

مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة

Organizational justice among university library staff at Mohamed Boudiaf M'sila University

مختار سليم كتاش

حليمة مشتر*

أستاذ محاضر(أ)، المختبر متعدد التخصصات في

طالبة دكتوراه، المختبر متعدد التخصصات في علوم

علوم الإنسان والبيئة والمجتمع، جامعة البويرة

الإنسان والبيئة والمجتمع، جامعة البويرة

Mokhtar Salim Katache

Halima Mechter

Lecturer Professor, Class (A), Multidisciplinary

Doctoral Student, Multidisciplinary

Laboratory in Human Environmental and

Laboratory in Human Environmental and

Society Sciences, University of Bouira

Society Sciences, University of Bouira

Smkatache@gmail.com

h.mechter@univ-bouira.dz

تاريخ النشر: 2023/12/07

تاريخ القبول: 2023/09/25

تاريخ الاستلام: 2023/06/15

- الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة، وهذا بقياس مستوى ابعاد العدالة التنظيمية (العدالة الإجرائية، والعدالة التوزيعية، والعدالة التفاعلية)، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان في دراستهما على استخدام المنهج الوصفي من خلال الدراسة الميدانية التي تم تطبيق الاستبانة فيها كأداة في جمع البيانات والمعلومات المكونة من (15) فقرة، وقد طبقت هذه الأداة على عينة الدراسة المكونة من (60) موظفا وموظفة بالمكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة، حيث تم اختيارها بطريقة أسلوب الحصر الشامل، خلال الموسم (2022-2023) وكما تمت الاستعانة ببرنامج EXCLE لأجل تفرغ البيانات ومعالجتها وبرنامج الحزم الاحصائية (SPSS)، في معالجة البيانات وتحليلها، واستثمار الأساليب الإحصائية الموجودة به (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري). وقد أسفرت النتائج الدراسة الحالية الى أن هناك مستوى مرتفع في كل من بعد العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة، ومستوى متوسط في بعد العدالة التوزيعية وعلية فان مستوى العدالة التنظيمية مرتفع لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة ويمكن تفسيرها على أن الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة قوية تقوم على ترسيخ وإرساء مبادئ وقيم العدالة التنظيمية تعود بالفائدة على المنظمة من خلال تحقيق أهدافهم وتضمن لهم تحقيق الرضا الوظيفي وتزيد من فعاليتهم ولائهم في العمل، كما تم ختام هذه الدراسة بمجموعة من التوصيات والاقتراحات لأهمية موضوع العدالة التنظيمية في المؤسسات الجامعية.

- الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة التفاعلية، العدالة الإجرائية.

Abstract: This study aims to reveal the level of organizational justice among university library employees at Mohammed Boudiaf University in M'sila, by measuring the level of the dimensions of organizational justice, procedural justice, distributive justice, and interactive justice). To achieve the objectives of the study, the researcher relied in her study on the use of the descriptive approach

*- المؤلف المرسل

through the field study that was conducted. The questionnaire was applied as a tool in collecting data and information, consisting of (15) items. This tool was applied to the study sample consisting of (60) male and female employees in university libraries at the University of Mohammed Boudiaf M'sila, which was selected using the comprehensive inventory method during the season (2022-2023). The EXCLE program was also used to transcribe and process the data, and the statistical package program (SPSS) was used to process and analyze the data, and to exploit the existing statistical methods (arithmetic mean and standard deviation). The results of the current study revealed that there is a high level in both the procedural justice dimension and interactive justice among university library employees at the University of Mohammed Boudiaf M'sila, and a medium level in the distributive justice dimension. Accordingly, the level of organizational justice is high among university library employees at the University of Mohammed Boudiaf M'sila and can be interpreted as follows. The prevailing organizational culture in the university libraries at the University of Mohamed Boudiaf M'sila is strong and is based on consolidating and establishing the principles and values of organizational justice that benefit the organization by achieving their goals, ensuring that they achieve job satisfaction, and increasing their effectiveness and loyalty at work. This study was also concluded with a set of recommendations and suggestions for the importance of Theme Organizational justice in university institutions.

- Keywords : organisationnel justice, distribution justice, interactive justice, procedural justice.

1- مقدمة وأشكالية الدراسة :

في ظل الثورة التكنولوجية الكبيرة التي مست العالم وبيئة الاعمال خاصة، ما جعل المؤسسات باختلاف أنواعها وأحجامها وأشكالها في منافسة شديدة حيث أن هذا التغير والتطور المتزايد حتم على المؤسسات العمل على إيجاد الدعائم القادرة على مواكبة هذه التحديات المعاصرة والتأثيرات المتسارعة. وأفضل هذه الدعائم هي ضخامة الإنتاج المعرفي (المعرفة) التي أصبحت السلاح الأبرز في سبيل تقبل هذا التغيير ومحاولة السير نحو التيار لتحقيق البقاء والاستمرارية، حتى لا تكون المجتمعات بمنأى عن هذه التغيرات التي صار السمة البارزة لبيئة الاعمال المعاصرة وتحقيق الميزة التنافسية.

وهنا لم تعد بعض المفاهيم الإدارية الكلاسيكية والتطبيقات السلوكية الروتينية صالحة بالضرورة، لأنه قد نتج عن هذه الثورة التكنولوجية والتطوير المعرفي للموارد البشرية العديد من المفاهيم الإدارية الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي مثال ذلك ظهور ما يعرف بمفهوم الجودة الشاملة ومفهوم العدالة التنظيمية، وهذا الأخير الذي يعتبر أحد المواضيع الحساسة والمهمة بالنسبة للعاملين والمنظمة على حد سواء، لذلك تسعى المؤسسات الجامعية

لإكساب موظفيها هذه المفاهيم الحديثة والمهارات الخاصة والمتعلقة بها، ومحاولة ترسيخها في قواعد ومبادئ كل مؤسسة او منظمة، من اجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء والانجاز والتميز. وتهتم الكثير من الإدارات في المؤسسات المختلفة في تحقيقها لأهدافها على إيجاد علاقة ناجحة بينها وبين العاملين تضمن الرضا الوظيفي لهم واخلاصهم للعمل ، لذلك ان عملية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية هي من اهم الأنشطة لتحديد مراكز العاملين، ومهامهم، وسبل ترقيتهم في المؤسسات، ويلعب نظام العدالة في المنظمات دورا مهما في التأثير على الافراد من خلال تفهم سلوك الفرد نتيجة ادراكه لمفهوم العدالة مقارنة مع الأداء والجهود المبذولة في العمل، فكلما تحققت العدالة التنظيمية ارتفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي (طنبوز، ودبوس، وجلاد، 2022، ص.125).

وهذا ما جاء في دراسة نعيم (2023)، التي تهدف الى دراسة موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العمال في المؤسسة الاستشفائية ولاية الجلفة، حيث ركزت هذه الدراسة على ثلاثة أبعاد رئيسية للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والإجرائية، التعاملية) وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعامل، حيث أسفرت على النتائج التالية: تساهم العدالة التوزيعية في تحسين أداء العامل بالمؤسسة العمومية، وتؤثر العدالة الإجرائية والتعاملية إيجابيا على الأداء الوظيفي للعامل مما يزيد في مستوى أداء العامل وبالتالي تحقيق أهدافه من جهة وتحقيق اهداف المؤسسة من جهة أخرى، وأخيرا هناك علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي للعامل داخل المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية (نعوم، 2023، ص.01).

وتعد العدالة التنظيمية من الموضوعات الحديثة في حقل التنظيم والسلوك التنظيمي، فقد بدأ هذا المفهوم يأخذ حيز كبير، وأصبح من الضروري على الإدارات الحديثة الاهتمام بها واعطائها مجالا من الدراسة والتطبيق، لما لها من تأثيرات على مستوى كفاءة الأداء الوظيفي للموظفين من جهة وأداء المنظمة من جهة ثانية، وترجع أهميتها للأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة من عدمه في مكان العمل، ففي بعض الحالات التي يزداد فيها الشعور بعدم العدالة يترتب عليها العديد من النتائج السلبية كانهخفاض الرضا الوظيفي، وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية الذي يترتب عليها ما يعرف بالفساد الإداري، وانخفاض الابداع التنظيمي، فضلا عن انخفاض وتدني الأداء الوظيفي بصفة عامة، وعلى العكس في حالة ماذا ارتفع إحساس الموظفين الشعور بالعدالة التنظيمية يؤدي الى زيادة ثقتهم وولائهم لإدارة المنظمة، وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم من خلال الفهم الجيد لمبادئ العدالة التنظيمية السائدة في مؤسستهم، وما يعينه ذلك من ارتقاء سلوكيات الافراد بعد الاطمئنان الى سيادة العدالة ومن ثم

اكسابهم الثقة في منظماتهم وشعورهم بالأمان والانتماء لها. ونظرا للأهمية المتزايدة لموضوع العدالة التنظيمية فان تطبيق قيم العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المؤسسة يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل اتجاهات إيجابية لدى العاملين فيها وعلى قدرة تلك المؤسسة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها. وكما أشارت دراسة بوراس (2021): هدفت الى معرفة مستوى العدالة التنظيمية وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية واطهرت نتائج على انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، ومستوى الشعور بالعدالة التنظيمية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية متوسط (بوراس ، 2021 ، ص. 234).

وعرفها عليان (2016): بانها القيمة المتحصل عليها من جراء إدراك العامل للنزاهة والموضوعية للإجراءات والمخرجات الحاصلة في المنظمة، وتتمثل للعدالة التنظيمية في أبعادها بالعدالة التوزيعية بحيث يدرك الفرد بعدالة المخرجات التي يستلمها، وكذلك الفوائد وثمار الجهود الذي يبذله الفرد في المنظمة أسوة بغيره من الأفراد العاملون الذين يبذلون نفس الجهود دون تمييز، وجميع العاملين يبحثون عن الاستحقاق الوظيفي والدرجة المهنية والتقدير الذي يستحقونه ثمرة جهودهم وتميزهم، وعدالة الإجراءات المتمثلة بإحساس العمل بالعدالة في توزيع الأعمال بالعدل دون تمييز، وعدالة التعاملات في إحساس العامل بالاحترام، والتقدير، والثقة، واهتمام صاحب العمل بمصالحه كجزء من مصلحة العمل، والعدالة في تفويض الصلاحيات، والحوافز، والأجور (طنبوز، دبوس، وجلاد، 2022، ص. 126).

ومن هنا جاء الاهتمام والاستثمار في العنصر البشري، لأهميته البالغة في دفع عجلة نمو المنظمات، وركب مستوى التحدي والمنافسة، وتحقيق الأهداف المسطرة، بالسعي لسد الفجوة الحاصلة بين اهداف كل من موظفين من جهة، والمنظمة من جهة أخرى، وهذا من خلال اكسابهم ثقة تنظيمية تشعرهم بانتماهم لمنظماتهم، وتزيد من مستوى رضاهم وولائهم لها. وينسحب هذا المنطق على جميع الموظفين، وفي جميع القطاعات، ومن جملتهم موظفي الجامعة، وتحديدًا موظفي المكتبات الجامعية، داخل جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كموارد بشرية تسعى سعيا حثيثا لتحقيق مبدأ الجودة الشاملة، في تقديم خدمات مكتبية ذات نوعية وجودة عالية، من خلال توفير وتوجيه وبث المعلومات والبيانات الضرورية واللازمة للقراء والباحثين، وهذا لا يمكن تحقيقه الا من خلال استراتيجيات فعالة، تنتهجها الإدارة العليا للمكتبة الجامعية، والتي تركز على نظام عادل من التعاملات والإجراءات المنصفة تجاه جميع العاملين، وبناء على ما سبق

استعراضه، فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول السؤال التالي: ما هو مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي المكتبات الجامعية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟
1-1- أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية الى الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مستوى بعد العدالة التوزيعية لدى موظفي المكتبات الجامعية، بجامعة محمد بوضياف؟
 - ما هو مستوى بعد العدالة الاجرائية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف؟
 - ما هو مستوى بعد العدالة التفاعلية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف؟
- 2-2- فرضيات الدراسة:

1-2-1- فرضية الرئيسية: مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي المكتبات الجامعية لجامعة محمد بوضياف مرتفع.

2-2-2- الفرضيات الفرعية:

- مستوى بعد العدالة التوزيعية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف مرتفع.
 - مستوى بعد العدالة الإجرائية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف مرتفع.
 - مستوى بعد العدالة التفاعلية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف مرتفع.
- 3-3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى ما يلي:

- الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف.
- الكشف عن وجود مستوى بعد العدالة التوزيعية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف.
- الكشف عن مستوى بعد العدالة الإجرائية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف.
- الكشف عن مستوى بعد العدالة التفاعلية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف.

4-1- أهمية الدراسة:

1-4-1- من الناحية النظرية:

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على موضوع العدالة التنظيمية بين موظفي المكتبات الجامعية وما مدى فاعليته في الحد من التوترات والصراعات التنظيمية، إذ يعد موضوع

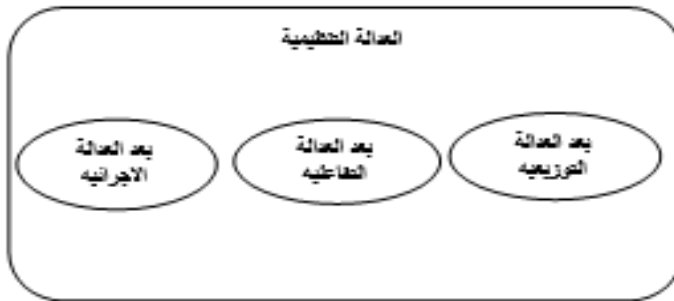
العدالة التنظيمية من المواضيع الحديثة في حقل السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، التي تشهد اهتماما متزايدا عن طريق البحوث والدراسات كونها تسهم في تنمية قدرات الموظفين وتحسين أداءهم وترفع روحهم المعنوية تزيد في مستوى دافعيتهم نحو العمل، وتعزيز ثقتهم وولائهم لمنظمتهم.

1-4-2- من الناحية التطبيقية:

تعتبر هذه الدراسة الداعم الاساسي للجانب النظري ويجب على الإدارات التوعوية في موضوع العدالة التنظيمية والعمل على تحديد جودة النظام التي تتبعه المؤسسة ونظام الرقابة والتقييم، ومحاولة خلق القدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة، والقدرة على إعادة تصميم التنظيم في الوظائف وان موضوع العدالة التنظيمية تسلط الكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظم، وبالتالي تصورات خاصة ضمن أبعاد موضوع العدالة التنظيمية وأهميته كل بعد في مجال العمل وتحقيق أهدافه واهداف المؤسسة.

1-5- نموذج الدراسة:

الشكل رقم (01): يمثل نموذج الدراسة المقترح.



المصدر: (من اعداد الباحثين)

1-6- تحديد مفاهيم الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على مجموعة من التعريفات المتعلقة بمشكلة الدراسة، حيث تم تعريفها اصطلاحيا واجرائيا كالآتي:

1-6-1- العدالة التنظيمية:

- التعريف الإجرائي للعدالة التنظيمية: هي مستوى ترسيخ العدالة في المكتبات الجامعية من خلال تقدير جهود الموظفين العاملين، وتوثيق للعلاقات الإنسانية المبنية على الاحترام والتقدير والثقة المتبادلة بين الموظفين فيما بينهم من جهة وبين الموظفين ومروؤسهم من جهة أخرى، وتعزيز الموظفين ماديا ومعنويا لترسيخ ثقافة الإنجاز والالتزام لديهم مما يجعلهم أكثر حرصا على

مهام المكلفين بها والخروج بنتائج مرضية تحقق أهدافهم واهداف منظمهم ويتبين ذلك من الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات مقياس مستوى العدالة التنظيمية.

ويعرفها (ادمز، 1965): العدالة التنظيمية بانها المساواة، والتي تتضمن قيام الفرد او الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة الى مدخلاته مع معدل مخرجات زملاءه الاخرين نسبة الى مدخلاتهم، وحي يتساوى المعدلان تتحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان يقع الجور ويشعر الفرد حينئذ بالظلم (علوطي وجلاب، 2018، ص. 691).

1-2-6-2- أبعاد العدالة التنظيمية:

1-2-6-1- العدالة التوزيعية: يقصد بها إحساس وشعور موظفين المكاتب الجامعية إزاء تساوي توزيع المخرجات والعوائد التنظيمية والمتمثلة في: الأجور، الحوافز، المكافآت، الترقيات والأعباء الوظيفية وغيرها، مقارنة ذلك مع ما يحصل عليه زملائهم. وهي الدرجة التي يحصل عليها موظفين المكاتب الجامعية على الإجابة على عبارات الاستبيان التي تقيس بعد العدالة التوزيعية.

عرف (Hayak): بأنها تلك العدالة التي تمثل نوعا محددًا في اشتماله على معالجة الحالات والمواقف الإنسانية، عن طريق المقارنة بين سلوكيات الأشخاص ضمن مواقع متماثلة ومباشرة فيما بينهم، للحصول على العوائد والمنافع، نظرا لكون العوائد والأعباء تتم في إطار عملية توزيعية منتظمة. وينظر الى مبررات العدالة التوزيعية، من خلال إمكانية توزيع المصادر والفرص التنظيمية بين أعضاء المنظمة، حيث يمكن ان يتمثل ذلك من خلال التركيز على طبيعة وحجم المردودات الناجمة عن الأنشطة والأفعال والسلوكيات الإنسانية في المنظمات الإدارية، فكلما زاد التصور الذهني باتساع الفارق بين عائدات الأساس او المرجع الذي يقوم عليه أصل التوزيع، كلما ازداد الشعور بعدم العدالة التوزيعية (بوقليع، 2021، ص. 31).

1-2-6-2- العدالة الإجرائية: يقصد بها إحساس وشعور الموظفين المكاتب الجامعية بالعدالة في الإجراءات التنظيمية المتبعة في التوزيع العادل والمنصف والمتساوي للعوائد في تحديد المخرجات التنظيمية، والمدركة من قبلهم والمتمثلة في: إجراءات الترقية، وكذلك معايير تقييم أداء الموظفين، وتحديد أسس مستحقي المكافآت، مع منحهم فرصة الاعتراض على تلك القرارات والإجراءات عند الضرورة القسوة. إلا انها الدرجة التي يحصل عليها موظفين المكاتب الجامعية على الإجابة على عبارات التي تقيس بعد العدالة الإجرائية.

وعرفها "فولجر وكروبنزانو 2008 Folger and Cropanzano" العدالة الإجرائية بانها قضايا الانصاف فيما يتعلق بالأساليب والآليات والعمليات لتحديد النتائج.

وعرفها "الفهداوي والقطاوي 2004": على انها درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية (فرطاس، 2017، ص. 51).

1-2-6-3-العدالة التفاعلية: يقصد بها إحساس وشعور موظفين المكتبات الجامعية بالعدالة والانصاف في المعاملة التي يتلقونها إزاء تطبيق الإجراءات الرسمية عليهم، والمتمثلة في: وضوح القرارات المتخذة ومبرراتها وتوفير المعلومات الخاصة بها، المشاركة في اتخاذ القرارات وعموميتها، وتفسير أسبابها مع ابداء الاحترام والتقدير في ذلك. وهي الدرجة التي يحصل عليها موظفين المكتبات الجامعية على الإجابة على عبارات التي تقيس بعد العدالة التفاعلية.

ويعرفها ريغو وكاها (Rego & Cunha): الى أن العدالة التعاملية (التفاعلية) تعد امتداد لمفهوم العدالة الإجرائية، والتي تشير الى طرق تصرف الإدارة تجاه الأفراد، والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المديرين مع المرؤوسين (كسنة وقهيري، 2018، ص. 177).

1-7-1-الدراسات السابقة :

1-7-1-دراسة محمد عوض 2023: هدفت الدراسة لتعرف على العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام باختيار عينة عشوائية عددها (50)، وأشارت نتائج الدراسة ان نسبة العدالة التنظيمية لدى العاملين في بلدية رفح التي (71.5%) وهو مستوى مرتفع، وكما أشارت ان نسبة بيانات متعلقة بعدالة الإجراءات والتوزيع والمعاملات وهو مرتفع بالنسبة المئوية بالترتيب التالي (73.9%، 69%، 71.5%)، وأشارت نتائج الدراسة ان نسبة الرضا الوظيفي التي بلغت (63.4%) هو متوسط، حيث يتضح انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي.

1-2-7-1-دراسة ربيع وسعيدة (2022): تهدف هذه الدراسة الى معرفة تصورات الموظفين لمستوى احساسهم بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بثقتهم التنظيمية في شركة اتصالات الجزائر، شملت الدراسة عينة عشوائية بلغت (120) موظفا في الوكالات التابعة لشركة اتصالات الجزائر بولاية البليدة، تم الاعتماد في تحليل البيانات على التحليل الاحصائي الوصفي والاستدلالي، أظهرت النتائج ان هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية ومتغير الثقة التنظيمية.

1-3-7-1-دراسة فليبان والقريشي (2020): هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية وأبعادها (التوزيعية، والاجرائية، والتعاملات) من وجهة نظر الموظفين بوزارة الخارجية

بالرياض، والتعرف على ابعاد جودة حياة العمل (ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة الأجر والمكافآت، جماعات العمل، أسلوب الاشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات) في وزارة الخارجية من وجهة نظر الموظفين، والتعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة حياة العمل، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واقتصرت عينة الدراسة على 292 موظفا تم اختيارهم عشوائيا، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وخرجت الدراسة بجملة من النتائج أهمها أن مستوى ادراك الموظفين للعدالة التنظيمية في وزارة الخارجية بالرياض مرتفع، كما أشارت نتائج الدراسة إلى تتمتع وزارة الخارجية في الرياض بجودة مرتفعة لحياة العمل وأن أعلاها ظروف بيئة العمل المعنوية وأقلها الأجر والمكافآت، وبينت الدراسة أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية، ووجود علاقة إيجابية قوية بين أبعاد العدالة التنظيمية وجود الحياة الوظيفية.

4-7-1-دراسة عبد الوهاب (2017): تهدف الدراسة الى التعرف على أثر العدالة التنظيمية وأبعادها (التوزيعية، وعدالة التعاملات وعدالة الإجرائية والعدالة التقييمية والأخلاقية) في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء في البنك المركزي المصري، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الباحث الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة وتطبيقها على عينة مكونة من (240) موظفا من الإدارة العليا والوسطى في البنك المركزي المصري، وبعد تحليل البيانات بواسطة برنامج (SPSS)، أشارت النتائج الى أن مستوى شعور العاملين بالعدالة التنظيمية جاء مرتفعا، كما أشارت الى ان جميع العلاقات الارتباطية لأبعاد العدالة التنظيمية مع أبعاد الرضا الوظيفي وتحسين الأداء كانت علاقة موجبة ودالة احصائيا، حيث أثرت العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي، كما أثرت العدالة الإجرائية على تحسين الأداء، كما كان مستوى تصورات الموظفين للعدالة التنظيمية مرتفعا.

2- إجراءات الدراسة الميدانية:

1-2-منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هاته الدراسة، كونه يتناسب مع طبيعة الظاهرة المراد دراستها ومع الأهداف المبتغاة من هذه الدراسة.

2-2- حدود الدراسة:

1-2-2-الحدود المكانية: اقتصرت هاته الدراسة على مستوى المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف. المسيلة

2-2-2-الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة من شهر فيفري 2023 إلى مارس 2023.

3-2-2-الحدود البشرية: اقتصرته هذه الدراسة على عينة من موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة.

4-2-2-الحدود الموضوعية: مستوى العدالة التنظيمية وأبعادها دراسة ميدانية على موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة.

3-2- أداة الدراسة:

يعد الاستبيان الأداة الأكثر مناسبة لجمع بيانات الدراسة، وهذا طبقا للبيانات المراد جمعها، ولهذا تم الاستعانة بمقياس (حامدي، 2022، ص. 209) فيما يخص متغير العدالة التنظيمية.

الجدول رقم (01): يوضح توزيع الفقرات على أبعاد مقياس العدالة التنظيمية.

مقياس العدالة التنظيمية		
بعد العدالة التفاعلية	بعد العدالة الإجرائية	بعد العدالة التوزيعية
05 فقرات	05 فقرات	05 فقرات

المصدر: (حامدي، 2022، ص. 209)

1-3-2- صدق أداة الدراسة:

قام الباحثان بالتأكد من صدق أداة الدراسة وذلك من خلال حساب الاتساق الداخلي لاستبيان العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث.

الجدول رقم (02): يمثل صدق الاتساق الداخلي للاستبيان العدالة التنظيمية.

أبعاد العدالة التنظيمية	عدد العبارات	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
بعد العدالة التوزيعية	05	**0.874	0.01
بعد العدالة الإجرائية	05	**0.834	0.01
بعد العدالة التفاعلية	05	**0.710	0.01

المصدر: الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

من خلال ملاحظة الجدول رقم(02) يتبين لنا بأن معامل الارتباط بيرسون لاستبيان العدالة التنظيمية وأبعاده جاءت كلها مرتفعة، وقد سجل أدنى معامل ارتباط لبعد العدالة التفاعلية في قيمة بلغت 0.710^{**} وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، بينما بلغت قيمة أعلى معامل ارتباط لبعد العدالة التوزيعية، في قيمة بلغت 0.874^{**} وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه فإن معاملات الارتباط بين الاستبيان وكل أبعاده مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهو ما يدل على تجانس الأبعاد مع الاستبيان ككل وأنها تقيس ما يقيسه الاستبيان.

2-3-2- ثبات أداة الدراسة:

قام الباحثان بالتحقق من صدق الاستبيان من خلال حساب ثباته بطريقة ألفا-كرو نباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): يمثل ثبات أداة الدراسة.

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	مقياس العدالة التنظيمية
0.724	15 فقرة	

المصدر: الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

من خلال ملاحظة الجدول رقم (03) يتبين لنا أن معامل الثبات لاستبيان العدالة التنظيمية قد بلغ 0.724، وهو ما يدل على الثبات المرتفع لأداة الدراسة وهو ما يدفعنا إلى القول إن أداة الدراسة تمتاز بثباتها ومصداقيتها.

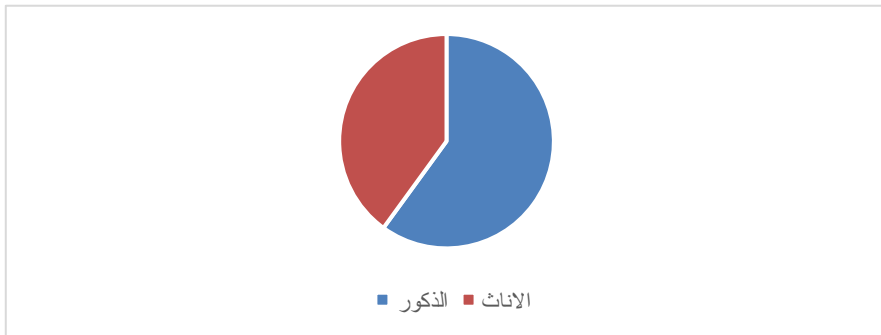
3-3-2- مجتمع وعينه الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة كافة موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة والذي قدر عددهم بـ(60موظفا وموظفة)، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل من أجل الوصول إلى معلومات أكثر دقة حول موضوع الدراسة.

الجدول رقم:(04): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
60%	36	الذكور
40%	24	الإناث
100%	60	المجموع

المصدر: (من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج SPSS)

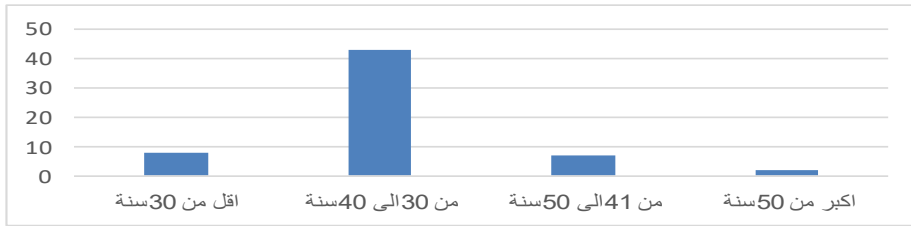


الشكل رقم (02): تمثيل العينة حسب متغير الجنس
المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج (SPSS)

من خلال ملاحظة الجدول رقم (07) والشكل رقم (02) يتبين لنا بأن عدد الذكور بلغ 36 ليمثل نسبة 60% من عينة الدراسة وهي النسبة الأكثر تمثيلا في عينة البحث، بينما بلغ عدد الإناث 24 بنسبة 40 %، وهذا ما يمكن تفسيره ان مجتمع الدراسة مجتمع ذكوري. الجدول رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية.

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
13.33%	08	أقل من 30 سنة
71.66%	43	من 30 إلى 40 سنة
11.66%	07	من 41 إلى 50 سنة
3.33%	02	أكبر من 50 سنة
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج (SPSS)



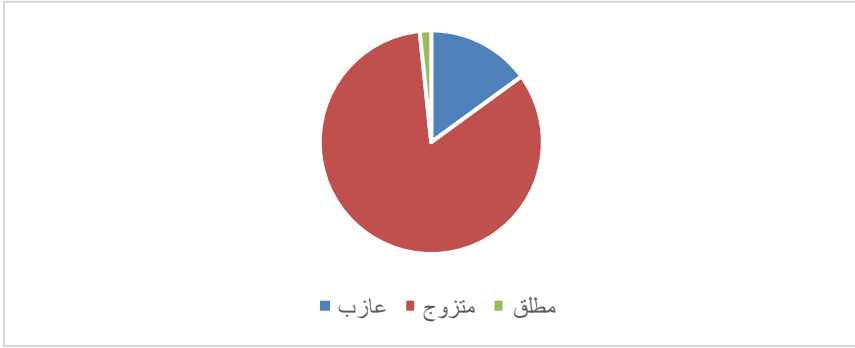
الشكل رقم (03): تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية.

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج (SPSS).

من خلال ملاحظة الجدول رقم (05) والشكل رقم (03) يتبين لنا بأن الفئة العمرية الممتدة ما بين 30 إلى 40 سنة هي الأكثر تمثيلا لعينة الدراسة بتعداد بلغ 43 موظف وموظفة، وهذا ما نسبته 71.66%، وفي المرتبة الثانية نجد الفئة العمرية الأقل من 30 سنة بتعداد 08 أفراد أي ما نسبته 13.33%، بينما نجد الفئة العمرية ما بين 41 و50 سنة بلغ تعدادها 07 أفراد أي ما نسبته 11.66%، بينما فئة الأكبر من 50 سنة جاءت في المرتبة الأخيرة بتعداد 02 فردين أي ما نسبته 3.33%.

الجدول رقم (06): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية.

النسبة المئوية	العدد	الحالة العائلية
15%	9	عازب
83.33%	50	متزوج
1.66%	1	مطلق
100%	60	المجموع



الشكل رقم (04): تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية.

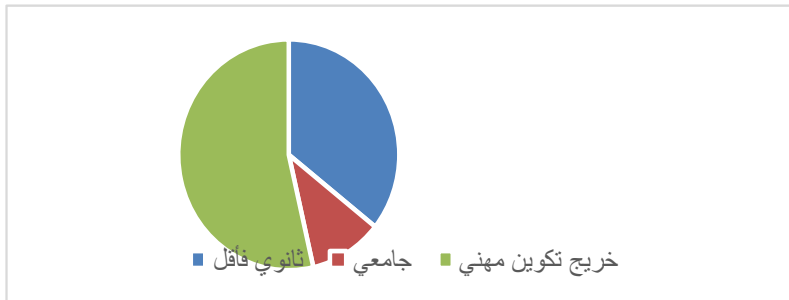
المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج (SPSS).

من خلال ملاحظة الجدول رقم (06) والشكل رقم (04) يتبين لنا أن الحالة العائلية متزوج جاءت في المرتبة الأولى بتعداد 50 متزوج ومتزوجة أي ما نسبته 83.33% من عينة الدراسة، بينما نجد في المرتبة الثانية فئة العزاب بعدد 9 عزاب أي ما نسبته 15% من حجم عينة الدراسة، وفي المرتبة الثالثة والأخيرة فئة المطلقين بلغت 2 فردين أي ما نسبته 1.66%.

الجدول رقم (07): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوي فأقل	10	16.66%
جامعي	35	58.33%
خريج التكوين المهني	15	25%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج (SPSS).



الشكل رقم (05): تمثيل عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي. المصدر: من إعداد الباحثين

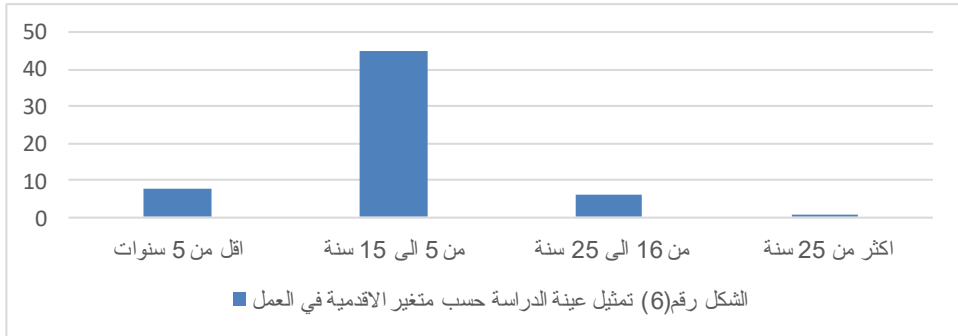
اعتمادا على نتائج (SPSS).

من خلال ملاحظة الجدول رقم (07) والشكل رقم (05) يتبين لنا أن الفئة ذات المستوى الجامعي الأكثر تمثيلاً لعينة الدراسة حيث بلغ تعدادها 35 جامعيًا وجامعية أي ما نسبته 58.33%، بينما في المرتبة الثانية نجد فئة خريجي التكوين المهني بلغ تعدادها 15 فرادًا أي ما نسبته 25%، بينما في المرتبة الثالثة والأخيرة نجد فئة المستوى ثانوي بلغ تعدادها 10 أفراد أي ما نسبته 16.66%.

الجدول رقم: (08): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل.

الأقدمية في العمل	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	8	13.33%
من 5 إلى 15 سنة	45	75%
من 16 إلى 25 سنة	6	10%
أكثر من 25 سنة	1	1.66%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على نتائج (SPSS)



الشكل رقم (06): تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل.

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على نتائج (SPSS).

من خلال ملاحظة الجدول رقم (08) والشكل رقم (06) يتبين لنا أن الفئة ذات الأقدمية التي تتراوح ما بين 5 إلى 15 سنة هي الأكثر تمثيلاً لعينة الدراسة حيث جاءت في المرتبة الأولى بتعداد 45 موظف وموظفة أي ما نسبته 75%، بينما في المرتبة الثانية نجد الفئة ذات الأقدمية في العمل تتراوح أقل من 5 سنوات جاءت بتعداد 8 موظف وموظفة أي ما نسبته 13.33%، غير أن المرتبة الثالثة كانت من نصيب الفئة ذات الأقدمية في العمل من 16 إلى 25 سنة وهذا بتعداد 6 أفراد أي ما نسبته 10%، وفي المرتبة الأخيرة نجد الفئة ذات الأقدمية في العمل أكثر من 25 سنة بلغت موظفاً واحداً أي ما نسبته 1.66%.

3- نتائج الدراسة

3-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية: مستوى بعد العدالة التوزيعية مرتفع لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف. ولاختبار الفرضية قمنا بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتحديد مجال المستويات الثلاث المنخفض والمتوسط والمرتفع، لدينا سلم الإجابات الخماسي ليكرت حينما نقوم بتوزيع درجات الإجابات عليه نتحصل على:

$$- \text{ أعلى قيمة لإجابات المبحوثين: } 1500 = 60 * 5 * 5$$

$$- \text{ أدنى قيمة لإجابات المبحوثين: } 300 = 60 * 5 * 1$$

ويمكن تحديد مجال المستويات الثلاث مما سبق على النحو الآتي:

$$- [700-300] \text{ مستوى منخفض؛}$$

$$- [1100-700] \text{ مستوى متوسط؛}$$

$$- [1500-1100] \text{ مستوى مرتفع.}$$

الجدول رقم (09): حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده العدالة التوزيعية.

الدرجة الكلية للبعد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	بعد العدالة التوزيعية
1082	4.24	18.03	

من خلال ملاحظة الجدول رقم (09)، يمكن القول أن المتوسط الحسابي لبعده العدالة التوزيعية جاءت قيمته 18.03، بينما الانحراف المعياري بلغ ما قيمته 4.24، غير أن الدرجة الكلية المتحصل عليها المبحوثين في بعد العدالة التفاعلية 1082 وهي قيمة محصورة ما بين 700 و1100 أي توجد هاته القيمة في مجال المستوى المتوسط، وهذا ما يدفعنا للقول أن مستوى بعد العدالة التوزيعية متوسط، وعليه نرفض الفرضية القائلة: مستوى بعد العدالة التوزيعية مرتفع لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون أن إدارة المكتبة الجامعية تسعى من خلال سياستها الى توزيع المهام والأداء على موظفيها بصفة عادلة من اجل ضمان عدم تداخل الأدوار وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة من جهة وضمان رضا موظفيها من جهة أخرى.

3-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية: مستوى بعد العدالة الاجرائية مرتفع لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف. ولاختبار الفرضية قمنا بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري،

وتحديد مجال المستويات الثلاث المنخفض والمتوسط والمرتفع، لدينا سلم الإجابات الخماسي ليكرت حينما نقوم بتوزيع درجات الإجابات عليه نتحصل على:

- أعلى قيمة لإجابات المبحوثين: $1500=60*5*5$

- أدنى قيمة لإجابات المبحوثين: $300=60*5*1$

ويمكن تحديد مجال المستويات الثلاث مما سبق على النحو الآتي:

- [700-300] مستوى منخفض؛

- [1100-700] مستوى متوسط؛

- [1500-1100] مستوى مرتفع.

الجدول رقم (10): حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده العدالة الإجرائية.

الدرجة الكلية للبعد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	بعد العدالة
1138	3.23	18.96	الإجرائية

من خلال ملاحظة الجدول رقم (10)، يمكن القول إن المتوسط الحسابي لبعده العدالة الاجرائية جاءت قيمته 18.96، بينما الانحراف المعياري بلغ ما قيمته 3.23، غير أن الدرجة الكلية المتحصل عليها المبحوثين في بعد العدالة الاجرائية 1138 وهي قيمة محصورة ما بين 1100 و1500 أي توجد هاته القيمة في مجال المستوى المرتفع، وهذا ما يدفعنا للقول أن مستوى بعد العدالة الاجرائية مرتفع، وعليه نقبل الفرضية القائلة: مستوى بعد العدالة الإجرائية مرتفع لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة.

ويمكن تفسير النتائج المتحصل عليها أن الإجراءات التي تتخذها إدارة المكتبة حيال كل من عمل المكتبة وعمالها هي إجراءات عادلة وتخدم اهداف المكتبة الجامعية وموظفيها على حد سواء.

3-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية: مستوى بعد العدالة التفاعلية مرتفع لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف. ولاختبار الفرضية قمنا بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتحديد مجال المستويات الثلاث المنخفض والمتوسط والمرتفع، لدينا سلم الإجابات الخماسي ليكرت حينما نقوم بتوزيع درجات الإجابات عليه نتحصل على:

- أعلى قيمة لإجابات المبحوثين: $1500=60*5*5$

- أدنى قيمة لإجابات المبحوثين: $300=60*5*1$

ويمكن تحديد مجال المستويات الثلاث مما سبق على النحو الآتي:

- [700-300] مستوى منخفض؛

- [1100-700] مستوى متوسط؛

- [1500-1100] مستوى مرتفع.

الجدول رقم (11): حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء العدالة التفاعلية.

الدرجة الكلية للبعء التفاعلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة الكلية للبعء التفاعلية
1163	19.38	2.59	

من خلال ملاحظة الجدول رقم (11)، يمكن القول إن المتوسط الحسابي لبعء العدالة التفاعلية جاءت قيمته 19.33، بينما الانحراف المعياري بلغ ما قيمته 2.59، غير أن الدرجة الكلية المتحصل عليها المبحوثين في بعء العدالة التفاعلية 1163 وهي قيمة محصورة ما بين 1100 و1500 أي توجد هاته القيمة في مجال المستوى المرتفع، وهذا ما يدفعنا للقول أن مستوى بعء العدالة التفاعلية مرتفع، وعليه نقبل الفرضية القائلة: مستوى بعء العدالة التفاعلية مرتفع لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة.

ويمكن تفسير النتائج المتحصل عليها أن إدارة المكتبة الجامعية تسعى كل السعي على ضمان تفاعل عادل بين الموظفين من شأنه أن يكبح الصراع التنظيمي الذي يحد من أداء الموظفين وبالتالي لا يحقق الأهداف المسطرة.

3-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة للدراسة:

نص الفرضية: مستوى العدالة التنظيمية مرتفع لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة. ولاختبار الفرضية قمنا بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتحديد مجال المستويات الثلاث المنخفض والمتوسط والمرتفع، لدينا سلم الإجابات الخماسي ليكرت حينما نقوم بتوزيع درجات الإجابات عليه نتحصل على:

- أعلى قيمة لإجابات المبحوثين: $4500 = 60 * 15 * 5$

- أدنى قيمة لإجابات المبحوثين: $900 = 60 * 15 * 1$

ويمكن تحديد مجال المستويات الثلاث مما سبق على النحو الآتي:

- [2100-900] مستوى منخفض؛

- [3300-2100] مستوى متوسط؛

- [4500-3300] مستوى مرتفع.

الجدول رقم (12): حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء العدالة التوزيعية.

الدرجة الكلية للبعء التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة الكلية للبعء التنظيمية
3383	56.83	8.25	

من خلال ملاحظة الجدول رقم (12)، يمكن القول إن المتوسط الحسابي لمقياس العدالة التنظيمية جاءت قيمته 56.83، بينما الانحراف المعياري بلغ ما قيمته 8.25، غير أن الدرجة الكلية

المتحصل عليها المبحوثين في مقياس العدالة التنظيمية 3383 وهي قيمة محصورة ما بين 3300 و4500 أي توجد هاته القيمة في مجال المستوى المرتفع، وهذا ما يدفعنا للقول إن مستوى العدالة التنظيمية مرتفع، وعليه نقبل الفرضية القائلة: مستوى العدالة التنظيمية مرتفع لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة.

ويمكن تفسير ذلك على أن الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبة الجامعية قوية تقوم على ترسيخ وإرساء العدالة التنظيمية التي أساسها توزيع وإجراءات وتفاعلات عادلة تعود بالفائدة على المنظمة من خلال تحقق أهدافها وضمن استمراريتهما وكذا من خلال تحقيق الرضا الوظيفي لموظفي المكتبات الجامعية الذي يزيد من فعالية أدائهم ويضمن ولائهم لمنظمتهم.

- خاتمة:

يتبين لنا من خلال ما سبق عرضه، أن نتائج الدراسة لموضوع مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي المكتبات الجامعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة دعمت فرضيات الدراسة وجاءت على النحو التالي:

- مستوى العدالة التنظيمية مرتفع لدى عينة الدراسة؛
 - مستوى بعد العدالة التوزيعية متوسط لدى عينة الدراسة؛
 - مستوى بعد العدالة الاجرائية مرتفع لدى عينة الدراسة؛
 - مستوى بعد العدالة التوزيعية مرتفع لدى عينة الدراسة.
- وهذا ما توافق مع دراسة (ياسر عبد الوهاب، 2017) تحت عنوان: العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الاداء: دراسة حالة البنك المركزي المصرفي، حيث جاء تطبيقها في مجال البنك المركزي المصري، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، معتمدا على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات مطبقا اياه على عينة قوامها 240 موظف، ومن ضمن نتائجها:
- مستوى تصورات المبحوثين حول العدالة التنظيمية والاداء والرضا جاءت مرتفعة؛
 - يوجد أثر إيجابي للعدالة التوزيعية والاجرائية على الرضا؛
 - يوجد أثر إيجابي للعدالة الإجرائية على مستوى الأداء؛
 - توجد علاقة ارتباطية موجبة لتصورات المبحوثين بين أبعاد العدالة التنظيمية مع محاور الرضا ومستوى الأداء. (عبدالوهاب، 2017، ص. 45).

وعليه يمكن الجزم بأن العدالة التنظيمية بأبعادها التوزيعية والإجرائية والتفاعلية، تساعد في الرفع من مستوى الفعالية التنظيمية لأي منظمة، كما تساعد على تحسين جودة

أدائها، كما يمكن القول ان مفهوم الجودة الشاملة يتحقق بتحقق العدالة التنظيمية، وهذا ما يجعل المنظمات تضمن بقاءها واستمرارها وازدهارها.

ومن أجل الوصول الى مستوى عال من العدالة التنظيمية، داخل أي منظمة يجب انتهاج مجموعة من الاستراتيجيات والتدابير، نذكرها في شكل توصيات عل النحو الآتي:

- تكوين وتدريب العاملين؛
- توضيح الاهداف من اجل ازالة غموض الدور؛
- انتهاج سياسة المشاركة في اتخاذ القرارات؛
- عدم تمهيش الاتصالات الصاعدة؛
- التحفيز والترقية؛
- التقييم الموضوعي للأداء؛
- فتح باب التظلم والطعن ي القرارات الإدارية الخاصة بالمنظمة.

- قائمة المراجع:

- بن يحي أحمد ربيع، وقاسم شاوش سعيدة. (29 08, 2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية للموظفين في شركة اتصالات الجزائر. الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، الصفحات 134-142.
- بوراس أسية. (31 12, 2021). مستوى العدالة التنظيمية وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى اعوان الحماية المدنية. مجلة أبحاث ودراسات التنمية (02).
- بوقليع محمد. (2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء الوظيفي لدى العاملين بمركب تكرير السكر بولاية قالمة (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاجتماعية الإنسانية، أم البواقي: جامعة العربي بن مهيدي.
- حامدي جيلاني. (2022). ياس مستوى العدالة التنظيمية ودوره في الحد من الاغتراب الوظيفي- دراسة ميدانية- اطروحة دكتوراه. الجلفة، جامعة زيان عاشور.
- طنبوز بشار ابراهيم، دبوس محمد طالب، وجلاد سها أسعد. (2022). مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس (دراسة حالة جامعة فلسطين التقنية-خضوري). المجلة العربية للنشر العلمي، صفحة 125.
- عبد الوهاب ياسر. (2017). العدالة التنظيمية وتأثيرها على الوظيفي وتحسين الأداء دراسة حالة البنك المركزي المصري. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية. الصفحات 3-15.
- علوطي عاشور، وجلاب مصباح. (2018). دور العدالة التنظيمية في تحقيق التماثل التنظيمي من وجهة نظر أساتذة علم النفس العمل والتنظيم. مجلة حوليات جامعة الجزائر1(32)، الصفحات 683-705.
- فرطاس حمزة. (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- فلمبان ناهد ناصر، والقريشي سوزان محمد. (30 04, 2020). أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية بالرياض. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، الصفحات 20-50.
- كسنة محمد، وقهيري فاطنة. (05 04, 2018). أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية. مجلة دفاتر اقتصادية (02)، الصفحات 171-189.

- ملاح محمد عوض محمود. (2023, 04 160-07142). العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح. المجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الانسانية والاجتماعية.
- نعيم فؤاد. (2023, 03 05). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالاداء الوظيفي. مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية (01)، الصفحات 23-33.