل. أما مجهود (مدخلات الفرد) فتشكل القدرات والمعارف والمهارات والخصائص... الخ.

تعتمد النسبة عوائد الفرد / مجهود الفرد على ادراك الفرد لما يبذله من جهد (مدخلات) وما يتلقاه من عوائد بالمقارنة مع نسبة ما يبذله الفرد الآخر وما يتلقاه من عوائد.

وإذا كانت النسبة التي يراها الفرد غير مساوية للفرد الآخر، فسيعمل الأول على إعادة المساواة بين النسبتين، وهذا السعي (المحاولة) لإعادة المساواة تستخدم لتفسير دافعية العمل، وتتناسب قوة الدافعية طردا مع حجم المساواة المدرك (بوشمال وكمال، 2017، صص 53-54).

2. نظرية الحرمان النسبي:

قرر مارتن (Martin) أن نظرية الحرمان تتشابه مع نظرية العدالة آدمز (1963-1965) باعتبار أن النظريتين تفترضان قيام الفرد بشكل مستمر، بقياس نسبة مخرجاته المدركة إلى مدخلاته المدركة، مع مقارنة هذه النسبة الخلاصة بالشخص المرجعي لتقييم العدالة التوزيعية، حيث يواجه الفرد مشاعر الحرمان عندما تشير المقارنة الاجتماعية إلى عدم العدالة في توزيع المكافآت.

ورغم ذلك فقد أشارت دراسة جروسبي (Grosby) إلى أن نظرية العدالة تمثل أحد محوري نظرية الحرمان النسبي، حيث قام بالتمييز بين نوعين أساسيين للحرمان النسبي:

أ) الحرمان الذاتي الفردي:

والذي يعتمد على المقارنات الفردية بين الأفراد، وتعتبر نظرية العدالة عن هذا النوع من الحرمان النسبي.

ب) الحرمان الجماعي:

و الذي يعتمد على المقارنات بين الجماعات، ويركز هذا النوع على عدم التساوي الدائم بين الجماعات المختلفة بالاعتماد على مؤشرات متعددة، مثل نسبة المديرين إلى العاملين في كل جماعة، أو نسبة

الذكور إلى الإناث في كل جماعة، ونصيب كل جماعة من المواد المختلفة، وبناء على هذه المؤشرات يبين كل فرد معتقدات بشأن عدالة أو عدم عدالة التوزيعات التي تحصل عليها الجماعة التي ينتمي إليها. وقد أشارت دراسة مارتن (Martin) إلى أنه في ظروف معينة، فإن أعضاء الجماعة المحرومة أو الأقل مكانة خاصة هؤلاء الذين لا تتناسب طريقة تفكيرهم وطموحاتهم مع مراكزهم الاجتماعية المنخفضة سوف يقارنون أنفسهم مع أعضاء الجماعات الأعلى منزلة، لذا فإن نتائج المقارنة الاجتماعية غالباً ما تكون غير مرضية أو غير عادلة، أو المحصلة هي زيادة الحرمان الاجتماعي ولذا، فقد أكدت هذه الدراسة ضرورة الاهتمام بوجهات نظر أعضاء هذه الجماعات المحرومة في بحوث العدالة التوزيعية. (بغدادى، 2017، ص 8-9).

3. نظرية التبادل الاجتماعي:

يتناول مفهوم التبادل الاجتماعي التفاعلات الاجتماعية التي يواجهها العاملون داخل المنظمة، وتتعامل نظرية التبادل الاجتماعي مع كيفية تشكيل الناس للعلاقات مع المنظمة.

وقد بنيت هذه النظرية بالاعتماد على الفرضيين التاليين :

(Emerson. 1976. Cropanzano & Mitchell. 2005) امرسون وكروبانزانو و ميتشل.

طالما ان الانسان مخلوق اجتماعي لا يمكنه العيش بمفرده، لذا فان البشر في حالة تفاعل أو تبادل اجتماعي مستمر، فاذا نظرنا لعلاقة التبادل الاجتماعي في شكلها البسيط بين طرفين نجد أنها علاقة أخذ وعطاء متبادل وبعبارة اخرى فان الطرف الأول يحصل على فوائد من الطرف الآخر مقابل الالتزامات الطرف الاول تجاه الطرف الآخر، وبناء على ذلك فان كل طرف يقارن مدخلاته مع مخرجاته لتحديد عدالة أو عدم عدالة التبادل الاجتماعي، والجدير بالذكر أن فكرة التبادل الاجتماعي توجد في جميع مجالات الحياة، وليس في مجال العمل فقط.

ويشير التبادل الاجتماعي الى العلاقات التي تتبع واجبات مستقبلية غير محددة، ورغم أن التبادل الاجتماعي يشبه التبادل الاقتصادي في كونه يولد توقعاً ببعض العوائد المستقبلية للمساهمات، فان الطبيعة النوعية لهذا العائد غير محددة على عكس التبادل الاقتصادي، أن علاقة التبادل الاقتصادي تقوم على أساس حسابي أو تعويضي، بينما تركز علاقة التبادل الاجتماعي على ثقة الافراد في أن الأخير في عملية التبادل سوف يتحمل التزاماته بصورة عادلة على المدى الطويل (خلالجية وبرجي، 2022، ص 51-52).

4. نظرية الحساسية للعدالة:

أجرى جرينبرج Greenberg دراسة للتحقق من نظرية العدالة التي جاء بها آدامز من خلال دراسته لمدى إدراك العدالة التوزيعية من قبل بعض الأفراد الذين يؤمنون بشدة بالقيم البروتستانتية. وتوصل من خلال الدراسة إلى أن أولئك الأفراد على استعداد تام لتقديم التازمات تفوق ما يحصلون عليه من عوائد خلال عمليات التبادل الاجتماعي، ومن ثم فهم ال يأخذون في اعتبارهم مفهوم المقارنات بالجماعات المرجعية، والتي بنيت عليها نظرية العدالة آدامز.

هذا، وتؤكد تلك النظرية التي عرفت بنظرية حساسية العدالة، أن هناك فروق فردية تؤثر على آليات توزيع الموارد سواء علي الأفراد أنفسهم أو على الآخرين، وتؤثر كذلك على طريقة استجابة الأفراد المختلفين للمعاملة غير العادلة، وذلك مع وجود بعض الاستثناء كما سبق وأن أشرنا بالنسبة للأشخاص الذين تحكم عملهم الأخلاقيات البروتستانتية. وتشير النظرية إلى أن الأفراد يستجيبون بطريقة متسقة ولكنها مختلفة إزاء كل من العدالة أو عدم العدالة، وربما يرجع ذلك إلى الاختلافات الفردية الموجودة بينهم في درجة حساسيتهم للعدالة والتي تفرض وجود ردود فعل مختلفة إزاء نفس المثير (مصطفى، 2017، ص 140-141).

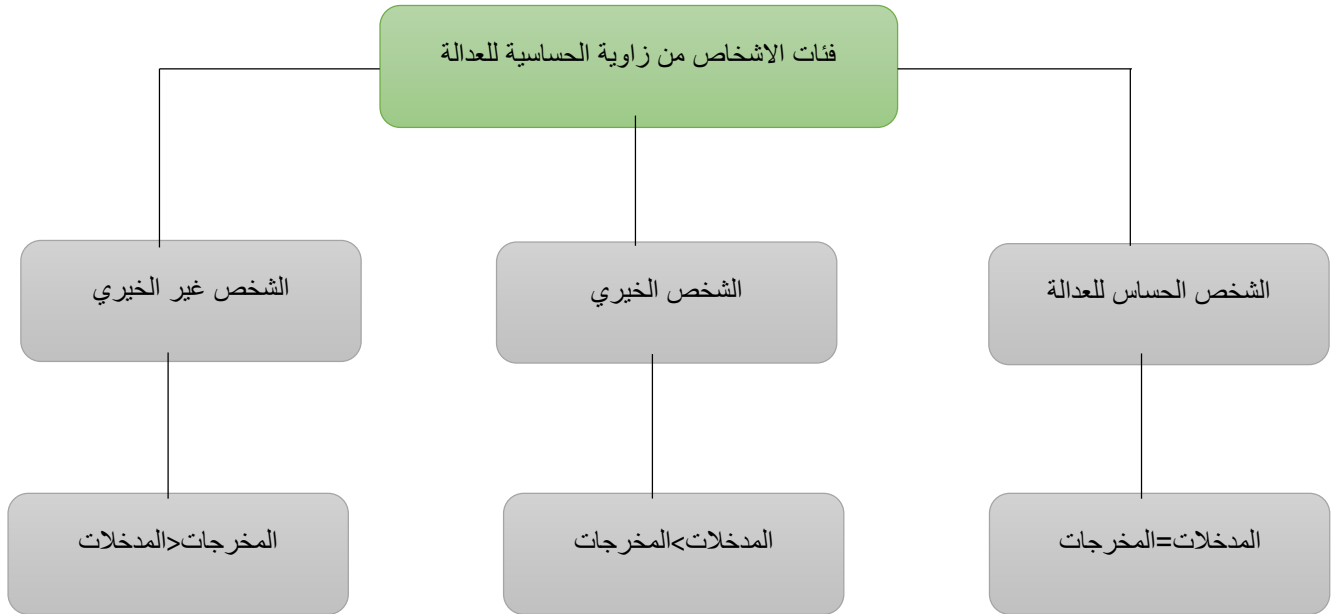
فقد تم تصنيف الأفراد حسب درجة حساسيتهم للعدالة إلى ثالث فئات كما يلي:

أ. **الشخص الحساس للعدالة:** هو الشخص الذي يخضع في تقييمه لافتراضات نظريتي العدالة والتبادل الاجتماعي، حيث يسعى هذا الشخص باستمرار لتحقيق العدالة في التبادل الاجتماعي، فإن إدراك هذا الشخص ظروف عدم العدالة فإنه يتحرك في أحد الاتجاهين:
زيادة مخرجاته أو تخفيض مدخلاته في حالة الشعور بالغضب.
- تخفيض مخرجاته أو زيادة مدخلاته في حالة الشعور بالذنب.

ب. **الشخص الخيري:** هو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط، عندما تزيد مدخلاته عن مخرجاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية، لذا فهو يقبل بنصيبه من الحياة، ويسعى دائماً لتقديم المزيد من الالتزامات للغير بحيث تفوق ما يحصل عليه من فوائد في علاقات التبادل الاجتماعي.

ت. **الشخص غير الخيري:** هو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط، عندما تزيد مخرجاته عن مدخلاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية، لذا فإنه لا يقبل نصيبه من الحياة، ويسعى دائماً للحصول على المزيد من الفوائد من الغير تفوق ما يقدمه لهم من التزامات في علاقات التبادل الاجتماعي.

الشكل رقم(06) يوضح تصنيف الأفراد من زاوية الحساسية للعدالة التنظيمية (دره ، 2008،ص67).



5. نظرية العدالة الاجتماعية:

يعتبر فردركسون نظريته كبديل عن الأبعاد الاقتصادية التي كانت تمثل المدخل التقليدي في الإدارة تحقيقاً مبدأ العدالة في النواحي الإدارية والقانونية والاجتماعية، وقد ركزت على توافر فرص العمل لجميع الناس، وإتاحتها الفرص دون تمييز في الحقوق والأجور، وجعل العوائد بقدر الجهد المقدم وذلك من خلال قيام الأجهزة الإدارية بمعالجة حالات عدم العدالة والنهوض بمسؤوليات الإصلاح الإداري من خلال إعادة توزيع المنافع والخدمات إذ صنفت العدالة إلى أربعة أنواع، وهي: العدالة الفردية في احترام الذات الإنسانية، والعدالة الفئوية بفتح الوظائف على أساس الكفاءة، والعدالة الطبقيّة بين الجماعات العرقية المكونة للمجتمع من المعاملة العادلة في الوظائف والتعليم، والعدالة القطاعية وذلك بتساوي الأجور في القطاعين العام والخاص (رمدانية، 2022، ص30-31).

6. نظرية تقييم العدالة:

تركز نظرية تقييم العدالة على مسألة توزيع العوائد، جاءت هذه النظرية رداً على نظرية العدالة لأدمز، حيث يرى لفتنانت أن "أدمز" يعتمد قاعدة واحدة وهي المساهمة لقياسه للعدالة، ووفقاً لهذه القاعدة يكون

الفرد الذي يعمل أكثر له عوائد أكثر, وخلافا لآدمز يرى لڤنتال (Leventhal) في نظريته تقييم العدالة, أن هناك قواعد أخرى يعتمده الفرد لتقييمه لعدالة توزيع النواتج.

و تنطلق النظرية من الافتراض القائل: أن الأفراد يقيمون عوائدهم باستخدام قواعد مختلفة للعدالة التوزيعية, والتي من بينها قاعدة المساهمة, قاعدة المساواة, قاعدة الحاجات.

قاعدة المساهمة: تعتمد هذه القاعدة عندما يكون الهدف هو تحقيق مستوى أعلى من الإنتاجية.

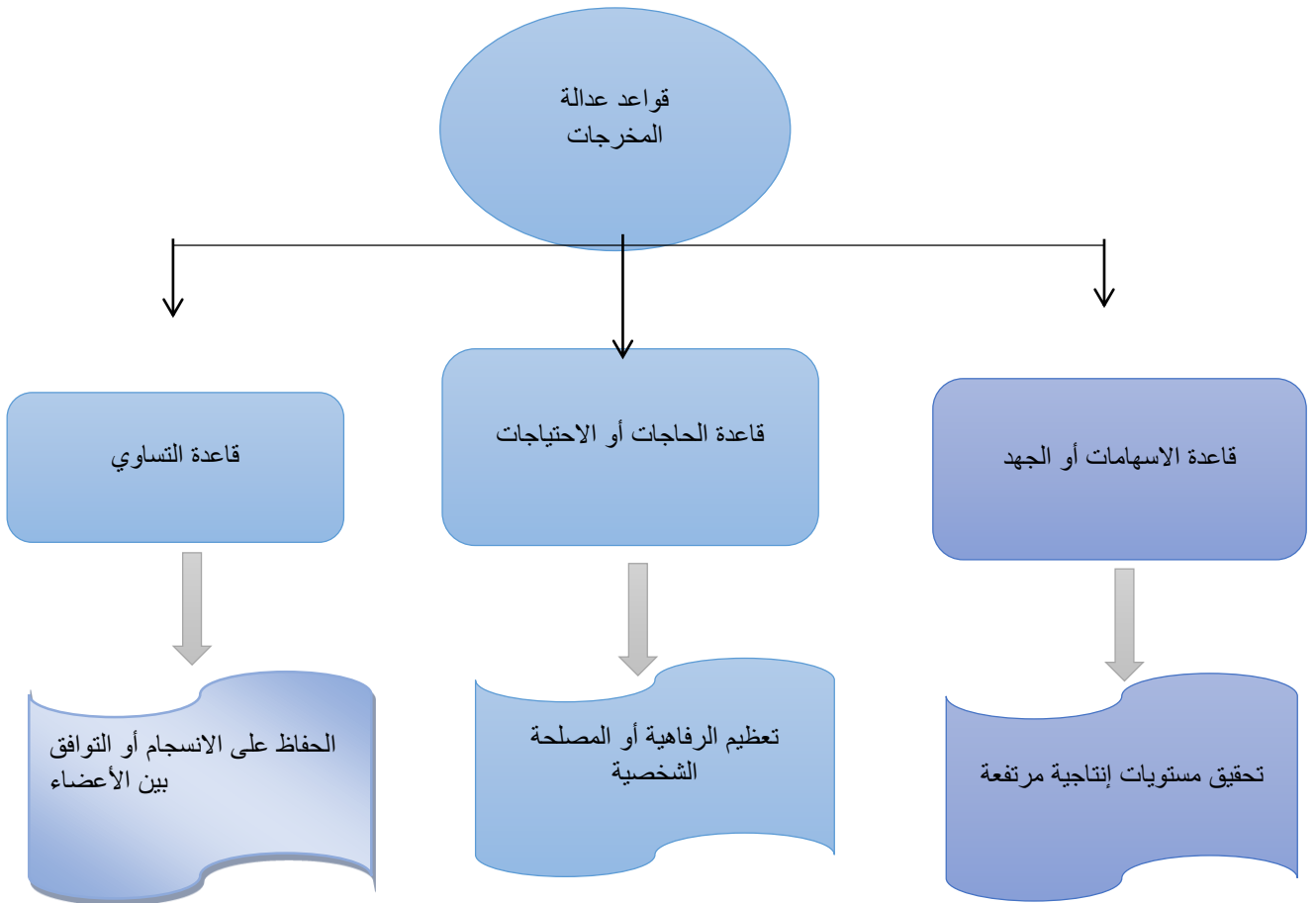
قاعدة الحاجات: عندما يكون الهدف هو تعزيز الرفاهية الشخصية.

قاعدة التكافؤ: تستخدم عندما يكون الهدف من التوزيع هو خلق الانسجام الاجتماعي.

إن الأفراد يقيمون العدالة التوزيعية بقواعد مختلفة كل فرد حسب حاجته, ومن خلال ما ينتج عن تطبيقه لهذه القواعد يبدي الفرد حكمه عن العدالة التوزيعية في محيط عمله, وتتم عملية تقييم العدالة على أربعة مراحل والتي من خلالها يدرك الفرد عدالة التوزيع وهي:

- يختار الفرد أي من القواعد التي يستعملها, والعوائد التي يحظى بها.
- يقوم الفرد بتقدير العوائد المستحقة ونوعها حسب كل قاعدة.
- جمع العوائد المستحقة بناء على كل قاعدة في تقدير نهائي.
- مقارنة العوائد الفعلية مع العوائد المستحقة لتقييم العدالة التوزيعية (بكرابي ومعلم, 2022, ص39-40).

الشكل رقم(07) يبين قواعد عدالة المخرجات (دره، 2008، ص70).



13) الآثار المترتبة عن غياب العدالة التنظيمية:

لقد أكدت معظم الدراسات أن غياب العدالة التنظيمية أو عدم توفر أي بعد من أبعاد العدالة التنظيمية يمكن أن يؤثر سلبا على أداء المنظمات وذلك على النحو التالي:

بالنسبة لبعد العدالة التوزيعية فقد توصلت الدراسات إلى أن انخفاض مدركات العاملين لهذا البعد قد يسبب العديد من النتائج السلبية مثل انخفاض كمية الأداء الوظيفي وانخفاض جودة الأداء ونقص التعاون مع الزملاء العمل، وضعف ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية.

أما بالنسبة لبعد عدالة الإجراءات، فقد توصلت الدراسات إلى أن عمليات صناعة القرارات الغير عادلة ترتبط بالعديد من التبعات السلبية مثل: انخفاض التقييم الكلي للمنظمة ونقص الرضا الوظيفي او الالتزام التنظيمي .

إن انخفاض مدركات العاملين لبعد عدالة التعاملات يمكن أن يسبب العديد من النتائج السلبية

مثل: زيادة النزوع لترك العمل، وزيادة الضغوط الوظيفية، او الصراع التنظيمي بين الأفراد (حساني، 2016، ص 29).

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يمكن القول أن العدالة التنظيمية من أهم الركائز التي يجب على المؤسسات التنظيمية تجسيدها كمبدأ يؤخذ بعين الاعتبار، بغية ادراكها من طرف المنظمة والعاملين مما تحقق التزام الموظفين ورغبتهم في الاستمرار والتطور وتحقيق أهداف المنظمة وكأنها أهدافهم.



الفصل الثالث:

الفعالية الذاتية

تمهيد :

تعد الفعالية الذاتية من الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير في الدراسات التربوية و النفسية، وهي القدرة على تحديد الأهداف الصحيحة والوصول الى تلك الأهداف وتحقيقها وأدائها بشكل صحيح، ومن خلالها يتم تمييز الأفراد الذين يؤمنون بذاتهم و بقدراتهم في السيطرة والتحكم في الأحداث و من خلال السلوكيات الصحية المرتبطة بها، كالقدرة على التعامل مع الواقع و الأداء الجيد.

(1) تعريف الفعالية الذاتية:**1-1 مفهوم الفعالية:**

يطلق مفهوم الفعالية، أي (Efficacité) "بالفرنسية"، و (Effectiveness) "بالإنجليزية"، على عملية القيام بفعل أو تصرف أو انجاز مهمة، بطريقة خالية من الخطأ، من حيث التخطيط و الإنجاز و النتائج المحصل عليها (زريبي، 2018، ص37).

1-2 مفهوم الفعالية الذاتية:

تعتبر الفعالية الذاتية في اللغة العربية عن مصطلح الكفاءة، وتعني هذه الأخيرة عند الاصفهاني كل شيء فيه سد الخلة وبلوغ المراد في الأمر .

في المقابل جاء في معجم الوسيط أن الفعالية أو الكفاءة تعني الاستغناء على الآخر، اكتفى بالشيء: استغنى به و قنع (بن خياط، 2020، ص 21) .

ويعرفها باندورا على أنها: "أحكام الناس حول قدراتهم على تنظيم وتنفيذ مجموعة من المهام المطلوبة للحصول على نمط معين من الأداء، وهي ليست مرتبطة بمهارات الأشخاص بل بالأحكام حول ما يمكن للشخص أن يفعله أو يقوم به، مهما يكن لديه من مهارات، وحسب "باندورا" الفعالية الذاتية تؤثر على جوانب عديدة من السلوك، من بينها اختيار النشاطات، الجهد، الاستمرارية، التعلم والإنجاز (بوجردة وعبد المالك، 2018، ص50).

تعد الفعالية الذاتية أفضل منبئ بالأداء المستقبلي للفرد، والمتابرة والإصرار في مواجهة المواقف الصعبة حيث توجد علاقة موجبة بين التقرير عن الكفاءة الذاتية والأداء الفعلي وإنجاز المهام، كما أن اعتقاد الأفراد في كفاءتهم الذاتية يؤثر على اختيارهم وطموحاتهم وكم الجهد الذي يبذلونه في موقف ما، كما وتؤثر الفعالية الذاتية في قدرة الأفراد على مواجهة الصعوبات التي يتعرضون لها (اليوسف، 2017، ص344) .

يعرف بانديرا الفعالية الذاتية بأنها: "معتقدات الفرد بشأن قدرته على تنظيم وتنفيذ سلسلة من الأنشطة المطلوبة لإنجاز مهمة معينة.

ويعرفها زيمرمان Zimmerman بأنها: "إدراكات الشخص لقدرته على تنظيم وتنفيذ الأعمال الضرورية للحصول على الأداء المحدد للمهارة من أجل تنفيذ المهمات المطلوبة منه".

ويعرفها باجارز Pajares بأنها: "اعتقاد الفرد في إمكاناته الذاتية وثقته في قدرته ومعلوماته، وأنه يملك من المقومات ما يمكنه من تحقيق المستوى الذي يرتضيه أو يحقق له التوازن محددًا جهوده وطاقاته في هذا المستوى".

ويعرفها زلكوسكي Zulkosky بأنها: "معتقدات الفرد فيما يتعلق بقدرته على تنظيم وأداء المخططات العملية اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة" (الزهراني، 2020، ص797).

وتعرف الفعالية الذاتية بأنها : ليست مجرد مشاعر عامة ولكنها تقويم من جانب الفرد عما يستطيع القيام به، ومدى مثابرتة، ومقدار الجهد الذي يبذله ومدى مرونته مع المواقف الصعبة والمعقدة ومقدار مقاومته للفشل (دودو، 2017، ص20).

وعرف Aypay الفعالية الذاتية أنها قدرة الفرد على مواجهة التحديات التي تقابله .

كما عرفها كلا من Sahranc, Gully and eden ,Chen, Goddard and casper, Eryaman et al. هي قدرة الفرد على المثابرة عند مواجهة المواقف الصعبة في الحياة وقدرته على إنجازها بنجاح (مغربي، 2020، ص192).

كما أشار Waste إلي أن الفعالية الذاتية هي إيمان الفرد بقدرته على أداء وظيفته، وتمكين ذلك الفرد من إدارة المواقف التي من المتوقع أن يقوم بها ، وبالتالي سوف يكون لديه ثقة في النفس والقدرة على مواجهة الأحداث والمواقف الصعبة (مغربي، المرجع السابق، ص185).

ويعرف (Schwarzar) الفعالية الذاتية بأنها بعد ثابت من أبعاد الشخصية تتمثل في قناعات ذاتية في القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي تواجهه من خلال التصرفات الذاتية (تمام وطه، 2010، ص98).

2) صلة الفعالية الذاتية ببعض المفاهيم:

2-1 مفهوم الفعالية الذاتية و الذات:

يتميز مفهوم الفعالية الذاتية بتجانسه بكثير من المفاهيم ، اذ نرى أن الرابط الأساسي لهذا التجانس هو الذات و نقدم فيما يلي توضيحات موجزة عن هاته المفاهيم:

الذات هي التي توجه السلوك و تحقق التكامل بين أنواعه في المجالات المختلفة لتحقيق الهدف المرسوم من قبلها، ذات الانسان حقيقته و هي الحامل لكل الصفات الأخرى الجسمية و النفسية والاجتماعية ويتكرر مفهوم الذات في الدراسات النفسية في معاني مختلفة.

الذات تعني الأفكار والمشاعر والجهود المعترف بها والمنسوبة الى فرد ما وتشمل ادراك المرء لنفسه أي انطباعاته عن جسمه، وصورته عن مظهره وعن كل ما هو خاص ومحسوس فيه باعتباره شخصا وتشكل اتجاهات الفرد حول نفسه ومعتقداته وآرائه وقيمه وتشمل تفكيره ودوره في أن يمارس حقه في أن يكون حرا ومسؤولا (شكشك، 2007، ص9).

و في تعريف آخر الذات هي الفكرة التي كونها الفرد عن نفسه بما تتضمنه من جوانب جسمية، واجتماعية وأخلاقية و انفعالية، يكونها الفرد عن نفسه من خلال علاقته مع الآخرين وتفاعله معهم (باشن، 2018، ص94).

الذات هي العملية التي يتحول فيها الانسان من كائن سلبي تتحكم فيه النزعات الداخلية و المنبهات الخارجية بسهولة الى كائن إيجابي فعال يسيطر فيها على كثير من الاندفاعات السلوكية، الفكرية والانفعالية ويحقق المزيد من التكيف النفسي والاجتماعي (حميدة، 2016، ص81).

2-2 الفعالية الذاتية وتقدير الذات:

يعرف روز نبرج (1978) تقدير الذات على أنه اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت أو موجبة نحو نفسه، وهذا يعني أن تقدير الذات المرتفع معناه أن الفرد يعد نفسه ذات قيمة وأهمية، بينما تقدير الذات المنخفض يعني عدم رضا الفرد عن نفسه أو رفضه لذاته (تماني، 2021، ص52).

وعرفه ناتانيل براندين (1993) وهو التعريف الذي تبناه المجلس القومي لتقدير الذات حاليا، والذي عرف تقدير الذات على أنه: خبرة الفرد في أن يكون قادرا على إدارة ومعالجة تحديا ما للحياة والشعور بأنه جدير بالسعادة .

أما الموسوعة النفسية فتعرفها على أنها سمة شخصية تتعلق بالقيمة التي يعطيها الفرد لشخصيته، فهو يتحدد كوظيفة للعلاقة بين الحاجات المشبعة ومجمل الحاجات التي يشعر بها.

وفي تعريف آخر لروز نبرج (1479)، تقدير الذات هو التقييم الذي يقوم به الفرد ويحتفظ به عادة بالنسبة لذاته، وهو يعتبر من اتجاه الاستحسان أو الرفض ويوضح أن تقدير الذات العالي يدل على أن

الفرد ذو كفاءة أو ذو قيمة ويحترم ذاته أما تقدير الذات المنخفض فيشير الى رفض الذات وعدم الاقتناع بها (بالمين وعبد الحي، 2019، ص ص 15-16).

و يعرفه كوبر سميث تقدير الذات بأنه "تعبير عن اتجاه القبول أو الرفض، ويشير إلى معتقدات الفرد اتجاه ذاته، ويتضمن التقييم الذي يصفه الفرد وما يتمسك به من عادات مألوفة لديه ومن اختياره (قرين، 2019، ص 17).

2-3 الفعالية الذاتية و مفهوم ادراك التحكم في السلوك :

يشير إدراك التحكم إلى المعتقدات الخاصة بإمكانية الضبط، والتوقعات، وتقدير فرص واحتمالات التحكم.

وأكد " رودان " Rodin " أن إدراك التحكم هو التوقع بامتلاك قوة تسمح بالمشاركة في اتخاذ قرار من أجل الحصول على نتائج مرغوبة في وضعية ما.

أما " برغر " Burger " فيعرف إدراك التحكم على أنه إدراك إمكانية التغيير الفعلي للأحداث.

وقد أشار " باركس " Parkes " و " فولكمان " Folkman " إلى وجود علاقة وطيدة بين مركز التحكم الداخلي و إدراك وضعية أو موقف ما بأنه يمكن التحكم فيه (بريشي، 2004، ص 59).

وقد اعترف " روتر " Rotter " بأن إدراك التحكم له تأثير كبير في حياة الفرد، ذلك أنه على مستوى التحكم الداخلي يتوقع الأفراد أن تكون المواقف تحت تحكمهم وبالتالي يستخدمون كل المؤشرات لتفسيرها، كما أنهم يكونون أكثر في تعبئة موارد معينة لتحقيق أهدافهم بنجاح .عكس ذوي التحكم الخارجي، فهؤلاء يعتقدون أن تحكمهم ضعيف لذا لا يستخدمون عدة موارد لتحقيق أهدافهم مما يضاعف أيضا أداءهم (بريشي، 2004، ص 59).

وفي ما يلي نعرض أبعاد الفعالية الذاتية التي حددها باندورا (Bandura 1977) والتي اعتبرها بعدا أساسيا لدى الأفراد ذوي الفعالية الذاتية :

3) أبعاد الفعالية الذاتية :

حدد باندورا ثلاثة أبعاد للفعالية الذاتية، ويرى أن معتقدات الفرد عن الفعالية الذاتية تختلف تبعا لهذه الأبعاد :

3-1 قدر الفعالية Magnitude : ويقصد به مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات و المواقف المختلفة، ويختلف هذا المستوى تبعا لطبيعة الموقف، سهولة أو صعوبة ويبدو قدر الفعالية بصورة أوضح عندما تكون المهام مرتبة وفقا لمستوى الصعوبة و الاختلافات بين الأفراد في توقعات الفعالية، ويمكن تحديدها بالمهام البسيطة المتشابهة، ومتوسطة الصعوبة ولكنها تتطلب مستوى أداء شاق في معظمها ومع

ارتفاع مستوى فعالية الذات لدى بعض الأفراد فانهم لا يقبلون على مواقف التحدي، وقد يرجع السبب في ذلك الى تدني مستوى الخبرة، والمعلومات السابقة .

ويؤكد باندورا على أن طبيعة التحديات التي تواجه فعالية ذات الشخصية يمكن الحكم عليها من خلال مختلف الوسائل، مثلا: مستوى الاتقان، بذل الجهد، مستوى الدقة، مستوى الإنتاجية، ومستوى التهديد و التنظيم الذاتي المطلوب، فمن خلال التنظيم الذاتي فان القضية لم تضحى أن فردا ما يمكن أن ينجز عملا معينا وعن طريق الصدفة، وانما هي أن فردا ما لديه الفعالية لينجز بنفسه وبطريقة منظمة من خلال مواجهة مختلف حالات العدول عن الأداء (بابهون، 2015، ص ص 82-83).

2-3 العمومية Generality :

وتعني انتقال توقعات الفعالية الذاتية الى مواقف مشابهة، فالأفراد غالبا ما يعممون احساسهم بالفعالية في المواقف المشابهة للمواقف التي يتعرضون لها.

وفي هذا الصدد يذكر باندورا أن العمومية تحدد من خلال مجالات الأنشطة المتسعة في مقابل الأنشطة المحددة وأنها تختلف باختلاف الأبعاد مثل: درجة تشابه الأنشطة، الطرق التي تعتبر بها عن الإمكانيات أو القدرات السلوكية والمعرفية والوجدانية، من خلال التفسيرات الوصفية للمواقف وخصائص الشخص المتعلقة بالسلوك الموجه (زاوي وقعموري، 2020، ص ص 44-45).

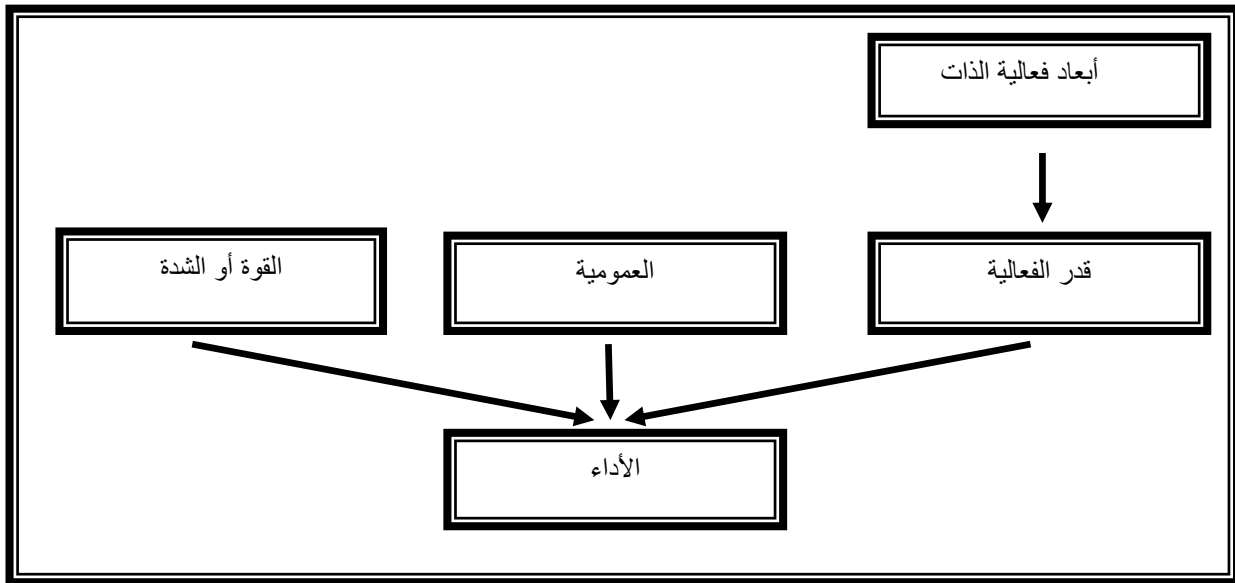
3-3 القوة أو الشدة:

ويشير باندورا هذا البعد إلى عمق الاحساس بالفاعلية الذاتية، بمعنى أو شدة أو عمق اعتقاد أو إدراك الفرد أن بإمكانه أداء المهام أو الأنشطة موضوع القياس، ويتدرج بعد القوة أو الشدة على متصل ما بين قوى جدا إلى ضعف جد (خوخو وقرميظ، 2022، ص 34).

ويذكر (باندورا) أنها تتحدد في ضوء خبرة الفرد و مدى ملائمتها للموقف و أن الفرد الذي يمثل توقعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل و بذل جهد اكثر في مواجهة الخبرات الشاقة ويؤكد على أن قوة توقعات فاعلية الذات تتحدد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملائمتها للموقف ، ويؤكد باندورا في هذا الصدد أن قوة الشعور بالفاعلية الذاتية الشخصية تعبر عن المثابرة العالية و القدرة المرتفعة التي تكمن في إختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح (مسرائي، 2017، ص 26).

في ما يلي الشكل الموالي يبين أبعاد الفعالية الذاتية وعلاقتها بالأداء لدى الأفراد

الشكل رقم (08): أبعاد الفعالية الذاتية عند باندورا حسب (دودو، 2017، ص26).



4) أنواع الفعالية الذاتية:

أ- الفعالية الذاتية العامة مقابل الخاصة:

وتعني الإدراك العام لقدرات الفرد العامة المثبتة لكفاءاته في المواقف العامة في حياته بشكل عام، ولها مقاييسها التي تعني بتقديرها أما الفعالية الذاتية الخاصة فتعني بإدراك الكفاءة المتعلقة بمواقف خاصة أو قضايا خاصة.

ب- الفعالية الذاتية الفردية مقابل الجمعية:

تتعلق الفعالية الذاتية الفردية بالفرد ذاته بعينه، وبالشخص المفرد وتتشابه مع مفهوم الفعالية الذاتية الشخصية، وتختلف عن نظيرتها الجمعية تلك التي تتعلق بفعالية الجماعة الذاتية مثل الفعالية الذاتية لجماعة الأسرة، أو جماعة العمل، أو جماعة النشاط، أو الجماعة العلاجية، وهي تعبر عن مدى نجاح الجماعة في اتخاذ القرار، وحل المشكلات، وتخطي الأزمات، وإحراز التقدم والنجاح ... الخ.

ج- الفعالية الذاتية بين الشخصية:

وهي تتصل بالمجال الاجتماعي للفرد وعلاقاته مع ذاته ومع الآخرين ومدى كفاءة تواصله وتفاعله.

د- الفعالية الذاتية المهنية:

تتعلق الذات المهنية بالكفاءة المهنية والطموح المهني، وجود الأداء المهني، وإدراك أهمية الفرد في مجال مهنته والرضا الوظيفي، والتوافق على المستوى المهني والنفسي، فضلا عن مكونات أخرى تلقي الضوء عليها دراسة مارتشيك مثل: تأثير العمل ومواجهة الاحتراق الداخلي في العمل وخبرات التدريب.

هـ - الفعالية الذاتية للمواجهة:

للتماسك الطبي: وهي التي تتعلق بقدرات تحمل المرض، وإطاقة الأدوية وتناولها والاستجابة لها ومدى القدرة على اظهار التماسك الطبي. وبما أن المواجهة، والتأقلم موضوعات شبيهة بالتدبر فهناك أيضا ما يسمى "بالفعالية الذاتية التدبيرية" وتفيد مدى ادراك الفرد لقدرات وكفاءاته في تدبر أموره، وتخص أيضا الأفراد في موقع المسؤولية والإدارة ومدى ايفائهم بمستلزمات وظائفهم وهكذا.

و - الفعالية الذاتية المجتمعية:

هي شق آخر من الفعالية الذاتية الاجتماعية والتي تضم الفعالية الذاتية بين الشخصية والمجتمعية، والأسرية والوالدية... الخ وتعتبر الفعالية المجتمعية عن ادراك الاتجاه الإيجابي للفرد نحو المجتمع، ومدى الإحساس به، والرضا عنه، والشعور بالمسؤولية اتجاهه، ومدى إيجابية الفرد في المجتمع، ومدى تأثير دوره فيه .

ي - الفعالية الذاتية القبلية مقابل البعدية:

حيث تعرف الفعالية الذاتية القبلية بمدى ادراك الفرد لكفاءته في انجاز مهمة سوف يقوم بها، والفعالية الذاتية البعدية هي المحصلات الإيجابية لعائد الخبرات الناتجة عن مواقف وتجارب تم إنجازها وهي مشاعر الفرد عن كفاءته الشخصية بعد إتمام المهمة والذي سوف يؤثر فيه للدخول في مهمة أخرى قادمة (دودو، 2017، ص ص 35-36).

- الفعالية الذاتية الأكاديمية:

تشير فعالية الذات الأكاديمية إلى إدراك الفرد لقدرته على أداء المهام التعليمية بمستويات المرغوب فيها، أي أنها تعني قدرة الشخص الفعلية في موضوعات الدراسة المتنوعة داخل الفصل الدراسي وهي تتأثر بعدد من المتغيرات نذكر منها حجم الفصل وعمر الدارسين ومستوى الاستعداد الأكاديمي للحصول الدراسي (عمرانى ، 2022، ص 54)

5) أهمية الفعالية الذاتية:

لقد أشار باندورا إلى الأهمية التي تكتسبها الفعالية الذاتية، وذلك باعتبارها عاملا وسيطا في تعديل السلوك، ومؤشرا على التوقعات حول قدرة الشخص في التغلب على المهمات الصعبة وأدائها بصورة

ناجحة والتخطيط لها بصورة واقعية متمثلة في الإدراك لحجم القدرات الذاتية التي تمكنه من تنفيذ سلوك معين بصورة سلبية مع مشاعر القلق والاكتئاب والقيمة الذاتية المنخفضة، في حين لديها ارتباط سلبى أيضا على المستوى المعرفى مع الميول التشاؤمية والتقليل من قيمة الذات (بن خياط، 2020، ص 34).

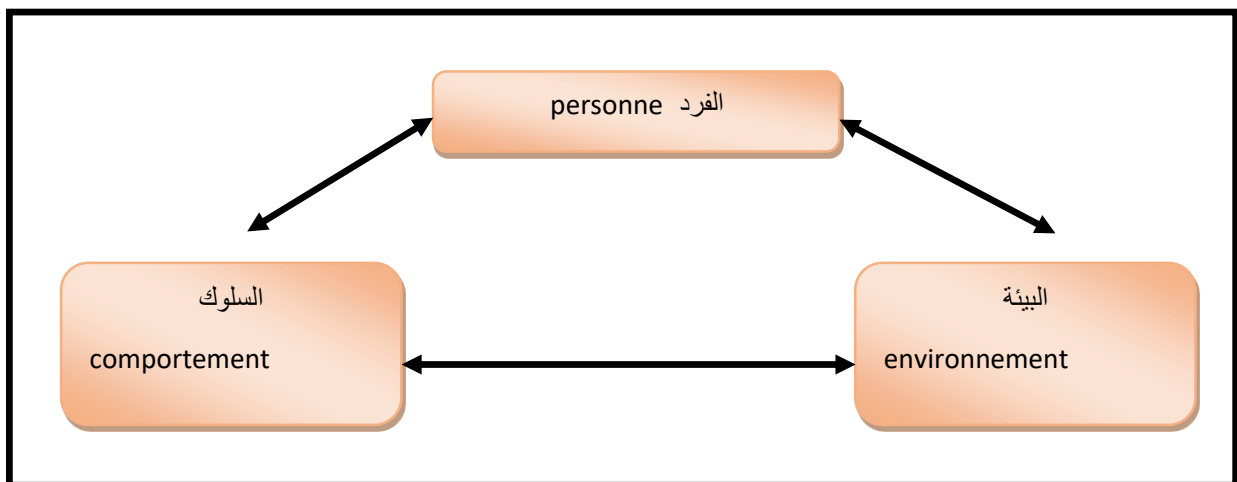
(6) نظريات الفعالية الذاتية :

6-1 نظرية ألبرت باندورا:

تعتبر الفعالية الذاتية من المكونات المهمة للنظرية المعرفية الاجتماعية (cognitive theory social) للباحث "Bandura" والتي افترضت أن سلوك الفرد والبيئة والعوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة، فالسلوك الإنساني في ضوء نظرية Bandura يتحدد تبادليا بتفاعل ثلاث مؤشرات هي: العوامل الذاتية، والعوامل السلوكية، والعوامل البيئية، وأطلق على هذه المؤثرات " نموذج الحتمية التبادلية".

وطبقا لهذا فان المتعلم يحتاج الى عدد من العوامل المتفاعلة (شخصية، سلوكية، بيئية)، وتطلق العوامل الشخصية على معتقدات الفرد حول قدراته واتجاهاته، أما العوامل السلوكية فتتضمن مجموعة الاستجابات الصادرة عن الفرد في موقف ما، والعوامل البيئية تشمل الأدوار التي يقوم بها من يتعاملون مع الطفل ومنهم الآباء والمعلمون والأقران. ويعني ذلك أن أساس نظرية التعلم المعرفي الاجتماعي عند "باندورا" هو فكرة الحتمية التبادلية بين هذه العوامل كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (09): نموذج الحتمية التبادلية في النظرية الاجتماعية لباندورا (سعودي، 2022، ص 5)



ما أطلق ألبرت باندورا على التعلم بالملاحظة الذي يحدث عندما يقوم المتعلم بتقليد سلوك ما يظهر عند نموذج سمي بالنمذجة modeling أو التعلم بالنمذجة، ومن أشهر الدراسات التي تناولت النمذجة، الدراسة التي قام بها باندورا وزملاؤه على السلوك العدوانى عند الأطفال. كما يتفق باندورا ممثل مدرسة

التعلم الاجتماعي مع سكينر ممثل المدرسة السلوكية في كون السلوك متعلم ودور ملاحظة الآخرين في التعلم، فبدلاً من تعزيز أنفسنا لكل سلوك نقوم به يمكننا التعلم من خلال تعزيز بديل Vicarious بملاحظة سلوك الآخرين ونتائج هذا السلوك (سعودي، 2022، ص 56-57).

لقد بين باندورا بأن نظرية فعالية الذات اشتقت من النظرية المعرفية الاجتماعية التي أسسها، وأكد فيها بأن الأداء الإنساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك ومختلف العوامل المعرفية، والشخصية والبيئية، وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها النظرية المعرفية الاجتماعية:

1- إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، كما أنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي، كالتنبؤ أو التوقع، وهي تعتمد بشكل كبير على القدرة على عمل الرموز، سواء كانت اجتماعية أو ثقافية...

2- يتعلم الفرد عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها، والتعلم عن طريق الملاحظة يقلل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ، ويسمح بالاكتمال السريع للمهارات المعقدة، والتي ليس من الممكن اكتسابها فقط عن طريق الممارسة.

3- يمتلك الفرد القدرة على الرموز التي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق من فاعلية التجارب قبل القيام بها وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال، والاختيار لهذه المجموعة من الأفعال من خلال التنبؤ بالنتائج والاتصال بين الأفكار المعقدة والتجارب الآخرين.

4- يمتلك الفرد القدرة على التنظيم الذاتي، عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكهم، وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية التي تؤثر على السلوك، كما يخضع الأفراد معايير شخصية لسلوكهم، ويقيمون سلوكهم بناء على هذه المعايير، وهذا يمكنهم من بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك.

5- يمتلك الفرد القدرة على التأمل الذاتي والقدرة على التحليل وتقديم والخبرات الذاتية، وهذه القدرات تتيح التحكم الذاتي في السلوك.

6- إن قدرات الفرد هي نتيجة تطور الميكانيزمات و الأبنية النفسية العصبية المعقدة، والتي تتفاعل مع بعضها لتحديد السلوك ولتزويده بالمرونة اللازمة.

7- تتفاعل الأحداث البيئية والعوامل الداخلية مع السلوك بطريقة متبادلة، فالأفراد يستجيبون معرفياً وانفعالياً وسلوكياً إلى الأحداث البيئية، ومن خلال القدرات المعرفية يمارسون التحكم في سلوكهم الذاتي، والذي يؤثر على الحالات المعرفية والانفعالية، وهذا بترجمة مبدأ الحتمية المتبادلة الذي يعتبر من أهم افتراضات النظرية المعرفية الاجتماعية (سراية وبالقاسمي، 2019، ص 126-127).

6-2 نظرية شيل وميرفي: Shell & Murphy

يشير باجارس إلى أن فاعلية الذات عبارة عن "ميكانيزم" ينشأ من خلال تفاعل الفرد واستخدامه بإمكاناته المعرفية، ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالمهمة، وهي تعكس ثقة الفرد بنفسه وقدرته على النجاح في أداء هذه المهمة، أما توقعات المخرجات أو النتائج النهائي للسلوك فهي تتحدد في ضوء العلاقة بين أداء المهمة بنجاح وما يتصوره الفرد عن طبيعة هذه المخرجات، أو الوصول إلى أهداف السلوك، و بينت النظرية أن التوقعات الخاصة بالفاعلية الذاتية عند الفرد تعبر عن إدراكه لإمكاناته المعرفية، ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالأداء أو المهمة المتضمنة في السلوك، وتنعكس على مدى ثقة الفرد بنفسه، وقدرته على التنبؤ بالإمكانات اللازمة للموقف وقدرته على استخدامها في تلك المواقف، و فاعلية الذات لدى الأفراد تنبع من سماتهم الشخصية العقلية والاجتماعية والانفعالية.

6-3 نظرية شفارتسر: Schwarzer

ينظر شفارتسر للفاعلية الذاتية على أنها عبارة عن بعد ثابت من أبعاد الشخصية، تتمثل في قناعات ذاتية، وفي القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد خلال التصرفات الذاتية، وأن توقعات الفاعلية الذاتية تنسب لها وظيفة توجيه السلوك، وتقوم على التحضير أو الإعداد للتصرف، وضبطه والتخطيط الواقعي له، لأنها تؤثر في الكيفية التي يشعر ويفكر بها الناس، فهي ترتبط على المستوى الانفعالي بصورة سلبية مع مشاعر القلق والاكتئاب والقيمة الذاتية المنخفضة، وترتبط على المستوى المعرفي بالميول التشاؤمية وبالتقليل من قيمة الذات، ويبين "شفارتسر" أنه كلما ازداد اعتقاد الإنسان بامتلاكه سلوكيات توافقية من أجل التمكن من حل مشكلة ما بصورة عملية، كان أكثر اندفاعاً لتحويل هذه القناعات أيضاً إلى سلوك فاعل (صحراوي، 2019، ص ص 100-101)

6-4 نظرية التوقع لفتنور فروم Victor from:

وتفترض هذه النظرية أن الإنسان يستطيع إجراء عمليات عقلية كالتفكير قبل الإقدام على سلوك محدد، وأنه سوف يختار سلوكاً واحداً بين عدد من بدائل السلوك الذي يحقق أكبر قيمة لتوقعاته من حيث النتائج ذات النفع التي سيعود عليه وعلى عمله، ويلعب عنصر التوقعات دوراً مهماً في جعل الإنسان يتخذ قراراً في إختيار نشاط معين من البدائل العديدة المتاحة، كما يشير "ماهر" إن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة لثلاث عناصر:

- توقع Exbecctancy الفرد أن مجهوده سيؤدي إلى أداء معين.
- توقع الفرد أن هذا الأداء هو الوسيلة للحصول عوائد مادية.
- توقع الفرد أن العائد الذي يحصل عليه ذو منفعة وجاذبية له.

إن العناصر الثلاثة السابقة أو التوقع والوسيلة والمنفعة تمثل عملية تقدير شخصي للفرد وإنه باختلاف الأفراد يختلف التقدير فما يشعر به فرد لآخر، وعليه فإن هذه العناصر الثلاثة تمثل عناصر إدراكية. ترى النظرية أن الفرد لديه القدرة والوعي بإمكانه البحث في ذاته عن العناصر الثلاثة السابقة وإعطائها تقدير وقيم (بريكي، 2018، ص 33).

7) مصادر الفعالية الذاتية :

7-1 الإنجازات الأدائية :

تعد الإنجازات الأدائية من أكثر المصادر تأثيراً في الكفاءة الذاتية، فالأداء الناجح يرفع توقعات الفاعلية الذاتية، بينما يؤدي الإخفاق إلى انخفاض مستوى الكفاءة الذاتية، ويرتبط بذلك عدد من الاعتبارات:

أ: النجاح في الأداء يرفع الكفاءة الذاتية بما يتناسب مع صعوبة العمل، فلاعب التنس الماهر إذا فاز على منافس متفوق تزداد فعالية الذات لديه، ومثل هذا الأمر لا يحدث إذا فاز على منافس ضعيف .

ب: الأعمال التي ينجزها الفرد بنفسه أكثر فعالية من تلك التي يتمها بمساعدة الآخرين ففي مجال الرياضة إنجازات الفريق لا تزيد فعالية الشخص كإنجازات الفرد .

ج: يؤدي الإخفاق إلى انخفاض مستوى الكفاءة الذاتية، خصوصاً عندما يأتي الإخفاق بعد أن يبذل الفرد أقصى طاقاته في سبيل أداء مهامه، أما الإخفاق الذي يأتي عندما لا يبذل الفرد كامل طاقاته في سبيل أداء مهامه فإن ذلك لا يعمل على خفض مستوى الكفاءة الذاتية لديه (جيدي وخروبي، 2018، ص 14).

7-2 الخبرات البديلة:

وهي الخبرات غير المباشرة، ويحصل عليها الفرد كما يرى باندورا بالتعلم عن طريق النمذجة، أي "التعلم بالنموذج وملاحظة الآخرين" فحين يرى الفرد نماذج ناجحة تماثله في القدرات فإنه يستخدم هذه الملاحظات في تقدير فاعليته (المزروع، 2007، ص 72) .

7-3 الإقناع اللفظي:

أي الحديث الذي يتعلق بخبرات معينة للآخرين والإقناع بها من قبل الفرد، أو المعلومات التي تأتي الفرد لفظياً عن طريق الآخرين وهو ما قد يكسبه نوعاً من الترغيب في الأداء أو العمل، ويؤثر ذلك على سلوك الشخص أثناء محاولته لأداء المهمة. ويتم عادة إقناع الفرد من بعض الأشخاص الموثوق بقدراتهم على أداء مهمة ما، شريطة أن لا تكون هذه المهمة من المهمات التي يستحيل إنجازها، وإذا كانت كذلك لن ينجح الإقناع اللفظي مهما كان قويا ومكثفا (بوزوان، 2022، ص ص 37-38).

7-4 الاستثارة الانفعالية:

يؤدي الانفعال الشديد الى خفض مستوى الأداء، وذلك لان معظم الناس يتعلمون أن يحكموا على قدراتهم على القيام بعمل ما في ضوء الاستثارة الانفعالية، فالأفراد الذين يخافون خوفا شديدا أو يقلقون قلقا حادا، يغلب أن تكون توقعات الكفاءة الذاتية لديهم منخفضة، فعلى سبيل المثال يجيد الممثل أداء دوره خلال التجارب الأولية التي تسبق العرض، ويحاول التمكن من هذا الدور لأنه يعرف أنه بحاجة الى اتقان دوره ليلة الافتتاح وذلك لأن الخوف قد ينسيه الحوار اللازم لهذا الدور، كما أن المعلومات التي تسهم في الاستثارة ترتبط بعدة متغيرات أولها مستوى الاستثارة حيث أن المستوى المتوسط من الاستثارة الانفعالية يؤدي الى أداء أفضل وبالتالي رفع مستوى الكفاءة الذاتية لديه (جيدي وخروبي، 2018، ص 15) .

8) خصائص الفعالية الذاتية :

. - يذكر باندورا في هذا الصدد أن هناك خصائص عامة يتميز بها ذوي الفعالية الذاتية المرتفعة والذين لديهم ايمان قوي في قدراتهم، وهي:

- 1- يتميزون بمستوى عال من الثقة بالنفس.
 - 2- لديهم قدر عال من تحمل المسؤولية.
 - 3- لديهم مهارات اجتماعية عالية و قدرة فائقة على التواصل مع الآخرين.
 - 4- يتمتعون بمثابرة عالية في مواجهة العقبات التي تقابلهم.
 - 5- لديهم شحنة وطاقة داخلية عالية.
 - 6- لديهم مستوى طموح مرتفع، فهم يضعون أهداف صعبة ويلتزمون بالوصول اليها .
 - 7- يعززون الفشل للجهد غير الكافي.
 - 8- يتصفون بالتفائل.
 - 9- لديهم قدرة للتخطيط للمستقبل.
 - 10- لديهم قدرة وطاقة عالية في تحمل الضغوط (عطوة ،2020، ص ص 467-468).
- بينما الأشخاص ذوي الفعالية الذاتية المنخفضة يتميزون بـ :
- الخجل من المهام المعقدة والصعبة.

- سرعة الاستسلام.
- ينشغلون بنقائص، ويهولون المهام المطلوبة.
- يركزون على النتائج الفاشلة.
- ليس من السهل أن ينهضون من انعكاسات.
- يقعون بسهولة ضحايا للاجتهاد والاكتئاب (بوعنيقة وزرزي، 2022، ص ص 54-55).

(9) مكونات الفعالية الذاتية:

تؤكد الدراسات أن مكونات الفعالية الذاتية عديدة نعرض منها مايلي:

- أ- **المكون المعرفي:** والذي يعني حجم المعلومات التي يحلها الفرد عن موضوع الفعالية عن الوعي الذاتي بذلك الموضوع ومعتقداته.
- ب- **المكون المهاراتي:** والذي يعني حجم المهارات التي يمتلكها الفرد للتصرف في المواقف المثيرة.
- ج- **المكون الوجداني:** والذي يعني بالاتجاه نحو الموضوع ومدى ايجابيته، فضلا عن عملية تقبل الموضوع ومتعلقاته علاوة على تقبل الذات ، وتقبل الآخر (غنامي وحفاري، 2022، ص24).

(10) مستويات الفعالية الذاتية:

توضح دراسة Sanders et woolley (2005) أهم المستويات المتعلقة بالفعالية الذاتية وهي ثلاثة على النحو التالي:

- 1- **المستوى الكلي:** ويقصد به نشاط الفعالية الذاتية بشكل عام أو عموما أو في المواقف العامة
- 2- **المستوى الجزئي أو المجال:** ويقصد به نشاط الفعالية الذاتية في مجال معين بعينه دون مجال آخر كأن يكون الفرد فعالا في مجال أكاديمي دون فعاليته في مجال اجتماعي وهكذا.
- 3- **المستوى الخاص والمتعلق بمهمة خاصة:** ويقصد به نشاط الفعالية الذاتية في أداء مهمة معينة محددة خاصة دون الظهور ذاك النشاط في أية مهمة أخرى (عزي والحسين، 2022، ص ص 16-17).

(11) توقعات الفعالية الذاتية:

يؤكد باندورا وجود نوعين من التوقعات، ولكل منهما تأثيراته القوية على السلوك هما:

- أ- **التوقعات المرتبطة بفاعلية الذات:** تتعلق هذه التوقعات بادراك الفرد بقدرته على القيام بأداء سلوك محدد وهذه التوقعات يمكنها أن تساعد على تمكن الفرد من تحديد ما اذا كان قادرا على القيام بسلوك

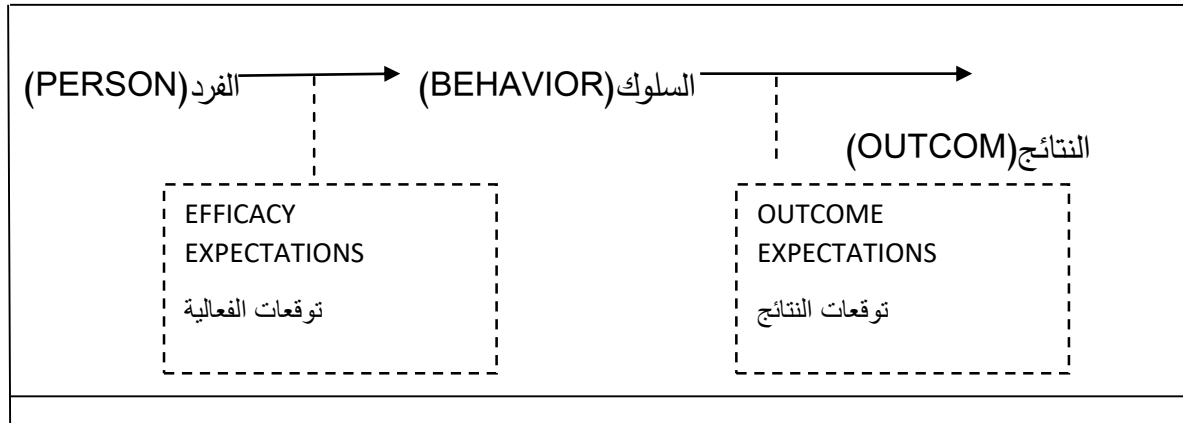
معين أم لا في مهمة معينة، وتحدد مقدار الجهد المطلوب منه للقيام بهذا السلوك، وان يحدد الى أن جد يمكن لسلوكه أن يتغلب على العوائق الموجودة في هذه المهمة.

ب- **التوقعات الخاصة بالنتائج:** وتعني أن النتائج يمكن أن تنتج من الانخراط في سلوك معين، وتأخذ التوقعات الإيجابية كبواعث للسلوك في حين تعمل التوقعات السلبية كعوائق للسلوك وكالتالي:

- الآثار البدنية والسلبية التي ترافق السلوك وتتضمن الخبرات الحسية السارة والألم، وعدم الراحة الجسدية.

- الآثار الاجتماعية الإيجابية والسلبية فالآثار الإيجابية تشمل التفاعل الاجتماعي مع الآخرين كتعبيرات الانتباه والموافقة والتقدير الاجتماعي والتعويض المادي، ومنح السلطة، أما الآثار السلبية فتشمل عدم الاهتمام والرفض الاجتماعي والنقد والحرمان من المزايا و إيقاع العقوبات (سارة وسامية، 2020، ص31)

شكل رقم(10): يوضح الفرق بين توقعات الفعالية الذاتية وتوقعات النتائج (Bandura,1977,p)
(193)



12) العوامل المؤثرة في الفعالية الذاتية :

اعتمادا على تصورات باندورا وقد كانت هذه العوامل على النحو الآتي:

المجموعة الأولى: التأثيرات الشخصية:

1- المعرفة المكتسبة: وتتم عبر عدد من المراحل وهي:

- نشأة الشعور بالسيادة الشخصية: عبر الطريقة الاجتماعية التي ينشأ بها الأفراد من خلال الخبرات المنقولة بواسطة البيئة وينتقل الشعور بالسيادة الشخصية من خلال إدراك العلاقات

العرضية بين الأحداث، إلى فهم أسباب وقوع الأحداث ، وأخيرا إلى إدراك القدرة على إنتاج الأحداث والمساهمة فيها، وهذا بدوره يؤدي إلى الشعور بالفعالية الذاتية، كما تساهم طريقة تعامل الأسرة مع الفرد وتنشئته منذ الصغر من خلال التعامل معه كشخصية مستقلة في نشأة الشعور بالسيادة الشخصية.

- المصادر العائلية لفاعلية الذات: تنمي الأسرة عبر تعامل الوالدين سلوك الأطفال نحو الشعور بالإنجاز وبالتالي نحو تصورات ومعتقدات إيجابية عن القدرات الخاصة بهم، فالوالدان عندما يهيئان بيئة نشطة للأطفال للحركة من أجل الاستكشاف ويشجعان الأطفال على أن يجربوا الأنشطة الجديدة ويعضدان الجهود المبكرة يعملان على تسهيل تطوير فاعلية الذات لدى أطفالهم، حيث يشكلان شخصية ذات فاعلية ذاتية من خلال تنمية القدرة على انجاز المهام وإدراك التأثيرات الهادفة.

- اتساع فاعلية الذات من خلال تأثيرات جماعة الرفاق: يستطيع الأفراد من خلال علاقتهم بالإقران زيادة معرفتهم الذاتية عن قدراتهم، حيث يقدم الأقران نماذج سلوكية فعالة، كما يميل الأفراد في عملية انتقاء الأقران إلى اختيار الأصدقاء الذين يشاركونهم الاهتمامات والقيم المشتركة، فالأفراد الذين ينظرون إلى أنفسهم على أنهم غير فاعلين اجتماعيا ينسحبون اجتماعيا، ويدركون فاعلية منخفضة بين أقرانهم، ويملكون شعورا متدنيا لتقدير الذات.

- المدرسة كقوة لغرس فاعلية الذات: تعمل المدرسة على تقوية الكفاءة المعرفية للفرد، فهي المكان الذي ينمي فيه الأفراد كفاءاتهم المعرفية واكتساب المهارات اللازمة لمساعدتهم على حل المشكلات التي تواجههم مستقبلا، وهذا يجعلهم يتكيفون مع مجتمعهم بفاعلية، وهذا يحدث بفعل تطور الكفاءة المعرفية لديهم.

2- وضع الأهداف الشخصية واستخدام عمليات ما وراء المعرفة: أن طلاب الذين يضعون أهداف بعيدة المدى ويستخدمون عمليات ما وراء المعرفة في تنظيم أعمالهم الذاتية والخارجية، يكونوا أكثر إدراك لفاعلية الذات لديهم، كما يدركون إمكانياتهم وقدراتهم ويستخدمون المعرفة التي يكتسبونها وينظمونها بطريقة تحقق أهدافهم بالطرق المناسبة (الرشيدي، 2017، ص ص 655-656).

المجموعة الثانية: التأثيرات السلوكية:

يؤكد باندورا (Bandura,1977) أن الفرد في أثناء قيامه بالسلوك يمر بثلاث مراحل هي ملاحظة الذات، والتقوم ورد الفعل الذاتي، وتبرز في استجابات الفرد بعد تأثره بدافعية الذات، وفيما يأتي توضيح لكل مرحلة.

- ملاحظة الذات Self-Observation: ويقصد بها المراقبة المنظمة للأداء، وملاحظة الفرد لنفسه، وإمداده بمعلومات عن مدى تقدمه نحو إنجاز أحد الأهداف، وتتأثر ملاحظة الذات

بالعمليات الشخصية مثل، فاعلية الذات وتركيب الهدف، ومخطط العمليات المعرفية، وينشأ من ملاحظة الذات عمليتان سلوكيتان، هما: نقل الأخبار شفهيًا أو كتابيًا. وبيان كمي بالأفعال وردود الأفعال.

- الحكم على الذات Self-Judgment: وتعني استجابة الأفراد التي تحتوي على المقارنة المنظمة لأدائهم مع الأهداف المنشودة والمراد تحقيقها، أو تحقيقها إلى مستوى معين.
- رد فعل الذات Self-Reaction: وتحتوي هذه المرحلة على ثلاثة ردود أفعال هي:
 - 1- رد الفعل الذاتي السلوكي: ويسعى فيه الفرد للبحث عن الاستجابة التعليمية النوعية التي تحقق أهدافه، لترك الأثر المرضي في نفسه.
 - 2- رد الفعل الذاتي الشخصي: ويبحث فيه الفرد عن استراتيجيات ترفع من كفاءته الشخصية في أثناء عملية التعلم.
 - 3- رد الفعل الذاتي البيئي: وهنا يبحث الفرد عن أفضل الظروف البيئية الملائمة والمناسبة لعملية التعلم (حمدانة وشرذاق، 2014، ص ص 189 - 190).

المجموعة الثالثة: التأثيرات البيئية:

وقد أشار باندورا إلى دور النمذجة والصور المختلفة في تغيير إدراك المتعلم لفعالية الذات مؤكدا على الوسائل المرئية ومنها التلفاز، فإن للنمذجة الرمزية أثرا كبيرا في اعتقادات الفعالية بسبب الاسترجاع المعرفي، وإن هناك خصائص متعلقة بالنموذج، ولها تأثيرا في فعالية الذات.

- خاصية التشابه: وهي تقوم على خصائص محددة، مثل النوع، والعمر، والمستويات التربوية، والمتغيرات الطبيعية.
- التنوع في النموذج: ويعني عرض نماذج متعددة في المهارة أفضل من عرض نموذج واحد فقط، ومن ثم يكون تأثيرها في رفع الاعتقاد في فعالية الذات (الدميني والهادي، 2022، ص 28).

خلاصة :

استنادا على ماسبق ذكره نقول أن الفعالية الذاتية مفهوم مهم في الدراسات النفسية إذ تعد من أهم مفاهيم علم النفس الحديث، وتعتبر أنها اعتقاد الفرد بقدرته على أداء مهمته بفعالية واثقان وتحقيق أهدافه التي تظهر من خلال ادراك الفرد لقدراته الشخصية واعتمادا على الخبرات السابقة .



الفصل الرابع :
الدراسة الميدانية و الاجراءات المنهجية

تمهيد :

بعد التطرق الى الجانب النظري، تطرقنا في الفصل الاول الى تحديد الاشكالية و فرضياتها ، و اهداف هذه الدراسة ، واتجهنا الى العدالة التنظيمية وعناصرها في الفصل الثاني، ومن تم التعرض للفعالية الذاتية في الفصل الثالث، وبالتالي نعرض في هذا الفصل اجراءات الدراسة الميدانية التي تشمل الدراسة الاستطلاعية وعناصرها ثم الدراسة الاساسية وعناصرها .

اولا: الدراسة الاستطلاعية :**(1) تعريف الدراسة الأساسية:**

تعتبر الدراسة الاستطلاعية دراسة أولية قبل التطرق الى الدراسة الأساسية ، اذ تستخدم لجمع البيانات اللازمة حول موضوع البحث، للتحقق من أن العينة مستعدة للدراسة.

(2) أهمية ودواعي الدراسة الاستطلاعية :

لدى الدراسة الاستطلاعية أهمية بالغة في البحث العلمي ، إذ تقدم صورة واضحة عن مجتمع الدراسة والتعرف على الظروف المحيطة به، لتجنب الوقوع في الأخطاء التي قد تؤثر على مصداقية الدراسة، ليتم تعديلها وعزلها أثناء اجراء الدراسة الأساسية.

(3) أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف إلى التحقق من صلاحية أدوات جمع البيانات التي سيبدأ بها الباحث في دراسته ، ولهذا أجريت الدراسة الاستطلاعية من أجل حساب الخصائص السيكومترية (الصدق و الثبات) والتحقق من مدى صلاحية أدوات البحث ، النزول إلى الميدان للتعرف على الظروف المحيطة بالظاهرة التي نرغب في دراستها ومعاينة الواقع والتعرف المسبق للظروف المحيطة بعملية التطبيق تفاديا للوقوع في الأخطاء أثناء إجراء الدراسة الأساسية.

(4) المجال الجغرافي للدراسة الاستطلاعية :

تمت الدراسة الاستطلاعية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بعين تموشنت شارع محمد بوضياف، حيث تعتبر احدى اهم المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر كونها ذات طابع صناعي و تجاري و هي مؤسسة وطنية عمومية تحت وصاية وزارة السكن و العمران وتحتوي على 301 عاملا ، اذ تمتلك شخصية معنوية و استقلال مالي و بما لها من تاريخ و مكانة على المستوى الوطني .

(5) مهام و اهداف ديوان الترقية و التسيير العقاري :**1_5 مهام ديوان الترقية و التسيير العقاري:**

- ترقية البناءات.
- المحافظة على العمارات و ملاحقها قصد الابقاء عليها صالحة للسكن .
- ايجار المساكن والمحلات ذات الطابع ذات الاستعمال المهني والتجاري والحرفي والتنازل عنها.
- تحصيل مبالغ الايجار و الأعباء المرتبطة بالإيجار وكذا التنازل عن الاملاك العقارية التي تسيروها.
- تطبيق سياسة الدولة في مجال السكن الاجتماعي و الترقوي (تعتبر وسيط بين المواطن و الدولة في مجال السكن).

2-5 أهداف ديوان الترقية و التسيير العقاري:

- القضاء على أزمة السكن وانجاز سكنات لائقة وفق معايير دولية.
- التعريف بالطابع العمراني للمنطقة.
- تطوير الجانب الفني و التسيير من أجل رفع الأداء.
- الدقة في انجاز السكنات واحترام الآجال المحددة في التسلي.

(6) نبذة تاريخية عن المؤسسة :

تأسست مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري في 1985/01/01 و قد تغيرت الطبيعة القانونية للمؤسسة بموجب مرسوم رقم 75/85 الصادر في 1985/04/18 و تكميل المرسوم الصادر في 1967/10/23 المتعلق بإنشاء دواوين الترقية و التسيير العقاري للولايات الجديدة.

ونظرا للقانون رقم 11/90 الصادر في 1990/04/21 المتضمن علاقة العمل المعدل و المتمم للقانون رقم 29/21 بتاريخ 1991/12/21 بالأمر رقم 21/91 بتاريخ 1996/07/09 و الأمرين رقم 02/97 و 03/97 المؤرخين في 1997/01/11 .

و نظرا للمرسوم التنفيذي رقم 197/91 الصادر في 1991/05/12 المتضمن تغيير الحالة القانونية بالقانون الاصيلي لدواوين الترقية و التسيير العقاري و كفاءات تنظيمها و تسييرها المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 08/93 المؤرخ في 1993/01/02 .

تخضع لقواعد القانون التجاري ، و يسيره مدير عام تحت اشراف مجلس ادارة مكون من مدير الادارة المحلية و مدير السكن و التجهيزات العمومية ، وأمين الخزينة لولاية عين تموشنت ، ومدير التخطيط و

التهيئة العمرانية و عضو لجنة المشاركة تحت اشراف وزارة السكن و العمران ، بالإضافة الى ممثلين عن عمال الديوان تشغل 301 عامل ، و يتم تحصيل الايجار عن طريق 10 وكالات مالية مهامها تحصيل الايجار و تمثيل الديوان على مستوى المناطق الموزعة على تراب عين تموشنت كما يلي : 2 وكالات بعين تموشنت ، وكالة واحدة في كل من :

- سيدي بن عدة.
- المالح .
- العامرية.
- حمام بوحجر.
- الكيحل .
- ولهاصة .
- عين الأربعاء .
- بني صاف.

(7) دراسة الهيكل التنظيمي لديوان الترقية و التسيير العقاري:

تتم ركيزة النجاح اي مؤسسة في مدى حسن اختيارها للهيكل التنظيمي الذي يوافق نشاطها و توزيع مهامه وفقا للمخطط الذي يشكل من مجموعة الدوائر الرئيسية و هي وفق الترتيب التالي :

➤ دائرة الموارد البشرية و الوسائل العامة :

- مصلحة الموارد البشرية
- فرع التوظيف والتكوين
- فرع الأجور
- مصلحة الوسائل العامة
- السجلات التي تقوم بمراقبتها مفتشية العمل

➤ دائرة المحاسبة و المالية :

- مصلحة المالية
- مصلحة المحاسبة
- مصلحة الاستثمار
- مصلحة التحصيلات

➤ دائرة التسيير و صيانة الحظيرة :

- مصلحة استغلال الملفات
- مصلحة التنازل
- مصلحة الصيانة والمحافظة العقارية

➤ دائرة التحكم في انجاز المشاريع :

- مصلحة الدراسات و البرمجة
- مصلحة الأسعار والصفقات
- مصلحة متابعة العمليات

➤ دائرة التنمية العقارية والعقار.:

- مصلحة الترقية العقارية
- مصلحة التجارة

هذه بالإضافة الى الطابق الأرضي المخصص ل: الاستقبال، الأرشيف، مساعد الاعلام الالي، مساعد الأمن والوقاية، مكلف بتحويل الاتصالات .

المديرية العامة: وفقا لأحكام المرسوم 147/91 ل 1991/05/12 المتعلق بتحويل الصيغة القانونية للمادة 16 بديوان الترقية و التسيير العقاري و الخاصة ب:

• المدير العام: يعد العنصر الأساسي و المسؤول الأول و الأخير لأنه يشرف على تسيير الديوان ومشاريعه عن قرب.

• المدير المساعد: وهو مساعد مباشر للمدير العام.

➤ خلية الأمن الداخلي : يسهر على الأمن بالديوان وتمثل مهامه في:

- وضع مخطط الأمن والسهر على تنفيذه الى غاية انهاءه من طرف المدير العام .
- تنسيق ومراقبة نشاطات أعوان الأمن العاملين بالديوان .

➤ خلية المنازعات والشؤون القانونية: مكلفة ب:

- السهر على تنفيذ الاجراءات الخاصة بالتشريع والمتعلقة بمصلحة الديوان.
- السهر على تنفيذ القرارات واصدار الأحكام لصالح الديوان.
- اعداد هياكل لمساعدة الديوان في تنفيذ التشريعات و اللوائح .

➤ خلية التدقيق الداخلي:

- السهر على التنفيذ الجيد للطرق والقواعد والإجراءات للتكفل بالمهام المتعلقة بكل فرع من فروع الديوان.

- تحليل وتقييم النشاط الاداري و المالي للديوان ومتابعة التطبيق الجيد للتشريعات واللوائح.

➤ خلية الاعلام الآلي:

- تصميم سياسة معلومات عامة داخل الديوان.

- السهر على استثمار امكانيات الاعلام الآلي .

- ضمان الاستخدام الرشيد للموارد والكمبيوتر وصيانتها.

(8) أداة الدراسة الاستطلاعية :

1.8- الاستبيان: أداة لفظية بسيطة ومباشرة تهدف إلى التعرف على ملامح خبرات المفحوصين واتجاهاتهم نحو موضوع معين ومن خلال توجيه أسئلة قريبة من التقنين في الترتيب والصياغة وما شابه ذلك. (الجرجوي، 2011، ص16).

و هو مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف، أو الأهداف، التي يسعى اليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه (المحمودي، 2019، ص12).

- **مقياس العدالة التنظيمية:** تم الإعتماد على مقياس(فاضل فايذة 2019)، الذي قامت

بترجمته الى اللغة العربية . وهو مقياس كل من "تبيوف" و "نورمان" (1993) .

- **استبيان الفعالية الذاتية:** أعدت هذا الاستبيان (زريبي أحلام، 2018) بعد تعريف متغير

الفاعلية الذاتية تعريفا نظريا وإجرائيا ، قامت الباحثة ببناء استبيان لقياس متغير الفاعلية

الذاتية من خلال الخطوات الآتية:

الخطوة الأولى: تحديد موضوع الاستبيان: قامت الباحثة خلال هذه الخطوة بمراجعة بعض الأدبيات والاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الفاعلية الذاتية؛ ومن خلال هذه الخطوة قامت الباحثة بتحديد موضوع الاستبيان .

الخطوة الثانية: تحديد أبعاد الاستبيان: قامت الباحثة بتحديد ثلاثة أبعاد لمتغير الفاعلية الذاتية، وتم

تحديدها بالاعتماد على أبعاد الفعالية الذاتية المتمثلة في قدر الفعالية، العمومية، القوة "لألربيت باندورا " (ALBERT BANDURA) وذلك بعد الاطلاع على أدبيات الدراسة، وبعض الدراسات السابقة ذات

العلاقة بالموضوع، كما تم الاعتماد على عدد من الأدوات التي استخدمت في دراسات سابقة: أبو غالي

(2012)، سالم (2009)، مصبح(2011)، عبد القادر وأبوهاشم (2007)، بني خالد(2010)، الشنطي

(2006)، زربيي(2014)، و بعد عملية التحكيم الأول تم إقتراح إضافة بعد من طرف الأستاذ تيغزة أمحمد (أستاذ بجامعة وهران 2 محمد أحمد).

جدول رقم(03) يوضح مضمون الاستبيان

المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات
العدالة التنظيمية	العدالة التوزيعية	01_03_04_06_14.
	العدالة الاجرائية	07_09_10_11_13_15.
	العدالة التعاملية	02_05_08_12_16_17_18_19_20.
الفعالية الذاتية	ادراك الاقتدار	18 فقرة (من الفقرة 01 الى 18)
	بذل الجهد	07 فقرات (من الفقرة 19 الى 25)
	المبادرة	04 فقرات (من الفقرة 26 الى 29)
	المتابعة	06 فقرات (من الفقرة 30 الى 35)

■ اضافة الى متغير البيانات الفردية الذي يحتوي على: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية، الفئة المهنية.

8.2 طريقة اعطاء الأوزان:

كل فقرات الاستبيان ذات اتجاه موجب، اذ خصصنا لفئة أوافق بشدة الوزن خمسة (05)، و لفئة أوافق الوزن أربعة (04) ، و لفئة محايد الوزن (03) ، و لفئة لا اوافق الوزن (02) ، و لفئة لا اوافق بشدة الوزن (01) ، و هذا ما يبينه الجدول رقم -02-

الجدول رقم (04) يبين طريقة اعطاء الاوزان لبنود الاستبيان .

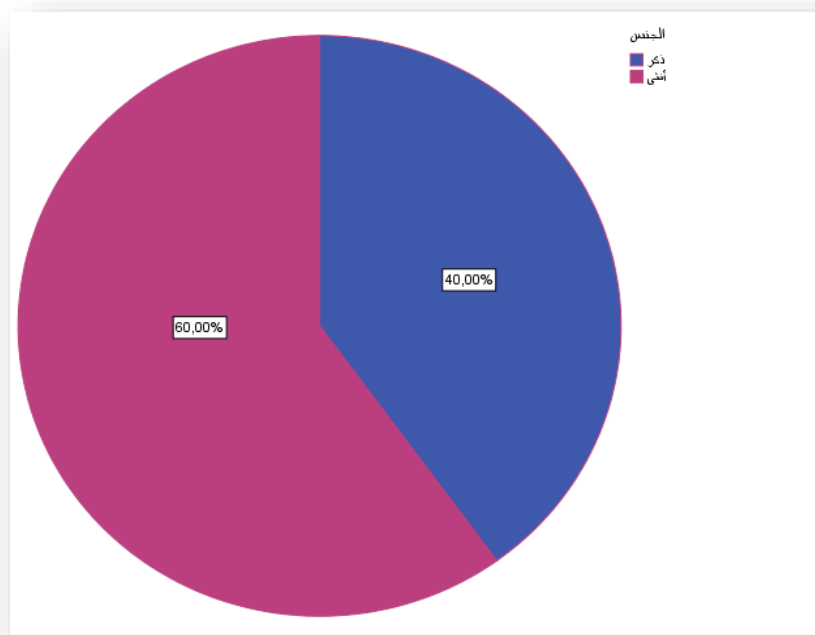
السلم	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الاوزان	5	4	3	2	1

(9) عينة الدراسة الاستطلاعية وخصائصها:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) عاملا، يعملون في مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري، في مدة 5 أيام وتميزت عينة الدراسة بالخصائص التالية حسب ما يظهره الجدول التالي:

جدول رقم (05) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
40%	12	ذكر
60%	18	أنثى
100%	30	المجموع

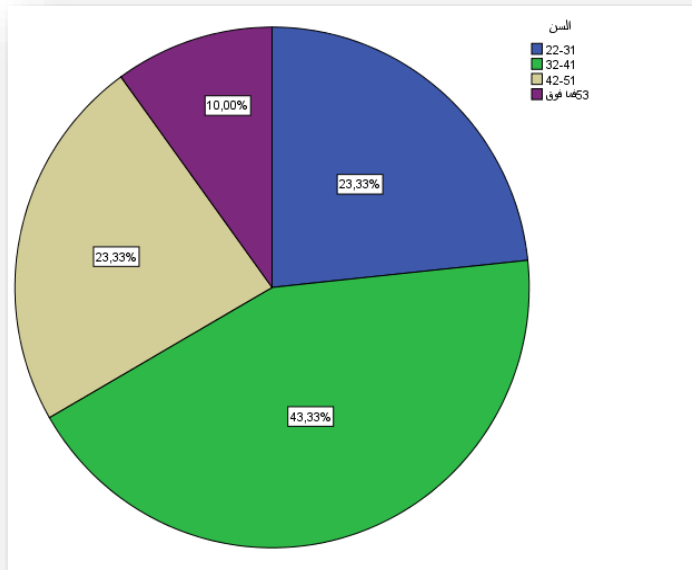


الشكل رقم (11) يبين العرض البياني عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الجنس.

يبين الجدول رقم (05) و الشكل رقم(11) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تبين أن عدد الاناث يقدر بنسبة (60%) وهي أعلى نسبة من الذكور التي تساوي (40%) من مجموع (30) عامل وعاملة.

الجدول رقم (06) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن

النسبة المئوية	العدد	السن
23.3%	7	من 22-31
43.3%	13	من 32-41
23.3%	7	من 42-51
10.1%	3	من 52 فما فوق
100%	30	المجموع

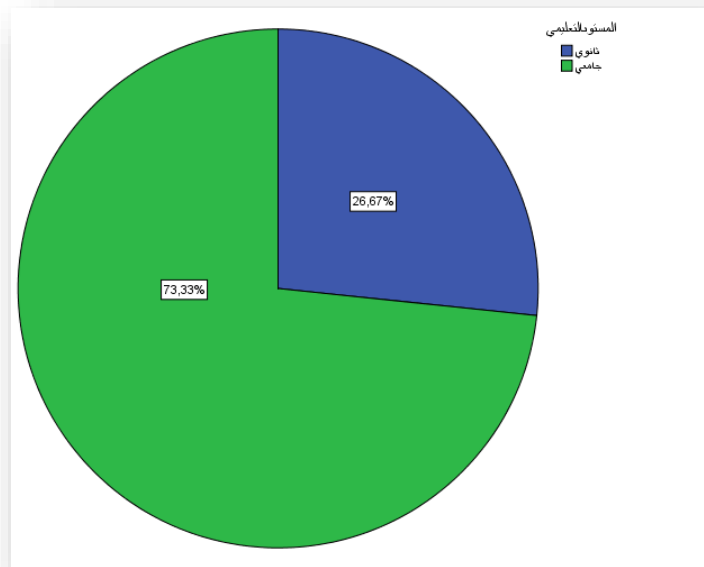


الشكل رقم (12) يبين العرض البياني للدراسة الاستطلاعية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير السن

يبين الجدول رقم (06) و الشكل رقم (12) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن حيث تبين أن الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (32-41) سنة تمثل أعلى نسبة مقدرة بـ (43.3%)، وتليها الفئتين (22-31) و (42-51) سنة بنسب متساوية قدرت بـ (23.3%) ، في حين تأتي الفئة العمرية (52 فما فوق) في المرحلة الأخيرة بنسبة قدرت بـ (10.1%).

جدول رقم (07) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	8	26.7%
جامعي	22	73.3%

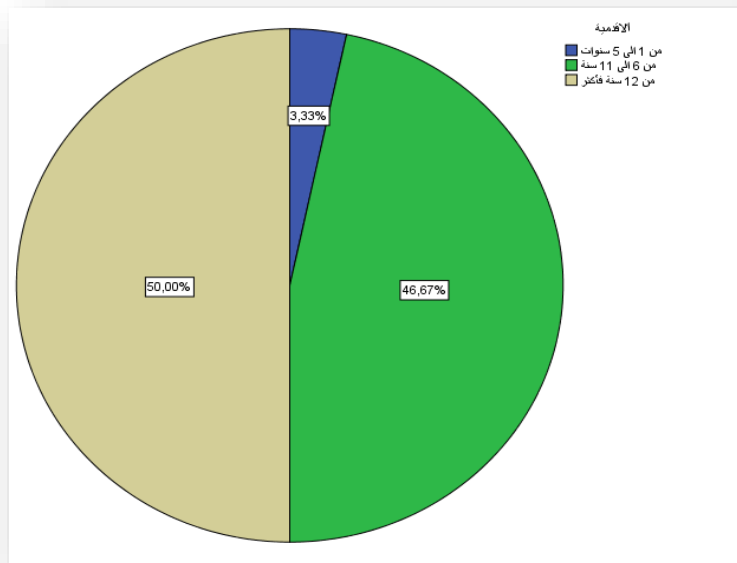


الشكل رقم (13) يبين العرض البياني للدراسة الاستطلاعية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير المستوى التعليمي

يبين الجدول رقم (07) و الشكل رقم (13) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي حيث بلغت نسبة المستوى الجامعي أكبر نسبة مقدرة بـ (73.3%) ثم تليها فئة الأفراد الذين لهم مستوى ثانوي بنسبة (26.7%) .

الجدول رقم (08) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية.

الأقدمية	العدد	النسبة المئوية
من 1 الى 5 سنوات	1	3.3%
من 6 الى 11 سنة	14	46.7%
من 12 سنة فأكثر	15	50.0%
المجموع	30	100%



الشكل رقم (14) يبين العرض البياني للدراسة الاستطلاعية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الإقامة

يبين الجدول رقم (08) و الشكل رقم (14) توزيع أفراد العينة حسب متغير الإقامة حيث تبين أن فئة الأفراد التي تتراوح أقدمتهم من 12 سنة فأكثر يمثلون نسبة (50.0%) ، وتليها فئة الأفراد الذين تتراوح أقدمتهم ما بين 6 و 11 سنة فنقدر نسبتهم (46.7%) ، في حين تقدر نسبة الأفراد الذين تتراوح أقدمتهم من 1 إلى 5 سنوات بـ (3.3%) وتعتبر نسبة ضئيلة.

(10) الخصائص السيكومترية:

صدق الاتساق الداخلي

سنحاول في ما يلي أن نعرف صدق الاتساق الداخلي لكل من المقياسين التاليين:

- صدق الاتساق الداخلي للاستبيان العدالة التنظيمية:

الجدول رقم (09):يبين صدق الاتساق الداخلي لأبعاد استبيان العدالة التنظيمية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	الأبعاد
0.01	0.694	العدالة التوزيعية
0.01	0.937	العدالة الاجرائية
0.01	0.973	العدالة التعاملية

بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاد المقياس العدالة التنظيمية ما بين (0.694-0.973) عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي نستنتج أن الدرجة الكلية للاستبيان لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية مع أبعاد الاستبيان ومنه فإن الاستبيان يتسم بالاتساق الداخلي وهذا دال على أن عبارات الاستبيان تقيس ما صممت لقياسه.

• صدق الاتساق الداخلي للاستبيان الفعالية الذاتية:

الجدول رقم (10) يبين صدق الاتساق الداخلي لأبعاد استبيان الفعالية الذاتية

الأبعاد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى دلالة
ادراك الاقتدار	0.912	0.01
بذل الجهد	0.863	0.01
المبادرة	0.755	0.01
المثابرة	0.836	0.01

بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للاستبيان والأبعاد الخاصة بمقياس الفعالية الذاتية ما بين (0.755-0.912) عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي نستنتج أن الدرجة الكلية للاستبيان لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية مع أبعاد المقياس، ومنه فإن الاستبيان يتسم بالاتساق الداخلي وهذا دال على أن عبارات أبعاد الاستبيان تقيس ما صممت لقياسه.

ثبات المقياس:

على الرغم من أن صدق المقياس أهم من ثباته، بسبب إن المقياس الصادق يكون ثابتا في حين أن المقياس الثابت ولتحديد ثبات المقياس ككل، استخدمت الطالبتين معادلة ألفا كرونباخ (α) (Alpha Cronback)، لكل من المقياسيين:

الجدول رقم (11): يبين ثبات معامل ألفا كرومباخ للمقياسين (مقياس العدالة التنظيمية، ومقياس الفعالية الذاتية)

المقياس	معامل ألفا كرومباخ
العدالة التنظيمية	0.75
الفعالية الذاتية	0.74

وتبين أن المقياس العدالة التنظيمية يتميز بدرجة جيدة من الثبات، حيث قدرت درجته بـ(0.75) وهي قيم مقبولة، أما بالنسبة للمقياس الفعالية الذاتية فهو يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، حيث قدرت درجته بـ(0.74) وهي قيم مقبولة.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

بعد تحقيق أهداف الدراسة الاستطلاعية و التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة ووضوح بنودها والتحقق من مدى صلاحيتها للتطبيق، قمنا بالشرع في اجراء الدراسة الأساسية لجمع البيانات اللازمة .

(1) المجال الزمني و الجغرافي للدراسة الأساسية:

تم إجراء الدراسة الأساسية ابتداء من 15 فيفري 2023 الى غاية يوم 07 مارس 2023 وذلك بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري، وهي نفس المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة الاستطلاعية الكائن مقرها بشارع محمد بوضياف ولاية عين تموشنت.

(2) منهج الدراسة:

من خلال موضوع الدراسة وطبيعة البيانات المراد الحصول عليها، استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي الذي يتم من خلاله وصف الظاهرة وتحليلها.

(3) مجتمع الدراسة الأساسية:

تكون مجتمع الدراسة الأساسية من جميع العمال لمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري، الكائن مقرها بشارع محمد بوضياف ولاية عين تموشنت والبالغ عددها ب: 311 عاملا.

(4) عينة الدراسة الأساسية:

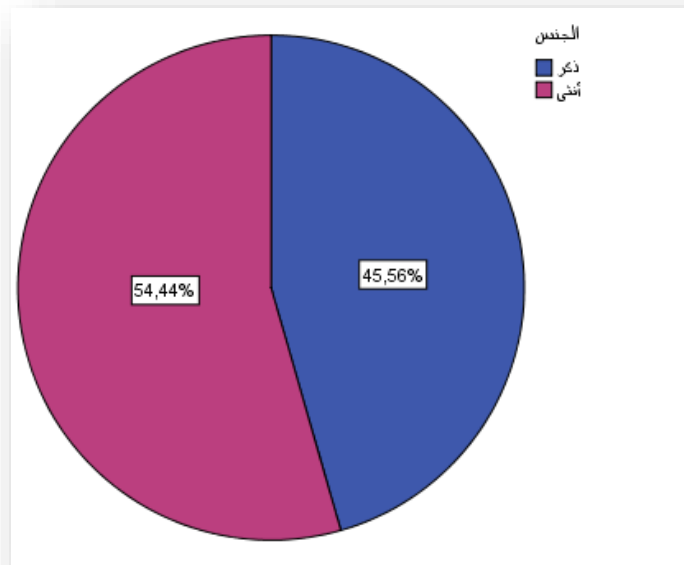
اشتملت عينة الدراسة على (90) عاملا من مختلف المصالح المتواجدة بالمؤسسة محل الدراسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وحرصت الباحثتان على توزيع الاستمارة بنفسهما على العمال، تم استرجاع كل الاستمارات.

(5) عينة الدراسة الاساسية وخصائصها:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (90) عاملا، يعملون في مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري وتميزت عينة الدراسة بالخصائص التالية حسب ما يظهره الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الجنس

المتغير المستقل	المجموعات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	41	45.6%
	أنثى	49	54.4%

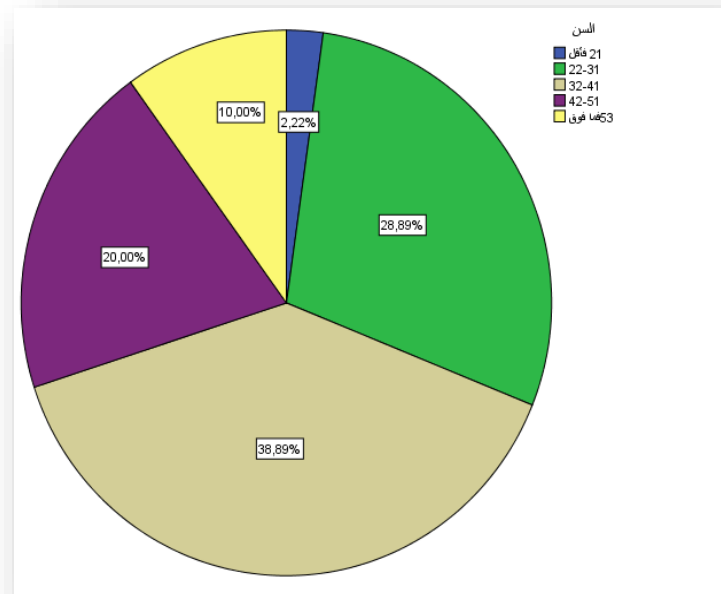


الشكل رقم (15) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الجنس

يبين الجدول رقم (12) و الشكل رقم(14) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تبين أن عدد الاناث يقدر بنسبة (54.44%) وهي أعلى نسبة من الذكور التي تساوي (45.56%).

الجدول رقم (13) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاساسية حسب متغير السن.

المتغير المستقل	المجموعات	العدد	النسبة المئوية
السن	من 21 فأقل	2	2.2%
	من 31-22	26	28.9%
	من 41-32	35	38.9%
	من 51-42	18	20%
	من 52 فما فوق	09	10%

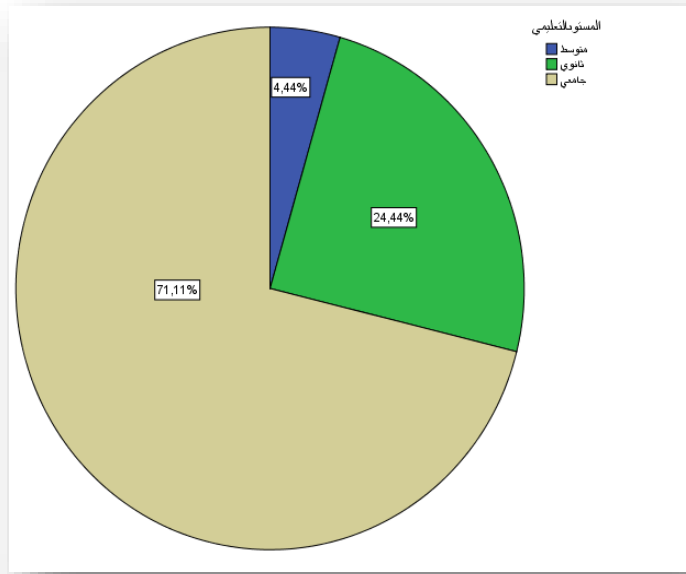


الشكل رقم (16) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير السن

يبين الجدول رقم (13) و الشكل رقم (15) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن حيث تبين أن الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (32-41) سنة تمثل أعلى نسبة مقدرة بـ (38.9%)، وتليها الفئة التي تتراوح أعمارهم (22-31) بنسبة قدرت بـ (28.9%)، ثم تأتي فئة من (42-51) سنة بنسبة (20%)، في حين تأتي الفئة العمرية (52 فما فوق) بنسبة قدرت بـ (10%) في الأخير تأتي الفئة العمرية من (21 سنة فأقل) بنسبة قدرت بـ (2.2%) وهي نسبة ضئيلة .

الجدول رقم (14) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي

المتغير المستقل	المجموعات	العدد	النسبة
المستوى العلمي	متوسط	04	4.4%
	ثانوي	22	24.4%
	جامعي	64	71.1%

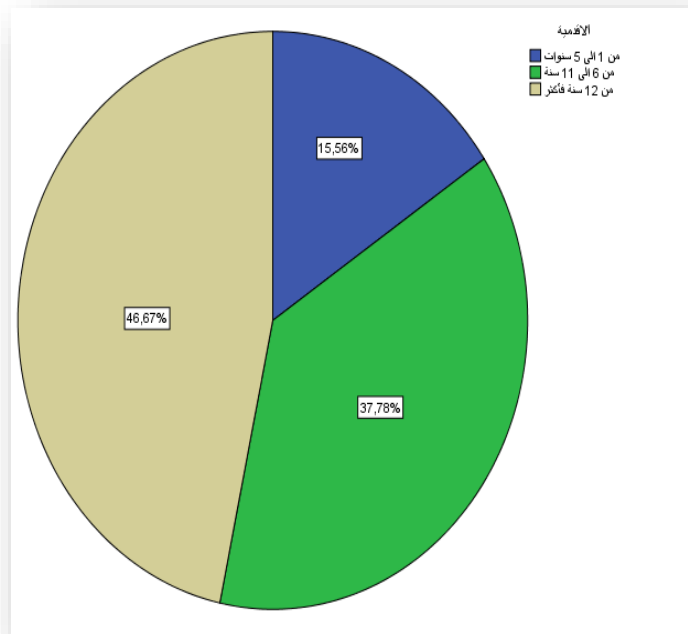


الشكل رقم (17) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير المستوى التعليمي

يبين الجدول رقم (14) والشكل رقم (16) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي حيث بلغت نسبة المستوى الجامعي أكبر نسبة مقدرة بـ (71.1%)، وتليها الفئة التي مستواها التعليمي ثانوي بنسبة (24.4%)، وأخيرا تأتي الفئة التي مستواها التعليمي متوسط بنسبة (4.4%) .

الجدول رقم (15) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية

المتغير المستقل	المجموعات	العدد	النسبة
الأقدمية	من 1 إلى 5 سنوات	14	15.6%
	من 6 إلى 11 سنة	34	37.8%
	من 12 سنة فأكثر	42	46.7%



الشكل رقم (18) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الأقدمية

يبين الجدول رقم (15) والشكل رقم (17) توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية حيث تبين أن فئة الأفراد التي تتراوح أقدميتهم من 12 سنة فأكثر يمثلون نسبة (46.7%)، وتليها فئة الأفراد الذين تتراوح أقدميتهم ما بين 6 و 11 سنة فتقدر نسبتهم (37.8%) ، في حين تقدر نسبة الأفراد الذين تتراوح أقدميتهم من 1 إلى 5 سنوات بـ (15.6%).

(6) أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدمت الباحثتان برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الإصدار رقم (20)، في معالجة بيانات الدراسة الأساسية وذلك على النحو التالي:

- الإحصاء الوصفي: التكرارات- النسب المئوية- المتوسط الحسابي- الانحراف المعياري

- الإحصاء الاستدلالي:

❖ معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسات.

❖ تحليل الانحدار الخطي البسيط.

❖ اختبار "ت" لحساب الفروق بين عينتين مستقلتين.

❖ اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق.

خلاصة:

بعد الانتهاء من عرض اجراءات الدراسة الاستطلاعية واجراءات الدراسة الأساسية، سوف يتم عرض النتائج في الفصل التالي.



الفصل الخامس: عرض النتائج

1- عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة:

• وكان نصها: " يمكن التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري."

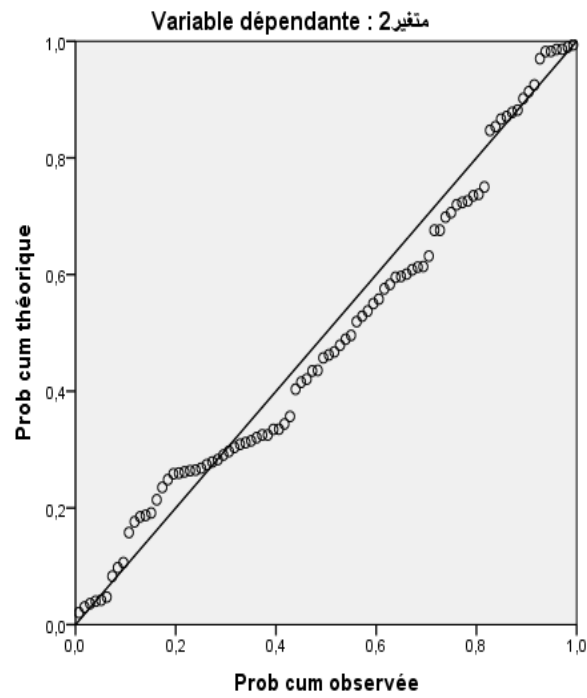
وللتحقق من صحة هذه الفرضية سنقوم بإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يبين نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية

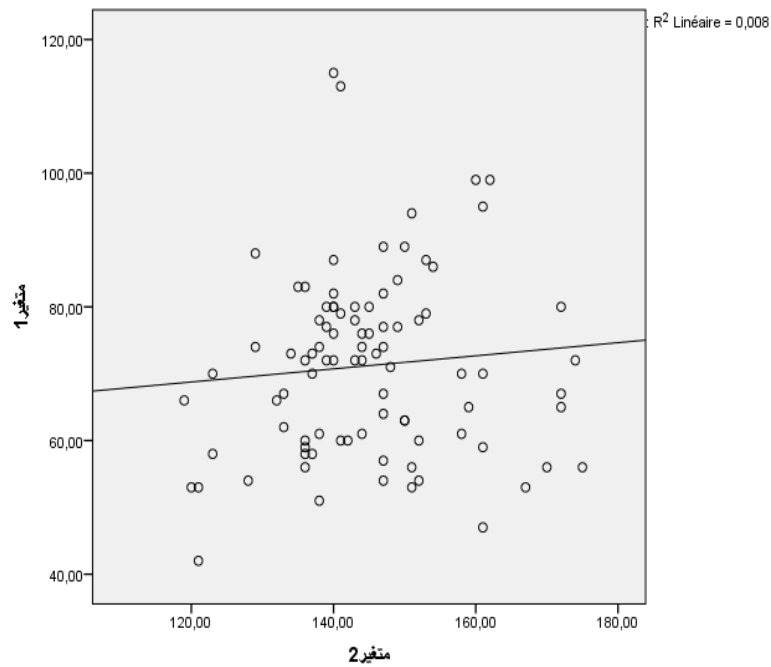
Sig	T	B	Sig	F	R ²	R	العينة	التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية
مستوى الدلالة	المحسوبة	معامل الانحدار	مستوى الدلالة		معامل التحديد	معامل الارتباط		
0.40	0.839	0.81	0.40	0.702	0.008	0.89	90	

يتضح من خلال الجدول رقم (16)، أعلاه أن ليس هنالك علاقة بين الفعالية الذاتية والعدالة التنظيمية حيث بلغ معامل الارتباط (0.89)، وهذا يعني أننا لا يمكننا التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية لأن F المحسوبة و T المحسوبة غير دالين إحصائياً، وقد بلغ معامل التحديد (0.008)، ومن هذا نقول ان الفرضية لم تتحقق، وبهذا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية أي "لا يمكن التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري".

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé



الشكل رقم (19) يبين التوزيع الطبيعي للبواقي للمتغير التابع الفعالية الذاتية



الشكل رقم (20) يوضح خط الانحدار البسيط للمتغيرين العدالة التنظيمية والفعالية الذاتية

2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

• وكان نصها: " مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري مرتفع." وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري عمال ديوان الترقية و التسيير العقاري على مقياس العدالة التنظيمية، ومقارنته بالمتوسط الحسابي الفرضي. حيث تم توصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (09).

الجدول رقم (17) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس العدالة التنظيمية وأبعادها لعمال ديوان الترقية والتسيير العقاري

الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	التكرارات	
13.75	60	71.21	90	العدالة التنظيمية
3.08		17.77		العدالة التوزيعية
4.35		20.92		العدالة الاجرائية
8.92		32.51		العدالة التعاملية

المتوسط الفرضي = (مجموع البدائل / عدد البدائل) × عدد الفقرات

$$60 = 20 \times (5/1+2+3+4+5)$$

يتضح من خلال الجدول رقم (09)، أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة تقدر بـ(71.21) وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي المقدر بـ (60)، حسب القاعدة إذا كان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي فإن عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري لديهم مستوى مرتفع من العدالة التنظيمية، ومن هنا نقول أن الفرضية تحققت.

اذ قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة للبعد العدالة التوزيعية يقدر بـ(17.77)، أما بالنسبة إلى لبعد العدالة الاجرائية فقدر بـ (20.92)، وقدر المتوسط الحسابي لبعد العدالة التعاملية بـ (32.51).

3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

• وكان نصها: " مستوى الفعالية الذاتية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري مرتفع." وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري على مقياس الفعالية الذاتية، ومقارنته بالمتوسط الحسابي الفرضي. حيث تم توصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (11).

الجدول رقم (18) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الفعالية الذاتية وأبعادها لعمال ديوان الترقية والتسيير العقاري

الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	التكرارات	
12.47	105	144.95	90	الفعالية الذاتية
6.82		74.87		ادراك الاقتدار
2.81		28.74		بذل الجهد
4.58		16.64		المبادرة
2.96		24.68		المثابرة

المتوسط الفرضي = (مجموع البدائل / عدد البدائل) × عدد الفقرات

$$105 = 35 \times (5/1+2+3+4+5)$$

يتضح من خلال الجدول رقم (11)، أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة تقدر بـ(144.95) وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي المقدر بـ (105)، حسب القاعدة إذا كان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي فإن عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري لديهم مستوى مرتفع من الفعالية الذاتية، ومن هنا نقول أن الفرضية تحققت.

اذ قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة للبعد إدراك الاقتدار يقدر بـ(74.87)، أما بالنسبة إلى بعد بذل الجهد فقدر بـ (28.74)، وقدر المتوسط الحسابي للبعد المبادرة بـ (16.64)، بحيث قرد للبعد المثابرة بـ (24.68).

4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

وكان نصها: " توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)." وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب متوسط درجات العمال على مقياس العدالة التنظيمية، كما تم استخدام اختبار "ت" لحساب الفروق بين عينتين مستقلتين. وبعد المعالجة الإحصائية ببرنامج (SPSS)، تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يبين نتائج حساب معامل الفرق بين الجنسين في العدالة التنظيمية

المتغير	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
فروق ف 1 00 في العدالة التنظيمية تبعا الجنس	الذكور	41	75.87	14.49	3.02	غير دال
	الإناث	49	67.30	11.89		

قدرت قيمة "ت" المحسوبة تساوي (3.02) وهي غير دالة، وعليه تم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرض الصفري، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية بين العمال تبعا لمتغير الجنس، ومن هنا نقول أن الفرضية لم تتحقق.

5- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

• وكان نصها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري تعزى لمتغير الأقدمية.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي الاتجاه "ف" حيث تم توصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (20).

الجدول رقم (20) يبين تحليل التباين "ف" لحساب الفروق في العدالة التنظيمية حسب متغير الأقدمية

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
فروق في العدالة التنظيمية تبعا لمتغير الأقدمية	التباين بين المجموعات	1926.96	96.48	5.62	2	غير دال
	التباين داخل المجموعات	14900.02	171.26		87	
	التباين الكلي	16826.98			89	

يتضح من خلال الجدول أعلاه نجد قيمة "ف" المحسوبة تساوي (5.62) وهي غير دالة، وعليه تم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرض الصفري، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التنظيمية بين العمال تبعاً لمتغير الجنس، ومن هنا نقول أن الفرضية لم تتحقق.



الفصل السادس: مناقشة النتائج

تمهيد :

بعد عرض النتائج في الفصل السابق، ستقوم الباحثين في هذا الفصل بمناقشتها، و تحليلها على ضوء نتائج الدراسات السابقة و في ضوء الأدب النظري.

1_مناقشة نتيجة الفرضية العامة:

نتوقع أننا يمكننا التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري بعين تموشنت.

ظهر من خلال قيم معامل الارتباط و معامل الانحدار حسب الجدول رقم (08)، أنه لا توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والفعالية الذاتية، ولا يمكننا التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري وقد جاءت الفرضية معاكسة لتخمين الطالبين العلمي الأولي.

وذلك راجع الى أنه بالرغم من أنه هناك نوعا من الضعف في التواصل بين الادارة وبعض الموظفين في المؤسسة الا انه لا يمكننا التنبؤ بفعاليتهم الذاتية لان ادراك العامل لفعاليتته الذاتية يرتبط بطبيعة الهدف الذي يسعى لتحقيقه والجهد الذي يبذله للوصول اليه، ومدى مثابرتة في التصدي للمعيقات التي يتعرض لها في مسيرته المهنية وتكيفه مع المطالب البيئية التي يواجهها، وهذا ما لاحظته الطالبتان محل الدراسة أن أغلبية الموظفين يتمتعون بفعالية ذاتية عالية اتجاه عملهم ذلك لرغبتهم في النجاح والاستمرار في مجال عملهم، مقابل المكافآت الصادرة من قبل الادارة عامة وتوزيعها بعدالة ومساواة خاصة .

وهذا ما أكده آدمز اذ يرى بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة، وأن الفرد يكون مدفوعا في سلوكه الى تحقيق الشعور بالعدالة، اذ يقارن العامل الجهد الذي يبذله وهذا ما يطلق عليه بالمدخلات الى العوائد التي يطلق عليها بالمخرجات ،مع تلك التي يحصل عليها زملاؤه من العاملين في العمل نفسه وتحت الظروف نفسها، فاذا كانت محصلة المقارنة عادلة كما يراها عندها الفرد بالرضا، واذا شعر بالعكس فانه شعر بعدم العدالة وعدم الرضا عن عمله وفي بعض الحالات تتم المقارنة ليس مع العاملين معه في المنظمة نفسها ولكن مع المماثلين له في بيئات عمل اخرى (السامراني، 2021، ص22).

وتفسير عدم القدرة على التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية يعود الى ضوء البيئة التي يعملون فيها العاملين اذ هناك تعاون وتفاهم فيما بينهم داخل المنظمة وتشاركهم لمشاكلهم واجتيازهم للمواقف الصعبة بسهولة، اذ يؤديون مهامهم الوظيفية داخل جو حماسي وهذا ما يجعلهم يستمرون في العمل بالرغم من احساسهم اتجاه العدالة التنظيمية ضئيل، فالعدالة التنظيمية لا تعتبر حاجز يمنعهم من أداء أعمالهم بفعالية.

يحرصون العمال دائما على تطبيق قدراتهم في انجاز الأهداف العامة للمؤسسة بفعالية، اذ صرح بعض العمال أن تواصلهم مع الادارة شبه منعدم، وهذا ما يؤكد أنه لا توجد علاقة تربط الفعالية الذاتية مع العدالة التنظيمية. أما من وجهة نظر الادارة فهي تستخدم معايير واضحة تتم من خلالها تقييم أداءهم الموظفين وهي مطبقة على الجميع بالمساواة. فحسب (كروبنزانو و جرينبيرغ Cropanzano and Greenberg) فالعدالة التنظيمية إذن تتعلق بإدراك الأفراد لعدالة ما يتحصلون عليه من مستحقات لقاء أدائهم لعملهم وبذلهم جهود تساهم في تحقيق منفعة للمنظمة، وإدراكهم لعدالة الإجراءات والسياسات التي تمت بموجبها حصولهم على تلك المستحقات، وإدراكهم للعدل في كيفية تعامل منفذ الإجراء معهم عند تطبيقه لقرار وظيفي (فرطاس ونحوي، 2018، ص348).

وهذا ما أكده (باندورا) أن الفرد الذي يمثل توقعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل و بذل جهد اكثر في مواجهة الخبرات الشاقة ويؤكد على أن قوة توقعات فاعلية الذات تتحدد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملامتها للموقف ، اذ يضيف في هذا الصدد أن قوة الشعور بالفاعلية الذاتية الشخصية تعبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تكمن في إختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح (مسراتي، 2017، ص26).

2- مناقشة نتيجة الفرضية الثانية :

نتوقع ان مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري بعين تموشنت مرتفع .

ظهر من خلال قيم المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري حسب الجدول رقم (09)، أن مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية و التسيير العقاري بعين تموشنت جاء مرتفعا، وتفسير ذلك راجع الى أهمية العدالة التنظيمية داخل المؤسسة عن طريق تقدير العاملين والاهتمام بهم ماديا ومعنويا من خلال توزيع المهام والأجور والحوافز بالمساواة ، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي، وتجسيد فكرة أن جميع العمال لهم نفس المعاملة لا يوجد تهميش، ومعاملة كل عامل باحترام، بالإضافة الى اتخاذ القرارات بالمشاركة مع العمال لكسب ثقتهم المتبادلة، بحيث أن احساس الموظف بالعدالة يؤدي إلى الاطمئنان اتجاه عمله ورغبته في الاستمرار والبقاء فيه، اذ يدركون أنه يتم معاملتهم بصورة عادلة مما يؤدي الى ردود افعال ايجابية نحو المنظمة ، ويسعون الى تحقيق أهداف المؤسسة وكأنها أهدافهم.

و اتفقت هذه النتيجة مع ما توصل اليه الباحثون "ابراهيم طنيز و آخرون" (2022)، في دراستهم بعنوان: مستوى العدالة التنظيمية و علاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور اعضاء هيئة التدريس، التي أسفرت أن مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة .

و تطابقت كذلك مع ما توصل اليه الباحثون "السعود و سلطان" (2009)، في دراستهم بعنوان : درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية في الجامعات الاردنية و علاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية جاءت مرتفعة.

و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة "عبد الله عدوان" (2016)، في دراسته بعنوان العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين و علاقتها بالولاء التنظيمي لديهم، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، و توصل الى ان تقدير المعلمين لمستوى العدالة التنظيمية جاء مرتفعا .

في حين أشارت نتائج دراسة "محمود ملاح" (2022)، في دراسته بعنوان: العدالة التنظيمية واثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، و أشارت النتائج الى أن مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية جاء مرتفعا .

و هذه النتيجة نفس ما توصلوا اليه الباحثون "بن سليمان الضفري و بنت خلفان السعيدية" (2020)، في دراستهم بعنوان: الصمت التنظيمي و علاقتهم بالعدالة التنظيمية لدى العاملين بسلطنة عمان ، أن مستوى العدالة التنظيمية لدى العاملين بمدارس سلطان عمان جاء مرتفعا .

و اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة "بوعلائي" (2021)، بعنوان: العدالة التنظيمية واثرها على الانتماء التنظيمي، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العدالة التنظيمية واثرها على الانتماء التنظيمي لدى موظفي مديرية الشؤون الدينية و الأوقاف، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أسفرت نتائج هذه الدراسة الى أن مستوى العدالة التنظيمية لدى الموظفين جاء مرتفعا .

و تقاربت هذه النتيجة مع نتيجة "منصور بن زاهي، معمري حمزة"، (2014)، في دراستهم بعنوان : ادراك العدالة التنظيمية و علاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى اساتذة التعليم الثانوي، هدفت الى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ،استخدموا المنهج الوصفي و توصلت الى ان مستوى العدالة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي متوسط.

و تقاربت أيضا هذه النتيجة مع ما توصلت اليه الباحثة "عبد النبي مريم" (2020)، في دراستها بعنوان: أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي ، أن مستوى العدالة التنظيمية في مؤسسة مطاحن الزيبان، جاء متوسط .

جاءت أيضا هذه النتيجة متقاربة مع نتيجة دراسة" أبو تايه وقطاونة " (2009)، بعنوان: العلاقة بين احساس العاملين بالعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في الأردن، وتوصلت الى احساس العاملين بالعدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة.

و جاءت نتيجة هذه الدراسة عكس نتيجة الباحثة "شيخ سعيدة" (2015)، في دراستها بعنوان: العدالة التنظيمية و علاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للذهن بالبويرة ، أن مستوى العدالة التنظيمية للعاملين في المؤسسة الوطنية جاءت بدرجة منخفضة .

و تعاكست أيضا هذه النتيجة مع نتيجة الباحثون أبو رجب النصري ومحمد زيان (2016)، في دراستهم بعنوان العدالة التنظيمية في بلدية خليل، هدفت الى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة لدى العاملين في بلدية خليل، توصلت الى ان مستوى العدالة التنظيمية جاء منخفضا .

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة (ميكا كيغيمائي وآخرون 2003 Mika kivimaki)، بعنوان: العدالة التنظيمية والصحة " Organisational justice and health"، هدفت الى دراسة العلاقة بين مكونات العدالة لدى موظفين الطب المهني والبيئي، توصلت الى أن مستوى العدالة جاء منخفضا.

3- مناقشة الفرضية الثالثة :

نتوقع ان مستوى الفعالية الذاتية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري بعين تموشنت مرتفع .

ظهر من خلال قيم المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري حسب الجدول رقم (11)، أن مستوى الفعالية الذاتية لدى عمال ديوان الترقية و التسيير العقاري بعين تموشنت جاء مرتفعا . و هذا راجع الى مدى ثقة أفراد المؤسسة في قدراتهم و امكانياتهم في تخطيط و ضبط الأهداف و الموصول اليها، فان العمال دائما لديهم قوة الاعتقاد بذواتهم و عزيمة في مواجهة الصعاب و أداء المهام الصعبة بفعالية ،حيث يتمتعون بالوعي و الإرادة القوية في تحليل و تقييم المواقف الجديدة و تحدي الصعاب بمهارة و دقة استنادا على خبراتهم السابقة ومستواهم التعليمي، فأغلبيتهم مهندسين و اطارات. فالموظف الجيد قادر على التخطيط الجيد و الابداع لأجل تطوير العمل و التفكير بطريقة استراتيجية، حيث يتميز العمال ذو الفعالية العالية بالحيوية و النشاط و عدم الاستسلام للفشل و اعادة المحاولة من جديد حتى يبلغ هدفه ، فكل هذه النقاط مهمة لدى الفرد العامل لكي تتوفر لديه فعالية ذاتية مرتفعة و ايجابية في نفس الوقت و بالتالي يؤثر في المؤسسة ايجابيا و يساهم في استمراريتها وتحقيق أهدافها و طموحاتها المستقبلية.

جاءت هذه النتيجة مع ما توصل اليه "مسعود أسامة" (2020)، في دراسته بعنوان: سلوك المواطنة التنظيمية و علاقتها بالفعالية الذاتية لدى عمال الشركة ،اذ هدفت هذه الدراسة الى التعرف على سلوك

المواطنة التنظيمية لدى العمال و كذا على الفعالية الذاتية لديهم ،توصلت الى أن مستوى الفعالية الذاتية جاءت مرتفعة.

ويتفق كذلك مع ما أشار اليه دراسة "تشانن-موران، وولفولك"(2002)، في دراستهما بعنوان: الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالرضا المهني لدى المعلمين، حيث توصل الباحثان الى ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى المعلمين.

وتتفق أيضا مع نفس نتيجة "باشن راضية"(2014)، في دراستها بعنوان: الفعالية الذاتية استراتيجيات المواجهة والاكنتاب عند المصابين بالشلل النصفي، اذ هدفت هذه الدراسة الى معرفة درجة الفعالية الذاتية لديهم، وتوصلت الى أن مستوى الفعالية الذاتية لديهم مرتفعة نوعا ما.

وجاءت أيضا هذه النتيجة موافقة مع دراسة "Abun"(2021)، بعنوان: تأثير المواقف اتجاه العمل و بيئة العمل على الفعالية الذاتية لعمل الموظفين، حيث هدفت هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين الفعالية الذاتية وأداء العمل، وتوصلت الى أن فعاليتهم الذاتية عالية.

وهذه النتيجة تتماشى مع دراسة "دودو صونيا" (2017)، بعنوان: الفعالية الذاتية وعلاقتها بالتوافق النفسي في ضوء متغيري التفاوض والتشاؤم لدى فريق الشبه الطبي أن مستوى الفعالية لدى فريق شبه الطبي جاءت مرتفعة .

كما اتفقت هذه النتيجة أيضا مع دراسة "وئام تمانى" (2021)، في دراستها بعنوان تصميم اختبار لقياس الفعالية الذاتية لدى الطالب الجامعي وفق النظرية المعرفية، أن مستوى الفعالية الذاتية لدى الطالب الجامعي جاء مرتفعا بدرجة عالية .

وأخيرا جاءت هذه النتيجة قريبة من نتيجة "طبيبي، وبوعلي" (2021)، في دراستهما بعنوان: الفعالية الذاتية لدى طلبة علم النفس التربوي بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة أم البواقي، و توصلوا الى أن مستوى الفعالية الذاتية جاء متوسط.

4-مناقشة الفرضية الرابعة :

نتوقع أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري تعزى لمتغير الجنس و الاقدمية .

ظهر من خلال قيم "ت" المحسوبة و "ف" المحسوبة حسب الجدول (12) و (13) ،أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري تعزى لمتغير الجنس والأقدمية ، وقد جاءت الفرضية معاكسة لتخمين الطالبتين العلمي الأولي .

و هذا راجع الى أن عمال هذه المؤسسة يعملون تحت نظام واحد، بمعنى أن كلا المجموعتين (الذكور والاناث) و متغير الأقدمية لهما نفس الاستجابة اتجاه العدالة التنظيمية، اذ انه عندما يصدر المدير قرارا متعلقا بالموظفين فانه يعمم على الجميع و بعدالة لكلا الجنسين و لمختلف تفاوت سنوات الخبرة، سواء كانت قرارات متعلقة بالأجور والرواتب أو الحوافز سواء المالية والمعنوية أو اي اجراءات أخرى ، اذ يعتمد المدير على مناقشة النتائج المترتبة عن القرارات التي يمكن أن تؤثر على العامل وعلى وظيفته فانه يتعامل معهم بكل شفافية .

و جاءت هذه النتيجة نفس ما توصل اليه "ابراهيم طنيز، طالب دبوس، وأسعد جلاذ" (2022) في دراستهم بعنوان: مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس. هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية، و توصلت الى عدم وجود فروق دالة احصائية تعزى لمتغير الجنس .

و تطابقت هذه النتيجة أيضا مع نتيجة "منصور بن زاهي، معمري حمزة" ،(2014) ،في دراستهم بعنوان : ادراك العدالة التنظيمية و علاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، هدفت هذه الدراسة التعرف على الفروق باختلاف (السن، الجنس، الأقدمية) ،استخدموا المنهج الوصفي و توصلت الى انه لا توجد فروق في ادراك العدالة لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس و الأقدمية.

واتفقت هذه الدراسة مع نتيجة دراسة "سارة زيتوني" (2014)، بعنوان: واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسات الجزائرية، حيث توصلت الى ولا توجد فروق بين العمال في تقييمهم لهذه العدالة حسب سنوات العمل.

في حين أشارت نتائج دراسة "محمود ملاح" (2022)، في دراسته بعنوان: العدالة التنظيمية واثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وأشارت النتائج الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة).

و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة "عبد الله عدوان" (2016)، في دراسته بعنوان العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين و علاقتها بالولاء التنظيمي لديهم، هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقدير المعلمين لواقع العدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة) ، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، و توصل الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخدمة).

و جاءت هذه النتيجة نفس نتائج دراسة العياصرة والعدوان (2020)، و هدفت الى درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الاردنية الحكومية و الخاصة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس و سنوات الخبرة في مستوى العدالة التنظيمية.

و تطابقت أيضا هذه النتيجة مع نتيجة دراسة "حسن شواققة" (2022)، في دراسته بعنوان: العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في مديرية التربية و التعليم لمنطقة قسبة المفرق، تم الاعتماد على المنهج الوصفي ، وتوصلت الى انه لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس و سنوات الخبرة وجاءت نتيجة هذه الدراسة عكس نتيجة الباحث "أبو كريم " (2019)، بعنوان : ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة ، اذ توصلت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة .



الخاتمة

خاتمة البحث:

انطلقت هذه الدراسة من تساؤل محوري مفاده ما علاقة العدالة التنظيمية بالفعالية الذاتية، حيث اعتمدنا في دراستنا الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والفعالية الذاتية لدى عمال مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بعين تموشنت، وذلك من خلال التطرق الى مفهوم العدالة التنظيمية لدى مجتمع الدراسة واذا كانت تعتبر دافعا يحدد من خلالها التنبؤ عن مدى فعاليتهم الذاتية ام عكس ذلك.

حيث هدفت هذه الدراسة الى ابراز واقع العدالة التنظيمية داخل مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري - بعين تموشنت- ومعرفة مدى احساس مجتمع الدراسة بتطبيقها من قبل المدراء، والتوصل الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي قد تساهم في تجسيد مبدأ العدالة التنظيمية في المؤسسات من أجل زيادة الفعالية الذاتية لدى الموظفين وكذا رفع روح المبادرة والمثابرة وضمن استمراريتهم وانتماءهم في المؤسسة، ومن أجل تحقيق أهدافنا اعتمدنا في دراستنا الى وضع فرضية عامة مفادها: يمكن التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري، وتم وضع ثلاثة فرضيات فرعية ، والفرضية الأولى كان مفادها مستوى العدالة التنظيمية في المؤسسة لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري مرتفع، والفرضية الثانية تعلقت بأن مستوى الفعالية الذاتية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري مرتفع، والفرضية الثالثة والأخيرة تنص على وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس والأقدمية لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري. وتضمنت دراستنا جانبين: الجانب الأول نظري: تكون من ثلاثة فصول تمثل في تقديم الدراسة و الاطار النظري لمتغيرات الدراسة، والثاني تطبيقي تمثل في الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وأسفرت النتائج أنه لا توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والفعالية الذاتية ولا يمكننا التنبؤ بالفعالية الذاتية من خلال العدالة التنظيمية وهذا جاء عكس تخميننا بالنسبة للفرضية العامة.

ولقد تم مناقشة هذه النتائج استنادا على مجموعة من الدراسات السابقة المتنوعة من حيث بيئة التطبيق، عينة الدراسة.

التوصيات العملية:

على ضوء النتائج الموصل اليها سابقا :

- اتاحة المدراء الفرص للعاملين للتعبير عن آراءهم، وأخذ بعين الاعتبار مطالبهم الشخصية عند اتخاذ القرارات مما يؤدي الى أداء عملهم بفعالية.
- الاتصال المستمر بالعاملين و مشاركتهم في اتخاذ القرارات و اظهار أهمية وجودهم في المؤسسة و دورهم في استمراريتهما نحو الأفضل و تقدير الجهود التي يبذلونها .

- تعزيز العمل الجماعي داخل المؤسسة مما يؤدي الى الثقة المتبادلة ما بين العاملين و المرؤوسين.
- تحقيق المساواة في نظام توزيع الاجور والمكافآت بشكل عادل، مما يؤدي الى رفع فعاليتهم في الأداء و بذلهم جهد أكبر في تحقيق الأهداف المسطرة .
- الحرص على اهتمام أكثر بالعوامل التنظيمية الأخرى التي قد تساهم في زيادة و رفع من مستوى فعالية ذات العمال، خاصة في ديوان الترقية والتسيير العقاري.
- اعادة النظر في الاجراءات الادارية التي تتخذ لتقييم أداء العاملين و ترقيتهم على أساس الخبرة و المهارات و ليس على أساس المؤهلات العلمية أو سنوات الأقدمية .
- الاعتماد على تحسين العدالة التنظيمية كمعيار للزيادة في الفعالية الذاتية.
- الاهتمام بالعاملين و تقديم لهم التحفيز اللفظي كونه يكسبهم نوعا من الرغبة في الاستمرار في انجاز المهام و بفعالية أكثر .

التوصيات العلمية :

- اجراء المزيد من الدراسات التي تتناول واقع العدالة التنظيمية والبحث عن علاقاتها مع متغيرات أخرى.
- اجراء المزيد من البحوث التي تدرس موضوع الفعالية الذاتية وعلاقتها بمتغيرات أخرى .
- الاعتماد على نتائج الدراسة الحالية و الأخذ بها بعين الاعتبار في دراسات مستقبلية .
- إجراء المزيد من الدراسات التطبيقية في مختلف المؤسسات من أجل التحقق من النتائج.
- محاولة البحث عن العوامل الأكثر تأثيرا في الفعالية الذاتية.

قائمة المراجع :

المراجع العربية:

1- الأزهاري، حاقّة. (2023). *العدالة التنظيمية كآلية لترسيخ سلوك المواطنة التنظيمية* [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه]. جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي.

<http://dspace.univ-eloued.dz/handle/123456789/14288>

2- أبو سمعان، محمد ناصر راشد. (2015). *محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية* [رسالة الماجستير]. الجامعة الإسلامية، غزة.

3- بجاج، احمد. (2018). *واقع العدالة التنظيمية بالإدارة المحلية من وجهة نظر إطارات ولاية ورقلة. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية.* (33)، 858. تم الاسترجاع من الموقع

التالي: <https://www.asjp.cerist.dz>

4- بفرّوح، فظيلة، هواجير، ميمونة. (2020). *دور العدالة التنظيمية في انضباط العاملين في المؤسسة العمومية* [مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر]. جامعة العقيد أحمد

دارية، أدرار. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://dspace.univ-adrar.edu.dz>

5- بكرأوي، عبد المجيد ومعلم، سالم. (2022). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى فئة شبه الطبي* [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر]. جامعة أحمد دارية، أدرار. تم الاسترجاع من الموقع التالي:

<https://dspace.univadrar.edu.dz/xmlui/bitstream/handle/123456789/786>

6- البدو، الآء عبد الكريم. (2020). *التوازن التنظيمي كأداة لنجاح المنظمات.* ط1. دار المناهج للنشر والتوزيع. جامعة دجلة. عمان.

7- بوشمال، إيمان وكمال، حياة. (2017). *دور الحوافز في تحقيق العدالة التنظيمية* [مذكرة مقدمة استكمال لمتطلبات نيل شهادة الماستر]. جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل. تم

الاسترجاع من الموقع التالي:

<http://dspace.univjijel.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/6671/>

<MM17.253.pdf?sequence=1>

- 8- بوشة رحيمة وحاج احمد اكرام. (2020). *التسيب التنظيمي و علاقته بالعدالة التنظيمية* [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع]. جامعة احمد دراية، أدرار. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://dspace.univ-adrar.edu.dz>
- 9- بردي فريال و زعيمش، صبرينة، (2019). *علاقة العدالة التنظيمية بالصراع التنظيمي* [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع]. جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://dspace.univ-jijel.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2460>
- 10- بغدادى، مالك الدين. (2017). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإداري لدى إدارات مديرية الشبيبة والرياضة* [مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي]. جامعة محمد بوضياف ، المسيلة . تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/bitstream/handle>
- 11- بريشي، مريامة. (2004). *مراحل الاكتساب والإقلاع عن سلوك التدخين وعلاقتها بمركز التحكم* [رسالة ماجستير]. جامعة الجزائر .
- 12- بابهنون، خالد. (2015). *العلاقة بين استراتيجيات ما وراء المعرفة والفاعلية الذاتية والدافعية للإنجاز الدراسي لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي* [رسالة ماجستير]. جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://ddeposit.univalger2.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.1238/7/1270>
- 13- بريكي، سهيلة. (2018). *الفعالية الذاتية وعلاقتها بأساليب مواجهة التحرش الجنسي لدى الطالبات الجامعيات: دراسة وصفية بجامعة الشهيد* [رسالة ماستر]. جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://dspace.univ-eloued.dz/bitstream/123456789/1637/>
- 14- بوزوان، نادين. (2022). *الفعالية الذاتية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني: دراسة ميدانية بمركزي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني* [رسالة ماستر]. جامعة مولود معمري، تيزي وزو. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://www.ummtto.dz/dspace/bitstream/handle/ummtto/21302>

- 15- بوعنيقة، كريمة وزرزي، وهيبة. (2022). العلاقة بين تقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى ذوي الاحتياجات الخاصة وأثرها على مستوى الطموح [رسالة ماستر]. جامعة يحي فارس، المدينة. تم الاسترجاع من الموقع التالي:
[/http://dspace.univ-medea.dz/bitstream/123456789/7595/1](http://dspace.univ-medea.dz/bitstream/123456789/7595/1)
- 16- بوزرقولة، سامية ومليني، سارة. (2020). الفعالية الذاتية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي [رسالة ماستر]. جامعة يحي فارس، المدينة. تم الاسترجاع من الموقع التالي:
[/http://dspace.univ-medea.dz/bitstream/123456789/1605/1](http://dspace.univ-medea.dz/bitstream/123456789/1605/1)
- 17- بالمين، رقية وعبد الحي، سهام. (2019). تقدير الذات وعلاقته بمستوى الطموح الأكاديمي لدى الطالب الجامعي: دراسة ميدانية [رسالة ماستر]. جامعة أحمد دراية، أدرار. تم الاسترجاع من الموقع التالي:
[/https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/1961/1](https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/1961/1)
- 18- بن خياط، صليحة. (2020). الفعالية الذاتية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية كسال بوسيد [رسالة ماستر أكاديمي]. جامعة محمد البشير ابراهيمي، برج بوعرييج. <https://dspace.univ-bba.dz/bitstream/handle/123456789/211>
- 19- بوجردة، محمد وبن عبد المالك، عبد العزيز. (2018). دور مصادر الفعالية الذاتية في التنبؤ بالتوجيه الدراسي لتلاميذ السنة الرابعة متوسط من خلال استخدام الانحدار اللوجيستي الثنائي. مجلة العلوم الاجتماعية، 15(28)، 50. تم الاسترجاع من الموقع التالي:
<http://dspace.univ/setif2.dz/xmlui/bitstream/handle/123456789/1204>
- 20- باشن، مصطفى. (2018). علاقة استراتيجيات التعامل مع الضغط النفسي والحوار الذاتي بالفعالية الذاتية لدى لاعبي كرة القدم: دراسة ميدانية على لاعبي كرة القدم [أطروحة دكتوراه]. جامعة أبو قاسم عبد الله، الجزائر. تم الاسترجاع من الموقع التالي:
<http://ddeposit.unialger2.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12387/1758>
- 21- تمام، شادية عبد الحليم و طه، أماني محمد. (2010). استراتيجية مقترحة قائمة على النظرية البنائية وفعاليتها في تنمية مهارات التدريس البنائي والفعالية الذاتية لمعلمي الدراسات

- الاجتماعية بالتعليم الاساسي. مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس،(68)،75-122. تم الاسترجاع من الموقع التالي:
- "فاعلية استخدام إستراتيجية مقترحة قائمة على نظري "RIZ"ترينز"في تنمية مهارات الحل الإبداعي للمشكلات ومفهوم الذات الأكاديمي في مادة التاريخ لدى طلاب الصف الأول الثانوي (ekb.eg)"
- 22- جقيدل، سمية. (2015). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي* [مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير]. جامعة محمد خيضر، بسكرة . تم الاسترجاع من الموقع التالي: http://thesis.univ-biskra.dz/1277/1/Psy_m2_2015.pdf
- 23- الجرجاوي، زياد بن علي بن محمود. (2011). *القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان*. ط2. مطبعة أبناء الجراح. فلسطين. Book.com file:///C:/Users/dell/Downloads/Noor-
- 24- جيدي ، نوال وخروبي، زهيرة. (2018). *الفاعلية الذاتية في بناء مشروع دراسي وعلاقتها بالضغط النفسي لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط: دراسة ميدانية ببعض متوسطات الولاية* [رسالة ماستر]. جامعة ابن خلدون، تيارت. univ-tiaret.dz/TH.M.PSY.AR.2018.12.pdf
- 25- حميدة، زهرة. (2016). *علاقة استراتيجيات التعلم والفاعلية الذاتية بكفاءة الأداء في ظل المقاربة بالكفاءات: دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ التعليم الثانوي* [أطروحة دكتوراه]. جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://ddeposit.univalger2.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.1238/7/544>
- 26- حاج صحراوي، نسرين. (2019). *نوعية الحياة والفعالية الذاتية وعلاقتها باستراتيجيات المواجهة لدى الأشخاص الذين يعانون من آلام مزمنة* [أطروحة دكتوراه]. جامعة أبو قاسم سعد الله، الجزائر. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://193.194.83.152:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12387/2332>

- 27- حسين، م. م. (2013). انعكاسات العدالة التنظيمية في مواجهة الفساد الاداري. بحث مقدم في كلية الادارة والاقتصاد. العراق. تم الاسترجاع من الموقع التالي:
<http://search.mandumah.com/Record/516069>
- 28- حساني، راضية. (2016). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي* [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية] جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://bib.univ-ouargla.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/3175/1>
- 29- حماز، ربيحة وحمادوش، دلال. (2021). *أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية* [مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ادارة الأعمال]. جامعة يحيى فارس، المدية. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://dspace.univ-medea.dz/bitstream>
- 30- حسنين، محمد جابر. (2013). *الإحباط الاداري الأسباب والعلاج*. ط1. دار الكتب المصرية للنشر. مصر.
- 31- خالجية، هاجر وبرجي، فاطمة الزهراء. (2022). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالفعالية التنظيمية* [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر]. جامعة 08 ماي 1954، قالمة. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <file:///C:/Users/dell/Downloads>
- 32- خووخو، نور الهدى وقرميظ، الهام. (2022). *اتجاهات أساتذة جامعة ورقلة نحو التعليم عن بعد وعلاقته بالفاعلية الذاتية لديهم* [رسالة ماستر أكاديمي]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. تم الاسترجاع من الموقع التالي:
<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/30522/>
- 33- دودو، صونيا. (2017). *الفعالية الذاتية وعلاقتها بالتوافق النفسي في ضوء متغيري التفاؤل والتشاؤم لدى الفريق شبه الطبي: دراسة ميدانية بمستشفى محمد بوضياف [أطروحة دكتوراه]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. تم الاسترجاع من الموقع التالي:*
<http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/15780>

- 34- الدميني، أحمد عبد الله والهادي، أمل يحيى. (2022). فعالية الذات وعلاقتها بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي. *مجلة الدراسات النفسية والتربوية*، 01(13)، 7-76. تم الاسترجاع من الموقع التالي: [فعالية الذات وعلاقتها بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في أمانة العاصمة مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية \(tu.edu.ye\)](#)
- 35- الديخي، شادن عبدالله عبدالعزيز. (2022). ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 11(4)، 737. تم الاسترجاع الموقع التالي: http://search.shamaa.org/PDF/Articles/JOIjeps/ljepsVol11No4Y2022/ijeps_2022-v11-n4_731-756.pdf
- 36- دره، عمر محمد. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة. د.ط. دار رضوان للنشر و التوزيع .كلية التجارة .جامعة عين شمس. تم الاسترجاع من الموقع التالي: https://www.researchgate.net/profile/Omar-Durrah-2/publication/304349934_aldalt_altnzymyt_wlaqatha_bbd_alatjahat_aladaryt_almasrt/links/576c9d9308ae9bd709960cf6/aldalt-altnzymyt-wlaqatha-bbd-alatjahat-aladaryt-almasrt.pdf
- 37- دراعو، فاطمة. (2022). *العدالة التنظيمية وادارة المعرفة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي* [أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم]. جامعة محمد بن أحمد، وهران.
- 38- رمادنية، لبنى. (2022). *دور العدالة التنظيمية في تنمية الأداء الوظيفي للموظف* [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع]. جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي . تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://hdl.handle.net/123456789/14233>

- 39- الرشيدى، بنيان باني دغش القلاوي.(2017). قلق المستقبل والفاعلية الذاتية لدى طلبة كلية المجتمع. *مجلة كلية التربية،* 36(174)، 639-686. تم الاسترجاع من الموقع التالي: [article_6985_881318cc879f8b2aca4b384466e55fb2.pdf \(ekb.eg\)](http://article_6985_881318cc879f8b2aca4b384466e55fb2.pdf)
- 40- زريبي، أحلام.(2018). *الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالأداء المهني: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك [أطروحة دكتوراه]*. جامعة وهران، وهران. تم الاسترجاع من الموقع التالي: [/https://ds.univ-oran2.dz:8443/bitstream/123456789/1674/1](https://ds.univ-oran2.dz:8443/bitstream/123456789/1674/1)
- 41- الزهراني، محمد رزق الله.(2020). *الفاعلية الذاتية الأكاديمية وعلاقتها بالعادات العقلية والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. مجلة كلية التربية،* (186)، 787-844. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://jsrep.journals.ekb.eg/article>
- 42- زرواق، فاطمة.(2019). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالروح المعنوية لدى أساتذة قسم علم النفس [رسالة الماجستير]*. جامعة محمد بوضياف، المسيلة. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://dspace.univ-msila.dz>
- 43- زروقي، خولة.(2015). *إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى ممرضين مستشفى سليمان عميرات [مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي]*. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/9745/3/Zerouki_Khaoula.pdf
- 44- زويطي، سارة.(2015). *واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسات الجزائرية. مجلة العلوم الانسانية.* أ(43)، 384.
- 45- زاوي، بوجمعة و قعموري، وسيدعلي.(2020). *الصلابة النفسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه والارشاد النفسي [رسالة ماجستير]*. جامعة يحي فارس، المدينة. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://dspace.univmedea.dz/handle/123456789/1688>

- 46- سرايه، الهادي وبالقاسمي، محمد الأزهر. (2019). الفعالية الذاتية الإرشادية الأخصائي النفسي المدرسي ودورها في العملية الإرشادية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 5(31)، 126-127. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://dspace.univ-eloued.dz/bitstream/123456789/15733/1/>
- 47- سعودي، كريمة. (2022). التفكير الإيجابي وعلاقته بالفعالية الذاتية لدى طلبة جامعة الجزائر 2. مجلة دراسات في علم النفس الصحة، 07(03)، 63-52. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://www.ddeposit.univalger2.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12387/3185>
- 48- شكشك، أنس. (2007). استكشاف الذات (ط1). دار النهج للدراسات والنشر والتوزيع.
- 49- شبوكي، عبد السلام. (2022). العدالة التنظيمي والاداء الوظيفي. [رسالة دكتوراه]. جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <file:///C:/Users/dell/Downloads/Noor-Book.com>
- 50- الصلابي، علي محمد. (2015). العدالة من المنظور الإسلامي. دط. دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع. بيروت، لبنان.
- 51- طعم الله زينب وبلهواش عمر. (2020/01/30). أبعاد العدالة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية. 1(11). ص 143-142. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://www.asjp.cerist.dz>
- 52- عزي، مصعب وبن الشيخ الحسين، شهاب. (2022). تأثير النشاط البدني المكيف على مستوى تحسين الفعالية الذاتية للمعاقين حركيا [رسالة ماستر]. جامعة محمد بوضياف ، المسيلة. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/27592>
- 53- العنزي، خلف بن محمد خلف. (2019). العدالة التنظيمية بجامعة تبوك و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. المجلة العلمية لكلية التربية، 30(4)، 81.

- 54- العجمي، هادي بن راشد بن حثلين. (2020). واقع مستوى العدالة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الإحسان من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية، (44)، 114-115. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://jfees.journals.ekb.eg/article>
- 55- عمراني، سيليا و شبوش، لويزة. (2022). *الفعالية الذاتية الأكاديمية وعلاقتها بالمهارات ما وراء المعرفة لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي* [رسالة ماستر]. جامعة مولود معمري، تيزي وزو. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://ummt0.dz/dspace/bitstream/handle/ummt0/21319>
- 56- عبد النبي، مريم. (2021). *أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي* [مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير]. جامعة محمد خيضر، بسكرة. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/19743/1/>
- 57- عدنان، كنزة. (2018). *العدالة التنظيمية و علاقتها بالصراع التنظيمي داخل المنظمة* [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع]. جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي. <file:///C:/Users/dell/Downloads>
- 58- علاوي، سهام. (2018). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية* [مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي]. جامعة محمد بوضياف، المسيلة. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <file:///C:/Users/dell/Downloads>
- 59- غنامي، سناء وحفاري، لطيفة. (2022). *تأثير الثقافة التنظيمية على الفاعلية الذاتية لدى الأساتذة الجامعيين: دراسة ميدانية* [رسالة ماستر]. جامعة أحمد درارية، أدرار. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/7409/1>
- 60- الفيومي، لينا محمود محمد. (2021). *درجة توافر العدالة التنظيمية للإدارة المدرسية وفقا لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمي لواء. المجلة العربية للعلوم الانسانية والاجتماعية*. (09)، 7. تم الاسترجاع من الموقع التالي: WWW.ARABJHS.COM

- 61- فرج شعبان و شيخ سعيدة. (2015). محددات و آثار ممارسة العدالة التنظيمية في المنظمات. مجلة الادارة و التنمية للبحوث و الدراسات.4(7).ص 153-154. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/273/4/1/19202>
- 62- فرطاس، حمزة و نحوي، عائشة. (2018). العدالة التنظيمية و الأبعاد و النظريات المفسرة لها. مجلة علوم الانسان و المجتمع، (26).ص348. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/116/7/1/129999>
- 63- فاضل، فايذة. (2019). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى العمال* [أطروحة للحصول على دكتوراه علوم في علم النفس العمل و التنظيم]. جامعة محمد بن احمد، وهران.
- 64- قوريش، أمينة. (2016). *تأثير العدالة التنظيمية على الرضى الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة* [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع]. جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي . تم الاسترجاع من الموقع التالي: <file:///C:/Users/Public/Pictures/>
- 65- المحمودي، محمد سرحان علي. (2019). *مناهج البحث العلمي*. ط3. دار الكتب. اليمن. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <file:///C:/Users/dell/Downloads/Noor-Book.com>
- 66- المدهون، ايهاب ابراهيم خليل. (2018). *العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الكليات التقنية بمحافظة غزة* [رسالة ماجستير في ادارة الأعمال]. جامعة الأزهر، غزة. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://dstore.alazhar.edu.ps>
- 67- المزروع، ليلي بنت عبد الله. (2007). *فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات الجامعة*. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 08(04)، 67-89. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <http://search.shamaa.org/PDF/Articles/BAJepsc/4>

- 68- مغربي، مكي محمد. (2020). الفعالية الذاتية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمي مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمنطقة القصيم. مجلة البحث التربوي، 19(38)، 180-239. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://journals.ekb.eg/article>
- 69- عطوة ، محمود خالد حسن. (2020). الفعالية الذاتية بصفتها منبأ بالمهارات الاجتماعية لدى طلاب الجامعة. دراسات نفسية، 30(2)، 359-411. تم الاسترجاع من الموقع التالي: http://article_146183_6b005b5aa7e965dd55ee8d933a55a95a.pdf (ekb.eg)
- مسراتي، خديجة. (2017). *الفاعلية الذاتية لدى المراهق المكفوف*: دراسة عيادية لخمس حالات [رسالة ماستر]. جامعة يحيى فارس، المدينة. تم الاسترجاع من الموقع التالي: [/http://dspace.univ-medea.dz:8080/bitstream/123456789/4266/1](http://dspace.univ-medea.dz:8080/bitstream/123456789/4266/1)
- 70- السامراني ،مهدي صالح مهدي. (2021). الفكر الإداري والقيادي الحديث. دط. دار اليازوري العلمية.
- 71- مصطفى، أميمة حلمي. (2017). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس. (41). ص 140-141. تم الاسترجاع من الموقع التالي: https://jfees.journals.ekb.eg/article_83803_2ec540c3b314a3a23f201e67d76841e3.pdf
- 72- لعروسي قرين ، مروة. (2019). *تقدير الذات لدى المراهقين الصم*: دراسة ميدانية بمدرسة الصم البكم [رسالة ماستر]. جامعة محمد بوضياف، المسيلة. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://www.theses-algerie.com/2021993646359637>
- 73- الهنداوي، ياسر فتحي. (2012). *إدارة المدرسة وإدارة الفصل أصول نظرية وقضايا معاصرة*. ط1. دار الكتب المصرية للتدريب والنشر. القاهرة، مصر.
- 74- وهبة، محمد صالح. (2020/10/03). *أثر برنامج مقترح في التربية الفنية قائم على استراتيجية التعلم الخدمي في تنمية الفعالية الذاتية لدى طلبة المرحلة الثانوية*. كلية التربية الفنية، جامعة حلوان. تم الاسترجاع من الموقع التالي: <https://seaf.journals.ekb.eg/article>
- 75- اليوسف، رامي. (2016). مستوى التفكير ما وراء المعرفي ومستوى الفعالية الذاتية العامة لدى طلبة الجامعة الأردنية في ضوء عدد من المتغيرات والقدرة التنبؤية بينهما. مجلة

[View of 358 - 341، \(4\)44، العلوم التربوية، 2017](#). [مستوى التفكير ما وراء المعرفي ومستوى
الفعالية الذاتية العامة لدى طلبة الجامعة الأردنية في ضوء عدد من المتغيرات والقدرة التنبؤية
بينهما\(ju.edu.jo\)](#)

المراجع الأجنبية:

- 1- Bandura,albert.(2006).**how self-efficacy affects performance and well-being**.Encyclopedia of Industrial/OrganizationalPsychology, (02). pp705-708.Tiré de https://www.researchgate.net/profile/PeterHeslin/publication/228210952_Self-efficacy/links/09e4150e7a1b51924e000000/Self-efficacy.pdf
- 2- Bandura, albert. (1977).**self-efficacy: Toward a unifying of behavioralchange**. psychological review,84(02).pp 191-215. RetrievedFrom<https://educationalinnovation.sydney.edu.au/news/pdfs/Bandura%201977.pdf>
- 3- El Akremi, Assâad. (2005). **Rôle de la justice organisationnelle dans le processus de rupture du contrat psychologique**. Conférence de l'AGRH,(16).Pp .1-29. Tiré de https://www.researchgate.net/profile/Assaad-El-Akremi/publication/255632743_Role_de_la_justice_organisationnelle_dans_le_processus_de_rupture_du_contrat_psychologique/links/00b4953c7c3403425e000000/Role-de-la-justice-organisationnelle-dans-le-processus-de-rupture-du-contrat-psychologique.pdf
- 4- Molines, Mathieu &FallAmar,.(2016). **Le rôle médiateur de l'engagement au travail dans la relationentre la justice organisationnelle et les comportements decitoyenneté**. Relations industrielles Industrial Relations Journale,71(04).Pp660-689. Tiré de <https://www.erudit.org/en/journals/ri/1900-v1-n1-ri02887/1038527ar.pdf>
- 5- Piasecki,Caroline .(2017). **L'utilisation de la justice organisationnelle dans une démarche de prévention des risques psychosociaux**[Thèse de doctorat].l'Université Côte d'Azu. Tiré de<file:///C:/Users/dell/Downloads/2017AZUR2021.pdf>

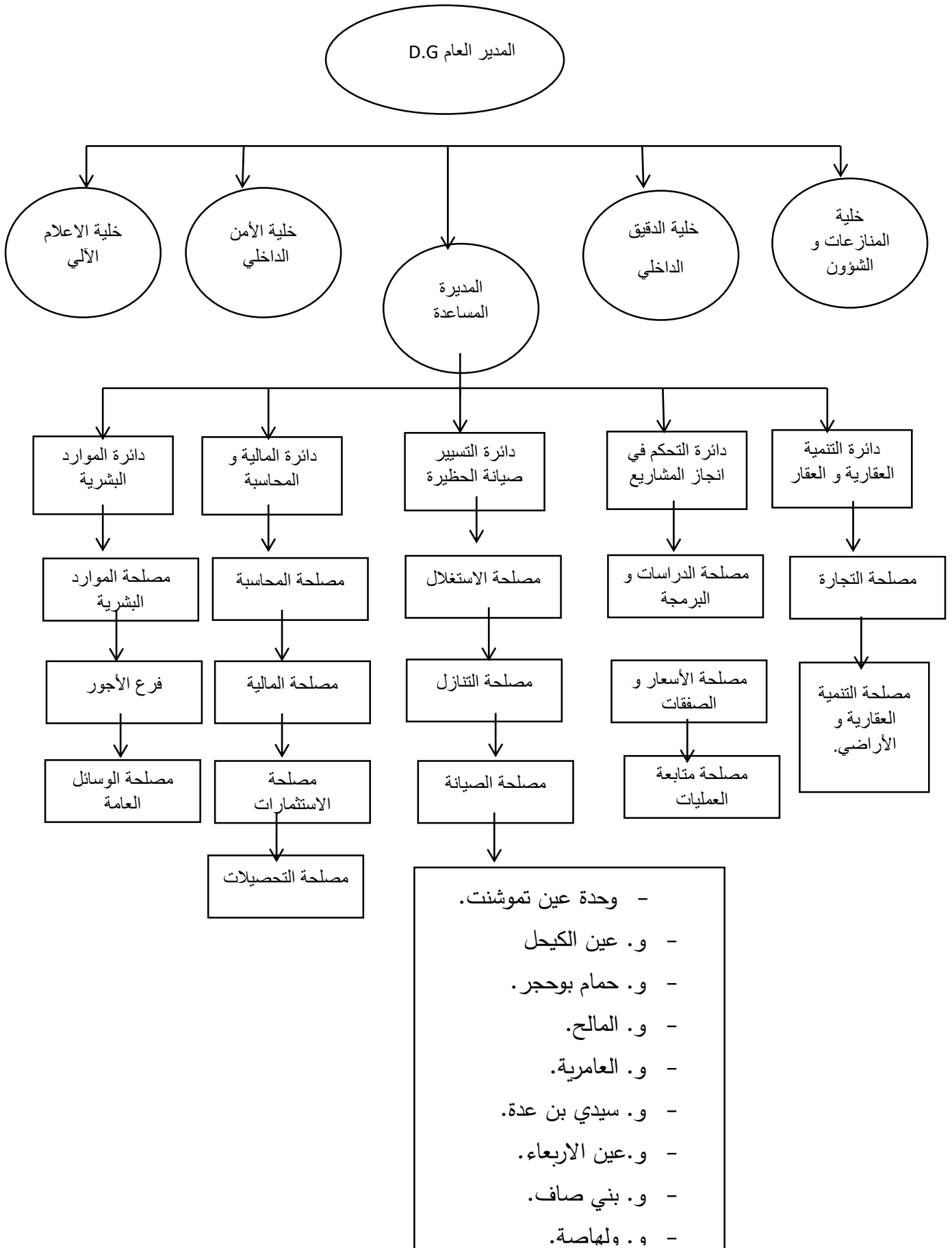
قائمة الملاحق:

ملحق رقم (01) يبين الهيكل التنظيمي لمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري.

ملحق رقم (02) يبين أدوات الدراسة.

ملحق رقم (03) يبين الموافقة الادارية لتنفيذ الدراسة الميدانية لمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري.

ملحق رقم (01) يبين الهيكل التنظيمي لمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري



ملحق رقم (2) يبين أدوات الدراسة.

استبيان البحث

في إطار اعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص علم النفس عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية ، نضع بين ايديكم هذا الاستبيان بغرض جمع المعلومات المتعلقة ببحثنا، راجين منكم التعاون معنا. و ذلك بوضع (X) امام العبارة التي تناسبك مع العلم انه لا توجد اجابة خاطئة و اخرى صحيحة و سنحلل النتائج بسرية تامة و لن تستعمل الا لغرض البحث العلمي فقط . و شكرا على تعاونكم مسبقا .

البيانات الشخصية :

1. الجنس : ذكر أنثى
2. السن : 21 و اقل 31-22 41-32 51-42 53 فما فوق
3. المستوى التعليمي : متوسط ثانوي جامعي
4. الأقدمية: من 1 إلى 5 سنوات من 6 إلى 11 سنة من 12 سنة فأكثر
5. الفئة المهنية :

متغير العدالة التنظيمية:

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة	فيما يلي مجموعة من العبارات و امام كل عبارة خمس درجات للإجابة يرجى وضع اشارة () في المكان المناسب :
					01 تتناسب ساعات العمل مع ظروفنا الخاصة
					02 عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يتعامل معي بكل احترام
					03 أعتبر عبء العمل الخاص بي مناسباً
					04 اعتقد ان الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة
					05 عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يتعامل معي بكل تقدير و احترام
					06 أعتقد ان راتبي الشهري مناسباً

					يحرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	07
					عندما يتخذ المدير قرارا فانه يأخذ بعين الاعتبار مطالبتي الشخصية	08
					يشرح المدير جميع القرارات للموظفين في حالة استفسارهم عن تلك القرارات	09
					يطبق المدير جميع القرارات على كل الموظفين بدون استثناء	10
					يسمح المدير للموظفين عدم قبول أو معارضة القرارات التي يصدرها	11
					عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يناقشني بكل صراحة	12
					يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز	13
					أعتقد أن واجبات وظيفتي مناسبة	14
					يجمع المدير المعلومات الدقيقة و الشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	15
					عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يبدي اهتماما بمصلحتي كموظف	16
					يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن تلك القرارات التي يمكن ان تؤثر على وظيفتي	17
					يشرح لي المدير اسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي	18
					عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يشرح لي الأسباب التي دعت له لذلك	19
					يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار يتعلق بوظيفتي	20

متغير الفعالية الذاتية:

لا وافق بشدة	لا وافق	محايد	موافق	موافق بشدة	فيما يلي مجموعة من العبارات و امام كل عبارة خمس درجات للإجابة يرجى وضع إشارة (x) في المكان المناسب :
					01 أستطيع إتمام مهامي الصعبة بدقة
					02 أستطيع تقييم المواقف بمهارة و دقة
					03 يمكنني الاعتماد على قدراتي الذاتية للتغلب على المواقف الصعبة
					04 انا قادر على التخطيط الجيد
					05 أستطيع إيجاد حلول مناسبة لحل المشاكل التي تواجهني
					06 عندما أفضل في أول الامر أستمر حتى أتمكن من النجاح
					07 بإمكانني الوثوق بقدراتي في مساعدة الاخرين
					08 أستطيع التعامل مع ضغوط الحياة التي تواجهني
					09 تتوفر لدي القدرة على الابداع لأجل تطوير العمل
					10 بإمكانني تحقيق اهدافي و طموحاتي
					11 يمكنني التعامل مع المستجدات الحياة المهنية
					12 امتلك عزيمة و إرادة قوية تمكنني من تحدي الصعاب
					13 عندما أحدد الأهداف العامة لنفسي أعتقد أنني لا أجد صعوبة في تحقيقها
					14 أستطيع التغلب على الضغوط اثناء انجازي المهام الموكلة لي
					15 تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي أشغلها

					يمكنني مواجهة الصعاب في عملي	16
					يمكنني التعامل مع المشاكل الغير المتوقعة بفعالية	17
					أستطيع أن أقنع جل الأشخاص بوجهة نظري	18
					أستطيع تقييم التقدم في العمل على ضوء الأهداف المسطرة	19
					أحرص على العمل بحيوية و نشاط في ما يوكل الي من أعمال	20
					أستطيع تنفيذ الخطط التي أضعتها لانجاز عمل ما	21
					أستطيع الاستمرار في العمل رغم الصعوبات التي تواجهني	22
					أضع لنفسي هدفا كبيرا و أبذل جهدا لبلوغه	23
					بإمكاني التمييز بين ما أستطيع إنجازه و بين ما لا أستطيع إنجازه	24
					بإمكاني المحاولة من جديد حين أشعر بالفشل في إتمام المهمة	25
					يمكنني القيام بأي محاولة و لو كانت معقدة	26
					أستطيع الاستغناء عن مساعدة الاخرين فيما أقوم به من أعمال	27
					يمكنني المبادرة لمساعدة زملائي في المهام المسندة اليهم	28
					حينما أقرر انجاز عمل ما، أبدأ فيه مباشرة	29
					أرغب في أداء المهام الصعبة حتى و لو ارتكبت بعض الأخطاء	30
					أتعامل مع الصعوبات بهدوء لأنني أستطيع دائما الاعتماد على قدراتي الذاتية	31

					أكرر القيام بعمل معين عدة مرات حتى أصل الى الهدف المتوقع تحقيقه	32
					يكسبني الفشل تحديا لمحاولة انجاز الأهداف المسطرة و تحقيقها	33
					يكسني التحفيز اللفظي نوعا من الرغبة لكي أستمر في انجاز مهامي	34
					أستطيع تحمل الكثير من المسؤوليات المتعلقة بعلمي	35

ملحق رقم (03) يبين الموافقة الادارية لتنفيذ الدراسة الميدانية لمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري.



République Algérienne Démocratique Et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.
Université BELHADJ Bouchaib- Ain Témouchent



Faculté des lettres, des langues et des sciences sociales

CONVENTION DE STAGE

Entre :

Faculté des lettres, des langues et des sciences sociales

Université BELHADJ Bouchaib, Ain Témouchent

Siège : Ain Témouchent.

Représenté par : Dr ABDEL JALIL MANKOUR

Agissant en qualité de : Doyen

L'établissement d'accueil : Bureau de Promotion et de gestion immobilière.

Siège: AIN TEMOUCHENT

Représenté par Mr / Mme: HADJ KADDOUR Habib

Agissant en qualité de : Directeur Général

D'autre part il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 01 : Dispositions Générales.

La présente convention est régie par les dispositions de l'article 6 du décret exécutif N° 13-306 du 31/08/2013 portant sur l'organisation de stages pratiques en milieu professionnel à l'intention des étudiants (es) / H. Li. Harame. S. Banchouji. N. Our. el. Boucha.

Article 02 : Objet de la convention.

La présente convention a pour objet de préciser le cadre d'organisation et du déroulement des stages pratiques en milieu professionnel, à l'intention des étudiants de l'université BELHADJ Bouchaib-Ain Témouchent. Le stage concerne les étudiants inscrits en vue de l'obtention du diplôme de MASTER / LICENCE en Master psychologie de Travail et d'organisation.

Article 03 : Objectifs du stage.

Le stage de formation a pour objet de permettre à l'étudiant de mettre en pratiques ses connaissances théoriques et méthodologiques acquis es durant sa formation et de réaliser le projet de fin d'études par la préparation d'un mémoire.

Le stage fait partie du cursus pédagogique de l'étudiant dont le but consiste à préparer l'étudiant à la vie professionnelle. Il est obligatoire en vue de l'obtention du diplôme de Licence / Master.

Les activités de stage sont déterminées par l'université BELHADJ Bouchaib Ain-Témouchent et l'établissement ou l'administration d'accueil en fonction du programme de la formation dispensée.

Article 04 : Thèmes des stages et organisation du travail.

Les thèmes du stage ainsi que les plans de travail des stagiaires et les objectifs assignés sont validés et déterminés selon le programme par l'encadreur et les instances pédagogiques de l'établissement universitaire, avec l'accord des instances de l'administration d'accueil.

Article 05 : Désignation des encadreurs et maîtres de stage.

L'université a pour objet de désigner un enseignant-chercheur comme encadreur. Tandis que l'établissement d'accueil se charge de désigner un maître de stage. Les cadres techniques sont chargés de suivre les stagiaires qui sont désignés par l'établissement d'accueil.

Durant sa présence sur les lieux du stage, le stagiaire est placé sous l'autorité hiérarchique du maître de stage désigné. Il doit respecter strictement les dispositions du règlement intérieur de l'administration d'accueil et du service d'affectation.

Article 06 : Périodicité de stage.

Le stage se déroulera sur la période : du 15 février Au 07 mars

Article 07 : Couverture sociale du stagiaire.

La couverture de la sécurité sociale est assurée par L'université BELHADJ Bouchaib Ain-Témouchent.

Lorsqu'un accident survient pendant la période du stage, l'obligation de la déclaration de l'accident de travail s'incombe à l'établissement ou l'administration dans laquelle le stage est effectué. L'administration ou l'établissement d'accueil doit déclarer et adresser un rapport détaillé sur l'accident à l'université. Une copie de la déclaration sera envoyée à la sécurité sociale compétente.

Article 08 : Entrée en vigueur.

La présente convention est établie en quatre (04) exemplaires entrant en vigueur à partir de la date de sa signature par les parties.

Fait à Ain-Témouchent, le.....

L'établissement d'origine

L'organisme d'accueil