

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بالشركة الليبية للموانئ - فرع ميناء بنغازي البحري

حسين فرج حسين رضوان

باحث في علم الإدارة بالشركة الليبية للموانئ

Husseinradwan85@gmail.com

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية وأبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التعاملات، التقييمية)، والرضا الوظيفي وأبعاده (ظروف العمل، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، أنظمة الترقيات، المرتب والحوافز)، لدى العاملين في الشركة الليبية للموانئ (فرع ميناء بنغازي البحري)، ولإجراء هذه الدراسة أُستُخدم المنهج الوصفي، ولتحقيق أهدافها تم تطوير استمارة الاستبانة استناداً على الدراسات السابقة، وتكون مُجتمع الدراسة من جميع العاملين بالشركة الليبية للموانئ (فرع بنغازي) خلال عام (2019) وبلغ عددهم (1411) فرداً، موزعين على جميع الأقسام والمكاتب والوحدات بالشركة، وتم اتباع أسلوب العينة العشوائية البسيطة وكان حجم العينة المناسب (302) فرداً، ولقد خُصت الدراسة إلى أن درجة العدالة التنظيمية لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ متوسطة، كما تبين أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ (فرع ميناء بنغازي البحري) مُتوسط، بالإضافة إلى وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية عالية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ (فرع ميناء بنغازي البحري)، و أوصت الدراسة بجملة من التوصيات، أبرزها: الاهتمام إحساس العاملين بالشركة الليبية للموانئ (فرع بنغازي) بالعدالة التنظيمية، والتأكيد على ضرورة الحياد والنزاهة في كافة الإجراءات والقرارات الإدارية للارتقاء بترسيخ مفاهيم العدالة التنظيمية، وإجراءات واضحة ومُحددة لتقييم الاداء والابتعاد عن المُحاباة والمُعاملات في عملية التقييم.

كلمات مفتاحية: العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي، ميناء بنغازي البحري.

Abstract

The study aimed to identify the relationship between organizational justice and its dimensions (distributive, procedural, transactions, evaluative), and job satisfaction and its dimensions (working conditions, relationship with superiors, relationship with colleagues, promotion systems, salary and incentives), among workers in the Libyan Ports Company (branch). Benghazi sea port), and to conduct this study the descriptive approach was used, and to achieve its goals, a questionnaire was developed based on previous studies, and the study community consisted of all employees of the Libyan Ports Company (Benghazi branch) during the year (2019) and their number was (1411) individuals, distributed over All departments, offices and units in the company, and the simple random sampling method was followed, and the appropriate sample size was (302) individuals. And the study concluded that the degree of organizational justice among the workers of the Libyan Ports Company is medium, and it was found that the level of job satisfaction among the workers of the Libyan Ports Company (Benghazi seaport branch) is medium, in addition to the existence of a direct (positive) relationship with a high moral significance between organizational justice. And job satisfaction among the workers of the Libyan Ports Company (Benghazi seaport branch), and the study recommended a set of recommendations, most notably: Paying attention to the sense of workers in the Libyan Ports Company (Benghazi branch) of organizational justice, and emphasizing the need for impartiality and integrity in all administrative procedures and decisions to improve the consolidation of concepts of justice organizational, and following clear and specific procedures for evaluating performance and avoiding favoritism and compliments in the evaluation process.

Keywords: organizational justice, job satisfaction, Benghazi sea port

مقدمة

يُشكل العملُ الجزءَ الحيوي والمركزي في حياة الناس في المُجتمعات المُتقدمة، والعنصر البشري هو الدعامَة الرئيسية لنجاح المُنظمات وتحقيقها لأهدافها، ولذلك لابد من زيادة الاهتمام به والعمل على استخدامه الاستخدام الفعال. ولقد ساد الاعتقاد في حالات خاصة ان الفرد مجبر على العمل بغض النظر عن رضاه عن وظيفته التي يشغلها، وقد ترتب على ذلك إهمال العنصر البشري وخاصة في المنظمات الحكومية، وبالتالي حدث الانخفاض الملحوظ في اداء العاملين في

الاجهزة الحكومية، لذلك أصبح من الضرورة البحث عن حل لهذه المشكلة، عن طريق تحسين مستوى رضا الموظفين (أبوحرب، 2017: 2).

وتُعد العدالة من القيم الإنسانية، التي طالبت بها المجتمعات عامةً، والتزاماً أخلاقياً له ضرورته في سلم القيم الإنسانية؛ لذلك دأبت الأمم على سنّ التشريعات، وعملت على تفعيلها؛ لترسخ بُعد العدالة، حتى تضمن استقرار ونمو المجتمع (الطبولي وآخرون، 2014)، وتعود بدايات العدالة التنظيمية. كما أوضح (حساني، 2016)، لنظرية المساواة. إلى بدايات ستينيات القرن الماضي، عندما نادي بها (آدمز)، حيث تفترض هذه النظرية بأن العامل يقوم بمقارنة نسبة العائد الذي يتحصل عليه، من خلال مقارنة بين معدل مخرجاته إلى مدخلاته، مع معدل مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم، فإذا تساوت شعر بالعدالة، مما يعطيه حافزاً إيجابياً، ويدفعه إلى الإبداع، والإلتقان في أدائه، بينما إذا شعر الفرد بعدم المساواة؛ يُصاب بالتوتر، وعدم الرضا، وعدم الارتياح، وقد يدفعه ذلك إلى اللامبالاة، أو عدم الجدية في العمل.

وتحتل العدالة التنظيمية أهمية في المنظمات مهما اختلفت طبيعة نشاطها، وقد زاد الاهتمام بالعدالة التنظيمية من خلال الدراسات والأبحاث في مجال الإدارة، حيث إن شعور العاملين بالعدالة في المعاملات من قبل رؤسائهم في المنظمة، يُساعد في تعديل اتجاهاتهم، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم في العمل، ويمنحهم الثقة في إدارتهم، كما تمنحهم حافزاً للتعاون مع رؤسائهم في العمل، وبالتالي يؤدي إلى حدوث ارتفاع في مستويات أداء المنظمة، أما في حالة عدم إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية؛ فقد يترتب على ذلك العديد من النتائج السلبية، كالاكتجاجية العمالية (الزهرة و أحمد، 2016)، ونظراً لارتباط الرضا الوظيفي بالعدالة التنظيمية ارتباطاً مباشراً، فإنه سيتم معرفة العلاقة التي تحققها العدالة التنظيمية بأبعادها (الإجرائية، التعاملات، التوزيعية، التقييمية) في الرضا الوظيفي، وهذا الأخير الذي أصبح حتمية لا يمكن تجاهلها؛ لما له من أثر على ضمان نجاحها واستمرارها، بناءً على ما سبق: فإن هذه الدراسة تبحث عن العلاقة التي تؤديها العدالة التنظيمية السائدة في ميناء بنغازي البحري في تحقيق الرضا الوظيفي بين الأفراد العاملين بالشركة الليبية للموانئ- بنغازي.

أولاً: الدراسات السابقة:

- دراسة بنينة (2018): بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بأم البواقي". هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى كل من العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، لدى عمال صندوق الضمان الوطني للضمان الاجتماعي بأم البواقي بالجزائر، وأظهرت الدراسة أن مستوى

العدالة التنظيمية لدى عمال صندوق الضمان الوطني جاء بدرجة (متوسطة)، وأن مستوى الرضا الوظيفي لدى عمال صندوق الضمان الوطني جاء بدرجة (متوسطة)، وأنه لا توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

- **دراسة سعيدة (2015):** بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية للدهن بالبويرة".

تناولت الدراسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية للدهن بالبويرة بالجزائر، وخلصت الدراسة الى أن مستوى كل من العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية للدهن، كان بدرجة (منخفضة)، وأن هناك علاقة طردية (قوية) بين متغير العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

- **دراسة شذا (2012):** بعنوان: "درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى

معلمي المدارس الثانوية الحكومية". هدفت الدراسة إلى تحديد درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي المراحل الثانوية في المدارس الحكومية، في محافظات شمال الضفة الغربية. خرجت الباحثة بمجموعة من النتائج، أهمها أن درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية. كما يراها المعلمون. كبيرة جداً في المجال الكلي، كذلك توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية، بين درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم.

- **دراسة السبوع (2010):** بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية، والخاصة

في محافظة كركوك". هدفت الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة كركوك، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن درجة العدالة التنظيمية الممارسة من قبل مديري المدارس من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية والخاصة في محافظة كركوك، جاءت بدرجة متوسطة، وأن درجة تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة، وكذلك توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية (طردية) بين العدالة التنظيمية وأبعادها، والرضا الوظيفي وأبعاده.

- **دراسة زانا لبيب و آخرون (2010):** بعنوان: "العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين في مدرسة بندر

عباس المتوسطة بإيران". هدفت هذه الدراسة لتحليل الارتباط بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين في مدرسة بندر عباس بإيران. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعدين من

أبعاد العدالة التنظيمية هما: (العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية)، وأربعة أبعاد من الرضا الوظيفي هي: (الإشراف، زملاء العمل، الدافعية، التعزيز). ولم تكن هناك علاقة مع بعد طبيعة العمل، ومن ناحية أخرى، وجد أن الإجرائية أحرزت ارتباطاً ملحوظاً بكافة أبعاد الرضا الوظيفي.

- **دراسة سلطان (2006):** بعنوان: "العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، وعلاقتها بالرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها". هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبين علاقتها بكل من الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية، وتوصلت الدراسة النتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي.

وعلى الرغم من الاهتمام الكبير بالعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، إلا أنه لا زالت الدراسات السابقة قليلة على المستوى المحلي - على حد علم الباحث - لذلك جاءت هذه الدراسة لسد النقص الحاصل في هذا المجال، ودراسة العدالة التنظيمية بكل أبعادها (التوزيعية، والإجرائية، والمعاملات، والتقييمية)، وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الشركة الليبية للموانئ (فرع بنغازي)، وهذا ما يُميز الدراسة عن الدراسات السابقة، أن الدراسة الحالية اختلفت عن الدراسات السابقة جميعها من حيث مجتمع الدراسة، فهي اختارت العاملين بالشركة الليبية للموانئ بميناء بنغازي البحري كمجتمع لها.

ثانياً: مشكلة الدراسة: إن نجاح أي مؤسسة لا يقتصر في الحصول على المواد الخام ورأس المال والآلات الحديثة، بل يتعداه إلى امتلاك موارد بشرية فعالة، والتي تعتبر الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في منظمات الأعمال، والذي يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها، فمهما بلغت المنظمة من تطور في تصميم الهيكل التنظيمي ووضع خطط العمل وتجويد الأعمال الفنية والإدارية، إلا أن ذلك يعد غير كافٍ إذا ما صاحبه سوء اختيار الأفراد أو سوء تسييرها الموارد البشرية و التعامل معها، حيث تواجه الكثير من المنظمات بمختلف أحجامها تدمير واستياء العمال وعدم الرضا من طريقة تعامل إدارة هذه المنظمة والاساليب المنهجية من طرفها نحوهم مما يولد لديهم الإحساس بالظلم والشعور بغياب المساواة والعدالة (بثينة، 2018).

ونظراً للأهمية الاستراتيجية للموانئ، ولميناء بنغازي خصوصاً، حيث يعتبر هذا المرفق الحيوي شرياناً مهماً للاقتصاد الوطني بصفة عامة، ولمدينة بنغازي بصفة خاصة، ولقلة الدراسات عن هذا المرفق، ومن هذا المنطلق قام الباحث

بتسليط الضوء على الشركة الليبية للموانئ بميناء بنغازي البحري، حيث ومن خلال دراسة استطلاعية قام بها على العاملين بالشركة؛ تبين أن العدالة التنظيمية ترتبط بمجموعة من المتغيرات، ولكن من خلال عمل الباحث بهذه الشركة، يرى أن العدالة التنظيمية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي، وأوصت دراسة (السوسني، 2004) على القطاع المصرفي بضرورة التعمق والبحث في العلاقة بين العدالة التنظيمية في مختلف القطاعات الخدمية من خلال ربطها بعدد من المتغيرات منها الرضا الوظيفي، وتأسيساً على ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما علاقة العدالة التنظيمية بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة الليبية للموانئ؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة: بناءً على نتائج الدراسات السابقة، وتحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية، يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- **الفرضية الرئيسية:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ (فرع بنغازي)، وتنبثق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية كما يلي:
- **الفرضية الفرعية الأولى:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التوزيع والرضا الوظيفي، لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ (فرع بنغازي).
- **الفرضية الفرعية الثانية:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة الإجراءات والرضا الوظيفي، لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ (فرع بنغازي).
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة المعاملات والرضا الوظيفي، لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ (فرع بنغازي).
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التقييم والرضا الوظيفي، لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ (فرع بنغازي).

رابعاً: أهداف الدراسة: تهدف دراسة هذا الموضوع إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن إيجازها على النحو التالي:

- التعرف على مستوى تحقق العدالة التنظيمية للعاملين في الشركة الليبية للموانئ (فرع بنغازي).
- قياس مستوى رضا العاملين في الشركة الليبية للموانئ (فرع بنغازي).
- قياس ما إذا كانت هناك علاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

- التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات، التي تساعد أصحاب القرار بالشركة على تحقيق مفهومي العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

خامساً: أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في كونها تعالج أحد أهم المواضيع في العملية الإدارية والعمل، ألا وهو موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي. كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من:

- كونها تبحث وتسلط الضوء على الدور الذي يلعبه إدراك العامل للعدالة التنظيمية وضرورتها لرضاه، - الاهتمام بموضوع العدالة التنظيمية، كونها تعتبر من المحاور الأساسية التي تساهم في نجاح المنظمة أو فشلها.
- الرضا الوظيفي يساهم في تحسين الاداء للعاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي.
- أهمية كل من مفهومي (العدالة التنظيمية) (والرضا الوظيفي) على المستوي التنظيمي.
- العدالة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي، يعتبر موضوعاً ذا أهمية وفائدة علمية، لما يقدمه من وصف عميق للظاهرة، وكذلك لما له من عائد علمي يستفيد منه المتخصص في هذا المجال.

سادساً: متغيرات الدراسة:

- **المتغير المستقل** وهو يتمثل في (العدالة التنظيمية) ويشمل الأبعاد التالية: (عدالة الإجراءات، عدالة التوزيع، عدالة المعاملات، عدالة التقييم).
- **المتغير التابع** وهو يتمثل في (الرضا الوظيفي) ويشمل الأبعاد الآتية: (الرضا عن العمل، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، أنظمة الترقية، المراتب والحوافز).

الجزء الثاني: الإطار النظري للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

أولاً: العدالة التنظيمية:

1- مفهوم العدالة التنظيمية: يُستمد مفهوم العدالة التنظيمية أصوله التاريخية من نظرية المساواة التي قدمها (آدمز، 1960)، وتُعتبر هذه النظرية أساساً لعدالة (توزيع المخرجات) بين الأفراد العاملين في المنظمة، حيث أوضحت أن العامل يقوم بمقارنة نسبة العائد الذي يتحصل عليه من خلال مقارنة بين معدل مخرجاته إلى مدخلاته، مع معدل مخرجات إلى مدخلات أقرانه من العاملين في المنظمة، وأن ردة فعل الفرد للعدالة أو عدم العدالة يؤثر على اتجاهه وسلوكه (الصمادي، 2006)، فالعدالة

التنظيمية تعكس الدرجة التي يشعر العاملون من خلالها بالإنصاف من خلال مقارنة حصيلة العائد الذي يتحصلون عليه من جهودهم بجهود العاملين الآخرين المناظرين لهم في نفس الظروف والإمكانات (الطبولي، وآخرون، 2014)، ويعد مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم النسبية، بمعنى آخر أن الإجراءات التنظيمية التي ينظر إليها الفرد على أنها عادلة؛ قد يعتبره آخر أنه إجراء متحيز أو غير موضوعي، ولذا فإن العدالة التنظيمية يُحددها مدى إدراك الفرد لنزاهة وموضوعية الإجراءات والمخرجات (الخرافي، 2013).

وتعددت تعريفات العدالة التنظيمية حيث عرفها (كاريكار وويليامز) بأنها: "الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير، في تعامله معه على المستويين الوظيفي والإنساني" (karrikar & williams, 2009:114)، وأضاف (البشاشة، 2008:429) أنها "درجة تحقيق النزاهة والمساواة في الحقوق والواجبات، التي تعبر عن علاقة الموظف بمؤسسته، وتجسد فكرة العدالة التنظيمية مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين، تجاه المؤسسة التي يعملون بها، وتعمل على بناء الثقة بين الطرفين"، ويُعرّف (الفهداوي والقطاونة، 2004: 14) العدالة التنظيمية بأنها: "عبارة عن إحساس إنساني يشعر به أعضاء المنظمة، في إطار التقييمات المتولدة نفسياً وإدارياً، من خلال إجراء المقارنات بين القيم المتبادلة المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة"، وعَرّف (سال ومور) العدالة أنها: "القيمة المُتَحَصَلَة من جراء إدراك الموظف للنزاهة والموضوعية للإجراءات والمُخرجات الحاصلة في المنظمة" (Seal & Moore, 1993:109).

2- أبعاد العدالة التنظيمية: من خلال مراجعة الأدبيات والمراجع السابقة، نجد أن هناك تباين آراء بشأن أبعاد العدالة التنظيمية من قبل الباحثين، وأنها تختلف باختلاف وجهات النظر، فهناك من أشار إلى أنها تتكون من بُعدين وهما: (العدالة التوزيعية) (والعدالة الإجرائية) كما في دراسة (Moormans, 1991) ودراسة (Greenberg, 1990)، وهناك من قاموا بإضافة بُعداً ثالثاً وهو: العدالة التفاعلية (التعاملات) كدراسة (الصمادي، 2008)، وهناك من أضاف بُعداً آخر للأبعاد السابقة وهو العدالة التقييمية كدراسة (القطاونة، 2003) ودراسة (السبوع، 2010)، أما في الدراسة الحالية فتم التركيز على أربعة أبعاد وهي:

1- العدالة التوزيعية: يعرفها الباحث على أنها عدالة المُخرجات أو العائد الذي يتَحَصَّل عليه الفرد من وظيفته، سواءً أكانت في صورة أجرة، أو مرتبات أو مكافآت ومزايا، وتتحقق العدالة التوزيعية عند شعور الفرد أن ما يتحصل عليه يتناسب مع

ما يبذله من جهد مقارنة مع زملائه، ونقلًا عن (سلطان، 2006) فإن كويمبان (2003) قد صنف العدالة التوزيعية إلى ثلاثة أنواع:

- (الإنصاف): ويقوم على قاعدة توزيع العوائد بحسب إسهامات الفرد، بمعنى أن العامل الذي يعمل بدوام جزئي لا يتساوى في الأجر مع من يعمل بالدوام الكامل، وفي حالة اختراق هذه القاعدة، لا يتحقق الإنصاف.
- (المساواة): وتعتمد على مبدأ التوزيع العادل للعوائد بغض النظر عن الجنس واللون والعرق، وأن يأخذ الجميع فرصاً متساوية، ويكون التوزيع مرتبطاً بكفاءة ومهارة الفرد.
- (الحاجة): يعتمد هذا النوع في توزيع العوائد مبدأ صاحب الحاجة الأولى، مثلاً: الأم التي لديها طفلان أو أكثر، تستحق زيادة عن الأم التي لها طفل واحد، شريطة تساوي جميع الظروف الأخرى.

2-عدالة الإجراءات: ذكر (أبو سمعان، 2015) أن الأبحاث والدراسات في إرهاباتها الأولى أشارت إلى بُعد واحد، وهو العدالة التوزيعية لمفهوم العدالة التنظيمية، ولكن بعد سنوات من دراسة آدمز (1963) المتعلقة بعدالة التوزيع، أضاف ايبوت ولكر (1975) بُعداً جديداً لمفهوم العدالة التنظيمية وهو ما عُرف بعدالة الإجراءات، ويرتكز هذا البُعد على العمليات والإجراءات، والظروف التي تتم فيها عملية توزيع العوائد والمخرجات على العاملين في المنظمة، وتتحقق العدالة في هذا البُعد حينما يأخذ العاملون فرصتهم في المشاركة وصناعة القرارات المتعلقة بتحديد المخرجات والعوائد، وبما أن العدالة التوزيعية تتعلق بمدى عدالة توزيع المخرجات، فإن العدالة الإجرائية تتعلق بمدى عدالة الإجراءات التي يتم استخدامها لتوزيع تلك المخرجات، ومن خلال ما سبق يتضح أن هناك علاقة ارتباطية بين العدالة التوزيعية والإجرائية، حيث إن إحساس العامل بعدالة التوزيع مرتبط بمدى إحساسه بأن القرارات قد تمت وفقاً لطرق وقوانين عادلة، ويعرفها الباحث: بأنها عدالة الإجراءات الإدارية المُتبعة التي يتم تطبيقها داخل المنظمة على جميع الأفراد دون استثناء، وفي حالة تطبيق هذا الشرط تتحقق العدالة الإجرائية.

3-عدالة التعاملات (التفاعلات): إن عدالة التعاملات كما عرفها الباحث إجرائياً: تتمثل بمدى إحساس الأفراد بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما يتم تطبيق الإجراءات عليهم، وهذا يعني أهمية مراعاة أسلوب التعامل مع الأفراد عند تطبيقها، لأنه يمكن أن يؤثر على إحساس الفرد بالعدالة، ولقد ذكرت (مليكه، 2018) أن هناك أربعة محددات لعدالة المعاملات، توصل إليها موج وبايز وهي: مراعاة أسلوب التعامل مع الأفراد عند تطبيق الإجراءات، والكيفية التي تنفذ بها الإجراءات،

ومراعاة كرامة الأفراد، واحترامهم أثناء تطبيق الإجراءات، وعدالة المعاملات فيما يتعلق بشرح وتفسير مبررات القرارات وردود الفعل.

4-العدالة التقييمية: قد بين (درة، 2008) أن العدالة التقييمية: بأنها درجة شعور الموظف بنزاهة التقييم الإداري الصادر بحقه في الأداء والسلوك والعمل، مما يعزز رضاه في العمل وطمأنينته إزاء ترقيه ونموه الوظيفي وتقييم أدائه، وتؤدي العدالة التقييمية إلى: تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم، وخلق القدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة، والقدرة على إعادة تصميم التنظيم في الوظائف والأدوار التنظيمية، وتصحيح الانحرافات وإقامة التصورات اللازمة، بشكل يكفل وجود استدامة العمليات التنظيمية والإنجازات عند أعضاء المنتدى، ويعرفها الباحث بأنها هي مدى إحساس العامل بنزاهة عملية التقييم السنوي الذي يقوم به رئيسه المباشر بعيداً عن المجاملات والمحاباة.

ثانياً: الرضا الوظيفي:

1- مفهوم الرضا الوظيفي: يُعتبر (الرضا الوظيفي) من المفاهيم الأكثر غُموضاً لدى علماء النفس ، وذلك لصعوبة قياس الحالة الانفعالية ودراساتها بكل موضوعية، ولقد أشار لوك (1976) إلى ظهور العديد من الدراسات في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية، ولعلّ من أهم أسباب تعدد البحوث لموضوع الرضا الوظيفي باعتباره أحياناً كمتغير مُستقل يؤثر في سلوك العمال كالأداء والتغيب والاتصال الرسمي وغير الرسمي، وأحياناً كمتغير تابع يتأثر بالراتب ونظام المنح و مكافآت، ونظام اتخاذ القرارات، وغيره من المواضيع والمتغيرات النفسية والاجتماعية والمادية المتعلقة بموضوع الرضا في محيط العمل (البارودي، 2015).

وهناك عدة تعريفات للرضا الوظيفي نظراً لاختلاف اختصاصات الباحثين المهتمين بدراسة الرضا الوظيفي، منها: رأى فروم (1964) نقلا عن (سندس، 2012: 239) أن الرضا هو "المواقف التي تؤثر بكل فرد من العاملين نحو الأعمال التي يقومون بمزاومتها"، يُعرفه سنون نقلا (الأمين ويحي، 2016: 4) بأنه: "الحالة التي يتكامل فيها مع وظيفته وعمله، أو يصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها، "تعريف هوبوك نقلا عن (عسلي، 2009: 28) "هو عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية التي تُسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد"، تعريف كل من لاندی وترامب نقلا عن (القاروط، 2006: 20)

حيث يريان "أن الرضا الوظيفي يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين تجاه العمل بنفس الطريقة التي يستخدم بها عبارة نوعية الحياة المعيشية، لوصف ردود فعل أو انطباعات عام الفرد عن الحياة".

وبالنظر إلى التعريفات التي تم ذكرها للرضا الوظيفي نستنتج أنه لا يوجد اتفاق من قبل الباحثين على تعريف الرضا نظراً لاختلاف وجهات نظر كل منهم للرضا عن العمل، فمنهم من أشار إلى أنه مشاعر الفرد الحسنة أو السيئة التي يشعر بها حول الظروف المادية والمعنوية، وأخرى نظرت إليه بأنه الحالة التي يتكامل فيها مع وظيفته وعمله، ومنهم من تحدث عن أنه يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين تجاه العمل، ويُعرفه الباحث هو مدى الرضا والقبول بين الموظف والمنظمة، من خلال رضا المنظمة عن الموظف في عمله، ورضا الموظف عن العائد الذي يتحصل عليه مقابل العمل الذي قام بتأديته.

2- أبعاد الرضا الوظيفي:

هناك العديد من تصنيفات أبعاد الرضا الوظيفي وتم اعتماد أهمها في الدراسة كما يلي:

أولاً- الرضا عن الأجور والرواتب: الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، وأن مستوى الدخل يؤثر في الرضا الوظيفي للعاملين، وقد ذكرت العديد من الدراسات أن هناك علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح (ضويفي، 2008).

ثانياً- الرضا عن ظروف العمل: ذكر (البلوي، 2016) أن الاستقرار الذي توفره الإدارة للعاملين يُعد حافزاً مهماً، له تأثيره على معنوياتهم ومنها على إنتاجيتهم؛ لأن ضمان استقرار الفرد في العمل يؤثر على حياته مع أسرته ويمنحه الاطمئنان والراحة مما يدفعه إلى العطاء في العمل، حيثُ أظهرت الأبحاث والدراسات أن هناك علاقة بين ظروف العمل والرضا الوظيفي، وأن الموظفين يُفضلون ظروف العمل التي لا يوجد فيها تهديد، وتتمثل ظروف العمل أولاً بالعوامل الخارجية التي تشمل المناخ والظروف الجوية، وثانياً العوامل الذاتية، وتشمل الجنس والعمر والشعور بالتعب والمواقف غير الملائمة أثناء القيام بالعمل، وثالثاً العوامل المرتبطة بالمنظمة والإنتاجية مثل مدة مناوبة العمل، وساعات العمل، ومدى الإجهاد في العمل.

ثالثاً- الرضا عن فرص الترقية والنمو: بين (دبوشة، 2016) أن أغلب الدراسات تشير إلى وجود علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والرضا الوظيفي، فيشير فرم (1964) إن طموح أو توقعات الفرد لفرص الترقية يعتبر من العوامل التي لها

تأثير على الرضا الوظيفي للعامل، وهذا العامل يقل كلما كانت فرص الترقية أقل من طموحاته، بمعنى كلما لم تحقق له مؤسسته كل طموحاته وتوقعاته للترقية قل رضاه، وكان طموح الترقية لديه أقل مما هو متاح له فعلا كلما زاد رضاه.

رابعاً- الرضا عن العلاقة مع الزملاء: إن الفرد في المنظمة يؤثر ويتأثر بالمحيطين به من زملائه في العمل، وهو عنصر مهم في تحقيق الرضا، فإذا كان العمل بين أفراد يسوده الاحترام والتقدير والتفاهم فهي؛ ستزيد رضا الفرد عن عمله، أما في حالة وجود صراعات ومصدر لانزعاجه فهي حتماً تقلل من رضاه الوظيفي.

ومما يزيد في درجة الرضا الوظيفي: ظهور التعاون في إطار جماعات العمل العفوية غير الرسمية، لأن هذا التعاون في الحقيقة هو زيادة الاتصال والتفاعل بين الأفراد الذين يربطهم جذب متبادل، أما التعاون المفروض على العامل فقد يخلق له توتراً، لذلك العمال يكونون جماعات عمل غير رسمية صغيرة داخل الجماعة الرسمية الكبيرة، وهذا يحقق لهم سعادة معينة ودرجة من الرضا (عسيلي، 2009).

خامساً- الرضا عن نمط الإشراف: تشير الأبحاث والدراسات إلى أنه إذا أرادت الإدارة القيام بمهامها بشكل فعال؛ ينبغي أن تكون العلاقة بينهما وبين العاملين علاقة حسنة بشكل يحقق الأهداف الكلية. وتقيد الأبحاث التي أجريت من قبل باحثين ودارسين في جامعة "ميشيغان الأمريكية" إلى أن المشرف الذي يجعل من العاملين تحت إدارته محوراً لاهتمامه يكسب ولاءهم ويحقق الرضا المطلوب، وإذا كان غير ذلك فسوف ينعكس سلباً على العاملين ومن ثم على إنتاجية العمل (الخطابية، 2015).

ثالثاً : منهجية الدراسة

أولاً: منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعكس الهدف الأساسي من البحث، بحيث يتناسب مع أداة البحث والمحاور الأساسية.

ثانياً: مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بفرع الشركة الليبية للموانئ بميناء بنغازي البحري، والبالغ عددهم (1411) عاملاً، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ قام الباحث بأخذ عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالشركة الليبية للموانئ بنغازي، حددت بعدد (302) عاملاً، وقد تم استرداد (238) صالحة للتحليل يمثلون نسبة (78.8%) من حجم العينة، علماً بأن الفترة التي تم توزيع الاستبانة على المبحوثين واستردادها هي (نوفمبر، 2019 م) إلى (يناير، 2020م).

ثالثاً: صدق وثبات أداة الدراسة: تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة بالطريقتين التاليتين:

1- الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين): للتأكد من صدق الاستبانة تم عرضها على (7) من المُحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم للاستفادة منها سواءً بالتعديل أو الإضافة أو الحذف ومدى سلامة العبارات لغوياً، وبناءً على ما أبداه المُحكمون من ملاحظات تم تعديل وحذف بعض عبارات الاستبانة حتى ظهرت بصورتها النهائية بحيث وصل مجموع عبارات الاستبانة إلى (46) عبارة، بحيث تكون عبارات العدالة التنظيمية (19) عبارة تتوزع على محاورها (التوزيعية، والإجرائية، والتعاملات، والتقييمية)، في حين يتكون مقياس الرضا الوظيفي من (26) عبارة موزعة على محاورها (ظروف العمل، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، أنظمة الترقيات، المرتب والحوافز)، وللتأكد من صدق العبارات تم ذلك عن طريق حساب الجذر التربيعي لقيمة معامل الثبات ليتم الحصول على معامل الصدق لعبارات الدراسة.

2- ثبات عبارات الاستبانة: للتحقق من ثبات مقياس الدراسة، تم ذلك عن طريق استخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، كما هو موضح في الجدول.

الجدول (1): نتائج معامل الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

المقياس	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
العدالة التنظيمية	19	0.93	0.96
العدالة التوزيعية	5	0.72	0.85
العدالة الإجرائية	5	0.86	0.93
عدالة التعاملات	4	0.87	0.93
العدالة التقييمية	5	0.86	0.93
الرضا الوظيفي	27	0.94	0.97
ظروف العمل	4	0.83	0.91
العلاقة مع الرؤساء	7	0.91	0.95
العلاقة مع الزملاء	5	0.78	0.88
أنظمة الترقيات	5	0.83	0.91
المرتب والحوافز	6	0.86	0.93
الدرجة الكلية للمقياس	46	0.96	0.98

يتبين من خلال الجدول السابق أن استمارة الاستبانة تتسم بالثبات بدرجة مرتفعة 96%، كما تحصلت محاور الدراسة المتمثلة في العدالة التنظيمية على معاملات عالية؛ حيث بلغ معامل الصدق للمحور الأول (العدالة التنظيمية) 93%، ومعامل الصدق للمحور الثاني (الرضا الوظيفي) 94%، وهذا ما يؤهلها لأن تكون أداة مناسبة ويمكن تطبيقها لأغراض التحليل.

رابعاً: وصف أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية وتم بتطويرها بالاعتماد على الدراسات السابقة ذات العلاقة من خلال تطوير المقياس المستخدم في دراسة (سلطان، 2006)، وقد اشتملت على ثلاثة محاور رئيسية: المحور الأول: يحتوي على البيانات الوظيفية وهي: (المستوى التعليمي - سنوات الخدمة)، المحور الثاني: يحتوي على العبارات التي تقيس العدالة التنظيمية وقد اشتمل على (19) عبارة موزعة على أربعة محاور، المحور الثالث: يحتوي على العبارات التي تقيس الرضا الوظيفي وقد اشتملت على (27) عبارة موزعة على خمسة محاور، حيث أُعطي لكل عبارة من عبارات الاستبانة وزناً نسبياً حسب مقياس ليكرت الخماسي لتقدير درجة الموافقة هو موضح في الجدول.

الجدول (2) توزيع الوزن النسبي والوسط الحسابي المرجح حسب مقياس ليكرت

الوزن النسبي	الرأي	الوسط الحسابي المرجح	المستوى
5	موافق بشدة	5 . 4.20	عال جداً
4	موافق	4.19 . 3.40	عال
3	محايد	3.39 . 2.60	متوسطة
2	غير موافق	2.59 . 1.80	منخفضة
1	غير موافق بشدة	1.79 . 1	منخفضة جداً

خامساً: اختبار التوزيع الطبيعي: لاختبار ما إذا كانت بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا فقد تم استخدام اختبار كلمجروف - سمرنوف (Kolmogorov - Smirnov) المدونة نتائجه في الجدول أدناه:

الجدول (3) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المحور	القيمة الإحصائية	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
العدالة التنظيمية	0.046	238	0.200
الرضا الوظيفي	0.046	238	0.200

نلاحظ من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.200 وهي أكبر من 0.05، لذا نتوزع البيانات توزيعاً

طبيعياً؛ وبهذا تم استخدام الاختبارات المعلمية للتحقق من فرضيات الدراسة.

2- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها تم الاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS، أو كما يُسمى بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، ومن المُعالجات الإحصائية المُستخدمة: النسب المئوية والتكرارات لوصف أفراد الدراسة، المتوسط الحسابي لترتيب استجابات أفراد الدراسة وفق درجة الموافقة، الانحراف المعياري لمعرفة كفاءة المتوسط الحسابي بحيث يكون أكثر جودة كلما قلت قيمة الانحراف المعياري، معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، اختبار كولمغروف — سمرنوف لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي. **سادساً: خصائص عينة الدراسة:** تم في هذا الجزء تحديد تحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة من حيث: المستوى التعليمي، سنوات الخدمة.

الجدول (4) توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الوظيفية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	إعدادي فأقل	47	19.7%
	ثانوي	59	24.8%
	دبلوم متوسط/ مهني	40	16.8%
	دبلوم عالي	42	17.6%
	بكالوريوس/ ليسانس	40	16.8%
	ماجستير	10	4.3%
مدة الخدمة بالشركة	أقل من 5 سنوات.	1	0.4%
	من 5 - أقل من 10 سنوات.	44	18.5%
	من 10 - أقل من 15 سنة.	143	60.1%
	من 15 سنة فأكثر.	50	21.0%

يُتَضَحُّ من الجدول (4) أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة المُستهدفة من المستوى التعليمي (ثانوي) بنسبة 24.8%، يليها المستوى التعليمي (إعدادي فأقل) بنسبة 19.7%، وبلغت نسبة (دبلوم عالي) 17.6%، في حين بلغت نسبة المستوى التعليمي (بكالوريوس/ليسانس) 16.7%، ونسبة المستوى التعليمي (ماجستير) 4.3%، ويرجع سبب انخفاض نسبة المؤهلات العلمية العليا -حسب رأى الباحث- إلى طبيعة العمل في بعض الأقسام التي تحتاج إلى مجهود بدني خصوصاً في قسم المناولة والتخزين والذي يُمثل نسبة 50% من عدد العاملين بالشركة، كما تبين من الجدول أن النسبة الأكبر من العينة هم ممن لديهم خبرة من (من 10 سنوات أقل من 15) بنسبة 60.1%، تليها (15 سنة فأكثر) بنسبة 21.0%، ثم (من 5 أقل من 10 سنوات) بنسبة 18.5%، تليها (أقل من 5 سنوات) بنسبة 0.4%.

عرض وتحليل البيانات الخاصة بمحاور الدراسة الرئيسية:

1- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي؟ للإجابة على هذا السؤال، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات مقياس العدالة التنظيمية ومحاور المقياس بشكل عام، وبين الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور مقياس العدالة التنظيمية، وترتيب المحاور، ومستوى الممارسات لكل محور.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس العدالة التنظيمية ومستوى الممارسة

محاو العدالة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
العدالة التوزيعية	2.628	0.898	3	متوسطة
العدالة الإجرائية	2.807	0.919	2	متوسطة
عدالة التعاملات	3.066	0.956	1	مرتفعة
العدالة التقييمية	2.372	0.986	4	مُنخفضة
العدالة التنظيمية	2.700	0.760	-	متوسطة

من خلال الجدول يُتَضَحُّ أن درجة ممارسة أفراد (عينة الدراسة) بالعدالة التنظيمية لمحاور (التوزيعية، الإجرائية، التعاملات، التقييمية) تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (2.372 و 3.066)، حيث جاء مُتغير "عدالة التعاملات" كُبعد من أبعاد

العدالة التنظيمية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.066)، يليها مُتغير "العدالة الإجرائية" بمتوسط حسابي (2.807)، يليها مُتغير "العدالة التوزيعية" بمتوسط حسابي (2.628)، وأخيراً مُتغير "العدالة التقييمية" بمتوسط حسابي (2.372)، مما يعني أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى العدالة التنظيمية حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.700)، وهذا يدل على أن مستوى العدالة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة.

2- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي؟ للوصول

إلى إجابة السؤال الثاني وتحديد مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي تم ذلك من خلال إيجاد المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لمحاور الرضا الوظيفي، كما موضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي ومستوى الممارسة

محاور الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المُستوى
ظروف العمل	2.652	0.996	3	متوسطة
العلاقة مع الرؤساء	3.142	0.903	2	متوسطة
العلاقة مع الزملاء	3.423	0.828	1	مرتفعة
أنظمة الترقيات	2.449	0.972	4	منخفضة
المرتب والحوافز	1.974	0.965	5	منخفضة
مستوى الرضا الوظيفي	2.734	0.692		متوسطة

من خلال الجدول يتضح أن مستوى إحساس أفراد عينة الدراسة بالرضا الوظيفي من خلال عدة محاور تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (1.974 و 3.423)، حيث جاء مُتغير "العلاقة مع الزملاء" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.423)، يليها "العلاقة مع الرؤساء" بمتوسط حسابي (3.142)، يليها "ظروف العمل" (2.652)، يليها "أنظمة الترقيات" بمتوسط حسابي (2.449)، وأخيراً "المرتب والحوافز" بمتوسط حسابي (1.974)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.7734)، عليه فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة.

3. اختبار صحة فرضيات الدراسة: لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات المنبثقة عنها قام الباحث باستخدام تحليل الارتباط المتمثل في معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين أبعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين في الشركة الليبية للموانئ فرع ميناء بنغازي البحري حيث كانت النتائج على النحو التالي:

جدول (7): نتائج اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

المتغير التابع	الرضا الوظيفي		
	القرار الإحصائي	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط
العدالة التنظيمية	رفض الفرضية الصفرية الرئيسية	0.00	**0.786
العدالة التوزيعية	رفض الفرضية الفرعية الصفرية الأولى	0.00	**0.660
العدالة الإجرائية	رفض الفرضية الفرعية الصفرية الثانية	0.00	**0.583
عدالة التعاملات	رفض الفرضية الفرعية الصفرية الثالثة	0.00	**0.568
العدالة التقييمية	رفض الفرضية الفرعية الصفرية الرابعة	0.00	**0.720

** عند مستوى دلالة معنوية 1%.

يتضح من الجدول:

1. وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية عالية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي، حيث كان معامل الارتباط ($r=0.786$)، والقيمة الاحتمالية المناظرة لها (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (1%). وعليه نرفض الفرضية الرئيسية التي تنص على: "عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي"، وهذا يعني أنه كلما زادت العدالة التنظيمية لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ يزداد مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من (سعيدة، 2015؛ شذا، 2012؛ السبوع، 2010؛ زانا ليبور وآخرون، 2010) التي أظهرت وجود علاقة طردية (موجبة) بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وتختلف هذه الدراسة مع نتائج دراسة (بثينة، 2018) التي أظهرت عدم وجود علاقة بين العدالة والرضا الوظيفي،

2. وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية (متوسطة) بين العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي، حيث كان معامل الارتباط ($r=0.660$)، والقيمة الاحتمالية لمناظرة لها (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية 1%، وعليه نرفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

بين عدالة التوزيع والرضا الوظيفي لدى العاملين الشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي"، وهذا يعني أنه كلما زادت عدالة التوزيع في الشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي يزداد الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من (سعيد، 2015؛ شذا، 2012؛ زانا لبيبور وآخرون، 2010؛ السبوع، 2010؛ سلطان، 2006) التي أظهرت وجود علاقة طردية بين عدالة التوزيع والرضا الوظيفي وتختلف هذه الدراسة مع نتائج دراسة (بثينة، 2018) التي أظهرت عدم وجود علاقة بين العدالة التوزيع والرضا الوظيفي.

3. وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية (متوسطة) بين العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي حيث كان معامل الارتباط ($r=0.583$)، والقيمة الاحتمالية المناظرة لها (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (1%)، وعليه نرفض الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة الإجرائية والرضا الوظيفي لدى العاملين الشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي"، وهذا يعني أنه كلما زادت العدالة الإجرائية في الشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي يزداد الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من (سعيدة، 2015؛ زانا لبيبور وآخرون، 2010؛ السبوع، 2010؛ سلطان، 2006) التي أظهرت وجود علاقة طردية بين العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي، وتختلف هذه الدراسة مع نتائج دراسة (بثينة، 2018) التي أظهرت عدم وجود علاقة بين العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي.

4. وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية (متوسطة) بين عدالة التعاملات والرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي حيث كان معامل الارتباط ($r=0.568$)، والقيمة الاحتمالية لمناظرة لها (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (1%)، وعليه نرفض الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التعاملات والرضا الوظيفي لدى العاملين الشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي"، وهذا يعني أنه كلما زادت عدالة التعاملات في الشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي يزداد الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من (سعيدة، 2015؛ السبوع، 2010؛ زانا لبيبور وآخرون، 2010؛ سلطان، 2006) التي أظهرت وجود علاقة طردية بين عدالة التعاملات والرضا الوظيفي، وتختلف هذه الدراسة مع نتائج دراسة (بثينة، 2018) التي أظهرت عدم وجود علاقة بين عدالة التعاملات والرضا الوظيفي.

5. وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية (عالية) بين العدالة التقييمية والرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي حيث كان معامل الارتباط ($r=0.720$)، والقيمة الاحتمالية لمناظرة لها (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (1%)، وعليه نرفض الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التقييمية والرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي"، وهذا يعني أنه كلما زادت العدالة التقييمية في الشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي يزداد الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من (السبوع، 2010؛ سلطان، 2006) التي أظهرت وجود علاقة طردية بين العدالة التقييمية والرضا الوظيفي وتختلف هذه الدراسة مع نتائج دراسة التي أظهرت عدم وجود علاقة بين العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي.

النتائج: بعد أن تم تحليل البيانات المتحصل عليها من الدراسة ظهرت مجموعة من النتائج تتلخص في الآتي:

1- أوضحت نتائج الدراسة أن درجة العدالة التنظيمية لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ متوسطة، وجاء بُعد "عدالة التعاملات" في المرتبة الأولى، وبدرجة موافقة (مرتفعة)، يليه بُعد "العدالة الإجرائية" في المرتبة الثانية، وبدرجة موافقة (متوسطة)، ثم بُعد "العدالة التوزيعية" في المرتبة الثالثة وبدرجة موافقة (متوسطة)، وأخيرا جاء بُعد "العدالة التقييمية" في المرتبة الرابعة وبدرجة موافقة (منخفضة).

2- بينت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع ميناء بنغازي البحري (متوسطة)، حيث جاء بُعد "العلاقة مع الزملاء" في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة (مرتفعة)، وجاء بُعد "العلاقة مع الرؤساء" في المرتبة الثانية وبدرجة موافقة (متوسطة)، يليه بُعد "ظروف العمل" في المرتبة الثالثة وبدرجة موافقة (متوسطة)، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد "أنظمة الترقية" في المرتبة الرابعة وبدرجة موافقة (منخفضة).

3- كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية عالية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع ميناء بنغازي البحري، مما يعني أنه كلما زادت العدالة التنظيمية لدى العاملين بالشركة الليبية للموانئ يزداد مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وعليه تم رفض الفرضية الرئيسية التي

تنص على "عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي" وكذلك رفض الفرضيات الفرعية.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات العاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع ميناء بنغازي البحري حول الرضا الوظيفي، تُعزى لمتغير الجنس.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات العاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع ميناء بنغازي البحري حول الرضا الوظيفي، تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ويُعزز ذلك بنتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية "حيث يشعر (رئيس القسم - رئيس المكتب - رئيس الوحدة - المشرف) بالرضا الوظيفي بمتوسط أعلى من عامل المناولة".

التوصيات: من خلال عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات والتي تتمثل في الآتي:

1. على الرغم من أن نتائج الدراسة قد أشارت إلى أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية الكلية جاءت بدرجة "متوسطة" إلا أنها كانت قريبة جداً إلى حد الالتصاق من الحدود الدنيا لمستويات العدالة التنظيمية، وعليه توصي الدراسة ب:
 - الاهتمام بإحساس العاملين بالشركة الليبية للموانئ فرع بنغازي بالعدالة التنظيمية نظراً لارتباطها بعدد من المتغيرات السلوكية منها الرضا الوظيفي.
 - التأكيد على ضرورة الحياد والنزاهة في كافة الإجراءات والقرارات الإدارية، للارتقاء بترسيخ مفاهيم العدالة التنظيمية.
 - إتباع إجراءات واضحة ومحددة لتقييم الأداء والابتعاد عن المحاباة والمجاملات في عملية التقييم حتى لا يشعر العاملون الذين يقع عليهم العبء الأكبر في العمل بالإحباط مما يؤثر على إنتاجيتهم.
 - عقد دورات تدريبية وورش عمل لرؤساء الأقسام والمكاتب لتعريفهم بأهمية تقييم الأداء وطرق والأساليب العلمية المتبعة في عملية التقييم.

2. أشارت النتائج أيضاً أن مستوى ممارسة الرضا الوظيفي الكلي جاءت بدرجة "متوسطة" إلا أنها كانت قريبة جداً من الحدود الدنيا لمستويات الرضا الوظيفي، وعليه توصي الدراسة:

- تحسين وتطوير سياسة الحوافز والمكافآت بحيث تشمل جميع المستويات الإدارية للمحافظة على العاملين ذوي الكفاءة والخبرة.

- تطوير سلم الرواتب بحيث يُراعي معدلات المعيشة والتضخم.

- وضع معايير واضحة ومحددة للترقيات وإطلاع العاملين عليها لإكساب الثقة بين العامل والإدارة، مع تفعيل اللوائح والقوانين للترقيات التشجيعية للعاملين المتميزين.

3. إجراء دراسات مستقبلية للعدالة التنظيمية على بقية فروع الشركة الليبية للموانئ من خلال ربطها بمتغيرات (الانتماء التنظيمي، والتميز التنظيمي، وتحسين الأداء الوظيفي).

المراجع:

- -أبوحرب، محمد عبد العزيز. (2017). "الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي وعلاقته بقلق المستقبل"، رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين
- أبو سمعان، محمد ناصر. (2015). "محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية من وجهة نظر ضباط الشرطة بمدينة غزة". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- البلوي، محمد بن صياح. (2016). "العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين فيوزارة العمل السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة. عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، عمان، الأردن.
- البارودي، منال البارودي، (2015). "الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين"، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الأمين ويحي. (2016). "تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية علوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

- الخطابية، نور عبدالحليم. (2015). "درجة الرضا لدى الأكاديميين عن تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بجودة الأداء في الجامعات الحكومية الأردنية في محافظات الشمال". رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.
- البشاشة، سامر عبدالمجيد. (2008). "أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية". المجلة الأردنية في إدارة الأعمال: المجلد 4، العدد 4، ص 429.
- الفهدوي والقطاونة. (2004). "تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي". المجلة العربية للإدارة: المجلد 24، العدد 2 ص 11-12.
- الخزاعي، ماهر علي. (2013)، "أثر العدالة التنظيمية على الانتماء الوظيفي"، رسالة غير منشورة. قسم إدارة الأعمال، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.
- -الصمادي، وليد محمد. (2008)، "أثر العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي" رسالة ماجستير غير منشورة. كلية إدارة المال والأعمال، جامعة ال البيت، عمان، الأردن.
- القاروط، صادق سميج. (2006). "الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، الضفة الغربية، فلسطين.
- السنوسي، زهرة جمال. (2004). "العلاقة بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ومستويات أدائهم الوظيفي" رسالة غير منشورة. قسم الإدارة، جامعة بنغازي، بنغازي، ليبيا.
- القطاونة، نشأت أحمد. (2003). "تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي" رسالة غير منشورة. جامعة مؤتة. الأردن.
- الطبولي وآخرون. (2014) الإحساس بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي". مجلة جامعة بنغازي العلمية: العدد الأول والثاني، ص 6.
- الصمادي، الرواشدة. (2009) "محددات الرضا و الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن". المجلة الأردنية في إدارة الأعمال: العدد الثالث، ص 327 .

- بثينة، طوبال. (2018). "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بأم البواقي". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.
- حساني، راضية. (2016)، "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية علوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي مالابواقي، الجزائر، الجزائر.
- درّه، عمر محمد، (2008). "العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة"، القاهرة: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- دبوشة، عيسى. (2016). "مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية". رسالة غير منشورة. قسم التربية البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
- سلطان، سوزان أكرم. (2006). "العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها". رسالة غير منشورة. كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- سلطان، سوزان أكرم. (2006). "العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها". رسالة غير منشورة. كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- شذا، لطفي. (2012)، "درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- عسلي، نوري. (2009). "إدارة الصراع وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيرية، جامعة الجزائر، الجزائر، الجزائر.
- مليكة، بطة. (2018). "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

المراجع الأجنبية:

- Karriker, J. H., & Williams, M. L. (2009). Organizational Justice and organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model. Journal of management, 35(1),pp 112-135.
- Saal, F. E., & Moore, S. C. (1993). Perceptions of Promotion Fairness and Promotion Candidates' Qualifications. Journal of Applied Psychology, 78(1),pp 105.
- -Greenberg, J., 1990. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. Journal of management, 16(2), pp.399-432.
- -Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? Journal of Applied Psychology, 76(6), pp845-85