



جامعة البليدة 2 لونيبي علي

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

شعبة علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

قسم علم النفس



**العدالة التوزيعية وعلاقتها بجودة حياة العمل والسلوكات
المنحرفة لدى العمال**

دراسة ميدانية لدى الأساتذة بجامعات الوطن الجزائري ناحية الوسط

اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

أ.د رابح الله عبد القادر

إعداد الطالبة:

بن جدو حليلة

اللقب والاسم	الجامعة	الرتبة
رابح الله عبد القادر	البليدة 2	أستاذ تعليم عالي
نعموني مراد	البليدة 2	أستاذ تعليم عالي
جوابي لخضر	البليدة 2	أستاذ تعليم عالي
سعدو سامية	الجزائر 2	أستاذة تعليم عالي
صنهاجي جمال	جامعة التكوين المتواصل	أستاذ تعليم عالي
عيشوش عثمان	البليدة 2	أستاذ محاضر أ

السنة الجامعية 2026/2025

شكر و التقدير

الحمد والشكر لله عز وجل على فضله وتوفيقه لنا في إتمام هذا العمل. والصلاة والسلام الأتمان الأكملان على نبينا وشفيعنا محمد، وعلى آله وصحبه

أتقدم باسمى عبارات الشكر والتقدير لمشرفي البروفيسور رابح الله عبد القادر على تقديم المساعدة لنا بدا بتوفير المراجع الاجنبية الى غاية تقديم اطروحة في شكلها النهائي جزاه الله عنا كل خير

كما يمتد الشكر والتقدير إلى كافة الأساتذة الجامعيين بمؤسسات التعليم العالي بناحية الوسط الجزائري، الذين لم يخلوا علينا في الإجابة على أدوات الدراسة، فلهم منا كل الثناء على مساهمتهم في إثراء الجانب الميداني لهذا البحث.

شكري وتقديري إلى جميع أساتذتي الذين نهلت من علمهم طوال مشواري الدراسي، وإلى كل من ساندني من قريب أو بعيد، وكل من قدم لنا عوناً أو نصحاً أو دعا لنا بظهر الغيب

اهداء

اهدي هذا العمل الى والديا حفظهم الله وعائلي

ملخص الدراسة باللغة العربية

تهدف هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل (فرص الترقية، الأجور والمكافآت، ظروف العمل، التوازن الوظيفي، الأمن الوظيفي، والمشاركة في القرار) وسلوكيات العمل المنحرفة الموجهة نحو المنظمة والزملاء، مع تبين الدور الوسيط للعدالة التوزيعية لدى عينة قوامها (514) أستاذاً بـ (17) مؤسسة جامعية بالوسط الجزائري. وباستخدام المنهج الوصفي الارتباطي وأدوات قياس مقننة جودة حياة العمل ل (حيرش وهزشي 2021) و عدالة التوزيعية (رابح الله 2015) وسلوكات العمل المنحرفة (دغمان 2020) التي تم التأكد من خصائصها السيكومترية بإجراء دراسة استطلاعية 65 أستاذاً و للحصول على النتائج تم معالجتها عبر برنامج (JASP v.18) ، أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية تتشكل عبر ثلاثة مسارات وظيفية

وجود علاقة ارتباطية بين جودة حياة العمل و سلوكات العمل المنحرفة ذات دلالة احصائي بالاضافة الى تأثيرات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وسلوكيات العمل المنحرفة لدى الأستاذ الجامعي، حيث يتحدد هذا السلوك عبر ثلاثة مسارات أساسية:

- المسار الأول: أثبت وجود علاقة بين (الأجور والمكافآت والترقيات) والسلوك المنحرف، وهي علاقة تمر ب وساطة كاملة للعدالة التنظيمية؛ أي أن الأستاذ لا ينحرف بسبب قلة المادة، بل بسبب شعوره "بعدم الإنصاف" في توزيعها.
- المسار الثاني: أظهر وجود علاقة بين (المشاركة في القرار والتوازن الوظيفي) والسلوك المنحرف ب وساطة جزئية للعدالة؛ حيث تؤثر هذه الأبعاد على استقرار الأستاذ نفسياً ومهنياً في آن واحد.
- المسار الثالث: كشف عن تأثير مباشر لـ (ظروف العمل والأمن الوظيفي) على السلوك المنحرف؛ باعتبارها ضغوطاً بيئية تؤدي لردود فعل انفعالية فورية دون الارتباط بمستوى إدراك العدالة.

وخلصت الدراسة إلى أن ضمان استقرار السلوك المهني للأستاذ يتطلب تحسين الظروف المادية لتقليل الضغوط الانفعالية، وتعزيز الشفافية التوزيعية لضمان الشعور بالعدالة والإنصاف.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، سلوكات العمل المنحرفة، العدالة التوزيعية.

Abstract:

This study aims to reveal the relationship between the dimensions of quality of work life (promotion opportunities, wages and rewards, working conditions, work-life balance, job security, and participation in decision-making) and deviant workplace behaviors directed toward the organization and colleagues, while demonstrating the mediating role of distributive justice among a sample of (514) professors at (17) university institutions in central Algeria. Using the descriptive-correlational method and standardized measurement tools—the Quality of Work Life scale by (Hirche and Hezrechi 2021), the Distributive Justice scale by (Rabehallah 2015), and the Deviant Workplace Behavior scale by (Doghman 2020), whose psychometric properties (65) professors were verified through a pilot study—the data were processed using the (JASP v.18) program to obtain the results. The results proved the existence of a statistically significant correlational relationship formed through three functional paths; a statistically significant correlational relationship between the quality of work life and deviant workplace behaviors was found, in addition to statistically significant effects between the dimensions of quality of work life and deviant workplace behaviors among the university professor, where this behavior is determined through three primary paths:

- **The first path:** It proved the existence of a relationship between (wages, rewards, and promotions) and deviant behavior, a relationship that undergoes a full mediation of organizational justice; meaning that the professor does not deviate due to the lack of material resources, but rather due to their sense of "unfairness" in its distribution.
- **The second path:** It showed the existence of a relationship between (participation in decision-making and work balance) and deviant behavior through a partial mediation of justice; as these dimensions affect the professor's stability psychologically and professionally at the same time.
- **The third path:** It revealed a direct effect of (working conditions and job security) on deviant behavior; considering them environmental stressors that lead to immediate emotional reactions without being linked to the level of justice perception.

The study concluded that ensuring the stability of the professor's professional behavior requires improving material conditions to reduce emotional pressures and enhancing distributive transparency to ensure a sense of justice and fairness.

Keywords: Quality of Work Life, Deviant Workplace Behaviors, Distributive Justice.

فهرس محتويات البحث	
شكر و تقدير	
اهداء	
ملخص	
ب	مقدمة
الفصل الاول: الاطار العام الاشكالية البحث	
3	تمهيد
4	1-الدراسات السابقة
12	2-اشكالية
14	3-فرضيات
15	4-أهداف الدراسة
15	5-أهمية الدراسة
16	6-تحديد مفاهيم الدراسة
17	7-نموذج البناء النظري المقترح للدراسة
20	خلاصة الفصل
الباب الاول : الجانب النظري	
الفصل الثاني: العدالة التوزيعية	
22	تمهيد
23	1 - العدالة التنظيمية

24	2- تعريف العدالة التوزيعية
25	3- أهمية عدالة التوزيعية
26	4- قواعد العدالة التوزيعية
28	5- نظريات العدالة التوزيعية
30	6- العدالة التوزيعية في المنظمة الجزائرية
33	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: جودة حياة العمل	
35	تمهيد
36	1- تعريف الجودة
36	2- تعريف جودة حياة العمل (نشأة وتطور - أهميتها)
39	3- أبعاد جودة حياة العمل
41	4- أساليب قياس جودة حياة العمل
43	5- نماذج وتجارب جامعات حول جودة حياة العمل
44	6- جودة حياة العمل في المنظمة الجزائرية
47	- خلاصة الفصل
الفصل الرابع: سلوكات العمل المنحرفة	
49	- تمهيد
50	1- تعريف سلوكات العمل المنحرفة
52	2- أبعاد سلوكات العمل المنحرفة

55	3-أسباب سلوكيات العمل المنحرفة
56	4-تأثير سلوكيات العمل المنحرفة على المنظمة
58	5- سلوكيات العمل المنحرفة في المنظمة الجزائرية
64	-خلاصة الفصل
الباب الثاني: الجانب التطبيقي	
الفصل الخامس: الاطار المنهجي للدراسة	
67	-تمهيد
68	1-الدراسة الاستطلاعية
70	1.1-الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
78	2-الدراسة الاساسية
78	2.1-المنهج البحث
78	2.2-مكان البحث
80	2.3-مجتمع وعينة البحث
83	2.4-أدوات جمع البيانات والمعطيات
84	2.5-أساليب تحليل البيانات والمعطيات
85	خلاصة الفصل
الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج	
87	تمهيد
88	1-التوزيع الاعتدالي لعينة الدراسة الاساسية

93	2-اختبار الفرضيات
120	3-مناقشة وتفسير النتائج
124	4- النموذج الامبريقي المفسر للعلاقات الدراسة ومساراتها
126	5-الاستنتاج العام
127	6-دراسات المستقبلية
130	-خاتمة
131	- قائمة المصادر والمراجع
140	- الملاحق

قائمة الاشكال

19	الشكل رقم (01) نموذج البناء النظري المفترض لعلاقة العدالة التوزيعية بجودة حياة العمل و سلوكات المنحرفة في العمل
84	الشكل(02) جامعات الجزائر ناحية الوسط
94	الشكل(03) رسومات بيانية تمثل التوزيع الطبيعي لمتغير العدالة التوزيعية لعينة الدراسة الاساسية
95	الشكل(04) رسومات بيانية تمثل التوزيع الطبيعي لمتغير سلوكات العمل المنحرفة لعينة الدراسة الاساسية
96	الشكل(05) رسومات بيانية تمثل التوزيع الطبيعي لمتغير سلوكات العمل المنحرفة لعينة الدراسة الاساسية
101	الشكل رقم (06) نموذج العلاقات بين جودة حياة العمل و العدالة التوزيعية و سلوكات العمل المنحرفة
103	الشكل رقم (07) نموذج العلاقات بين فرص التقدم الوظيفي و سلوكات العمل المنحرفة موجه للمنظمة بتوسيط العدالة التوزيعية
105	الشكل رقم (08) نموذج العلاقات بين الأجور والمكافآت بسلوكات العمل المنحرفة موجه للمنظمة بتوسيط عدالة التوزيعية
107	الشكل رقم (09) نموذج العلاقات بين اتخاذ القرارات بسلوكات العمل المنحرفة موجه لالزملاء بتوسيط عدالة التوزيعية
110	الشكل رقم (10) نموذج العلاقات ظروف العمل وسلوكات العمل المنحرفة موجه للمنظمة بتوسيط عدالة التوزيعية
112	الشكل رقم (11) نموذج التوازن بين الحياة والعمل وسلوكات العمل المنحرفة موجه للمنظمة بتوسيط عدالة التوزيعية
115	الشكل رقم (12) نموذج التوازن بين الحياة والعمل وسلوكات العمل المنحرفة موجه لزملاء بتوسيط عدالة التوزيعية
118	الشكل رقم (13) نموذج الاستقرار والأمن الوظيفي وسلوكات العمل المنحرفة موجه للمنظمة بتوسيط عدالة التوزيعية
121	الشكل رقم (14) نموذج الاستقرار والأمن الوظيفي وسلوكات العمل المنحرفة موجه لزملاء بتوسيط عدالة التوزيعية
122	الشكل رقم (15) نموذج مسارات علاقات بين جودة حياة العمل وسلوكات العمل المنحرفة

قائمة الجداول	
41	جدول (1) أبعاد جودة حياة العمل حسب الباحثين
47	جدول (2) درجة جودة حياة العمل لدى العامل الجزائري بمختلف القطاعات
72	جدول (3) وصف عينة الدراسة
74	جدول (4) ثبات مقياس العدالة التوزيعية
74	جدول (5) ثبات مقياس جودة حياة العمل
76	جدول (6) ثبات مقياس سلوكيات العمل المنحرفة
77	جدول (7) صدق الاتساق الداخلي لمقياس العدالة التوزيعية
78	جدول (8) صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة حياة العمل
80	جدول (9) صدق الاتساق الداخلي لمقياس سلوكيات العمل المنحرفة
85	جدول (10) تكرارات عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الجنس
85	جدول (11) تكرارات عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الجامعات الجزائر وسط الوطن
87	جدول (12) تكرارات عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي
92	جدول (13) التوزيع الاعتدالي لعينة الدراسة الاساسية
97	جدول (14) مؤشرات مطابقة النموذج Model Fit Indices
98	جدول (15) معاملات المسار والانحدار
98	جدول (16) القيمة التفسيرية (R-Squared)
98	جدول (17) قيم مثالية تدل على جودة بناء النموذج الإحصائي
99	جدول (18) تحليل المسارات المباشرة لمتغيرات الدراسة
100	جدول (19) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients).
100	جدول (20) الأثر الإجمالي لجودة حياة العمل في السلوك المنحرف
101	جدول (21) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)
102	جدول (22) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)
103	جدول (23) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)
104	جدول (24) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients).

104	جدول (25) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)
104	جدول (26) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)
106	جدول (27) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients).
107	جدول (28) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)
108	جدول (29) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)
109	جدول (30) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients).
109	جدول (31) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)
110	جدول (32) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)
111	جدول (33) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients).
112	جدول (34) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)
113	جدول (35) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)
114	جدول (36) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients)
115	جدول (37) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)
116	جدول (38) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)
117	جدول (39) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients)
118	جدول (40) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)
119	جدول (41) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients)
120	جدول (42) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)
143	جدول (43) ملخص الحالة النهائية لفرضيات دراسة

مقدمة

مقدمة

في ظل زيادة حدة المنافسة والتطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة التي أعادت صياغة أدوار المؤسسات، أصبحت المنظمات، ولاسيما الأكاديمية منها، تواجه تحديات وجودية تفرض عليها تبني استراتيجيات تعزز من قدرتها على البقاء والاستمرار في بيئة غير مستقرة. وقد أدت هذه التحولات إلى ضرورة إعادة تنظيم العلاقات الداخلية للمؤسسة بما يضمن تعبئة كافة مواردها لتحقيق التميز، وهو ما جعل من "جودة حياة العمل" معياراً جوهرياً لقياس قدرة المنظمة على خلق بيئة متوازنة تمكنها من الحفاظ على ميزتها التنافسية.

ولما كان العنصر البشري، وبخاصة الأستاذ الجامعي، هو المحرك الرئيسي لهذا البناء والمسؤول الأول عن جودة مخرجاته، فإن نجاح المؤسسة الجامعية بات يتوقف بشكل مباشر على كفاءة هذا المورد وطبيعة سلوكياته المهنية. وهذا ما دفع بمؤسسات التعليم العالي إلى محاولة فهم وتحليل محددات سلوك العاملين، والسعي نحو توفير بيئة عمل متكاملة تلبي احتياجاتهم وتدفعهم لأداء مهامهم بكفاءة وفعالية، بعيداً عن أي ممارسات سلبية قد تعيق هذا المسار.

إن حصول الجامعة على تلك السلوكيات والاتجاهات الإيجابية، وحمايتها من بروز "سلوكيات العمل المنحرفة" التي قد تظهر كرد فعل على ضغوط البيئة أو الشعور بالاغتراب، يتوقف إلى حد كبير على مدى إنصاف المؤسسة في تعاملها مع كادرها الأكاديمي. ومن هنا، برزت أهمية "العدالة التوزيعية" كقيمة جوهريّة وأساس للأداء المتميز؛ إذ إن إدراك الأستاذ لعدالة المخرجات والمكافآت والترقيات مقارنة بجهوده العلمية يمثل الضمانة الحقيقية لاستقراره السلوكي.

وهكذا، انطلقت النقاشات العلمية لترتبط بين جودة حياة العمل كبيئة حاضنة، وبين السلوك التنظيمي بمختلف صوره، مع التركيز على العدالة باعتبارها المتغير التنظيمي الأهم المؤثر على كفاءة الأداء من جهة، وعلى كبح جماح الانحراف المهني من جهة أخرى. وبناءً على ذلك، يعتبر استقرار الأستاذ الجامعي مهنيّاً وقيماً من أهم المخرجات التي تسعى الجودة والعدالة لتحقيقها لضمان سمو الرسالة الأكاديمية

ويكتسي هذا الطرح أهمية بالغة عند إسقاطه على مؤسسات التعليم العالي، بالنظر إلى الدور الريادي الذي يضطلع به الأستاذ الجامعي في صناعة المعرفة وتنمية الرأس مال البشري. وتبرز هذه الأهمية بشكل جلي في الجامعات والمراكز الجامعية لـ **ناحية وسط الجزائر**، باعتبارها قطباً أكاديمياً حيوياً يضم نخبة من الكفاءات التي تواجه تحديات مهنية وتنظيمية متزايدة، مما يستوجب فحص طبيعة جودة حياة العمل والعدالة السائدة في هذه المؤسسات

لضمان استقرار سلوك الأستاذ وحماية مخرجات المنظومة الجامعية، وهنا تأتي الباحثة لمعرفة العلاقة التي تربط بين جودة حياة العمل و سلوكات العمل المنحرفة بتوسيط العدالة التوزيعية لدى عينة الدراسة الاساتذة الجامعيين بجامعات الوطن ناحية الوسط الجزائري، ولمعرفة طبيعة العلاقة تم تقسيم الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول: يتعلق بالإطار المنهجي لإشكالية البحث، حيث تم فيه وضع مشكلة الدراسة في سياقها العلمي من خلال تحديد التساؤلات، وصياغة الفرضيات، وعرض الدراسات السابقة، وتحديد المفاهيم الإجرائية، وصولاً إلى بناء النموذج النظري المقترح للدراسة.

الفصل الثاني والثالث والرابع: تتعلق بوضع الأدب النظري للبحث، وتتمحور حول الأطر الفلسفية والنظرية للمتغيرات الثلاثة؛ بدءاً بالعدالة التوزيعية وقواعدها، مروراً بجودة حياة العمل وأبعادها السيكو-مهنية، وصولاً إلى سلوكيات العمل المنحرفة (الموجهة نحو المنظمة والزملاء) ومسبباتها وآثارها التنظيمية.

الفصل الخامس: يتعلق بدراسة الواقع الميداني لعلاقة جودة حياة العمل بسلوكيات العمل المنحرفة والدور الوسيط للعدالة التوزيعية لدى أساتذة الجامعات بناحية الوسط؛ ويتضمن الإجراءات المنهجية، والتحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات، واختبار مدى مطابقة النموذج النظري المفترض للواقع الميداني في الوسط الجامعي.

الفصل السادس: يركز على عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات، مع طرح النموذج الإمبريقي المفسر لمسارات العلاقة بين جودة حياة العمل والسلوك المنحرف، وتقديم رؤية استراتيجية لتفعيل العدالة التوزيعية كآلية لضبط السلوك المهني وحماية الرسالة الأكاديمية للمؤسسة الجامعية.

الباب الاول:

الجانب النظري

الفصل الاول:

الاطار العام لاشكالية البحث

-تمهيد

1-الدراسات السابقة

2-اشكالية

3-فرضيات

4-أهداف الدراسة

5-أهمية الدراسة

6-تحديد مفاهيم الدراسة

7-نموذج البناء النظري المقترح للدراسة

-خلاصة

تمهيد

يتناول هذا الفصل الاطار النظري لإشكالية البحث ومراجعة الدراسات السابقة التي لها علاقة بمشكلة البحث تم عرض هذا الجزء في البداية نظرا لأهميته البالغة هذا ساهم في تشكيل صورة كاملة للباحثة وكذا للقارئ، الملاحظة بكافة الدراسات السابقة وكل ما توصل اليه الباحثين الآخرين بهدف اظهار عدم تناول الدراسة الحالية وفقا لكل متغيراتها بالأخص في البيئة الجزائرية من قبل الباحثين والدارسين مع تقديم تعقيب عام للدراسات من اجل ذكر اوجه التشابه و الاختلاف مع الدراسة الحالية، من خلالها تم تكون خلفية نظرية وهذا ساعد في تحديد مشكلة الدراسة واعتباراتها (فرضيات، اهداف، اهمية، متغيرات الدراسة) مع تحديد خطة البحث اي نموذج البناء النظري المفترض لعلاقة العدالة التوزيعية بجودة الحياة العمل وسلوكات العمل المنحرفة لدى الاساتذة الجامعيين بجامعات الوطن الجزائري ناهية الوسطة.

1-الدراسات السابقة:

تم تصنيف الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث وفق المحاور التالية:

- دراسات تعرضت للعلاقة بين جودة الحياة العمل والعدالة التوزيعية
 - دراسات تعرضت للعلاقة بين جودة الحياة العمل وسلوكات المنحرفة
 - دراسات تعرضت للعلاقة بين العدالة التوزيعية و سلوكات المنحرفة
- 1-1 دراسات تعرضت للعلاقة بين جودة الحياة العمل والعدالة التوزيعية**

الدراسة الاولى:

دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة العمل في المؤسسات العامة دراسة حالة لمحافظة قم (Seyedand & Masoumeh & Saied ;2013)

هدفت الدراسة الى اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية(التوزيعية، التوزيعية، التفاعلية) وجودة حياة العمل(الآمنة والصحية،ضروف العمل،الثقة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، المشاركة التنظيمية،الامن الوظيفي، الصراع التنظيمي،الرضا الوظيفي للفرد والمنظمة، دعم الزملاء العمل ومشرف،وضوح الدور،القدرة على التكيف، تفويض السلطة والاجور والمزايا) تمت دراسة حالة جميع العاملين بالمؤسسة العمومية لمحافظة قم،حيث تكونت العينة 264 موظفا وتم استخدام المنهج الوصفي وجمع البيانات من خلال استبيان تم تصميمه من قبل الباحثين كما انهم اعتمدوا على برنامج الاحصائي spss و LISREL لتحليل نموذج البنائي

تم التوصل الى النتائج التالية وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية و جودة حياة العمل وكذا وجود علاقة ارتباطية لكل من ابعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، التوزيعية، التفاعلية) و جودة حياة العمل لدى موظفي المؤسسة العامة بمحافظة قم.

الدراسة الثانية:

دراسة اثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في الوزارة الخارجية بالرياض (فلمبان، القرشي 2020)

هدفت الدراسة الى معرفة اثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في الوزارة الخارجية بالرياض و تعرف على مستوى العدالة التنظيمية مستوى ابعاد العدالة التنظيمية(التوزيعية، التوزيعية، التفاعلية) من وجهة نظر الموظفين بوزارة الخارجية وكذا التعرف على مستوى ابعاد جودة حياة (ظروف بيئة العمل المعنوية،خصائص العمل، الاجور والمكافآت، جماعات العمل،اسلوب الاشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات) وكذا التعرف على العلاقة بين ابعاد العدالة التنظيمية وابعاد جودة حياة العمل لدى موظفين

وزارة الخارجية بالرياض وشملت مجتمع وعينة الدراسة موظفين بوزارة الرياض 292 موظفا تم اختيارهم عشوائيا واستخدام المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات من خلال استبيان حيث تم تحليل spss المعطيات من خلال البرنامج الاحصائي

تم التوصل الى النتائج التالية:

- وجود مستوى ادراك لدى الموظفين للعدالة التنظيمية مرتفع بالوزارة في الرياض.
- مستوى ابعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية مرتفعة جدا، العدالة التوزيعية مرتفعة، العدالة التعاملات مرتفعة) لدى موظفين بوزارة الرياض.
- وجود جودة حياة وظيفية بمستوى مرتفع (اعلى مستوى لبعد ظروف العمل واقل مستوى لبعد الاجور والمكافآت) لدى موظفين وزارة بالرياض.
- وجود اثر ايجابي بين ابعاد العدالة التنظيمية وابعاد جودة حياة العمل لدى موظفين بوزارة الرياض.
- توجد علاقة قوية ايجابية بين ابعاد العدالة التنظيمية وابعاد جودة حياة العمل وان ابعاد العدالة التنظيمية هي التي تفسر بعض التأثيرات الايجابية التي تطرا على جودة حياة العمل بعد عدالة التوزيعية الاكثر تاثيرا وايجابية يليه بعد عدالة التعاملات يليه بعد عدالة التوزيعية لدى موظفين بوزارة الرياض.

دراسة الثالثة:

تأثير جودة حياة العمل و رضا الوظيفي والعدالة التنظيمية على اداء الموظفين في الشركات العمومية جنوب سولاويوزي اندونيسيا (SOES) (Hartini ، Siti ، Ria ، Sumardi) 2017: هدفت الدراسة الى دراسة تأثير جودة حياة العمل و الرضا والوظيفي، تأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي، وتأثير جودة حياة العمل على اداء الموظفين، تأثير الرضا الوظيفي على اداء الموظفين تم استخدام منهج وصفي قدر مجتمع الدراسة ب 739 موظفي تم اختيار عينة عشوائية 255 موظفا، تم استعانة باستبيان تم بنائه لجمع المعلومات والبيانات وبرنامج الاحصائي AMOS من خلال التحليل العاملي ونموذج الهيكلية البنائية.

تم التوصل الى النتائج التالية:

- وجود تأثير ايجابية كبيرة لجودة الحياة العمل والعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي واداء الوظيفي لدى شركات العمومية جنوب سولاويوزي باندونيسيا.
- وجود تأثير كبير بين جودة الحياة العمل و الرضا الوظيفي لدى شركات العمومية جنوب سولاويوزي باندونيسيا.

- وجود تأثير كبير بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى شركات العمومية جنوب سولايزوي باندونيسيا.
- وجود تأثير كبير بين جودة الحياة العمل و الاداء الوظيفي لدى شركات العمومية جنوب سولايزوي باندونيسيا.
- لا يوجد تأثير بين العدالة التنظيمية واداء الوظيفي لدى شركات العمومية جنوب سولايزوي باندونيسيا.

2-دراسات تعرضت للعلاقة بين جودة الحياة العمل وسلوكات المنحرفة:

الدراسة الاولى:

"Quality of Work Life as a Predictor of Counterproductive Work Behaviors"

جودة حياة العمل كمتنبئ لسلوكيات العمل المنحرفة (Swamy & S., 2015):

هدفت الدراسة في البحث عن العلاقة بين المتغيرين في بيئة صناعية. أجريت الدراسة في الهند، وشملت عينة قوامها 150 عاملاً في شركات التصنيع بمدينة ميسور. استخدمت الدراسة مقاييس مقننة لجودة حياة العمل وسلوكيات العمل المنحرفة. وأسفرت النتائج عن وجود تأثير تنبؤي قوي وسالب لجودة حياة العمل على السلوك المنحرف؛ حيث استطاعت أبعاد جودة الحياة تفسير جزء كبير من التباين في سلوك الموظفين. وخلصت الدراسة إلى أن تحسين ظروف العمل المادية والاجتماعية يساهم بشكل مباشر في خفض ميل الموظفين لإضاعة الوقت أو تخريب الممتلكات أو التعامل بفظاظة مع الزملاء مما يشير إلى أن تحسين أبعاد جودة حياة العمل (مثل التوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي، والبيئة المادية) يساهم بشكل فعال في خفض السلوكيات السلبية للموظفين وتجنب إلحاق الضرر بالمنظمة.

دراسة الثانية:

"جودة حياة العمل وعلاقتها بسلوكيات العمل غير المنتجة: دراسة تطبيقية على القطاع الحكومي السعودي " (العتيبي، 2018)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة حياة العمل السائد في الأجهزة الحكومية السعودية، وتحديد مدى ارتباطه بسلوكيات العمل غير المنتجة (المنحرفة). أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية، وطُبقت على عينة عشوائية بلغت (424) موظفاً وموظفة من العاملين في مختلف الوزارات

والأجهزة الحكومية بمدينة الرياض. استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين إدراك الموظفين لجودة حياة العمل وبين ممارستهم لسلوكيات العمل غير المنتجة؛ حيث أظهرت النتائج أنه كلما انخفضت جودة حياة العمل في المنظمة، زادت احتمالية ظهور السلوكيات المنحرفة (سواء تجاه المنظمة أو تجاه الأفراد). كما كشفت الدراسة أن بعد "المشاركة في اتخاذ القرار" وبعد "الأجور والمكافآت" كانا من أبرز الأبعاد التي تؤثر بشكل مباشر في الحد من ظاهرة الانحراف الوظيفي في البيئة السعودية.

دراسة الثالثة:

"أثر أبعاد جودة حياة العمل في الحد من سلوكيات العمل المنحرفة لدى موظفي المؤسسات الاستشفائية" (بن فليس وبن ساسي، 2020)

سعت الدراسة إلى استقصاء الدور الذي تلعبه جودة حياة العمل في كبح السلوكيات السلبية داخل المنظمة. أُجريت الدراسة في الجزائر بالتطبيق على المؤسسة العمومية الاستشفائية بمدينة المسيلة، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من 124 موظفاً (من إداريين وطواقم طبية). وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وسلوك العمل المنحرف؛ بمعنى أنه كلما ارتفعت مستويات جودة حياة العمل (خاصة في أبعاد الأمان الوظيفي، والعدالة التنظيمية، والمشاركة في القرارات)، انخفضت معدلات الانحراف السلوكي لدى الموظفين. كما أظهرت النتائج أن بعد "العدالة والمساواة" كان الأكثر تأثيراً في تقليل سلوكيات الموظفين المنحرفة تجاه المنظمة

الدراسة الرابعة:

دور جودة حياة العمل في تفسير السلوك الانحرافي للموظفين في المؤسسات العمومية الاقتصادية

(بوشارب مريم، 2021)

هدفت الدراسة استكشاف العلاقة الارتباطية والتفسيرية بين جودة حياة العمل (كعامل وقائي أو محفز) والسلوك الانحرافي للموظفين، ومعرفة مدى قدرة أبعاد جودة حياة العمل على التنبؤ ب بروز هذه السلوكيات السلبية داخل المنظمة. أجريت الدراسة الميدانية في مجموعة من المؤسسات العمومية الاقتصادية بمدينة بسكرة، الجزائر. على عينة من الموظفين العاملين في تلك المؤسسات، تم اختيارهم لتمثيل مختلف الرتب

والمستويات الوظيفية (إطارات، أعوان تحكم، أعوان تنفيذ). اعتمدت الباحثة في جمع البيانات على أداتين أساسيتين مقياس جودة حياة العمل :لقياس مستوى إدراك الموظفين لبيئة عملهم (الأجور، ظروف العمل، التوازن بين العمل والحياة مقياس السلوك الانحرافي :لقياس معدل ممارسة أو ملاحظة السلوكيات المخالفة للنظم (سواء تجاه المنظمة أو تجاه الزملاء). توصلت نتائج الدراسة الى

- وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والسلوك الانحرافي؛ فكلما انخفضت جودة حياة العمل، ارتفعت معدلات السلوكيات الانحرافية.
- أثبتت النتائج أن جودة حياة العمل تعتبر متغيراً مفسراً قوياً للسلوك الانحرافي؛ أي أن الشعور بعدم الرضا عن بيئة العمل يدفع الموظف نحو ممارسات سلبية (كالتغيب أو إتلاف الموارد).
- وجود مستويات متفاوتة من التأثير لبعض الأبعاد (مثل العدالة التنظيمية والنمو المهني) في الحد من السلوكيات الانحرافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

الدراسة الخامسة:

جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقتها بالسلوك الاخلاقي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالادريسية (حيرش، هزشي ; 2022)

هدفت دراسة الى معرفة مستوى جودة الحياة العمل المدركة من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة الاستشفائية وعلاقتها بالسلوك الاخلاقي، تحديد مستوى ابعاد جودة الحياة العمل في المؤسسة الاستشفائية، وكذا تحديد فروق في اتجاهات العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالادريسية نحو جودة حياة الوظيفية والسلوك الاخلاقي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وبلغ حجم العينة 60 عاملا، تم استعانة باستبيان لجمع المعلومات والبيانات،اعتمدت الباحثة على البرنامج الاحصائي spss للمعالجة الاحصائية للبيانات.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- يوجد ادراك بدرجة متوسطة لجودة الحياة العمل الوظيفية وابعادها(فرص التقدم الوظيفي،التوازن الوظيفي بين الحياة والعمل،ظروف العمل،الامن والاستقرار الوظيفي) لدى العاملين المؤسسة العمومية الاستشفائية بالادريسية

- جاء كل من بعد المشاركة في اتخاذ القرارات وبعد الاجور والمكافآت العادلة بدرجة منخفضة للعاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالادريسية

- وجود مستوى ادراك بدرجة مرتفعة لمتغير السلوك الاخلاقي للعاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالادريسية

- توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وابعادها (فرص التقدم والترقي الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل، التوازن بين الحياة والعمل، الاستقرار والامن الوظيفي) و السلوك الاخلاقي لدى العاملين المؤسسة العمومية الاستشفائية بالادريسية

- لا توجد فروق في اتجاهات العاملين و جودة الحياة العمل تعزى للمتغير النوع الاجتماعي و المؤهل الاجتماعي

- توجد فروق في اتجاهات العاملين و جودة الحياة العمل تعزى لمتغير العمر

- توجد فروق في اتجاهات العاملين وجودة الحياة العمل تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية

دراسات سابقة العدالة التنظيمية والسلوكات المنحرفة:

دراسة الاولى:

الذبحاوي عامر (2018) العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي- بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة تهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية بالممارسة الانحراف التنظيمي، وتوضيح اهم أبعاد الانحراف التنظيمي، مجتمع وعينة الدراسة هم الموظفين شملت العينة 64 (الاداريين و رؤساء الاقسام والمقررين) بكلية الاقتصاد بجامعة الكوفة حيث تم اتباع المنهج الوصفي وتم جمع البيانات والمعطيات من خلال مقاييس جاهزة للعدالة التنظيمية والانحراف التنظيمي واستخدام تحليل المعطيات بالبرنامج الاحصائي spss تم التوصل الى النتائج التالية:

1. القيود التنظيمية المتشددة تخلق مشاعر الإحباط والعداء اتجاه المنظمة من قبل الموظفين، وان هذه المشاعر السلبية تخفض من الأداء وبالتالي يؤثر على قدرة المنظمة من تحقيق أهدافها.
2. عندما يشعر العامل داخل بيئة العمل بالإرهاق والظلم وعدم العدالة فانه يقوم بسلوكيات منحرفة كالميل البطيء وخروج في وقت مبكر وكذلك عدم الاهتمام والحرص على موارد المنظمة والتقن في اخذ الراحة المفرطة وعدم الاكتراث لتحقيق أهداف المنظمة.
3. وجود علاقات تأثير بين العدالة التنظيمية وممارسات الانحراف التنظيمي، ووجود علاقة ارتباطية بين العدالة التوزيعية والانحراف التنظيمي و لا يوجد ارتباط بين باقي أبعاد العدالة التنظيمية والانحراف التنظيمي.

دراسة الثانية:

"تأثير العدالة التنظيمية على سلوك العمل المنحرف" (روبيات كمال، 2016)

هدفت دراسة إلى قياس مدى تأثير شعور الموظف بالظلم التنظيمي في بعدي التوزيع والإجراءات على ممارسة السلوك الانحرافي، وقد طُبقت الدراسة في مؤسسة مطاحن عمر بن عمر بولاية قالمة على عينة بلغت 225 عاملاً دائماً من مختلف الأقسام (إنتاج، إدارة، صيانة)؛ حيث خلصت النتائج إلى وجود تأثير مباشر وقوي للعدالة التوزيعية على السلوك المنحرف، إذ أن العمال الذين يشعرون بعدم المساواة في الأجور والجهد مقارنة بزملائهم كانوا أكثر عرضة لممارسة سلوكيات تخريبية كإتلاف الموارد وإهدار وقت العمل.

دراسة الثالثة:

"دور العدالة التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف لدى الموظفين" (دباكي مريم، 2018)

سعت دراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستويات العدالة التنظيمية و بروز السلوك المنحرف، وقد أُجريت الدراسة في المديرية الجهوية لمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة على عينة قوامها 125 موظفاً من الإداريين والتقنيين؛ وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة عكسية تؤكد تدني سلوك العمل المنحرف كلما ارتفع إدراك الموظفين للعدالة، كما أوصت الدراسة بضرورة تحسين أنظمة الحوافز (العدالة التوزيعية) باعتبارها المتغير الأكثر ارتباطاً بالولاء الوظيفي والوقاية من السلوكيات التخريبية.

دراسة الرابعة:

"دور العدالة التنظيمية في تعزيز قيم المواطنة التنظيمية والحد من السلوك الانحرافي" (بعالم سميرة، 2022)

تناولت من خلال فحص العدالة كمتغير مستقل يسهم في تقليل الانحراف وزيادة المواطنة، وطُبقت الدراسة ميدانياً في المؤسسات العمومية الاستشفائية بقطاع الصحة في سيدي بلعباس على عينة شملت 344 موظفاً من الكوادر الطبية والإدارية؛ وأكدت النتائج أن إدراك العدالة (لأسيما التوزيعية والتعاملية) يقلل بشكل فعال من الانحراف تجاه الأفراد والمنظمة، بينما يدفع غياب العدالة الموظف لتعويض النقص عبر سلوكيات سلبية كالتمارض وعدم الالتزام بمواعيد العمل.

دراسة الخامسة:

"أثر العدالة التنظيمية في الحد من سلوكيات العمل المنحرفة لدى موظفي الإدارة العمومية" (بودة سعاد، 2021)

ركزت دراسة تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد العدالة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) والسلوك المنحرف، حيث أجريت الدراسة في مؤسسة بريد الجزائر بمديرياتها ووحداتها التابعة لها على عينة عشوائية بلغت 317 موظفاً من مختلف الرتب؛ وأظهرت النتائج وجود أثر عكسي ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على السلوكيات المنحرفة، مشددة على أن تحسين مستوى العدالة التوزيعية المتعلق بالأجور والمكافآت يعد العامل الأبرز في خفض ميل الموظفين للقيام بسلوكيات منحرفة تجاه منظماتهم.

تعقيب على الدراسات السابقة:

مساهمة الدراسات السابقة للدراسة الحالية تم الاستفادة من الدراسات السابقة في هذه الدراسة من خلال الاطلاع على الآتي:

-التباين في أبعاد جودة حياة العمل: حيث أشارت الدراسات السابقة إلى أن جودة حياة العمل تتكون من عدة أبعاد، مثل: الأبعاد الوظيفية، والعلاقات الاجتماعية، والبيئة المادية، والتمتية الشخصية، والبيئة التنظيمية. وقد ساعد الباحثة على تحديد الأبعاد المناسبة لقياس جودة حياة العمل استاذ الجامعي في البيئة الجزائرية.

-أدوات ومقاييس جمع البيانات: حيث أشارت الدراسات السابقة إلى استخدام مجموعة متنوعة من أدوات ومقاييس جمع البيانات لقياس جودة حياة العمل. وقد ساعد هذا الاطلاع المقاييس وتم اختيار الانسب وما يتناسب مع عينة الدراسة.

-نتائج الدراسات السابقة: حيث ساعدت نتائج الدراسات السابقة فرقة البحث على تحديد الفجوة العلمية في هذا المجال، وهي الحاجة إلى دراسة علاقة جودة حياة العمل بالسلوكات العمل المنحرفة وتوسيط العدالة التوزيعية لدى الاستاذ الجامعي في جامعات الجزائر ناحية الوسط، حيث لا يوجد دراسة جمعت بين هذه المتغيرات في دراسة واحدة ولدى العينة المدرسة وهي جامعات الجزائري ناحية الوسط وهذا طبعا في حدود اطلاع الباحثة وهذا بطبيعة الحال ما يزيد تميزا وطابعا خاصة لاستكمال الدراسة وتوصل لنتائجها.

2-اشكالية الدراسة :

يشهد القرن الواحد والعشرون تحولات وتحديات جديدة في ظل العولمة والتحول التكنولوجي وهذا مس شتى المجالات و العديد من الميادين حيث أصبح هذا التغير المتسارع ضرورة حتمية على المنظمات التعايش معها فهي غير منعزلة بل منفتحة عن البيئة الخارجية لضمان بقائها وتحقيق الميزة التنافسية ومنه أصبحت المنظمة تسعى دائما للحفاظ على راس مال الفكري الذي يتمثل في المورد البشري فهو المحرك الأساسي للنجاح أو فشلها فهي تتأخذ العديد من لاجراءات من بينها توفير جودة الحياة العمل ورفاهية في العمل.

يعتقد Rayen (1995) أن معظم الدراسات التي اجريت على جودة الحياة العمل في التسعينات ركزت على علم النفس الأفراد وتصورهم للبيئة الصناعية و يشير Huzzard (2003) الى ان في الثمانينيات كان مصطلح عاما ليشمل مجموعة من من الشروط في مختلفة المجالات مثل بيئة التنظيم وشراكة العمل، وكان هذا معادلا لمثل هذه المفاهيم "اضفاء الطابع الانساني على العمل " في المانيا او "تحسين ظروف العمل " في فرنسا او "حماية العمال " في بعض الدول اوروبا الشرقية. (Hamdi، 2012؛ mohamadi) تختلف وجهات وزوايا نظر للعلماء والباحثين، الى انه لا يمكن ان تكون هناك جودة حياة عمل ان لم تكن هناك عدالة تنظيمية.

حيث ذكر ربح الله (2015، ص 87) بان العدالة تحدد حسب نسبة العائد مقارنة مع المساهمة والحكم إلى أي حد هذه العلاقة يمكن مقارنتها مع المرجع، وقد يكون هذا المرجع إحدى زملاء العمل، الفرد نفسه في فترة سابقة (أي بالرجوع إلى نقطة سابقة في الوقت) من قبل الفرد الذي تلقى العوائد Kulik، (Folger et Ambrose ; 1992، et Kass ; 2000: وبلاستاد على منطق التناظر) Adams، Rosenbaun ; 1962 فقد ساند (Adams) فكرة أن الفرد الذي تحصل على عائد أقل فإنه يشعر بالغضب والغضب وهذا ما يدفع أو يحفز الفرد لترميم العدالة إلى تغيير اذا أدركه أو معرفته كأن يقدر بأن المرجع الرئيسي هو غير مناسب وهذا ما يسمى بالعدالة التوزيعية، وفي هذا السياق من منظور رابح الله انه ان لم تكن عدالة توزيعية داخل المنظمة فهذا سيقود حتما الى سلوكات عمل منحرفة الذي بدوريشكل خطرا فهو يعيق سير وتقدم المنظمات

فسلوك العمل المنحرف كما ذكره (يوسفي، بن محمد، عروسي، 2018، ص127) سلوك طوعي معادي للقواعد التنظيمية يهدف إلى إيذاء المنظمة وأعضائها، كما أنه سلوك العمل المنحرف في مكان العمل يمارسه أعضاء المنظمة طوعية و بدوافع مختلفة للإضرار بالصالح العام للمنظمة أو بأعضائها وعملائها. ومن هذا المنطلق تم طرح الاشكالية التالية: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل وسلوكات العمل المنحرفة ؟

السؤال الرئيسي: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل وسلوكات العمل المنحرفة لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط؟

الاسئلة الفرعية:

- 1- هل يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة جودة الحياة العمل بسلوكات المنحرفة في العمل لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط ؟
- 2- هل يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة فرص الترقية وتقدم الوظيفي بالسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط ؟
- 3- هل يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة الاجور والمكافآت بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط ؟
- 4- هل يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة ظروف العمل بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط ؟
- 5- هل يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة التوازن بين الحياة والعمل بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط ؟
- 6- هل يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة التوازن بين الحياة والعمل بسلوك العمل المنحرف موجه للزملاء لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط ؟
- 7- هل يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة الاستقرار والامن الوظيفي بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط؟
- 8- هل يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة الاستقرار والامن الوظيفي بسلوك العمل المنحرف موجه للزملاء لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط ؟
- 9- هل يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة المشاركة في اتخاذ القرارات بسلوك العمل المنحرف موجه للزملاء لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط ؟

3-الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل وسلوكات العمل المنحرفة لدى الأساتذة الجامعين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط

الفرضيات الفرعية:

1-يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة جودة الحياة العمل بسلوكات العمل المنحرفة لدى الأساتذة الجامعين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط

2 - يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة فرص الترقية وتقدم الوظيفي بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة لدى الأساتذة الجامعين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط

3 - يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة الاجور والمكافآت بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة لدى الأساتذة الجامعين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط

4 - يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة ظروف العمل بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة لدى الأساتذة الجامعين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط

5-يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة التوازن بين الحياة والعمل بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة لدى الأساتذة الجامعين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط

6-يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة التوازن بين الحياة والعمل بسلوك العمل المنحرف موجه للزملاء لدى الأساتذة الجامعين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط

7- يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة الاستقرار والامن الوظيفي بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة لدى الأساتذة الجامعين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط

8 - يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة الاستقرار والامن الوظيفي بسلوك العمل المنحرف موجه للزملاء لدى الأساتذة الجامعين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط

9 - يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة المشاركة في اتخاذ القرارات بسلوك العمل المنحرف موجه للزملاء الأساتذة الجامعين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط

4-أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو الكشف و التعرف عن جودة الحياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين بجامعات الوسط الجزائرية وعلاقتها بسلوكات العمل المنحرفة وفي هذا سياق يسعى البحث الى تحقيق اهداف فرعية وهي:

- كشف عن دور الوسيط للعدالة التوزيعية في علاقة جودة الحياة العمل بسلوكات العمل المنحرفة لدى الأساتذة الجامعيين بجامعات الوطن الجزائري ناحية الوسط
- الكشف عن الدور الوسيط للعدالة التوزيعية في علاقة ابعاد جودة حياة العمل (فرص الترقية والتقدم _الاجور والمكافآت _ ظروف العمل _توازن بين الحياة والعمل _استقرار والامن الوظيفي) بسلوكات العمل المنحرفة الموجه للمنظمة لدى الأساتذة الجامعيين بجامعات الوطن الجزائري ناحية الوسط
- الكشف عن الدور الوسيط للعدالة التوزيعية في علاقة ابعاد جودة حياة العمل (توازن بين الحياة والعمل _استقرار والامن الوظيفي_المشاركة في اتخاذ القرارات) بسلوكات العمل المنحرفة الموجه للزملاء لدى الأساتذة الجامعيين بجامعات الوطن الجزائري ناحية الوسط

5-أهمية الدراسة:

-الاهتمام الكبير و الواسع في الالونة الاخيرة بالموضوع من قبل الباحثين في السلوك التنظيمي و مجالات العلوم الاجتماعية وادارة الاعمال كون جودة الحياة العمل ظاهرة حديثة الدراسة وتساهم في فاعلية الجامعة وكذا المنظمات.

- تنبع اهمية ايضا في التعرف على علاقة جودة حياة العمل بسلوكات العمل المنحرفة لدى الأساتذة الجامعيين.

- تكمن اهمية في مجتمع الدراسة حيث يعد قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من اهم القطاعات الحيوية والاستراتيجية حيث انه كل عام تتخرج ملايين الدفعات من الكليات والمعاهد والمدارس العليا حيث انه يخلق قوة عاملة عالية الجودة لمختلف القطاعات و دعم الأعمال والصناعة وكذا تقديم البحوث والدراسات بمختلف تخصصاتها، من بين الذين يسعون الى تحقيق ذلك هم الاساتذة التعليم العالي لهذا تاتي اهمية الدراسة لتبحث عن واقع جودة الحياة العمل لدى عينة الدراسة استاذ التعليم العالي بالجامعة الجزائرية.

- تشكل نتائج هذه الدراسة مرجعا علميا يفيد القائمين والمسؤولين على الموارد البشرية في مختلف المنظمات والتي يمكن ان تساهم في ادراك ورفع مستوى جودة الحياة العمل وتأثير ذلك على نواتج التنظيمية لزيادة الفعالية التنظيمية وهذه الاهمية خاصة على المستوى العملي.

- الحصول بعد انجاز هذه الدراسة دور الوسيط للعدالة التوزيعية في علاقة جودة الحياة العمل بسلوكات العمل المنحرفة في البيئة الجزائرية وتكمن اهميته على مستوى العملي للباحثين والدارسين والمدراء المهتمين لانجاز الابحاث المستقبلية.

6- مفاهيم الدراسة:

-العدالة التوزيعية:

تعتبر العدالة التوزيعية بعدا من ابعاد العدالة التنظيمية والتي لخصها رابح الله (2015ص90) فيما يلي هي توزيع النواتج من قبل المنظمة كالمسؤوليات والمهام بالاضافة الى المكافآت والمزايا...الخ من القيمة النسبية للوظيفة وهذا داخل المنظمة وكذا خارجها اي التي يحصل على الموظفين في المنظمات المماثلة الاخرى في حين يضيف دغمان (2020ص7) بانها العملية مقارنة بين المدخلات ومخرجات ما يتلقاه الموظف وما يتلقاه غير من الموظفين سواء في نفس المنظمة او منظمة اخرى ولكن في نفس الوظائف او المجالات.

أما اجرائيا:

هي الدرجة التي يحصل عليها الاساتذة في مقياس العدالة التوزيعية الذي اعده للدكتور رابح الله عبد القادر الذي يحتوى على 13 بند والتي تكون اقل درجة ضعيفة متحصل عليها 13 و اعلى درجة 65 وفقا لسلم ليكرت ذو خمسة بدائل

-جودة حياة العمل:

يعرفها رضا محمد (2023ص9) على انها عملية متكاملة ومخطط لها بحيث تهدف الى تحسين كافة الجوانب الوظيفية للموظفين وكذا الشخصية فهي تساعد على تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة وموظفيها والمتعاملين معها.

كما يضيف نصر (2020ص26) في نفس السياق بانها تعبر عن السعادة والرضا ازاء العمل حيث يشعر الموظف حين تأدية مهامه بهذا لان المنظمة وفرت له التسهيلات و هيئة له بيئة العمل،فهنا المنظمة وفرت له هذا لتحقيق اهدافها بالدرجة والاولى وكذا لتحقيق التوازن بين حياة الفرد المهنية والشخصية فحياتهم المهنية تقوم بتلبية حاجياتهم الشخصية وهنا يحدث التوازن.

اما اجرائيا فهي الدرجة المتحصل عليها في المقياس الذي تم تبنيه وهو مقياس جودة حياة العمل باحثين حيرش وهزوشي (2022) حيث تم تبني و تطوير مقياس (Bennett & Robinson، 2000) الذي يحتوى على 27 بند مقسمة على ست أبعاد بحيث تكون 27 كاقول درجة (ضعيف) يتحصل عليها الاستاذ الجامعي واعلى درجة يتحصل عليها 135(عالي) وفقا لسلم ليكرت الخماسي

-سلوكات العمل المنحرفة:

يعرفها العطوي (2007ص172) على انها جميع الممارسات الغير مرغوبة في العمل (لا اخلاقية) كالتغيب قصد ضرر بالمنظمة بالاضافة الى العمل الرديء والسرقة وكذا حوادث التخريب والعنف وسوء استخدام الوقت والموارد،الاحتيال،التزوير والرشوة. يضيف يوسف بن محمد والعروسي (2018ص128) يعد سلوكات معادية للقواعد التنظيمية تسعى الى القاء الضرر و ايذاء للمنظمة والموظفين فهو سلوك طواعي بدوافع مختلفة بهدف الايذاء للمنظمة وموظفيها وكذا عملائها.

اما اجرائيا: وهي الدرجة المتحصل عليها في مقياس الذي تم تبنيه وهو مقياس باحث دغمان الذي يتكون من على بعدين ويحتوي على 29 بند لتكون اقل قيمة(ضعيف) يتحصل عليها الاستاذ الجامعي 29 واعلى قيمة 145 وهذا وفقا لسلم ليكرت الخماسي.

7- نموذج البناء النظري المقترح للدراسة:

-مكونات النموذج:

تاسيسا للمناقشات النظرية السابقة لطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وبين الابعاد فيما بينها فان مكونات النموذج كتالي:

-العدالة التوزيعية: متغير وسيط وبنية كامنة الذي يغير في الاثر الذي يتركه متغير المستقل على المتغير التابع،فهو يعتبر متغير مستقل ثانوي.

-جودة الحياة العمل: متغير مستقل يؤثر في المتغيرات الاخرى ولا يتاثر، وتتمثل ابعاده في:

فرص الترقية وتقدم الوظيفي: ويمثل بعدا فرعيا كامنا لمتغير جودة الحياة العمل بصفته احد ابعاده

الاجور و المكافات: ويمثل بعدا فرعيا كامنا لمتغير جودة الحياة العمل بصفته ثاني ابعاده

مشاركة في اتخاذ القرارات: ويمثل بعدا فرعيا كامنا لمتغير جودة الحياة العمل بصفته ثالث ابعاده

ظروف العمل: ويمثل بعدا فرعيا كامنا لمتغير جودة الحياة العمل بصفته رابع ابعاده

التوازن بين الحياة والعمل: ويمثل بعدا فرعيا كامنا لمتغير جودة الحياة العمل بصفته خامس ابعاده

الاستقرار والامن الوظيفي: ويمثل بعدا فرعيا كامنا لمتغير جودة الحياة العمل بصفته سادس ابعاده

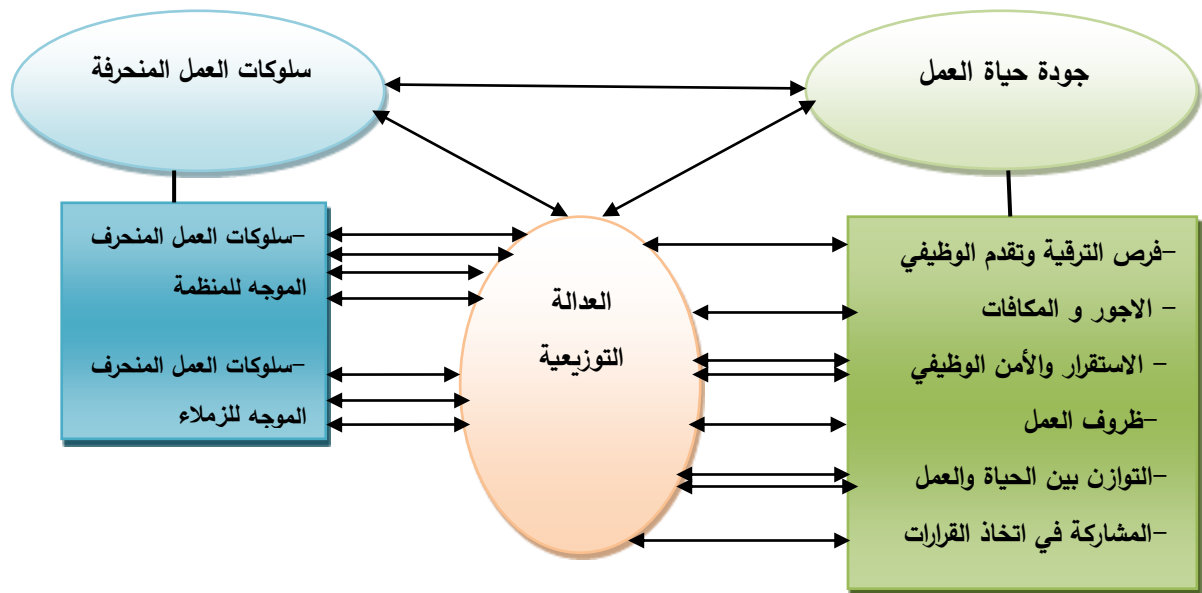
- السلوكات المنحرفة: متغير تابع يتاثر بكل متغيرات الدراسة و لا يؤثر بمتغيرات الدراسة،وتتمثل ابعاده فيمايلي:

السلوكات المنحرفة الموجه للمنظمة: ويمثل بعدا فرعيا كامنا لمتغير السلوكات المنحرفة بصفته احد ابعاده

السلوكات النحرفة الموجه للزملاء: ويمثل بعدا فرعيا كامنا لمتغير السلوكات المنحرفة بصفته ثاني ابعاده

الشكل رقم (01): نموذج البناء النظري المفترض لدور العدالة التوزيعية في علاقة جودة حياة العمل بسلوكات العمل المنحرفة لدى الاساتذة الجامعيين بجامعات الوطن الجزائري ناحية

الوسط



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على دراسات السابقة

↔ علاقة

يضمن الشكل السابق متغيرات البحث الاساسية حيث يتم التعامل مع المتغيرات بصفاتها متغيرات كامنة لا يتم قياسها مباشرة بل يتم الاستدلال عليها من خلال مؤشراتها (بنودها)، وهي هنا مفردات القياس (هي مفردات التي من خلالها يستدل على صفة او سلوك لقياس بنية محددة وسيتم اختبار صدقها وثباتها لاحقا في فصل اخر)

يوضح الشكل السابق ان جودة الحياة العمل كبنية كامنة تؤثر في كل المتغيرات الكامنة الاخرى داخل المنشأ (العدالة التوزيعية، السلوكات المنحرفة) حيث تتضمن ستة بنات فرعية كامنة هي:

فرص الترقية وتقدم الوظيفي، الاجور و المكافآت، مشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل، التوازن بين الحياة والعمل، الاستقرار والامن الوظيفي.

ويوضح ايضا الشكل السابق ان العدالة التوزيعية بوصفه بنية كامنة ومتغير وسيط يغير في اثر الذي تحدثه البنية كامنة لجودة الحياة العمل على علاقته بالبنية الكامنة سلوكات المنحرفة، كما ان متغير وسيط هو الذي يتوسط العلاقة بين جودة الحياة العمل و السلوكات المنحرفة حيث يعتبر متغيرا مستقل ثانوي.

ويلاحظ ايضا ان السلوكات المنحرفة بصفته بنية كامنة تشمل بنيات فرعية وهي: (سلوكات منحرفة موجه للمنظمة، سلوكات منحرفة موجه للزملاء) تتأثر هذه البنية بكل من متغيرات الكامنة الاخرى داخل المنشا حيث تتأثر بجودة الحياة العمل كونها متغيرا مستقلا و العدالة التوزيعية كونها متغيرا وسيطا.

وهذا النموذج النظري المفترض تاسيسا على اطار نظري للبحث وسوف يتم اختباره والتحقق منه ومطابقته بالواقع الميداني بجامعات الوطن الجزائري ناحية الوسط.

خلاصة:

عرضنا في الفصل السابق للتأصيل النظري والمنهجي للدراسة، حيث بدأ باستعراض نقدي شامل للدراسات السابقة ذات الصلة، بهدف بناء خلفية نظرية معرفية متينة وتحديد الفجوة البحثية. وبناءً على هذه المراجعة، تمت صياغة إشكالية البحث وتحديد أهداف الدراسة وأهميتها العلمية والتطبيقية، كما تم وضع فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية. ولضمان دقة البحث، تم تحديد المفاهيم الأساسية للمتغيرات قيد الدراسة بشكل إجرائي، واختتم الفصل بعرض وتفسير نموذج البناء النظري المقترح الذي يمثل الإطار الهيكلي للعلاقات المتوقعة بين المتغيرات، مما أسس المسار المنهجي الذي سيتبعه البحث في الفصول القادمة

الفصل الثاني: العدالة التوزيعية

-تمهيد

1-العدالة التنظيمية

2- تعريف العدالة التوزيعية

3-أهمية عدالة التوزيعية

4-قواعد العدالة التوزيعية

5-نظريات العدالة التوزيعية

6-العدالة التوزيعية في المنظمة الجزائرية

-خلاصة

تمهيد:

بعد تحديد الاشكالية وذكر الدراسات السابقة المتعلقة بالعدالة التوزيعية وعلاقتها بجودة حياة العمل وسلوكات العمل المنحرفة في الفصل السابق يعرض الفصل الحالي الادب النظري الذي له علاقة بالعدالة التوزيعية.

حيث سيتم التطرق اولى الى العدالة التنظيمية كون العدالة التوزيعية بعد من أبعادها وكذا ابراز مفهومها واهميتها بالاضافة الى اهم القواعد مرورا بالنظريات الأساسية للعدالة التوزيعية و اسهامات المنظمة الجزائرية حول العدالة التوزيعية.

1- العدالة التنظيمية: Organizational justice

العدالة لغة: يرى ابن المنظور في كتابه لسان العرب هو الحكم بالعدل اي وزن شي بالعدل ويقال الاقامة والاعتدال وتعديل السي واستقامته والاقامة والاسوية وهي سمة يتميز بها الاشخاص ويقال حكم القاضي بالعدل ضد الظلم. (ابن المنظور، 690 هـ)

تعريف العدالة التنظيمية:

أصل العدالة التنظيمية في الاصل يعود الى الفيلسوف الاخلاقي وعالم الاقتصاد اسكوتلاندي ادم سميث الذي هو صاحب نظرية العدالة (Theory Equity) سنة (1963) تقوم على مبدأ أنها تعتبر تحفيز ودافع من خلال الموازنة بين ما يحصل عليه في عمل ويقارنه بالجهد الذي بذله وايضا مقارنته مع زملائه في العمل فالعدالة التنظيمية عبارة عن ظاهرة تنظيمية. (حياسات، 2019)

العدالة التنظيمية تعتبر اهتمام الموظف بمقارنة وضعه مع زملائه في العمل، وهي نوع من الإدراك الفردي أو الجماعي لقوانين العمل ومدى تطبيقها بشكل عادل في بيئة العمل. هذا الأمر يؤثر بشكل كبير على السلوك التنظيمي. وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن العدالة التنظيمية تعود في جذورها إلى نظرية المساواة، التي تعتقد أن الأفراد العاملين يهتمون بقياس مدى العدالة التي حصلوا عليها من خلال طبيعة المهام المطلوبة منهم والطرق المستخدمة لتحقيقها.

يساعد تطبيق العدالة التنظيمية في خلق تصورات إيجابية تؤدي إلى سلوكيات تعاونية ومشاركة في سلوكيات المواطنة التنظيمية (Anderson & Shinew، 2003، p 230-231). كما أن تطبيق العدالة التنظيمية يساعد ايضا في تقليل معدلات الدوران الوظيفي، واحترام الحقوق الأساسية للموظفين، وتمكينهم في المقابل، فإن غياب العدالة التنظيمية يؤدي إلى ارتفاع معدلات عدم الرضا الوظيفي، وزيادة حالات التخريب وارتفاع مستويات القلق، مما يؤثر سلباً على الأداء التنظيمي و يؤدي ذلك الى سلوكيات منحرفة داخل المنظمة. (Beugr، 2002، p1099)

تأسيسا لما ذكره رابح الله (2015) " بأن العدالة التنظيمية تركز على ادراكات الافراد داخل التنظيم لواجهة الانصاف في المنظمة اي الانصاف في موقع العمل من خلال سعي الباحثين للبحث حول ردود فعل الافراد حول الانصاف واللانصاف لتوضيح وتصنيف الافراد ومشاعرهم حول المعاملات التي

يتلقونها من قبل المنظمة وكذا من قبل الآخرين، كما ذكر أيضا بأنه هناك من يعتبر العدالة التنظيمية عملية إدارية أساسية داخل التنظيم لاتخاذ القرار لأنها تحقق العدالة بين الموظفين. ويضيف بأن بعض الباحثين اتجهوا إلا أنها إدراك الفرد لعدالة توزيع النتائج والإجراءات في موقع العمل كما لخصها في بأنها عبارة عن العدالة بأنها تعرف مرجعيا للقواعد والمعايير الاجتماعية داخل التنظيم التي تسير:

-توزيع الموارد (عدالة توزيعية)

-الإجراءات التي يجب أن تتخذ لاتخاذ قرار (عدالة الإجرائية)

-المعاملة البينشخصية التي يتلقونها الأفراد داخل التنظيم (عدالة تفاعلية). (رابح الله، 2015، ص 65-69).

تمت دراسة العدالة التنظيمية من خلال مجموعة من الأبعاد التي تمثلت في البناء الكامل لها واختلفت هذه الأبعاد من دراسة إلى أخرى هناك من تناول بعضها من خلال دراستها بأربع أبعاد وتناولت دراسات أخرى العدالة التنظيمية من خلال بعدين لكن ما اتفقوا عليه و اشتروا فيه هي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية.

يمكن القول بأن هذه العناصر هي أبعاد العدالة التنظيمية كونها تمثلها دقيقا وفقا ما ذكره الباحثين في هذا الخصوص.

2-تعريف العدالة التوزيعية: Distributive justice

يذكر ابن المنظور في كتابه لسان العرب بأن كلمة عدل أو عدالة تشير إلى الانصاف واستقامة وإعطاء كل حق حقه أما كلمة توزيع أو توزيعية تعني تقسيم الشيء، وبالتالي عند الجمع بينهم تتكون لنا العدالة التوزيعية والتي يقصد بها توزيع الموارد والحقوق بشكل يكون منصفا وعادا. (ابن المنظور، 690 هـ).

يذكر حاقه والباي (2021) بأن الدالة التوزيعية من أهم مكونات العدالة التنظيمية حيث أن أغلب الدراسات القديمة والحديثة تركز على مبدأ المساواة وهذا الأساس يعود إلى نظرية (Equity Theory) رائدها (Adams 1963) تهتم بإدراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة من خلال توزيع الموارد في المنظمة. (حاقه و الباي، 2021، ص 863).

تعتبر العدالة التوزيعية حسب تواتي (2017) هي شعور العاملين بالعدالة ما يحصلون عليه من مخرجات العمل قد تكون في شكل أجور و ترقية و حوافز مقابل جهدهم في العمل، فالعاملون لا يهتمون فقط بكمية المخرجات التي يحصلون عليها ويستفيدون منها ولكن يهتموا كذلك بعدالة المخرجات حيث كانت القضايا متعلقة بالرواتب و شعور العاملين بعدالتها موضوع لاغلب الدراسات مبكرة على العدالة التنظيمية، إلا أن الدراسات الان الحالية امتدت لتشمل كافة المخرجات.

chang&dubinsky، (2005) يعتقد بان العدالة الوظيفية تعبر عن مقدار النزاهة المدركة لمكافأة الموظف التي يتحصل عليها عند تبادل الاطراف اجتماعي لتكون المكافاة متناسب و تتوافق مع تكاليف الصافية والارباح لكل طرف في حين عدم الانصاف والمساواة بين الافراد ستاثر في نفسياتهم وتخلق مشاعر سلبية نظرا لسوء التوزيع وبالتالي تتاثر فاعلية الموارد البشرية وتتراجع مستويات الأداء الافراد بشكل واضح. chang&dubinsky، (2005، (p40-41، يضيف (Goodbay & al، 2008) تشير الى عدالة النتائج التي يدركها الفرد عند تلقيها من الرواتب والفوائد، يتم تقييمها على اساس المبادئ النظرية للعدالة بالاخص التوزيع العادل للمكافآت والموارد نتيجة تطابق اسهامات الافراد في المنظمة وهذا ينطبق على جميع اعضاء المنظمة ليكون توزيع بشكل عادل. (Goodbay & al، 2008، p 256)، يرى cheng، (2014) بأن العدالة التوزيعية تؤدي الى ارتفاع معدلات الارتياح لدى الموظفين وتزيد في مستويات أدائهم ليؤدي الى الفاعلية التنظيمية وهذا في ظل وجود نظام تقييم فعال. cheng، 2014، (p1131)

في حين يذكر الباحثين (Greenberg & folger) بانها عبارة عن ادراك الموظف للمخرجات الموزعة هل هي عادلة سواء كانت مخرجات مادية أو معنوية مقارنة بين زملائه او منظمات اخرى. (الأخضر، 2015، ص 547).

وتعرف ايضا بانها "عدالة المخرجات مادية والمعنوية أوالعوائد التي يتحصل عليها الموظفين تتشكل في أجور ومكافآت ومزايا وأعباء وواجبات يتحصل عليها الموظف في بيئة العمل، كما هي العدالة المدركة من نتائج ومخرجات وتوزيعات يحصل عليها الموظف ". (العيسى، 2024، ص 8)

3- أهمية العدالة التوزيعية: تمثل أهمية العدالة التوزيعية في كونها أول أبعاد العدالة التنظيمية بالأخص في اوائل القرن العشرين حيث كانوا يركزون على عدالة توزيع الموارد سواء المادية او المعنوية ومقارنتها مع باقي الموظفين و المنظمات التي تمارس نفس النشاط لتكون مقسمة بشكل عادل.

"كانت العدالة التنظيمية مقصورة فقط على العدالة التوزيعية وهذا قبل 1976 حيث ركزت على المساواة واللامساواة حسب رائدها ادمز ". (دغمان و رابح الله، 2018، ص 63).

حيث لها دور جد مهم وتأثير جد قوي في " تعزيز ثقة الموظفين لتحقيق اهدافهم والحصول على أكبر قدر من التوزيعات التي تقدمها المنظمة سواء في شكلها الماديوالغير المادي وهذا ينعكس على سلوكياتهم اتجاه

الموظفين الآخرين وكذا المنظمة وفي حين غيابها يخلق توترا في العلاقات بين العاملين وكذا بين العاملين والادارة وهذا ينعكس في سلوكياتهم المنحرفة داخل التنظيم كحالة الطغيان والاحساس بالأقلية". (عطية، 2021، ص275)

في حين ذكرت العوضي و العوضي (2010) بأن الأهمية تتمركز حول رضا الموظفين حول الأجور حيث يكون هناك تناسب الجهد الذي يبذله مع الأجر والمكافآت التي يتلقاها الموظف بالإضافة الى الرضا حول العمل ذاته وهذا يتحقق بتوزيع المهام والواجبات بشكل عادل وكذا نمط الاشراف وهذا لتقييم وتقويم الأداء هذا بدوره يحقق تكافؤ الفرص في الحصول على ترقية. (العوضي و العوضي، 2010، ص209).

الا أن دغمان (2021) لخصها بطريقته الى قسمين وهي التنظيمية والنفسية:

-التنظيمية: هي عبارة عن تحقيق الرضا والاداء وكذا الولاء التنظيمي بالإضافة الى الانتماء وتقليل من الدوران في العمل.

-النفسية: وهي الرفاهية نفسية و تقليل التوترالنفسي وارتفاع الشعور بتقديرللذات. (دغمان 2021، ص11)

ويضيف دغمان أيضا بان غياب العدالة التوزيعية لترقية يسبب ترك العمل وهذا حسب عدة دراسات نظرا لعدم توافق المجهودات والمؤهلات والمناصب للموارد المتحصل عليها.

وهذا ماسيتم مناقشته من خلال هذه الدراسة حول فرضية غياب العدالة التوزيعية يؤدي عدم توفر جودة حياة عمل للموظفين وبالتالي سلوكيات منحرفة وغير مرغوب فيها من قبل الموظفين وهذا يؤثر بشكل مباشر على السلوك التنظيمي والمنظمة ككل. لذا يجب تطبيق قواعدها لتتجلى داخل التنظيم.

4- قواعد العدالة التوزيعية:

حدد وقسم " Organ (1968) قواعد العدالة التوزيعية الى ثلاث وهي كالتالي:

-القاعدة الاولى: المساواة الفكرة التي تقوم عليها هي اعطاء المكافآت على اساس المساهمة فالذي يعمل ساعات اكثر يستحق التعويض أكثر افتراضا بان العوامل الاخرى متساوية عندهم، فالذي يساهم ويبادل

يحصل على مكافآت وإذا حصل عكس هذا فهو تجاوز لمبدأ المساواة والمكافآت غير متساوية بين العاملين.

-القاعدة الثانية: النوعية تقوم على فكرة بأن كل العاملين متساوين بعض النظر عن خصائصهم الفردية (العرق، اللون، الجنس، مهارة... الخ) فهم متساوين في حصولهم على الخدمات الصحية بعض النظر عن الفروق الموجودة بينهم فالخدمات تشمل جميع موظفي المنظمة وإذا حصل عكس هذا فهو تجاوز لهذه القاعدة

-القاعدة الثالثة: الحاجة أساس هذه القاعدة هو تقديم الموظفين ذو الحاجة الماسية على الآخرين أي تكون لهم الأولوية أو الأسبقية عن الباقي وهنا لا يتم التساوي بينهم على سبيل المثال منظمة مكافأة مالية ويوجد لدينا موظفتين متزوجة وغير متزوجة فالأولوية للمتزوجة ونفس الشيء مع عدد الأولاد وهذا باعتبار عن باقي الأشياء متساوية وإذا وقع غير ذلك فستشعر المتزوجة بأن هناك تجاوز في هذه القاعدة". (علوطي و مغار، 2017، 72-73).

يقترح " Deusth في نفس السياق أيضا ثلاث قواعد أساسية للعدالة التوزيعية باختصار وهي:

-الانصاف: اعطاء كل موظف حسب مساهمته

-المساواة: مكافأة كل موظف مثل باقي الموظفين

-الحاجة: اعطاء كل موظف حسب ما هو ضروري

بالإضافة الى اقتراح مدى متلائم طبيعة السياق الاجتماعي الذي يعتبر هو المحك ". (رابح الله، 2015، ص89).

يشير السكر (2012) الى نفس القواعد ثلاث وبشكل توضيحي وتفصيلي اكثر ونحن نختصرها في قاعدة المساواة وقاعدة النوعية وقاعدة الحاجة، فقاعدة الحاجة تتمثل في تقدم لذوى الحاجة الملحة مثلا زيادة الأجور على اساس من لديهم التزامات اجتماعية من الموظفين دون غيره لان الباقي موظفين ليسوا بنفس حاجته ". (السكر، 2012، ص526)

5- نظريات العدالة التوزيعية:

أغلب الدراسات تناولت نظريات العدالة التنظيمية بشكل عام لهذا صعب علينا ايجاد نظريات العدالة التوزيعية الا أن رابح الله (2015) اوضح وفسر النظريات العدالة التنظيمية الى نمطين رئيسين ومن بينهم (نمط يركز على توزيع النتائج وهي العدالة التوزيعية في حين ادراك النتائج تتدرج ضمن العدالة الاجرائية)

اوضح رابح الله (2015) بان نظريات التي تفسر العدالة التوزيعية تتمثل فيما يلي:

1- نظرية المساواة Adams (1965):

يفضل رابح الله تسميتها " بالامساواة فلاساس هو النضال من اجل المساواة فهي جوهر اللامساواة حيث يقيم الموظف من خلال مدركاته المعرفية واسهاماته والعوائد التي تحصل عليها ويقارنها مع زميل له في المنظمة او اخر المنظمة ليكون مرجعا او بما يعرف بالمحك بنسبة له.

كما تترجم في هذه المعادلة: $E / S = M / M$

ع ش: العوائد المتحصل عليها الشخص (الموظف)

م ش: مساهمات الشخص (الموظف)

ع م: العوائد المتحصل من قبل المرجع (المحك)

م م: مساهمات المرجع (المحك)

وتكون هناك لا مساواة عندما يدرك الشخص أن نسبته من معادلة مساهمة / استفادة مع نسبة الشخص الذي اعتمد كمرجع غير متساوية، وهذا يمكن أن يترجم بوضعيتين مختلفتين هما:
يمكن ان تكون هناك الامساواة حين يدرك الموظفان نسبته في معادلة المساهمة / استفادة مع نسبة المرجع غير متساوية وتترجم بوضعيتين:

- الأجر اقل نسبيا و يترجم بعدم التساوي: $E / S > M / M$
 - الأجر أكبر نسبيا و يترجم بعدم التساوي ايضا: $E / S < M / M$ ".(رابح الله،2015:
- (75 - 73).

ترى الباحثة بان شعور و ادراك الموظف بعدم المساواة يؤدي لعدم الرضا او الشعور بالغضب وفي حالات اخرى يعود الى عدم تقديره لذاته بأنه لا يستحق هذه العوائد والمكافاة والبعض الآخر يغير ادراكاته حول توزيع النواتج والعوائد التي توزع في نظره بمبدأ اللامساواة وبطرق غير واضحة يشعرهم بعم الارتياح والتوتر. وهذا ما يسمى بالتناظر المعرفي.

عندما لا تتحقق المساواة فان الموظفين يخبرون بالآخرين بمعاناتهم حول عدم المساواة هذا يجعلهم يحاولون استعادة حالة المساواة سواءا المعرفية او السلوكية " ذكر (1965) Adams لتخفيف حالة عدم المساواة من خلال نظرية التناظر المعرفي الى ستة أشكال:

- تعديل المدخلات فعليا
- تعديل النواتج فعليا
- تحريف المدخلات أو النواتج فعليا
- ترك مكان العمل
- التعامل مع المصدر المرجعي (محك) من خلال تعديل الفكري لمدخلات او مخرجات(في اطار مقارنة)
- تغيير موضوع المقارنة (تغير المحك او الجماعة المرجعية التي يقارن بها نفسه). " (رابع الله، 2015: 76).

وأيد هذا الرأي (1993) Martin حيث يفترض أن الموظف يقوم بقياس مخرجاته بشكل مستمر ومدخلاته ومقارنتها نسبه مع نسب الموظف المرجعي من أجل تقييم عدالة التوزيع فالموظف يشعر بالحرمان بعد المقارنة ويجاد عدم العدالة في توزيع العوائد والمكافاة، كما اظهر بان من خلال ظروف معينة الجماعة المحرومة اقل مكانة بالاحص الذين لا تتناسب ادراكاتهم وطرق تفكيرهم وطموحهم مع مراكزهم الاجتماعية المنخفضة وهذا بسبب مقارنة انفسهم مع أعضاء مجموعة اعلى منهم مقاما وبالتالي نتيجة المقارنة والاجتماعية غير مرضية أو غير عادلة وفي الاخير زيادة الحرمان سواءا حرمان ذاتي للفرد أو حرمان جماعي.

واجهة هذه النظرية العديد من الانتقادات حيث أشار (1991) Mowday أن هناك تناقض حول النتائج المترتبة على احساس الموظف بانه يستحق اكثر من مكافاة والعوائد أي انه مبنى على الاحساسه

فقط.بالإضافة الى محدودية تطبيقها،وبافتراض ان كل الافراد متساوين في الادراكاتهم متناسين الفروق الفردية.(بدراني.2010: 28)

وترى الباحثة انه لايمكن أن ننكر ما حققته هذه النظر بالأخص أنها تبلورة في (1965) الا أنها تعرضت لانتقادات حول بناء نظرية حول احساس وادراك الموظف دون الرجوع الى القواعد واسس علمية. لهذا جاءت وتأسست نظريات بعدها.

2-نظريات محتوى الفعل المسبق: وتتكون من نظريتين أساسيتين هما: (تقييم العدالة.دافعية العدالة)

-نظرية تقييم العدالة: يذكر(1976) Leventhal بأن ادراك الموظفين لعدالة التوزيعات هي تتجلى في قرارات القادة لدرجة التوزيع فبعض القادة يروا ان العدالة التوزيع جد ضرورية ولكن ليس بشكل تام والبعض يرى العكس نظرا لان الضغط البسيط الناتج عن ضعف او نقص مدركات عدالة التوزيع قد يدفع الموظفين لبذل جهود اكبر،وطرحت هذه النظرية قاعدتين هما المخرجات:قاعدة الجهد اسهامات تهدف لتحقيق انتاجية اكثر ومعدلات اداء عالية قاعدة الحاجات والتي تهدف للحفاظ على توافق الجماعة والتوافق بينها. (1976 Leventhal)

-نظرية دافعية العدالة:يشير(1982) Lerner أن تعظيم ادراكات الموظفين لعدالة التوزيع كفيلة بخفض درجات الضغوط التي يتعرضون لها وبالتالي بذل المزيد من الجهد يضيف ايضا أنه لا توجد طريقة مثالية لتوزيع فالطريقة المناسبة تتحكم فيها متغيرات موقفية كحجم المخرجات والهدف المراد تحقيقه وثقافة المجتمع. (1982Lerner)

تلخص الباحثة انه يمكن تصنيف النظريات الى قسمين نظرية فسر العدالة التوزيعية على أساس ادراكات الموظفين لعملية توزيع المكافآت والعوائد بطريقة شخصية نتيجة احساسهم انهم يستحقون تلك التوزيعات بمقارنة انفسهم مع المحك او المرجع،والنظرية الاخرى فسر بان الموظفين يسعون دائما الى البحث عن طرق التقييم لتوزيع المكافاة وهل هو متوافق مع الجهد المبذول من اجل خفض او رفع أدائهم.

6- العدالة التوزيعية في المنظمة الجزائرية:

سيتم عرض الدراسات التي تناولت العدالة التوزيعية في البيئة الجزائرية باختلاف مؤسساتها وشركاتها وهذا في حدود اطلاع الباحثة:

- دراسة نعموني (2006) دراسة اجريت لدى اطارات و عمال سونطراك مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي كانت درجة العدالة التوزيعية لديهم يشعرون بفقدانها.
- دراسة رابح الله (2015) دراسة اجريت لدى عمال بمركب المضادات الحيوية مؤسسة ذات طابع اقتصادي كانت درجة العدالة التوزيعية لديهم منخفضة.
- دراسة علوطي و مغار (2017) دراسة اجريت لدى مستشاري التوجيه وارشاد مؤسسة ذات طابع عمومي كانت غياب درجة العدالة التوزيعية.
- دراسة قريقة (2017) دراسة اجريت لدى عمال مؤسسة كوندور مؤسسة ذات طابع اقتصادي كانت درجة العدالة التوزيعية لديهم متوسطة.
- دراسة دغمان و رابح الله (2018) دراسة تحليلية اجريت لتبين أن غياب العدالة التوزيعية يؤدي الى التنافر المعرفي وبالتالي سلوكيات منحرفة في بيئة العمل.
- دراسة دغمان اطروحة (2020) دراسة اجريت لدى أساتذة الجامعة مؤسسة ذات طابع عام كانت نتيجة ادراك للعدالة التوزيعية منخفض.
- دراسة حاقة والباي (2021) دراسة اجريت لدى عمال الاتصالات العملية الجزائرية مؤسسة ذات طابع عمومي كانت درجة العدالة التوزيعية لديهم مرتفعة.
- دراسة خرموش مراد (2023) اجريت الدراسة لدى عمال بعض الشركات الصناعية ذات الطابع الخاص كانت درجة ادراك العدالة التوزيعية منخفضة.
- دراسة معمري و لرقم (2023) اجريت الدراسة لدى عمال الادارة المحلية مؤسسة ذات طابع عام كانت نتيجة تطبيق العدالة التوزيعية منخفض.
- دراسة عرعار ولحول و علال (2024) اجريت الدراسة لدى عمال مؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي كانت نتيجة ادراك العدالة التوزيعية متوسط لديهم.

نلاحظ من خلال ماسبق اغلب الدراسات التي اجريت في البيئة الجزائرية التي اجريت حول العدالة التوزيعية اظهرت نتائجها في الغالب كانت درجة العدالة التوزيعية وهذا رغم اختلاف القطاعات وفروق

الفردية للعمال كما اظهرت أقلية من النتائج وجود درجة متوسطة للعدالة التوزيعية في حين هناك نسبة قليلة جدا بل نادرة من الدراسات التي وجدت نسبة مرتفعة.

وهذا ما سيتم التحقق منه من خلال دراستنا هذا لدى عمال وهم الاساتذة الجامعيين بالجامعة البلدية 2 وكشف عن درجة ومستوى العدالة التوزيعية لديهم.

خلاصة:

تعرضنا في هذا الفصل الى الاطار النظري لمتغير العدالة التوزيعية حيث تم توضيح كيف جاءت العدالة التنظيمية والتي من بين ابعادها العدالة التوزيعية وهي مصدر اهتمام الباحثين والدارسين في السنوات الاخيرة لما لها من أهمية داخل المنظمة لذا تم توضيح أهم قواعد وطرق تطبيقها حيث ان غيابها له آثار من بينها انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والالتزام وهذا بدوره يؤدي الى سلوكيات منحرفة في العمل،بالاضافة الى ذكر اهم الدراسة التي اجريت حول العدالة التوزيعية في البيئة الجزائرية.

توفير العدالة التوزيعية من قبل المنظمة وادراك الموظفين لها يساهم في بدوره الى خلق جودة حياة عمل وهذا ما سنوضحه في الفصل الموالي.

الفصل الثالث: جودة حياة العمل

-تمهيد

1-تعريف الجودة

2-تعريف جودة حياة العمل (نشأة وتطور - أهميتها)

3-أبعاد جودة حياة العمل

4-أساليب قياس جودة حياة العمل

5-نماذج وتجارب جامعات حول جودة حياة العمل

6-جودة حياة العمل في المنظمة الجزائرية

-خلاصة

تمهيد:

تم عرض في الفصل السابق العدالة التوزيعية التي عند تطبيقها قد توفر لنا جودة حياة العمل داخل المنظمة. وهذا ما سندرسه في هذا الفصل جودة حياة العمل والتي في بدأ الامر سنوضح ماذا نقصد بجودة مرورنا الى نشأة وتطور جودة حياة العمل بالاضافة الى ذكر أهم أبعادها وطرق وأساليب قياسها كما سيتم عرض نماذج دراسة جودة حياة العمل مرورنا بالدراسات التي اجريت في البيئة الجزائرية حول جودة حياة العمل.

جودة حياة العمل Quality of work life

1-تعريف الجودة: Quality

تُعرف جودة حسب معجم المعاني على أنها النوعية كما أنها تختلف باختلاف معانيها حسب مجال و إطار معين، حيث تعبر بشكل عام عن مجموعة من السمات والخصائص التي يتمتع بها منتج أو خدمة، مما يمكنها من تلبية الاحتياجات المحددة. في مجال التصنيع، تُعتبر الجودة معيارًا للتميز أو علامة على خلو المنتج من العيوب والنواقص.

أما لغتا فهي طبيعة الشيء، والجودة عند الشخص ودرجة صلابته، في حين قديما تعني الدقة والإتقان (Qualities) هذه كلمة مشتقة من الكلمة اللاتينية (Quality) (شاكروعواد، 2015، ص15)

في حين تعني اصطلاحا حسب (الحداد 2009) أنها مواصفات الشمولية لكيان ماكان يكون (منتج، خدمة، نشاط، عملية، مؤسسة، شخص) والتي تتصل أو تتأثر بقدر على إشباع الحاجات القائمة أو المفروضة. (الحداد، 2009:13)

ومن خلال ما سبق نستنتج أن مفهوم الجودة نسبي ولا توجد بمعزل بل توجد في سياق المحدد لاستعمالها حيث أنها تختلف باختلاف مجال المراد تفسيرها في ظلها فجودة المنتجات ليست هي جودة الخدمات وليست هي جودة حياة فجودة المادية ليست نفسها الجودة المعنوية فكل واحدة منهم لها معناها الخاص بها.

2- تعريف جودة حياة العمل: Quality of wok life

نشأة وتطور جودة حياة العمل يجب علينا معرفتها والاطلاع عليها لمعرفة اصولها قبل الشروع في تحديد المفاهيم اختصرها (العنزي والفضل، 2007) انه تم تأسيسه لأول مرة في عام 1972، وذلك في سياق المؤتمر الدولي حول علاقات العمل. وقد تواصل الاهتمام بهذا الموضوع، ليعقد المؤتمر الثاني في عام 1982 بحضور نخبة من الأكاديميين والمختصين في هذا المجال. وقد ركزت هذه المؤتمرات على دفع منظمات العمل والإدارات المهنية نحو دعم وتطوير برامج تهدف إلى تحسين

ظروف العمل. كما طرحت برامج تقوم على أهمية المورد البشري في المؤسسة، وجعلته على نفس القدر من الأهمية مع البرامج المخصصة لتحسين الإنتاجية.

شهدت منظمات العمل حول العالم سياسات مكثفة للتغيير والتطوير التنظيمي. وقد أثارت هذه السياسات مخاوف لدى العاملين من فقدان وظائفهم بسبب سياسات تقليص العدديّة، إلى جانب تخفيض المزايا والخدمات الاجتماعية. نتيجة لذلك، برزت مشكلة انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين. دفع هذا التحدي منظمات الأعمال إلى البحث عن استراتيجيات فعالة لتحفيز التنافس الإيجابي بين العاملين، وذلك من خلال ترشيد وتحسين أدائهم. وفي هذا السياق، بادرت العديد من المؤسسات العالمية الشهيرة، ومثال ذلك (General Motors) ومؤسسة (United Auto Workers)، إلى تبنت هذه الاستراتيجيات. (العنزي والفضل، 2007: 68 - 85).

الا أن المغربي (2004) يشير بان الاهتمام بجودة الحياة تضاعف ولكنه عاد بقوة في فترة التسعينات بالاختصاص حاجات العامل الداخلية والخارجية مع ظهور استراتيجية إعادة هندسة الموارد البشرية (Re-engineering) و اكسابها مهارات مختلفة في مجال التنافس المهني و هذا خاصة بعد النجاح الذي حققته بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية. (Bowditch et Bueno 1994).

يذكر بن عيسى (2019) بان جودة الحياة **Quality of life** مضمونها يكمن في الاستمتاع بالظروف والبيئة المادية الخارجية من خلال الإحساس بحسن الحال في إشباع الحاجات والرضا عن الحياة، فهي تشمل إدراك الفرد لقوى ومضامين حياته ليشعر بمعنى الحياة التي تتجلى في جانب الصحة الجسمية والنفسية الايجابية وإحساسه بالسعادة للوصول إلى عيش حياة متناغمة متوافقة بين جوهره وقيم مجتمعه. (بن عيسى، 2019: 71)

تعتبر **جودة حياة العمل Quality of work life** من بين المفاهيم الادارية الحديثة والتي يقصد بها حسب ال جمعان (2022) البيئة العمل التي تتوفر فيها صحة وسلامة الموظفين النفسية والجسدية بالإضافة الى توفر العوامل الاجتماعية والمادية و التنظيمية اللازمة، زيادة على ذلك اشباع حاجاتهم وتحقيق رغباتهم للوصول الى بيئة ايجابية تدفعهم لبذل قصار جهدهم لضمان استمرارية ونجاح المؤسسة وهذا لا يتحقق الا بدمج مشاركتهم في اتخاذ القرارات و المكافآت وزيادة الاجور وسعى لكسب رضاهم فهذا بدوره يفعل تقانيهم في العمل ويحقق لهم جودة حياة عمل تجعلهم يلتزمون نحو المؤسسة. (ال جمعان، 2022: 14)

تُعد جودة حياة العمل (QWL) من وجهة نظر القهيري (2019) نتاجًا لتفاعل مجموعة متكاملة من الأنظمة والبرامج المصممة لتحسين وتطوير مختلف جوانب رأس المال البشري في المؤسسة. وتتجسد هذه الجوانب في التصميم الجيد للوظائف، ونظام الأجور والمكافآت العادل، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى توفير الصحة والسلامة المهنية، وتعزيز العلاقات الجيدة بين جماعات العمل. يؤدي تطبيق هذه العناصر إلى انعكاس إيجابي على رضا الموظفين وولائهم والتزامهم تجاه المؤسسة، مما يساهم بشكل مباشر في رفع مستوى أدائهم وإنتاجيتهم. (القهيري، 2019: 76-77) في حين أن العبيدي (2013) لها وجهة نظر أخرى تعتبرها مدى رقى و تطور الخدمات المادية والاجتماعية المقدمة لأفراد المنظمة. كما يُعبر عن هذا المصطلح عن إدراك الأفراد لقدرة هذه الخدمات على تلبية احتياجاتهم المتنوعة بشكل فعال. (العبيدي، 2013: 154).

وفي المقابل ذكر بن خالد (2017) عن (nguyen 2012) انها تتعلق برفاهية العاملين وتأمين مجموعة من الاحتياجات هناك ما هو مادي وهناك ما هو انساني كالامن الصحي و الوظيفي والاقتصادي بالإضافة الى الاحتياجات الاجتماعية والعائلية ومنها تقدير الذات واحتياجات المعرفية كذلك، الا ان اخرون من العلماء والباحثين يؤكدوا على أنها عملية استجابة المنظمة لاحتياجات الموظفين عن طريق تفعيل اليات تساعد الموظفين في مشاركة في اتخاذ القرارات وصيانة حياتهم العملية ويضيفو انها متعلقة ايضا بظروف والبيئة المناسبة في العمل وتوفير لهم بيئة عمل امنة للمكافآت وهذا بدوره يزيد من رضا العاملين ويجعلهم في نمو وتطور وظيفي دائما. (بن خالد، 2017: 19)

يؤكد Swamy (2015) بأنها مدى شعور الموظف بالرضا عن بيئة عمله، وقدرة هذه البيئة على تلبية احتياجاته الشخصية والمهنية. هذا الشعور بالرضا يتحقق من خلال مشاركة الموظف الفعالة في العمل، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل. (Swamy، 2015: 281).

يوضح Afsar (2014) بمفهوم شامل يتجاوز مجرد آراء الموظفين ومواقفهم الفردية. فهي لا تقتصر على تقييماتهم وتوقعاتهم المتعلقة بوظائفهم، بل تشمل أيضاً توفير جميع الشروط اللازمة لتحقيق رضاهم وتلبية احتياجاتهم المهنية. هذا التعريف يدمج بين الجانب الموضوعي (ظروف العمل المتاحة) والجانب الذاتي (تصور الموظفين وتقديرهم لهذه الظروف ومدى ارتياحهم بها) (Afsar، 2014: 127).

ومن خلال ما سبق من مفاهيم تستنتج الباحثة بأن جودة حياة العمل عبارة عن مجموعة الأنشطة والجهود التي تقوم بها المنظمات لخلق بيئة عمل إيجابية. تهدف هذه البيئة إلى تحسين حياة الموظفين من خلال تلبية احتياجاتهم، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم. هذا الرضا بدوره ينعكس بشكل

إيجابي ومباشر على إنتاجية المؤسسة وأدائها العام. إضافة على ذلك فهي ترتبط بتجربة الأفراد في بيئة العمل وتأثيرها على حياتهم الشخصية والمهنية لتكون نتائجها مختلفة من موظف الى اخر فكل واحد منهم ادراكاته خاصة حولها. نظرا لاهميتها تحاول العديد من المنظمات والمؤسسات فهم العميق لها وتحقيقها لتعود عليهم بالفائدة.

❖ أهمية جودة حياة العمل:

يلخصها البدوي (2020) و ماضي (2014) و الحربي وشقران (2018) أهميتها بتركزها على بيئة العمل الإيجابية التي تراعي الجانب الإنساني للموظفين واحتياجاتهم الشخصية والمهنية. أهمية جودة الحياة الوظيفية تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في تأثيرها المباشر وغير المباشر على سلوكيات العمل داخل المؤسسة. فهي لا تؤثر فقط على أداء الموظفين ومهامهم، بل تمتد لتؤثر على علاقة المؤسسة ببيئتها الخارجية، مما يعكس الأثر الإيجابي لها على الأداء العام. نتائج تطبيق جودة الحياة الوظيفية أظهرت الدراسات أن تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية يحقق العديد من النتائج الإيجابية، منها:

- تخفيض الصراعات: تقليل النزاعات بين الموظفين والإدارة.
- حل المشكلات: توفير بيئة عمل تساعد على تسوية الخلافات. زيادة المشاركة: تشجيع الموظفين على تقديم أفكار بناءة لتحسين العمليات.
- تعزيز الولاء والانتماء: زيادة انتماء الموظفين للمؤسسة وتحقيق التوافق بين أهدافهم وأهدافها.
- تحسين الرضا الوظيفي: رفع مستوى الرضا والأمن الوظيفي، وتقليل التوتر.
- تقوية العلاقات الإنسانية: دعم العلاقات الإيجابية بين الموظفين. خفض معدلات الغياب: تقليل الغياب ودوران العمل.
- الاستفادة القصوى من الموارد البشرية: استثمار أفضل لقدرات الموظفين.

3- أبعاد جودة حياة العمل:

بعد الاطلاع باحثة على مجموع من الكتب والأطروحات تم استخلاص أبعاد جودة حياة العمل وسيتم ذكرها بشكل مختصر لان اغلب الباحثين اتفقوا على بعض الأبعاد الا بعض واقلية منهم اختلفوا وسيتم ذكرها على نحو التالي:

جدول (1) أبعاد جودة حياة العمل حسب الباحثين

الباحث	الأبعاد
المغربي (2004:17)	ظروف العمل المادية، بيئة عمل صحية وآمنة، عوامل وظيفية وتشمل: التصميم الوظيفي، الأمان الوظيفي، فرص الترقية والتقدم، جداول عمل مرنة)، عوامل مالية (أجور عادلة وكافية، مكافآت وتعويضات عادلة وكافية) مشاركة العاملين في الإدارة، رفاة العاملين، إجراءات تقييم المظالم، التوازن بين الحياة والعمل.
العنزي و الفضل (2007: 69)	ظروف العمل المادية، المكافآت والأجور، المشاركة في اتخاذ القرارات، الثقة التنظيمية، ظروف العمل الاجتماعية، التقدير المعنوي، الالتزام الوظيفي، فرص استغلال القدرات وتطويرها
Swamy et al (2015:288)	ثقافة المنظمة والمناخ، بيئة العمل، تحسين العلاقات والتعاون، التعويض والمكافآت، التدريب والتطوير الرضا والأمن الوظيفي، استقلالية العمل، كفاية الموارد.
مرزوق (2017: 123)	ظروف العمل، خصائص الوظيفية، ظروف العمل، جماعة العمل، الأجور، أسلوب الرئيس المشاركة في اتخاذ القرار
Badawy et al (2018:241)	البيئة المادية، مشاركة في اتخاذ القرار، نوع الاشراف، الأجور والمزايا، التكامل في مكان العمل، الملاءمة الاجتماعية
عساف و الهور (2018: 187-188)	العلاقات الانسانية، الأمن الوظيفي، الحوافز والمكافآت، التحسين المستمر، الميزة التنافسية.
خليل (2019:15-14)	الاستقرار والامن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت.
القهيدي (2019: 90)	الأجور والمكافآت، تصميم الوظيفة، الصحة والسلامة المهنية، المشاركة في اتخاذ القرارات جماعة العمل.
العكدي (2020: 34)	بيئة العمل، الأجور والرواتب، فرص العمل، القيادة وأسلوب الاشراف، المشاركة في صنع القرارات
سليمان و عبد الكريم (2020)	ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفية، فريق العمل، الأجور

الكافات، اسلوب الاشرافي للرئيس، اتخاذ القرارات	(532)
المزايا المادية المباشرة والغير مباشرة، بيئة العمل الوظيفية، النقابات العمالية	فكري(2021: 27)
عبء في بيئة العمل،خصائص الوظيفية الاجور والمكافات، العمل جماعات والعلاقات، المشاركة في اتخاذ القرارات	دابس (2022: 961)
ظروف العمل المعنوية،المزايا المقدمة للعاملين، المشاركة اتخاذ القرارات	محمد (2023: 790)
ظروف العمل،حوافز و الترقيات،الاتصال بين الأساتذة والادارة،توفير سكن والنقل	بن جدو و رابح الله (2024: 442)
ظروف بيئة العمل المعنوية،خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات	العبدى (2024: 119)
العلاقات الاجتماعية،المشاركة وارشارك العاملين في الادارة، الترقية والتقدم الوظيفي،الامن والصحة، الامان والاستقرار الوظيفي، الاجور والمكافات.	كماسي صيفي (2025: 72)
الصحة والأمان،الاجور والمكافات،العمل الجماعي، تقدير الذات، تحقيق الذات،تطوير الوظيفي،الابداع الوظيفي	مهتار و صوفي (2025: 748-749)

مصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المتواجدة به

بعد أن تم استعراض مجموعة من الأبعاد لبعض الباحثين الاجانب والعرب ستعتمد هذه دراسة على هذه الأبعاد (فرص الترقية وتقدم الوظيفي، الاجور و المكافات، مشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل، التوازن بين الحياة والعمل، الاستقرار والامن الوظيفي) تم اختيار هذه الابعاد وفقا لاتفاق اغلب الباحثين عنها بالاضافة انها اكثر وضوحا وبروزا في ميدان البحث وهذا من خلال الجولات الميدانية التي قامت بها الباحثة

4-أساليب قياس جودة حياة العمل:

هناك العديد من أدوات قياس جودة حياة العمل في الوقت الحالي، وقد اهتمت مجموعة من الدراسات والبحوث بهذا الموضوع. ورغم أن هذه الدراسات قد تختلف في المعايير التي تستخدمها لقياس جودة حياة العمل في منظمات الأعمال، إلا أنها جميعًا تسعى لفهم هذا الجانب المهم

تم تطوير مقياس جودة الحياة من منظمة الصحة العالمية (WHOQoL-100) في 15 مركزاً ميدانياً حول العالم في نفس الوقت. تم اختبار هذا المقياس لتقييم صلاحيته وموثوقيته في هذه المراكز، وتمت المقارنة بين مختلف السكان والبلدان. هناك أيضاً نسخة مختصرة تتكون من 26 بنداً، تم تطويرها من النسخة الأصلية WHOQoL-BREF، والتي تشمل 6 مجالات واسعة من جودة الحياة و24 مجالاً فرعياً نتج عن تلك المجالات. يحتوي كل مجال فرعي على 4 بنود لقياسه، بالإضافة إلى 4 بنود عامة، ليصل العدد الإجمالي إلى 100 بند. (World Health Organization، 1997:161)

ذكرت (الجمعان، 2022: 26) انه يمكن أيضاً قياس جودة الحياة العمل من خلال مقاييس المصممة مثلاً من قبل دراسة Rasak et al. (2019) والتي ذكر فيها: (بيئة العمل_ ثقافة المؤسسة_ التدريب و التطوير_ الامن الوظيفي _ كافية الموارد) الا انه يوجد مقياس اخر (التعويض العادل_ الالتزام التنظيمي _ سائدة روح الفريق داخل المؤسسة_ ظروف العمل _ سلوك الإدارة)

واعتبرت دراسة اسلام وسانغ تيم (M. Z. & Siengthai, Islam 2009) ، انه يمكن قياس جودة حياة العمل في المنظمة من خلال عوامل (هيزيرج) الصحية والتمثلة بالمقاييس التالية) معدلات الأداء الوظيفي _ درجة الرضا الوظيفي للعامل_ سياسة الأجور_ سياسة الشركة_ مدى نجاح نقابات واتحادات (العامل)

في حين اظهرت دراسة (جاد الرب، 2008) إلى مجموعة من المقاييس لجودة حياة العمل، نوجزها فيما يلي(معدل حوادث العمل_معدل الشكاوي_معدل الإضرابات_معدل الغيابات_معدل دوران العمل_معدل الجزاءات_معدل النمو الاقتصادي_معدل العائد على الإستثمار_معدل العائد على الأصول_معدل العائد على حق الملكية_معدل نمو المبيعات_السعر السوقي للسهم_معدل الدوران)

لقد ذكر (بن عيسى، 2019: 87) ان هناك مقياس جودة الحياة لفريش Frisch، (1992) يقيس جودة حياة العمل يشمل 17 مجالاً للحياة مثل العمل والصحة ووقت الفراغ والعلاقات مع الأصدقاء والأبناء ومستوى المعيشة وفلسفة الحياة والعلاقات مع الأقارب والجيران والعمل الوطني وغيرها، حيث يطلب من المفحوص تقدير الرضا في مجال معين من الحياة وكذلك قيمة أو أهمية ذلك المجال بالنسبة للسعادة العامة للفرد.

من الواضح أن معايير قياس جودة حياة العمل تختلف من باحث لآخر، وذلك بناءً على الأهداف التي يسعى كل باحث لتحقيقها، والنتائج التي يرغب في الوصول إليها، بالإضافة إلى طبيعة العمل في كل منظمة تُجرى فيها الدراسة.

5- نماذج وتجارب جامعات حول جودة حياة العمل:

تجارب الجامعات في مجال جودة حياة العمل هي أمثلة حقيقية لمبادرات وبرامج، ويمكن توثيقها بالرجوع إلى المصادر الأصلية التي تتيحها هذه الجامعات، بالإضافة إلى تقارير وأبحاث مستقلة. وفيما يلي المصادر الموثوقة لكل مثال، التي تم ذكرها باختصار حسب محاور وهي كالتالي:

المحور الأول: الصحة البدنية والنفسية:

- **جامعة هارفارد:** تتبنى الجامعة برنامجاً شاملاً للعافية (Wellness Program، 2024) يوفر للموظفين إمكانية الوصول إلى صالات رياضية، وورش عمل حول التغذية السليمة، وجلسات تأمل. كما تركز على الصحة النفسية من خلال توفير خدمات استشارية مجانية لمواجهة ضغوط العمل والحياة. وهو متاح على مدار 7/24. سواء كنت تتعامل مع التحديات الشخصية أو المتعلقة بالعمل وهذا في إطار الرفاهية وجودة حياة العمل. (Harvard University، 2023)

- **جامعة كاليفورنيا، بيركلي:** نفذت مشروعاً يهدف إلى تعزيز "المرونة النفسية" لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين. يتضمن المشروع دورات تدريبية حول إدارة الإجهاد، وتقنيات اليقظة الذهنية (Mindfulness)، وكيفية بناء علاقات إيجابية داخل بيئة العمل. (The PERMA Model، 2024)

المحور الثاني: التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

- **جامعة ستانفورد:** توفر خيارات عمل مرنة مثل العمل عن بعد (Telecommuting) والدوام الجزئي (Part-time). وتُعطى الأولوية للموظفين الذين يحتاجون إلى هذه المرونة لرعاية أسرهم أو لمواصلة تعليمهم. (Stanford University، 2023)

جامعة موناخ بأستراليا: طبقت سياسة "العمل المرن" التي تتيح للموظفين اختيار ساعات عمل تتناسب مع ظروفهم الشخصية، مما أدى إلى انخفاض معدلات الغياب وزيادة رضا الموظفين. (Monash University، 2022)

المحور الثالث: التطوير المهني والنمو الشخصي:

-جامعة الإمارات العربية المتحدة: تُقدم برامج تدريب وتطوير مستمرة لموظفيها، بما في ذلك ورش عمل حول المهارات الإدارية، ودورات لتعلم اللغات، وبرامج خاصة لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز مهاراتهم البحثية والتعليمية. (The Official Portal of the UAE Government، 2023) (هذه المصادر تُظهر اهتمام حكومة الإمارات بالتطوير المهني، والذي ينعكس على مؤسساتها الأكاديمية).

-جامعة قطر: أطلقت مبادرة لتمكين الموظفين من مواصلة دراساتهم العليا في الجامعة نفسها بخصومات كبيرة، مما يعزز من شعورهم بالانتماء ويساهم في رفع مستوى الكفاءات داخل المؤسسة. (Qatar University، 2024)

المحور الرابع: بيئة العمل المادية والاجتماعية:

-جامعة نورث إيسترن الأمريكية: استثمرت في تصميم مساحات عمل مفتوحة ومبتكرة تُشجع على التعاون والإبداع، بالإضافة إلى توفير مناطق استرخاء ومقاهي صحية داخل الحرم الجامعي. (Northeastern University)

الجامعة الأمريكية في القاهرة (AUC): تُنظم فعاليات اجتماعية ورياضية منتظمة تجمع بين الموظفين وأسرهم، مما يعزز روح الفريق والانتماء للمجتمع الجامعي. كما تُركز على تعزيز ثقافة التقدير والاعتراف بالإنجازات الفردية والجماعية. (The American University in Cairo. 2017)

6-جودة حياة العمل في المنظمة الجزائرية:

عرض بعض النتائج من دراسات الجزائرية التي تم اجرائها حول جودة حياة العمل في المؤسسات الجزائرية

جدول (2) درجة جودة حياة العمل لدى العامل الجزائري بمختلف القطاعات:

الباحث	السنة	مجتمع دراسة	طبيعة المؤسسة	درجة جودة حياة العمل
قهيري و كسنة	2018	عمال مستشفى الام والطفل بولاية الجلفة	خدماتية	متوسطة
عثماني	2019	معلمي مدارس الابتدائية بولاية غليزان	خدماتية	متوسطة
بوتاعة	2019	عمال مؤسسات انتاح الكهرباء	اقتصادية	متوسطة
مغنوس وعقون	2021	عمال جامعة كلية الاقتصاد والعلوم التجارية جامعة قسنطينة2	خدماتية	متوسطة
بشيشي و مجلخ و خلفاوي	2023	أساتذة جامعات الجزائر	خدماتية	ضعيف
العمراوي	2023	عمال البنوك التجارية بولاية ام البواقي	اقتصادية	متوسطة
العابدي	2024	عمال الحماية المدنية بولاية البليدة	خدماتية	مرتفع
مهتار وصوفي	2025	عمال سونطراك	اقتصادية	متوسطة

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المتواجدة به

يمثل الجدول السابق درجات جودة حياة العمل بمختلف القطاعات الجزائرية، يمكن اعتبار الدرجات المتوسطة والمنخفضة لجودة حياة العمل مؤشراً حاسماً على وجود تحديات هيكلية ضمن بيئة العمل، إذ تُظهر هذه النتائج أن المنظمة لا تلبي بشكل كافٍ الاحتياجات الأساسية للموظفين، سواء كانت مادية، اجتماعية، أو نفسية، يعكس هذا الوضع وجود فجوة بين التوقعات الوظيفية والواقع المعاش، مما يؤدي إلى تراجع في الأداء العام، وزيادة في التوتر

والإرهاق المهني، مما يؤكد الحاجة الملحة إلى تدخلات استراتيجية وممنهجة تهدف إلى تحسين الأبعاد المختلفة لجودة حياة العمل، وبالتالي تعزيز استدامة المنظمة في المؤسسة الجزائرية.

خلاصة:

تعرضنا في هذا الفصل الى الاطار النظري لمتغير جودة حياة العمل اولا ذكر أصل كلمة الجودة بعدها توضيح كيف تكونت ونشأة جودة حياة العمل بالاضافة الى ذكر ابعادها التي اختلف فيها بعض الباحثين والدارسين فهناك من فصل فيها وشملت عدة جوانب وهناك من اختصرها، اهتمام الباحثين والدارسين قادهم الى ايجاد أساليب قياس جودة حياة العمل لما لها من أهمية داخل المنظمة لذا وضع واجرت بعض الدول نماذج وتجارب حول جودة حياة العمل توضيح أهم قواعد وطرق تطبيقها والتي من بينها المنظمة الجزائرية وكيفية التعامل معها من خلال بعض الدراسات في البيئة المحلية، حيث ان غيابها له آثار من بينها انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والالتزام وهذا بدوره يؤدي الى سلوكيات منحرفة في العمل

عدم توفير جودة حياة العمل في المنظمة وإدراك الموظفين لها يساهم بدوره الى خلق سلوكيات عمل منحرفة في العمل وهذا ما سنوضحه في الفصل الموالي.

الفصل الرابع: سلوكات العمل المنحرفة

-تمهيد

1-تعريف سلوكات العمل المنحرفة

2-أبعاد سلوكات العمل المنحرفة

3-أسباب سلوكات العمل المنحرفة

4-تأثير سلوكات العمل المنحرفة على المنظمة

5- سلوكات العمل المنحرفة في المنظمة الجزائرية

-خلاصة

تمهيد:

تم عرض في الفصل السابق جودة حياة العمل التي عندما يكون مستوى ادراكها ضعيف لدى العامل داخل المنظمة تؤدي الى سلوكات منحرفة في العمل. وهذا ما سندرسه في هذا الفصل سلوكات العمل المنحرفة والتي في بدأ الامر سنذكر ماذا نقصد سلوكات العمل المنحرفة بالاضافة الى ذكر أهم أبعادها مروراً بأسباب هذه السلوكات ومدى تأثيرها على المنظمة، كما سيتم عرض أهم عنصر وهي سلوكات العمل المنحرفة داخل البيئة الجزائرية.

سلوكات العمل المنحرفة Deviant Workplace Behavior:

1-تعريف سلوكات العمل المنحرفة:

جاء حسب ابن المنظور (1969) في لسان العرب أن الانحراف هو الميل أو الابتعاد عن الشيء، وإذا ما الإنسان عن أمر يقال عنه انحرف. (ابن المنظور، 1969: 286)

أما فيما يخص علم النفس و علم الاجرام فيصطلح على سلوكات المنحرفة انها كل التصرفات التي لا تتطابق مع المعايير الاجتماعية السوية. (Belle، Danal، 2، 2010)

تعد السلوكيات المنحرفة في مكان العمل (Deviant Workplace Behaviors) محوراً أساسياً في فهم ديناميكيات المنظمات.

يُعرّف Rogoian (2009) سلوك العمل المنحرف (Deviant Workplace Behavior) بأنه أي سلوك يخالف الأعراف والقواعد التنظيمية للمؤسسة. في المقابل، يُعرّف السلوك غير الأخلاقي (Unethical Behavior) بأنه أي فعل يُعتبر خاطئاً وفقاً للمعايير المجتمعية المتعلقة بالعدالة والقانون والأخلاق. التمييز و الفرق بين المفهومين يكمن في مرجعية كل منهما: السلوك المنحرف يتحدد بناءً على قواعد المنظمة الداخلية. بينما السلوك غير الأخلاقي يتحدد بناءً على المعايير الاجتماعية الأوسع. من الممكن أن يكون السلوك منحرفاً ولكنه ليس غير أخلاقي (مثل رفض موظف الامتثال لسياسة غير أخلاقية للشركة والإبلاغ عنها)، كما يمكن أن يكون غير أخلاقي ولكنه ليس منحرفاً (مثل إلقاء النفايات السامة في نهر إذا كانت سياسات الشركة تسمح بذلك). هذا التداخل والتمييز يُظهر أن السلوك المنحرف لا يرتبط بالضرورة بالأخلاقيات، والعكس صحيح. (Rogoian، 2009: 7-8)

يضيف العطوي (2013) بأنها تُعرّف هذه السلوكيات بأنها أي أفعال أو تصرفات تخالف الأعراف والقواعد التنظيمية للمؤسسة، سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة. على عكس السلوكيات الأخلاقية التي تسعى لتعزيز القيم الإيجابية، فإن السلوك المنحرف ينشأ عندما يفتقر الموظفون إلى الدافع للامتثال للمعايير التنظيمية، أو عندما يكتسبون دافعاً لانتهاكها عمداً. هذه السلوكيات تؤثر سلباً على الأفراد والمنظمة ككل، مما يجعل فهمها وتحليلها أمراً بالغ الأهمية لإدارة فعّالة ومستدامة. (العطوي، 2013: 9)

تضيف حيرش و هزرشي (2022) بأن (Daft، 2003) يرى بأن "السلوك الأخلاقي اليوم من الأمور المهمة لشغل الوظيفة في المؤسسة لأنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد لأنه يستطيع أن يميز بين الاواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل، ولهذا يتم استقطاب الأفراد ذوي الأخلاقيات العالية للعمل في المؤسسة

على أساس أن هؤلاء الأفراد هم الذين يجلبون الأخلاقيات لها أو إن المؤسسة تستمد أخلاقياتها من الأفراد العاملين فيها" (حيرش و هزرشي و2022: 9)

وفي هذا الاطار ذكر الحكيم و ناصر (2014). بأن له عدة تسميات تسميات مختلفة منها السلوك العمل العكسي وكذا السلوك الإنتقامي التنظيمي Workplace Aggression والعنوان في مكان العمل Organizational Retaliatory Behavior والسلوك غير الاجتماعي Workplace Antisocial Devianc والانحراف في مكان العمل والمهاجمة/البلطجة Organizational Delinquency والجنوح التنظيمي، Behavior، والتأثر التنظيمي Workplace Violence والعنف في مكان العمل Mobbing/Bullying وسوء السلوك التنظيمي Emotional Abuse والإساءة العاطفية Organizational Misbehaviour (الحكيم وناصر، 2014: 13-15)

في حين هناك وجهة نظر أخرى ل (Arya & Khandelwal، 2013: 16) (Ramshida & Manikandan 2013: 95) بأنه سلوك الموظف الذي يضر بالمنظمة وأعضائها و إنتهاك للقواعد التنظيمية طوعا مما يهدد رفاهية الموظفين والمنظمة.

أشار العطوي والخالدي (2015) أن هناك عدة تعاريف ولكن يوجد عناصر مشتركة بينهم وهي كالتالي:

- تكون السلوكيات مقصودة ومعمدة ليس الحوادث ذات التأثير السلبي فهي لا تعتبر سلوك عمل منحرف
- كل السلوكيات الممثلة التي تنتهك المعايير التنظيمية التي تهدد صحة وسلامة المنظمة وموظفيها
- يجب ان تعكس سلوكا ينتهك القيم والاعراف السائدة في المنظمة والمجتمع او هما معا
- يكون سلوك العمل المنحرف يمارس من قبل العاملين لايذاء المنظمة من خلال مجموعة سلوكيات حدثت في العمل

- لابد ان تكون هذه سلوكات العمل المنحرفة ناتجة و صادرة من قبل العاملين فكل ما يصدر من سلوكات وتصرفات سلبية من طرف العملاء والزبائن او منظمات اخرى لا تعتبر سلوك عمل منحرف على الرغم من أثارها السلبية على المنظمة. (العطوي و الخالدي، 2015: 54-57)

يضيف دغمان (2020) بأن هناك تقاطع كبير بين سلوك العمل المنحرف و الفساد الاداري فسلوك العمل المنحرف هو عبارة عن ارتكاب مخالفات ضد التعليمات و القوانين داخل الجهاز الاداري من أجل تحقيق اهداف خاصة كالمكاسب الاجتماعية و المالية تؤدي الى عدم تحقيق للاهداف الادارية، لهذا فهو يتقاطع مع الفساد الاداري ولكن كلاهما سلوك غير اخلاقي و سلوك فردي، من سنوات كان اعتبروهم مراف للانحراف ولكن في الوقت الراهن يعتبروا كعوامل مشتركة دائمة وعميقة (دغمان، 2020: 75)

2- أبعاد سلوكات العمل المنحرفة:

استعرض الباحثون جوانب سلوك العمل المنحرف من زوايا متعددة، وتباينت آراؤهم حول تحديد أبعاده. ومع ذلك، هناك العديد من الدراسات مثل دراسة (Zhao, Robinson & Bennett, 1995) (Zhao, et al., 2012) قد اعتمدت على بعدين رئيسيين لقياس سلوك العمل المنحرف، وهما الانحراف التنظيمي والانحراف في العلاقات الشخصية. تناول الباحثون أبعاد سلوك العمل المنحرف من وجهات نظر متنوعة، واختلفوا في تحديد هذه الأبعاد. ومع ذلك، هناك العديد من الدراسات التي تؤكد على أهمية هذه الأبعاد.

يفصل لنا (بناي و ضياء و عبد الله، 2021) فيما يخص أبعاد سلوكات العمل المنحرفة الى ثلاث وهي كالتالي:

1- سلوك العمل المنحرف تجاه العاملين: يركز هذا البعد على السلوكيات السلبية الموجهة نحو العاملين، وتتمثل في التغيب، والاعتداء، وعصيان تعليمات الإدارة، والتأخر عن العمل، وإتلاف المعدات، والنميمة، والتخريب. تُعدّ هذه السلوكيات ذات ضرر مباشر على الأفراد داخل المنظمة، إذ ينتج عنها أضرار جسدية ونفسية.

2- سلوك العمل المنحرف تجاه المنظمة: يُعتبر الانحراف السلوكي تجاه المنظمة مشكلة مستمرة ومكلفة للمنظمات منذ الثورة الصناعية، حيث تُقدّر التكاليف السنوية المرتبطة بهذا الانحراف بالملايين. ينشأ هذا السلوك من انتهاك التقاليد التنظيمية والسياسات واللوائح الداخلية من قبل شخص أو مجموعة، الأمر الذي يهدد رفاة المنظمة. يمكن تعريف سلوك العمل المنحرف تجاه المنظمة بأنه: "انحراف سلوك العاملين بسبب عدم الرضا عن سياسة ومعايير المنظمة"

3- الانحرافات الموجهة تجاه المنظمة: التخريب، والسرقة، والتغييرات في مواعيد العمل والأداء، والتأخر، والعديد من السلوكيات الأخرى. تشير الدراسات إلى أن العاملين يُظهرون سلوكيات منحرفة عندما يشعرون بأن مستقبلهم أو مستقبل المنظمة في خطر، أو عندما يعتقدون أنهم يقومون بعمل شاق. (بناي و منتظر و عبد الله، 2021: 66)

يضيف الباحث الابرو والحمزة (2017) انها تنقسم الى اربع (الاعتداء، وانحراف الإنتاج، والتخريب، والسرقة و الانسحاب)

-**الاعتداء:** بأنه نمط من السلوكيات الضارة الموجهة نحو الأفراد العاملين أو أطراف أخرى ذات صلة، ينتج عنه أذى جسدي أو نفسي. ومن الأمثلة على هذه السلوكيات: إطلاق التهديدات اللفظية، وتقديم التعليقات السلبية، والتقليل من الكفاءة المهنية للعامل

-**انحراف الإنتاج:** وهو الفشل في الأداء الفعّال للمهام الوظيفية، مما يؤثر سلباً على الكفاءة التنظيمية من خلال انتهاك المعايير التنظيمية المتعلقة بكمية ونوعية المخرجات العملية المطلوبة

-**التخريب:** هو نوعاً من السلوكيات التي تُلحق الضرر بالملكات المادية للمنظمة. وهو يمثل درجة أعلى من الخطورة مقارنة بانحراف الإنتاج. وتشمل هذه السلوكيات، على سبيل المثال، سوء استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وإتلاف الأصول المادية للمنظمة كالمعدات

-**السرقه:** وهوبالاستيلاء غير المشروع على الممتلكات المادية للمنظمة أو صاحب العمل. تتجسد هذه السلوكيات في السرقة المالية، وتزوير سجلات المنظمة، والخداع. وتُعزى السرقة عادةً إلى ثلاثة عوامل رئيسية: عدم الرضا الوظيفي، وضعف الإحساس بالعدالة التنظيمية، والحاجة الاقتصادية

-**الانسحاب:** مجموعة من السلوكيات السلبية التي تؤدي إلى تقليص كمية ووقت العمل المخصص للمنظمة. ويتحقق ذلك من خلال أنماط سلوكية مثل التأخر المتكرر والغياب عن العمل. (لابرو و الحمزة، 2017: 208)

تضيف فائق (2022) في دراسة لها انه لسلوكات العمل المنحرفة خمسة أبعاد بالاضافة الى ذكر مؤشرات التي تدل عليها وهي التالي:

أ- التخريب (Sabotage)

يُمثل التخريب أحد أشد أشكال السلوكيات المنحرفة، حيث يتجه نحو إلحاق الضرر المباشر بـ الممتلكات المادية للمؤسسة. يتجاوز هذا البعد الأضرار المادية ليشمل سوء استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتخريب الأصول والمعدات. كما قد يتخذ التخريب أشكالاً غير مباشرة تستهدف سمعة المنظمة، مثل خلق دعاية غير موثوقة أو إحراج المنظمة، أو التسبب في تأخيرات متعمدة في الإنتاج، فضلاً عن تدمير علاقات العمل والإضرار بالموظفين أو العملاء.

ب- الانسحاب (Withdrawal)

يُعرف الانسحاب على أنه مجموعة السلوكيات السلبية التي تؤدي إلى تقليل كمية ووقت العمل المخصص للمؤسسة. تشمل مظاهر هذا البعد:

• التغيب عن العمل. (Absenteeism)

• التأخر عن الدوام أو المغادرة المبكرة.

• أخذ فترات راحة أطول من المسموح بها رسمياً، مما ينتقص من الوقت الفعال المطلوب لإنجاز المهام.

ج- السرقة (Theft)

تُعد السرقة لعنة تؤثر على مختلف مستويات المنظمة، وتتمثل في الاستيلاء غير المشروع على الممتلكات المادية لصاحب العمل أو المؤسسة. تأخذ السرقة أشكالاً متعددة ومتباينة:

• السرقة المالية والاختلاس.

• تضليل سجلات المؤسسة.

• سرقة اللوازم المكتبية والمعدات.

• الاستخدام الشخصي غير المصرح به لأصول المنظمة، مثل أجهزة الاستتساخ أو وسائل النقل والاتصالات.

ترتبط السرقة بثلاثة عوامل جوهرية محفزة: عدم الرضا الوظيفي، ضعف العدالة التنظيمية، والحاجة الاقتصادية.

د- إساءة استخدام الموارد (Misuse of Resources)

يشير هذا البعد إلى الفشل في أداء المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية، مما يؤثر سلباً على الكفاءة التنظيمية من خلال انتهاك المعايير المتعلقة بكمية ونوعية العمل المطلوب. يتضمن هذا البعد:

• إضاعة الوقت في العمل.

• إجراء الأعمال التجارية الشخصية خلال وقت العمل الرسمي.

• استخدام موارد المنظمة في أغراض شخصية، كإجراء مكالمات هاتفية شخصية مطولة أثناء ساعات العمل.

هـ- الرشوة والفساد (Bribery and Corruption)

تُمثل الرشوة والفساد أحد العناصر الأكثر خطورة ضمن سلوك العمل المنحرف، حيث تتطوي على اتفاق غير قانوني بين طرفين. يحصل بموجبه الموظف (الطرف الأول) على مكاسب مالية شخصية مقابل التلاعب غير الشرعي بمسؤولياته الرسمية لصالح الطرف الآخر الذي يدفع الرشوة. هذه السلوكيات تضرب في صميم النزاهة التنظيمية وتؤدي إلى تشوهات عميقة في الأداء. (فائق، 2022: 196-197)

ذكرت عمام (2019) انه صَنَّف Robinson & Bennett (1995) سلوكيات العمل المنحرفة (Counterproductive Work Behavior - CWB) ضمن أربع فئات واسعة رئيسية، وهي:

1. **انحراف الإنتاج: (Production Deviance)** يشمل السلوكيات التي تنتهك معايير الجودة والكمية للعمل، مما يضر بالكفاءة التنظيمية (مثل إهدار الموارد)
2. **انحراف الممتلكات: (Property Deviance)** يتضمن السلوكيات التي تلحق الضرر بالممتلكات المادية للمنظمة أو تستغلها بطريقة غير قانونية (مثل قبول الرشاوى)
3. **الانحراف السياسي: (Political Deviance)** يشمل الأفعال التي تستخدم النفوذ أو العلاقات بطرق غير عادلة أو ضارة للزملاء أو العمل (مثل المحسوبية)
4. **العدوان الشخصي: (Personal Aggression)** يتضمن السلوكيات العدوانية والمسيئة الموجهة بشكل مباشر نحو الأفراد الآخرين في مكان العمل (مثل الإساءة اللفظية) (عمام، 2019: 284)

3-أسباب سلوكيات العمل المنحرفة

يوسفى و بن محمد وعروسي (2018) تُشير الأدبيات إلى أن السلوك المنحرف في العمل (Workplace Deviance) ينشأ عن مجموعة متكاملة من **العوامل التنظيمية والسلوكية**، وتشمل هذه المحددات:

- هيكل المكافآت: عدم تناسب أو عدالة نظم المكافآت.
- الضغوط الاجتماعية والمواقف السلبية: البيئة الاجتماعية الضاغطة وتراكم المواقف السلبية لدى الأفراد.
- ضعف الأداء الوظيفي: تدني مستويات الأداء الملموسة.
- المعاملة غير العادلة وضعف ثقة العاملين بالقادة: تدهور العدالة التنظيمية وتآكل الثقة في القيادة.
- فمن شروط وعوامل تمكين السلوك العمل المنحرف وحدوثه مشروطاً بتوافر مجموعة من العناصر التي تُمكن الفرد من تجسيده فعلياً، وهي:

- وجود قوة مشغلة للسلوك المنحرف (محفزة): توافر دافع أو محفز يطلق السلوك.
- الحصول على فرصة للقيام بسلوك العمل المنحرف: وجود ظروف تسمح بتنفيذ السلوك.
- انخفاض أو انعدام مستوى الرقابة الداخلية: ضعف آليات الضبط والمتابعة.
- ارتباط العملية بالفروقات الفردية: تباين الميول والاستعدادات الشخصية بين الأفراد.
- **الدور المحوري للنظم الإدارية:** وبالمحصلة، تُمثّل النظم الإدارية غير الفعالة بيئة مواتية لتبني السلوك المنحرف. وتُعدّ العوامل النظامية التالية من أهم المسببات التي تدفع الأفراد لممارسة هذا السلوك:

- النظم الإدارية التي لا تلبي احتياجات العاملين.
- ضعف نظام الحوافز التنظيمي.
- الوصف الوظيفي غير المناسب للوظائف.
- نظم تقييم الأداء غير المناسبة أو غير العادلة. (يوسف و بن محمد و عروسي، 2018: 128)
- الا أن باحث (Muafi, 2011) له وجهة نظر أخرى لأنه صنفها على النحو التالي:
- **نية ترك العمل (Intent to Quit)** حيث أن نية الموظف بالاستقالة تزيد من احتمالية انخراطه في سلوك منحرف.
- **عدم الرضا الوظيفي (Dissatisfaction)** يعد شعور الموظف بعدم الرضا عن وظيفته محركاً رئيسياً للسلوك المنحرف.
- **احتقار الشركة/الازدراء التنظيمي (Company Contempt)** الشعور السلبي تجاه المنظمة يؤدي إلى أفعال منحرفة (Muafi)، (126- 124; 2011)

4-تأثير سلوكات العمل المنحرفة على المنظمة:

تؤكد دراسة عبود بعنوان (2020) "تصنيف السلوكيات السامة المنحرفة في مكان العمل: نظرة عامة"، والتي تمثل مراجعة أدبية معمقة، على أن السلوكيات المنحرفة تُشكل تهديداً محورياً للكفاءة التنظيمية والبيئة المهنية. يتضمن الإطار النظري للدراسة تصنيفاً شاملاً لهذه السلوكيات ويسلط الضوء على تداعياتها السلبية الجوهرية التي يمكن تصنيفها ضمن ثلاثة محاور رئيسية:

أ- الأضرار الاقتصادية والمالية للمنظمة:

- تُعد التكلفة الاقتصادية المترتبة على السلوك المنحرف تكلفة باهظة تشمل أبعاداً مباشرة وغير مباشرة. وتتجسد هذه الأضرار بشكل خاص في السلوكيات المصنفة ك انحرافات ممتلكات وانحرافات إنتاج:
- **الخسائر المادية المباشرة:** تنجم عن ممارسات سلوكية متعمدة مثل السرقة، والاحتيال (Fraud) ، وتخريب (Sabotage) المعدات أو الممتلكات التنظيمية، مما يستلزم تكاليف استبدال وصيانة مرتفعة.
- **هدر الموارد والوقت:** يتضمن ذلك الاستنزاف غير المنتج لموارد المنظمة، ويشمل إهدار وقت العمل عبر ظواهر ك التسكع الاجتماعي أو التسكع الإلكتروني، فضلاً عن سوء استغلال الموارد المادية المتاحة.
- **تراجع الكفاءة الإنتاجية:** يؤدي الانخراط في سلوكيات سلبية، مثل العمل ببطء متعمد (Withholding Effort)، إلى انخفاض حاد وملحوظ في مستوى الإنتاجية العامة والفعالية التشغيلية للموظفين.

ب- الآثار السلبية على بيئة العمل والعلاقات التنظيمية

تتجاوز تأثيرات السلوكيات المنحرفة الأداء الفردي لتتأثر جودة المناخ التنظيمي ككل، لا سيما السلوكيات الموجهة نحو الأفراد: (Interpersonal Deviance)

- **تدهور بيئة العمل**: ينشأ مناخ عمل غير صحي وسام يتسم بانتشار الشك وانعدام الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة.
- **تفاقم الصراع والعداء**: تؤدي الممارسات العدوانية مثل الفظاظة (Incivility)، والعدوان الشخصي، والتحرش، والنميمة (Gossip) إلى تصاعد حدة الصراعات الداخلية وتفكك التماسك في فرق العمل.
- **انتهاك الأعراف والقواعد**: يشكل السلوك المنحرف تهديداً مباشراً للأعراف والقواعد التنظيمية، مما يؤدي إلى إضعاف آليات الرقابة الداخلية وتهيئة البيئة لتكرار السلوكيات السلبية بشكل مطرد.

ج- الأضرار النفسية والشخصية على الموظفين:

- يتعرض ضحايا السلوك المنحرف لتبعات نفسية ومهنية وخيمة تضر بسلامتهم ورفاهيتهم:
- **الإجهاد وتدهور الرفاهية**: يعاني الأفراد المعرضون للسلوك السام أو العدوان من ارتفاع في مستويات التوتر والقلق، مما يؤثر سلباً على صحتهم النفسية والجسدية العامة.
- **انخفاض الالتزام والروح المعنوية**: يؤدي التعرض المستمر للانحراف إلى شعور الموظفين بالإحباط والانسحاب النفسي، ويترافق ذلك مع تراجع ملحوظ في مستويات الالتزام التنظيمي. (عبود، 2020: 80-120)

- **زيادة معدل دوران العمالة (Turnover)**: يسهم الجو التنظيمي السام في رفع نية ترك العمل لدى الموظفين، ما يؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة غير مرغوب فيها في معدلات دوران العمالة وتكاليف الاستبدال المرتبطة بها.

وفقاً لدراسة (Muafi) لعام 2011 بعنوان "أسباب وعواقب السلوك المنحرف في مكان العمل"، فإن الأثر السلبي الرئيسي والمباشر للسلوك المنحرف في مكان العمل هو انخفاض الأداء الفردي في مجموعات العمل.

الآثار السلبية العامة للسلوك المنحرف تؤكد الدراسة على أن السلوك المنحرف السلبي في العمل يمثل مشكلة مكلفة ومزعجة للمنظمات والأفراد حيث قسم آثاره السلبية على نطاق واسع إلى فئتين رئيسيتين:

1. الآثار على الأداء والمنظمة (التكاليف التنظيمية):

- **تدهور الأداء:** الأثر الرئيسي والمحدد هو التسبب في انخفاض الأداء الفردي للموظفين المتأثرين أو المرتكبين للسلوك المنحرف

- **التكاليف المالية:** السلوكيات مثل السرقة، التخريب (Sabotage)، إساءة استخدام المزايا، والتغيب (Absenteeism) تؤدي إلى تكاليف مالية كبيرة للمنظمة بسبب: خسارة الإنتاجية. زيادة التكاليف التشغيلية. تكاليف التوظيف والتدريب لاستبدال الموظفين الذين تركوا العمل.

- **تقويض كفاءة العمل:** انحرافات الإنتاج (مثل العمل ببطء متعمد أو إضاعة الوقت) تهدر الموارد وتقلل من الكفاءة العامة.

- **خلق بيئة عمل غير صحية:** يؤدي انتشار هذا السلوك إلى تفكيك المعايير التنظيمية وخلق جو من عدم الثقة والازدراء التنظيمي

2. الآثار على الأفراد (التكاليف النفسية والاجتماعية):

- **الإجهاد والمشكلات النفسية:** الموظفون الذين يتعرضون للانحراف بين الأفراد (مثل الاعتداء اللفظي أو التحرش أو النميمة) يكونون أكثر عرضة للمعاناة من مشاكل مرتبطة بالإجهاد.

- **انخفاض الرضا:** يؤدي السلوك المنحرف إلى انخفاض الرضا الوظيفي.

- **زيادة معدل دوران العمل:** يزيد السلوك المنحرف من نية ترك العمل (Intent to Quit)، مما يؤدي إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين. (Muafi، 2011؛ 125-126)

باختصار، يلحق السلوك المنحرف ضرراً مزدوجاً: فهو يقلل من أداء الموظفين ويستنزف الموارد المالية والمعنوية للمنظمة.

5- سلوكات العمل المنحرفة في المنظمة الجزائرية:

- **دراسة علي خالد (2018)** أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف في مكان العمل لدى موظفي الإدارة العمومية في الجزائر

هدفت هذه الدراسة الاستطلاعية إلى تحديد أثر اللامعيارية التنظيمية (Organizational Anomie) كمتغير مستقل على السلوك المنحرف في مكان العمل (Counterproductive Work Behavior - CWB) كمتغير تابع، في سياق الإدارة العمومية الجزائرية.

فسرت الدراسة ظهور سلوكات العمل المنحرف في المؤسسة الجزائرية بناءً على مفهوم اللامعيارية (Anomie)، وهو مفهوم سوسيولوجي (لـ إميل دوركايم) تم تكيفه على المستوى التنظيمي.

- اللامعيارية التنظيمية: تُعرّف بأنها حالة من التفكك الهيكلي والقيمي داخل المنظمة، حيث تغيب القواعد والمعايير الواضحة التي توجه سلوك الموظفين، أو تفقد المعايير القائمة سلطتها أو فعاليتها. هذه الحالة تولد شعوراً بـ:
 - غموض الدور: عدم وضوح التوقعات والمعايير السلوكية.
 - فقدان الهدف: ضعف الالتزام بالأهداف المشتركة للمؤسسة.
 - الضعف الرقابي: ترهل في آليات الضبط والمحاسبة.

توصلت الدراسة إلى نتيجة إحصائية رئيسية تفسر سلوك العمل المنحرف وهي:

1. علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف في مكان العمل.
2. أوضحت النتائج أن اللامعيارية التنظيمية تفسر 38 % من التغير الحاصل في سلوك العمل المنحرف.

- غياب الضبط يُحفز الانحراف: تؤدي اللامعيارية إلى تآكل الضوابط الداخلية والخارجية التي تمنع الموظف من الانخراط في سلوكيات العمل الهدامة. عندما يدرك الموظف أن هناك غياباً للعقاب أو أن القواعد تُطبق بشكل غير عادل وغير فعال، فإنه يعتبر هذا تصريحاً ضمناً للتهرب من المسؤولية أو ارتكاب سلوكيات سلبية (مثل الإهمال أو السرقة).
- الإحباط والانسحاب القيمي: تؤدي حالة الغموض وعدم الوضوح القيمي إلى شعور الموظف بالاغتراب التنظيمي والإحباط. وكشكل من أشكال رد الفعل السلبي على هذا التفكك الهيكلي، يلجأ الموظف إلى السلوك المنحرف، الذي يمثل انسحاباً سلوكياً وقيماً من المنظمة.

في الأخير تم الاستنتاج بتفسير الدراسة سلوك العمل المنحرف في المؤسسة الجزائرية (الإدارة العمومية تحديداً) على أنه نتيجة مباشرة لـ خلل هيكلي وقيمي داخلي (اللامعيارية)، وليس مجرد مشكلة سلوك فردي.

-دراسة عماد ريم (2019): العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف للموظفين في المؤسسات الجزائرية.

قياس العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) وسلوك العمل المنحرف (CWB) في المؤسسات الجزائرية. استخدمت الباحثة المنهج الكمي عبر توزيع استبيانات على عينة من الموظفين الجزائريين (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-المؤسسة العمومية الاستشفائية أحميدة بن عجيبة-الأغواط -

المؤسسة العمومية الاستشفائية المجاهد محاد عبد القادر-الجلفة -المؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الحوارية يبريان-غرداية-مديرية الخدمات الجامعية-الأغواط- مديرية البيئة -الجلفة -مديرية التجهيز-الأغواط -مديرية السكن-الأغواط -المدرسة العليا للأساتذة-الأغواط -العدالة-الشلف)

النتائج الجوهرية:

1. الارتباط السلبي الكبير: أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية وكبيرة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف. ($OCB \downarrow \Leftrightarrow CWB \uparrow$)
2. التفسير: يُشير هذا الارتباط إلى أن ارتفاع مستوى السلوكيات الإيجابية التطوعية التي تتجاوز الدور الرسمي (OCB) يؤدي إلى تضائل أو انخفاض في ظهور السلوكيات الهدامة والمضرة بالمنظمة أو الأفراد. (CWB)
3. العوامل البيئية المساعدة: أشارت الدراسة إلى أن هناك متغيرات تنظيمية أخرى، مثل العدالة التنظيمية، وأخلاقيات العمل، والمتطلبات التنظيمية، يمكن أن تؤثر أيضاً على ظهور سلوك العمل المنحرف في البيئة الجزائرية.

خلصت الدراسة إلى وجود ارتباط سلبي كبير بين سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior - OCB) وسلوك العمل المنحرف (Counterproductive Work Behavior - CWB) في المؤسسات الجزائرية

-دراسة براهيتي ابتسام (2019) تأثير المناخ الاجتماعي للعمل واحساس العمال بانتهاك الانفعالي على تبني السلوكات المنحرفة في العمل دراسة ميدانية في المعهد الوطني للبترو

تركزدراسة براهيتي (2019) على الأبعاد والآليات المفسرة.تفسير اعتمدت دراسة لتفسير تبني سلوكات العمل المنحرفة على نموذج يربط بين الأسباب البيئية (المناخ الاجتماعي) والتفسير الشخصي للعامل

(الانتهاك الانفعالي)، مؤكدةً على دور هذه السلوكات كاستجابة دفاعية أو انتقامية.1. تصنيف سلوكات العمل المنحرفة (المتغير التابع) صنفَت الدراسة السلوكات المنحرفة إلى بُعدين رئيسيين، وكلاهما يمثل استجابة سلبية تهدف إلى إلحاق الضرر:

1. الانحرافات الموجهة نحو الأفراد (Interpersonal Deviance) هذا البعد يمثل سلوكات العدوان اللفظي والاجتماعي التي تستهدف الأشخاص داخل المنظمة (الزملاء أو الرؤساء). وهي سلوكات تتسم بالشدة الأقل مقارنة بالاعتداء الجسدي، لكنها تضر بالعلاقات والبيئة الاجتماعية للعمل.

السلوكات النوعية (Items) التي تم قياسها غالباً في هذا البعد:

- الإهانة والتحقير: التعبير عن عدم الاحترام أو السخرية من زميل في العمل.
- النميمة ونشر الإشاعات: تداول معلومات غير صحيحة أو سلبية عن الآخرين.
- إلقاء اللوم: اتهام الزملاء بأخطاء لم يرتكبوها.
- التجاهل الاجتماعي: الرفض المتعمد للتفاعل أو التعاون مع زملاء معينين.
- العدوانية غير المباشرة: مثل تخريب عمل الزملاء أو حجب معلومات ضرورية عنهم.

2. الانحرافات الموجهة نحو المنظمة (Organizational Deviance) يشمل هذا البعد السلوكات التي تتسبب في ضرر للمؤسسة نفسها (ممتلكاتها، وقتها، إنتاجيتها، أو سمعتها). وهي سلوكات يمكن تصنيفها إلى انحرافات إنتاجية وانحرافات ممتلكات.

السلوكات النوعية (Items) التي تم قياسها غالباً في هذا البعد:

- أ. انحرافات الإنتاج (Production Deviance) وهي سلوكات تضر بالإنتاجية عن طريق إهدار الوقت أو الجهد: التأخر المتكرر عن العمل أو المغادرة المبكرة دون إذن.
- التراخي في العمل: تقليل الجهد المبذول عمداً أو قضاء وقت طويل في أمور شخصية أثناء العمل (مثل استخدام الإنترنت أو الهاتف).

-**العمل الرديء:** تقديم منتجات أو خدمات ذات جودة منخفضة عن عمد أو عدم الاهتمام بمتطلبات العمل الأساسية.

ب. **انحرافات الممتلكات (Property Deviance)** وهي سلوكات تضر بالموارد المادية للمنظمة، وتتراوح بين البسيطة والخطيرة:

-**سوء استخدام الموارد:** استخدام أدوات أو لوازم الشركة (مثل طابعات، قرطاسية، سيارات) لأغراض شخصية مبالغ فيها.

-**السرققة البسيطة:** أخذ لوازم مكتبية بسيطة (أقلام، أوراق) للمنزل.

-**التخريب:** إلحاق الضرر بالمتعمد بممتلكات أو معدات الشركة.

تخلص الدراسة إلى أن الإحساس بالانتهاك الانفعالي هو الآلية الوسيطة والدافعة الرئيسية:

المناخ الاجتماعي السلبي → إدراك انتهاك العقد النفسي → تبني السلوكات المنحرفة (انتقاماً أو تعويضاً)

بمعنى أن العامل يستخدم السلوك المنحرف (سواء ضد زميل أو ضد موارد الشركة) كوسيلة للمعاملة بالمثل السلبية (Negative Reciprocity)، بهدف إعادة التوازن النفسي الذي اختل نتيجة شعوره بالظلم أو الخيانة من قبل المؤسسة.

-دراسة دغمان بوبكر الصديق (2020) علاقة العدالة التوزيعية بالقيم التنظيمية بالسلوك العمل المنحرف لدى الاستاذ الجامعي دراسة ارتباطية بجامعات شرق الجزائري

التفسير الجوهري: العدالة التوزيعية كدافع للانحراف:

يتمثل التفسير الرئيسي للسلوك المنحرف (Counterproductive Work Behavior – CWB) في الجامعة الجزائرية في **العدالة التوزيعية**، وهي إنصاف المخرجات (كالرواتب، الحوافز، والترقيات) مقابل مدخلات الأستاذ (الجهد، الخبرة، الكفاءة).

• **العلاقة العكسية المُفسّرة:** توصلت الدراسة إلى أن انخفاض إدراك العدالة التوزيعية هو المحفز الأساسي لزيادة السلوكيات المنحرفة. يشعر الأستاذ الجامعي بالظلم عندما يجد أن مخرجاته لا تتناسب مع مدخلاته أو مع ما يحصل عليه زملاؤه، مما يولد دافعا لارتكاب سلوك منحرف.

• السلوك المنحرف كآلية تصحيحية: يُنظر إلى السلوك المنحرف في هذه الحالة على أنه محاولة من الأستاذ لـ "تصحيح" المعادلة غير العادلة للإنصاف. فبدلاً من زيادة المخرجات (وهو خارج عن سيطرته)، يقوم بتقليل المدخلات السلوكية (كالإهمال، التراخي في البحث، أو التقليل من جودة التدريس)، لتصبح المعادلة أكثر توازناً من وجهة نظره.

في الأخير ما تستنتجه الباحثة وفي حدود اطلاعها انه لا يوجد الكثير من الدراسات بالاختصاص في بيئة العمل الجزائرية سلوكات عمل منحرفة وهذا يرجح حسب رأى براهيتي (2019) الى ان اغلب "المؤسسات تتجاهله باعتباره من الطابوهات التنظيمية التي يتخوف الكثير من دراستها وخاصة في الدول العربية نظرا لخصوصية مجتمعاتنا وعدم المبالاة مقارنة مع الدول الاجنبية " (براهيتي، 2019: 205)

وهذا ما نسعى لدراسته هو هل غياب العدالة التوزيعية وجودة حياة العمل يؤدي بالتالي سلوكات عمل منحرفة لدى الاستاذ الجامعي وهل هذه المتغيرات لها علاقة مع بعضها البعض وهذا ماسنحاول دراسته في الجانب التطبيقي.

خلاصة:

يعتبر هذا اخر فصل في الجانب النظري والذي خلص إلى أن سلوكات العمل المنحرفة تُعرّف كأفعال إرادية تنتهك المعايير التنظيمية الأساسية، وتُصنّف إلى أبعاد تستهدف إما الأفراد أو المنظمة ذاتها. وتُعد هذه السلوكات مصدرًا لتأثيرات مدمرة على الإنتاجية والمعنويات والتي تم ذكر أهم الاسباب التي تنتج عنها ومدى تأثيرتها على المنظمة، مع ذكر أهم الدراسات التي تناولتها المنظمة الجزائرية والتي كانت قليلة نوعا ما، لهذا جاءت هذه الدراسة لمعرفة هل يوجد سلوكات عمل منحرفة لدى الاستاذ الجامعي وما علاقتها بالعدالة التوزيعية وجودة حياة العمل هل هي نتاج لغيابهم، وهذا ما سنعرفه ونتأكد منه في الفصول القادمة بالجانب التطبيقي.

الباب الثاني: الجانب

التطبيقي

الفصل الخامس: الاطار المنهجي للدراسة

-تمهيد

1-الدراسة الاستطلاعية

1.1-الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة

2-الدراسة الاساسية

2.1-المنهج البحث

2.2-مكان البحث

2.3-مجتمع وعينة البحث

2.4-ادوات جمع البيانات والمعطيات

2.5-أساليب تحليل البيانات والمعطيات

-خلاصة

تمهيد:

يعتبر هذا الفصل اول فصل في الجانب التطبيقي ويعد من بين اهم الفصول لانه يبدأ فيه الجانب التطبيقي ويظهر فيه جهد الطالب وهو ما تركز حوله الدراسة حيث سيتم التطرق فيه الى منهج البحث ومكان وعينة الدراسة بالإضافة الى الاداة المستخدمة لجمع البيانات والمعطيات مروراً بأهم امر وهو الدراسة الاستطلاعية من اجل معرفة الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة ومدى ملائمتها مع الدراسة باعتماد على التحليل الاحصائي.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة اولى خطوة في الجانب الميداني والتي من خلالها يتم دراسة خصائص المجتمع ومعرفة طبيعته وهل تتوفر شروط لاجراء الدراسة من خلال توزيع مقاييس الدراسة لتأكد من خصائصها السيكومترية

-**الحدود المكانية:** تم اجراء الدراسة الاستطلاعية على مجموعة من جامعات الوطن الجزائري ناحية الوسط وذلك حسب تقسيم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (جامعة البويرة - آكلي محند أولحاج، جامعة الجلفة - زيان عاشور، جامعة غرداية، جامعة خميس مليانة - الجيلالي بونعامة، جامعة المدية - يحي فارس، جامعة الجزائر هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا، جامعة بجاية - عبد الرحمان ميرة، جامعة بومرداس - محمد بوقرة، جامعة تيزي وزو - مولود معمري، جامعة الأغواط - عمار ثليجي، جامعة البليدة 1 - سعد دحلب، جامعة البليدة 2 - لونيبي علي، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر 2 - أبوالقاسم سعد الله، جامعة الجزائر 3 - إبراهيم سلطان شيبوط، جامعة التكوين المتواصل، جامعة تامنغست) وهذا التقسيم لجامعات الجزائر ناحية الوسط وفقا لموقع وزارة التعليم العالي

-**الحدود الزمانية:** كانت منذ 11-03-2024 الى غاية 19-04-2024

-**الحدود البشرية:** كل الاساتذة الجامعيين بجامعات الوطن الجزائري ناحية الوسط حيث تم اختيار بعض الجامعات عشوائيا

-**أدوات الدراسة:**

مقياس العدالة التوزيعية تم اعداده من قبل البروفيسور رايح الله عبد القادر (2015) حيث يتكون الاستبيان من 13 بند، اما مقياس جودة حياة العمل للباحثين حيرش وهزشي (2021) تبني (Bennett & Robinson، 2000) يحتوي على ست أبعاد (فرص الترقية وتقدم الوظيفي، الاجور و المكافآت، مشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل، التوازن بين الحياة والعمل، الاستقرار والامن الوظيفي) مقياس 26 بند

مقياس سلوكيات العمل المنحرفة دغمان (2020) بعدين سلوكيات منحرفة موجه للمنظمة وسلوكات منحرفة موجه للزملاء يحتوي على 29 بند.

تم الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي اي خمسة بدائل

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

يتكون هذا المقياس من خمسة بدائل استجابة متدرجة، تراوحت بين (1) :غير موافق بشدة، و (5)موافق بشدة .حيث ترمز الدرجات المنخفضة (1 و 2) إلى الاتجاه السلبي أو عدم الموافقة، وتمثل الدرجة (3) المحايد نقطة الحياد، بينما تشير الدرجات المرتفعة (4 و 5) إلى الاتجاه الإيجابي أو الموافقة. حيث يكون أقل درجة استجابة هي 29 بينما أعلى درجة في المقياس هي 145 اذا كانت كل الاجابات موافق بشدة.

جدول 3: وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

متغير	فئات	العينة	نسبة المئوية
الجنس	ذكر	33	50.77%
	انثى	32	49.23%
الجامعة	الجزائر 2	28	43.07%
	المدية	6	9.23%
	الاغواط	19	29.23%
	البليدة2	12	18.47%
المؤهل العلمي	أستاذالتعليم العالي	19	29.23%
	أستاذ محاضر أ	21	32.30%
	أستاذ مساعد أ	6	9.23%
	استاذ محاضر ب	6	9.23%

استاذ مساعد ب	13	%20.00
65		%100

المصدر: مخرجات برنامج الاحصائي jasp v18. 2024.

نلاحظ في الجدول اعلاه وصف عينة الدراسة و قد بلغت 65 أستاذًا، حيث عدد الذكور 33 استاذًا فيما كان عدد الاناث 32 أستاذة، فيما يخص الجامعات كانت جامعة الجزائر 2 اعلى نسبة استجابة معانا

نلاحظ في الجدول اعلاه وصف عينة الدراسة و قد بلغت عينة الدراسة من 65 أستاذًا، موزعين بالتساوي تقريبًا بين الجنسين (%50.77 أستاذ، %49.23 أستاذة). حيث تظهر العينة توازنًا من حيث الجنس، فيما يخص الجامعات كانت جامعة الجزائر 2 اعلى نسبة استجابة معانا حيث تأتي الغالبية العظمى بنسبة (%43.07) واقل قيمة هي جامعة المدية بنسبة (%9.23)، اما من حيث المؤهل العلمي، يتركز الاساتذة بشكل كبير في فئتين: أستاذ التعليم العالي (%32.30) وأستاذ محاضر أ (%39.23)

1.2- الخصائص السيكمترية:

بعد توزيع الادوات على عينة الاستطلاعية يجب علينا التأكد من الخصائص السيكمترية وهي الصدق والثبات والحصول على النتائج تحصلنا على هذه النتائج

-حساب ثبات المقاييس:

أ-ثبات المقياس العدالة التوزيعية الفاكرونباخ والتجزئة النصفية باستخدام jasp:

جدول (4) ثبات مقياس العدالة التوزيعية

متغير	البنود	Cronbach's α	Split-Half	Guttman
		الفاكرونباخ	Coefficient	التجزئة النصفية
العدالة التوزيعية	من 1 الى 13	8570.	0.836	0.852
			0.613	

المصدر: مخرجات برنامج الاحصائي jasp v18. 2024.

نلاحظ في الجدول اعلاه ثبات مقياس العدالة التوزيعية حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ α Cronbach's للمقياس (0.857) وهو ما يشير إلى ثبات داخلي مرتفع بالإضافة الى ثباته بمعامل التجزئة النصفية Guttman Split-Half Coefficient بقيمة 0.852 وهذه عالية قدرها بقيمة 0.836 للجزء الاول بقيمة 0.613 مما يدعم ثباته الداخلي ويمكن القول ان نتائج ثبات المقياس لقياس العدالة التوزيعية ثابت ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة الاساسية.

ب- ثبات المقياس جودة حياة العمل الفاكرونباخ والتجزئة النصفية باستخدام jasp:

جدول (5) ثبات مقياس جودة حياة العمل

Guttman Split–Half Coefficient التجزئة النصفية		Cronbach's α الفاكرونباخ	البنود	الابعاد
0.796	0.909	0.782	من 1 الى 3	1 فرص التقدم والترقي الوظيفي
		0.764	4الى 7	2 الأجور والمكافآت العادلة
	0.790	0.740	8الى 12	3المشاركة في اتخاذ القرارات
		0.743	13الى 18	4 ظروف العمل
		0.764	19الى 22	5التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية
		0.789	23الى 26	6 الاستقرار والأمان الوظيفي
		0.876		متغير جودة حياة العمل

المصدر: مخرجات برنامج الاحصائي jasp v18. 2024.

نلاحظ في الجدول اعلاه ثبات مقياس جودة حياة العمل بشكل عام المقياس ثبات داخلياً حيث ان معامل ألفا كرونباخ مرتفع (0.876) يشير إلى ثبات داخلي جيد للمقياس كما ان معامل التجزئة النصفية (0.836) وهي تعد جيداً لثبات المقياس لهذا سيتم اعتماده للدراسة الاساسية.

ج- ثبات المقياس سلوكيات العمل المنحرفة الفاكرونباخ والتجزئة النصفية باستخدام jasp:

جدول (6) ثبات مقياس سلوكيات العمل المنحرفة

Guttman Split-Half Coefficient		Cronbach's α	البند	الابعاد
التجزئة النصفية		الفاكرونباخ		
0.612	0.668	0.646	من 1 الى 21	1 سلوكيات العمل المنحرفة الموجه للمنظمة
	0.726	0.695	22 الى 29	2 سلوكيات العمل المنحرفة الموجه للزملاء
			8160.	متغير سلوكيات العمل المنحرفة

المصدر: مخرجات برنامج الاحصائي jasp v18. 2024.

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بشكل عام، يُظهر مقياس سلوكيات العمل المنحرفة ثباتاً داخلياً جيد سلوكيات العمل المنحرفة الموجهة للمنظمة: معامل ألفا كرونباخ 0.646 وبقيمة تجزئة نصفية 0.668. وايضا تعد قيمة جيدة اما فيما يخص البعد الثاني سلوكيات العمل المنحرفة الموجهة للزملاء : يُظهر هذا البعد ثباتاً داخلياً جيداً على قيمة من البعد الاول بقيمة (0.695) وبقيمة تجزئة نصفية (0.726) بصفة عامة فان مقياس سلوكيات العمل المنحرفة ثابت وهو صالح لاستخدامه في الدراسة الاساسية.

-حساب صدق المقاييس:

أ-صدق الاتساق الداخلي بيرسون لمقياس العدالة التوزيعية باستخدام jasp :

جدول (7) صدق الاتساق الداخلي لمقياس العدالة التوزيعية:

مقياس	Pearson's	P
العدالة التوزيعية	0.809	<.001
	0.794	<.001
	0.592	<.001
	0.668	<.001
	0.490	<.001
	0.692	<.001
	0.638	<.001
	0.670	<.001
	-0.226	0.072
	0.614	<.001
	0.785	<.001
	0.742	<.001
	0.566	<.001

المصدر: مخرجات برنامج الاحصائي jasp v18. 2024.

يُظهر الجدول اعلاه مقياس العدالة التوزيعية صدقًا ممتازًا لقياس العدالة التوزيعية معاملات الارتباط تُظهر جميع معاملات الارتباط بين البنود والمقياس الكلي قيمًا مرتفعة ذات دلالة إحصائية ($p < 0.001$) ، مما يدعم صدق المقياس. قيم **R-squared**: تشير قيم **R-squared** المرتفعة (تتراوح بين 0.566 و 0.809) يمكن القول ان يوجد صدق الاتساق الداخلي و ان المقياس ذو صدق بنائي جيد، مما يدعم صدق المقياس وسيتم الاعتماد عليه في الدراسة الاساسية.

ب-صدق الاتساق الداخلي بيرسون لمقياس جودة حياة العمل باستخدام jasp :

جدول (8) صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة حياة العمل

مقياس	Pearson's	P
جودة حياة العمل	0.449	<.001
	0.583	<.001
	0.668	<.001
	0.493	<.001
	0.642	<.001
	0.792	<.001
	0.550	<.001
	0.595	<.001
	0.803	<.001
	0.718	<.001
	0.727	<.001
	0.502	<.001

<.001	0.663	
<.001	0.747	
<.001	0.466	
<.001	0.457	
0.005	0.347	
<.001	0.599	
<.001	0.458	
<.001	0.602	
<.001	0.758	
<.001	0.626	
<.001	0.428	
0.080	0.219	
<.001	0.466	
<.001	0.457	
0.005	0.347	

المصدر: مخرجات برنامج الاحصائي jasp v18. 2024.

يُظهر الجدول اعلاه مقياس جودة حياة العمل صدقًا ممتازًا لقياس جودة حياة العمل معاملات الارتباط تُظهر جميع معاملات الارتباط بين البنود والمقياس الكلي قيمًا جيدة ذات دلالة إحصائية ($p < 0.001$)، مما يدعم صدق المقياس. قيم **R-squared** تشير قيم **R-squared** مرتفعة (تتراوح بين 0.290 و 0.803) يمكن القول ان يوجد صدق الاتساق الداخلي و ان المقياس ذو صدق بنائي جيد،

مما يدعم صدق المقياس وسيتم الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية. شكل عام، يُظهر مقياس جودة حياة العمل صدقًا داخليًا مقبولًا لمعظم أبعاده، بينما يُظهر صدقًا داخليًا ضعيفًا لبعض الأبعاد الأخرى

ج- صدق الاتساق الداخلي بيرسون لمقياس سلوكيات العمل المنحرفة باستخدام jasp :

جدول (9) صدق الاتساق الداخلي لمقياس سلوكيات العمل المنحرفة

مقياس	Pearson's	P
	0.363	0.003
	0.182	0.148
	0.292	0.018
	0.184	0.143
	0.395	0.001
	0.174	0.167
	0.096	0.445
	-0.007	0.957
	0.363	0.003
	0.348	0.005
	0.303	0.014
	0.285	0.022
	0.253	0.042
	0.334	0.007

0.306	0.129	
<.001	0.428	
0.526	-0.080	
0.004	0.354	
0.024	0.279	
0.002	0.379	
0.053	0.241	
0.422	0.101	
0.105	0.203	
0.552	0.075	
0.003	0.360	
0.112	0.199	
<.001	0.482	
0.057	0.238	
<.001	0.513	

المصدر: مخرجات برنامج الاحصائي jasp v18. 2024.

يُظهر الجدول اعلاه مقياس سلوكيات العمل المنحرفة صدقًا ممتازًا لقياس سلوكيات العمال المنحرفة معاملات الارتباط تُظهر جميع معاملات الارتباط بين البنود والمقياس الكلي قيمًا متوسطة ذات دلالة إحصائية ($p < 0.001$) ، مما يدعم صدق المقياس. قيم **R-squared** تشير قيم R-squared

المقبولة (تتراوح بين -0.007 و 0.513) يمكن القول ان يوجد صدق الاتساق الداخلي و ان المقياس ذو صدق بنائي مقبول، مما يدعم صدق المقياس وسيتم الاعتماد عليه في الدراسة الاساسية. شكل عام، يُظهر مقياس جودة حياة العمل صدقًا داخليًا مقبولًا لمعظم أبعاده، بينما يُظهر صدقًا داخليًا ضعيفًا لبعض الأبعاد الأخرى

2-الدراسة الاساسية:

2.1-المنهج البحث:

المنهج هو الطريقة التي يعتمد عليها الباحث لانجاز بحثه ويختلف باختلاف أهداف، حيث يعتبر منهج البحث الوصفي حسب حريزي وغربي (2013) من بين مناهج استقصاء أو استقراء ينصبّ على الظاهرة المدروسة، كما هي قائمة، بقصد وصفها وتشخيصها، وكشف العلاقات بين العناصر والجوانب الرابطة بينها (حريزي و غربي،2013:26)

تم تبني المنهج الوصفي الارتباطي لانه يناسب الدراسة فهي دراسة وصفية علانقية وهذا يتلائم مع أهداف وفرضيات الدراسات الحالية وقد تبين هذا خلال اجراء الدراسة الاستطلاعية.

2.2-مكان البحث:

تم اجراء الدراسة الحالية و تم تحديد الإطار الجغرافي للجامعات وهو مكان دراسة وفقاً للتنظيم الهيكلي لوزارة التعليم العالي في الجزائر. أنشئت الندوات الجهوية للجامعات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-208 المؤرخ في 23 يوليو 2001، والذي قسّم جامعات الوطن إلى ثلاث ندوات جهوية: ندوة الشرق، ندوة الغرب، وندوة الوسط. تختص هذه الدراسة بالجامعات المنضوية تحت مظلة الندوة الوطنية لجامعات شرق الوطن.

يشمل مكان إجراء الدراسة جميع المؤسسات الجامعية الواقعة في ولايات وسط الجزائر، والتي يبلغ عددها الإجمالي 17 جامعة. وهي كالتالي:

جامعات الجزائر ناحية وسط الوطن
1-جامعة البويرة - آكلي محند أولحاج
2-جامعة الجلفة - زيان عاشور
3-جامعة غرداية
4-جامعة خميس مليانة - الجيلالي بونعامة
5-جامعة المدية - يحي فارس
6-جامعة الجزائر هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا
7-جامعة بجاية - عبد الرحمان ميرة
8-جامعة بومرداس - محمد بوقرة
9-جامعة تيزي وزو - مولود معمري
10-جامعة الأغواط - عمار ثالجي
11-جامعة البليدة 1 - سعد دحلب
12-جامعة البليدة 2 - لونيسي علي
13-جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة
14-جامعة الجزائر 2 - أبوالقاسم سعد الله
15-جامعة الجزائر 3 - إبراهيم سلطان شيبوط
16-جامعة التكوين المتواصل
17-جامعة تامنغست

من اعداد الباحثة

هي جزء أو مجموعة فرعية وممثلة يتم اختيارها من مجتمع الدراسة بهدف دراستها وتحليلها. وتستخدم نتائج تحليل هذه العينة للاستدلال والتعميم على خصائص مجتمع الدراسة بأكمله (العزوي وآخرون، 2019: 62). هم الاساتذة الجامعين الذين جاوبوا على مقاييس الالكترونى

جدول (10) تكرارات عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الجنس

الجنس	عدد تكرارات	نسبة المئوية
ذكر	204	39.7 %
أنثى	310	60.3 %
المجموع	514	100%

يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس الذي بلغ عددهم (514)، حيث شكلت الإناث النسبة الأكبر من العينة بواقع 310 مشاركة، وهو ما يمثل (60.3%). في المقابل، بلغ عدد الذكور 204 مشارك، بنسبة (39.7%). نستنتج من هذا التوزيع أن العينة وجود أغلبية واضحة لصالح الإناث.

جدول (11) تكرارات عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الجامعات الجزائر وسط الوطن

جامعات	عدد التكرارات	نسبة المئوية
جامعة البويرة	47	9.1 %
جامعة الجلفة	40	7.8 %
جامعة غرداية	30	5.8 %
جامعة خميس مليانة	28	5.4 %
جامعة المدية	36	7 %
جامعة هوراي بومدين للعلوم والتكنولوجيا	24	4.7 %
جامعة بومرداس	30	5.8 %
جامعة تيزي وزو	34	6.6 %
جامعة الاغواط	20	3.9 %
جامعة بليدة 1	77	15 %

جامعة بليدة 2	15	2.9%
جامعة الجزائر 1	30	5.8%
جامعة الجزائر 2	21	4.1%
جامعة الجزائر 3	26	5.1%
جامعة التكوين المتواصل	23	4.5%
جامعة تامنغيسست	25	4.9%
جامعة العلوم الاسلامية الجزائرية	2	0.4%
جامعة المدرسة الوطنية متعددة التقنيات الحراش	6	1.2%
المجموع	514	100%

يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الجامعات الذي بلغ عددهم (514)، هناك تباين واضح في استجابة الجامعات معنا حيث سجلت جامعة البليدة 1 أعلى نسبة مشاركة 77 أستاذًا، وهو ما يمثل (15%) من إجمالي العينة، تليها جامعة البويرة بـ 47 أستاذًا بنسبة (9.1%) بعدها جامعة الجلفة بـ 40 أستاذ ونسبة (7.8%) مما يشير إلى أن هذه الفئة أكثر استجابة معنا جمع البيانات. في المقابل، سجلت جامعة العلوم الاسلامية الجزائرية 2 أستاذين فقط بنسبة قدرت بـ (0.4%) وكانت المدرسة الوطنية متعددة التقنيات بالحراش نسبة تمثيل بستة 6 أفراد فقط، بنسبة (1.2%). وتعتبر هذه أدنى نسب تمت مشاركة معنا كما يلاحظ أن غالبية الجامعات الأخرى تتراوح نسب تمثيلها حول المتوسط بين (15-36) أي بنسب (2.7-7%).

هناك ملاحظة جد مهمة يجب علينا الإشارة لها وهي أن جامعة العلوم الاسلامية الجزائرية تم انشاءها مؤخرا و وزارة التعليم العالي لم تصنفها بعد مع جامعات ناحية وسط الوطن لانها كانت مستجدة وعلى الاغلب سيتم تصنيفها كمدرسة عليا. لهذا فبعد حصولنا على نتائج و وجدنا اجابة الاستاذين لم يتم استثنائهم من عينة الدراسة لان اجابتهم كانت صالحة وتستوفي كل الشروط.

جدول (12) تكرارات عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	عدد التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ تعليم عالي	87	16.9%
أستاذ محاضر أ	176	34.2%
أستاذ مساعد أ	63	12.3%
أستاذ محاضر ب	90	17.5%
أستاذ مساعد ب	98	19.1%
المجموع	514	100%

يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي الذي بلغ عددهم (514)، بتباين واضح بين الرتب الأكاديمية. شكلت رتبة أستاذ محاضر "أ" الفئة الأكثر تمثيلاً 176 أستاذًا، وهو ما يمثل (34.2%) من إجمالي العينة، مما يشير إلى تركيز كبير في هذه الرتبة. تليها نسب متقاربة لكل من أستاذ مساعد "ب" (19.1%)، وأستاذ محاضر "ب" 90 أستاذ بنسبة (17.5%)، وأستاذ تعليم عالي 87 بنسبة (16.9%). في المقابل، سجلت رتبة أستاذ مساعد "أ" النسبة الأدنى ب 63 أستاذ، أي (12.3%).

2.4- ادوات جمع البيانات والمعطيات:

يرى عاقل (1979) أن مقياس نُعدَّ أداةً محوريةً وواسعة الانتشار في البحث العلمي، خاصةً في حقول العلوم الاجتماعية؛ إذ تتيح استمارة البحث هذه جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالحقائق والاتجاهات والمواقف ضمن مختلف السياقات والظروف البحثية (عاقل، 1979: 225) بأنها مجموعة من الأسئلة المُعدة خصيصاً ليجيب عليها أفراد عينة الدراسة. وعندما يتم توزيع هذه الأسئلة وإرسالها إلى المبحوثين عبر البريد الإلكتروني، يُطلق عليها مصطلح الاستبانة البريدية. (مجموعة من المؤلفين، 2019: 71)

لهذا فقط تم استخدام المقاييس التي تم التأكد من خصائصهم السيكمترية في الدراسة الاستطلاعية والتأكد من صلاحيتهم

مقياس العدالة التوزيعية تم اعداده من قبل البروفيسور راجع الله عبد القادر (2015) حيث يتكون الاستبيان من 13 بنداً، اما مقياس جودة حياة العمل للباحثين حيرش وهزشي (2021) تبنى

(Bennett & Robinson، 2000) يحتوي على ست أبعاد (فرص الترقية وتقدم الوظيفي، الاجور و المكافآت، مشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل، التوازن بين الحياة والعمل، الاستقرار والامن الوظيفي) مقياس 26 بند

مقياس سلوكيات العمل المنحرفة دغمان (2020) بعدين سلوكيات منحرفة موجه للمنظمة وسلوكيات منحرفة موجه للزملاء يحتوى على 29 بند.

حيث تم توزيعهم الكترونيا وهذا لسهولة الوصول اليهم لان 17 جامعة في مختلف جامعات الوطن ليس بالامر الهين.

2.5-أساليب تحليل البيانات والمعطيات:

تم استخدام الخصائص السيكمترية للتأكد من صدق وثبات المقاييس بالاعتماد على:

-ثبات الفاكرونباخ Cronbach's α

-والتجزئة النصفية Guttman Split-Half

-صدق الاتساق الداخلي بيرسون Pearson's

- النمذجة الهيكلية (SEM) Structural Equation Modeling

- تحليل مسارات Path Analysis

خلاصة:

في الفصل السابق تم عرض الفصل الذي يمثل حجر الزاوية في الجانب التطبيقي للدراسة، حيث تتبلور فيه الجهود الميدانية الرامية للبدا في الاطار المنهجي للدراسة عبر اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بالاضافة بإجراء دراسة استطلاعية للتحقق من الخصائص السيكمترية لأدوات القياس من خلال مؤشرات الصدق والثبات، تليها الدراسة الأساسية التي طُبقت في (تحديد المكان) على عينة ممثلة قوامها 514 أستاذًا جامعيًا واستُخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعطيات حول متغيرات (العدالة التوزيعية، السلوك العمل المنحرفة، الجودة جودة حياة العمل)، مع التركيز على ضمان ملائمة هذه الأدوات إحصائياً ومنهجياً لمتطلبات الدراسة الأساسية، مما يضيف صبغة العلمية والموضوعية على النتائج المستخلصة في حين الفصل القادم هو ما ستبدا به تحليل البيانات والمعطيات للدراسة الأساسية.

الفصل السادس:

عرض ومناقشة النتائج الميدانية

-تمهيد

1-التوزيع الاعتدالي لعينة الدراسة الاساسية

2-اختبار الفرضيات

3-مناقشة وتفسير النتائج

4- النموذج الامبريقي المفسر للعلاقات الدراسة ومساراتها

5-الاستنتاج العام

6-دراسات المستقبلية

-خاتمة

-قائمة المصادر والمراجع

-الملاحق

تمهيد:

يعد هذا الفصل المرحلة الحاسمة التي تترجم البيانات الميدانية الخام إلى نتائج علمية دالة، حيث يركز على معالجة وتحليل المعطيات التي تم جمعها من عينة الدراسة الأساسية. يبدأ الفصل باستعراض نتائج الدراسة التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة للبدا في اجراء الاختبارات الاحصائية لانه تم تأكدت من الكفاءة السيكمترية لأداة القياس (الاستبانة) لذا سيتم اختبار فرضيات الدراسة وصولاً إلى استخلاص الاستنتاجات.

1. التوزيع الاعتدالي لعينة الدراسة الأساسية:

يعتبر التوزيع الطبيعي أساساً لمعرفة ما إذا كانت أغلب البيانات متمركزة حول المتوسط الحسابي، وكلما ابتعدنا عن المتوسط يميناً أو يساراً، قلَّ عدد المشاهدات بشكل متماثل. ومعرفة انحرافات معيارية. حيث تهتم الباحثة بتوزيع عينة الدراسة وانها تتبع "التوزيع الطبيعي" فهي خطوة حاسمة لعدة أسباب: اختيار الاختبارات الإحصائية: إذا كانت البيانات موزعة طبيعياً، نستخدم الاختبارات المعلمية، وهي اختبارات قوية ودقيقة. تعميم النتائج: التوزيع الطبيعي تمنح الباحثة ثقة أكبر في أن العينة تمثل المجتمع الأصلي بشكل جيد.

اعتمدت الباحثة على اختبارات الالتواء والتفرطح لان عينة الدراسة كبيرة وهي جد حساسة للانحرافات

جدول (13) التوزيع الاعتدالي لعينة الدراسة الأساسية

متغيرات الدراسة	العدالة التوزيعية	السلوك عمل المنحرفة	الجودة حياة العمل
عينة الدراسة	514	514	514
القيم المفقودة	0	0	0
المتوسط الحسابي	40.693	80.595	76.547
الانحراف المعياري	7.017	8.513	17.299
الالتواء	-0.140	0.222	0.277
الخطأ المعياري للالتواء	0.108	0.108	0.108
التفرطح	0.954	3.767	0.286
الخطأ المعياري للتفرطح	0.215	0.215	0.215
شابيرو-ويلك	0.990	0.955	0.992
القيمة الاحتمالية (P-value) لشابيرو-ويلك	0.002	< 0.001	0.007

مصدر: مخرجات برنامج jasp v18

بناءً على البيانات الواردة في الجدول الإحصائي الوصفي للمتغيرات الثلاثة التحليل الإحصائي لمدى تحقق التوزيع الاعتدالي (Normal Distribution):

- تحليل مؤشرات الالتواء والتفرطح (Kurtosis & Skewness) وفقاً للمقاييس الوصفية، يعتبر التوزيع قريباً من الاعتدالية إذا وقعت قيم الالتواء والتفرطح بين (2+ و 2-)، وبالنظر لنتائج:
 - متغير العدالة التوزيعية: الالتواء (-0.140) والتفرطح (0.954) يقعان ضمن المدى المقبول جداً، مما يشير إلى اعتدالية وصفية جيدة.
 - متغير السلوك العمل المنحرف: الالتواء (0.222) ممتاز، لكن التفرطح (3.767) مرتفع قليلاً عن المعيار المعتاد (2)، مما يشير إلى وجود "تذبذب" أو تركيز شديد في القيم حول المركز بشكل مدبب.
 - متغير الجودة حياة العمل: الالتواء (0.277) والتفرطح (0.286) مثالان جداً ويقعان ضمن النطاق الطبيعي.
- تحليل اختبار شابيرو-ويلك (Shapiro-Wilk Test)

هذا هو الاختبار الأدق لتحديد الاعتدالية إحصائياً. القاعدة تقول:

إذا كانت قيمة الدلالة (P-value) أكبر من 0.05، فإن التوزيع اعتدالي. أما إذا كانت أقل من 0.05، فالتوزيع غير اعتدالي.

بالنظر لنتائج، نجد أن جميع قيم P-value للمتغيرات الثلاثة هي أقل من 0.05:

 - العدالة: (0.002)
 - سلوك العمل المنحرف: (>0.001)
 - جودة حياة العمل: (0.007)

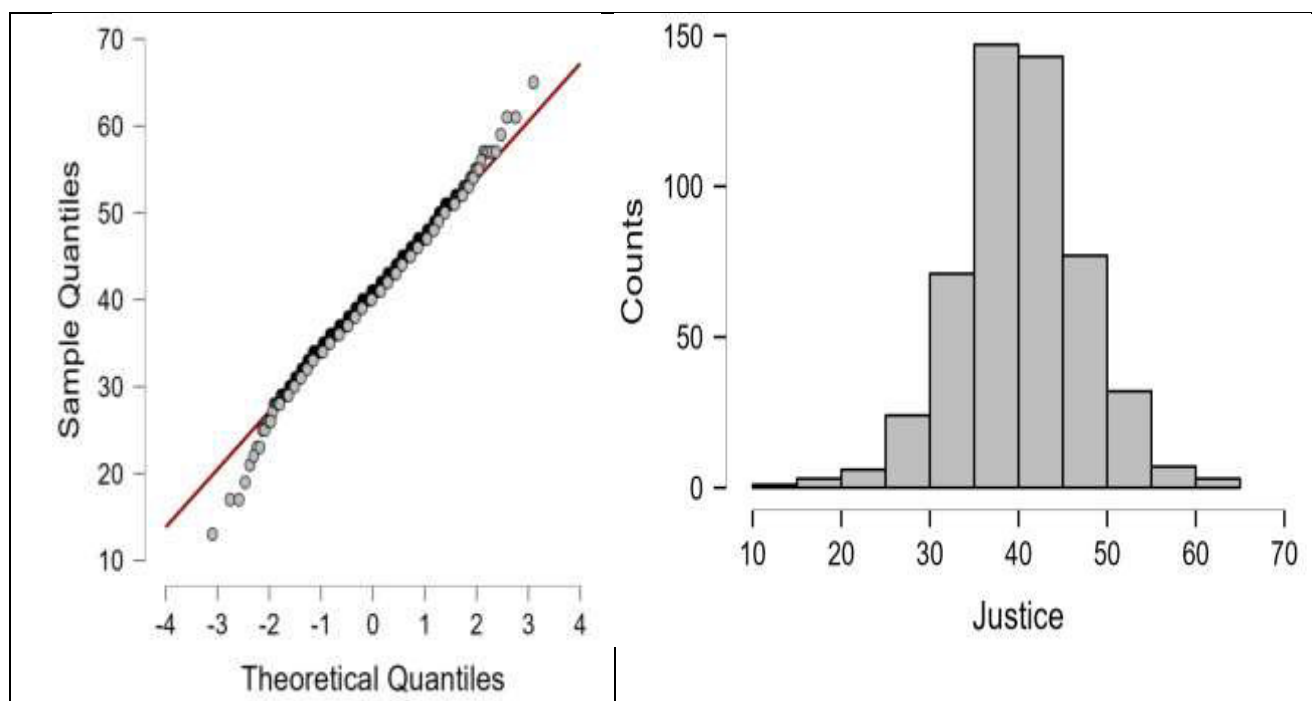
للخلاصة والقرار الإحصائي:

 - على الرغم من دلالة اختبار Shapiro-Wilk ، إلا أنه من المعروف إحصائياً حساسيته المفرطة للأحجام الكبيرة من العينات (N = 514) ، حيث يميل لرفض فرضية الاعتدالية عند أي انحراف طفيف لا يؤثر جوهرياً على كفاءة الاختبارات المعلمية".
 - "بالاستناد إلى نظرية النهاية المركزية (Central Limit Theorem) ، فإن توزيع متوسطات العينات التي تتجاوز 30 فرداً يقترب تلقائياً من التوزيع الطبيعي، مما يجعل استخدام الاختبارات المعلمية (Parametric Tests) آمناً وذا قوة إحصائية عالية في هذه الدراسة".
 - "في حين انه عند فحص قيم الالتواء (Skewness) والتفرطح (Kurtosis) الظاهرة في الجدول، نجد أنها تقع جميعها ضمن المدى المقبول (مثلاً بين -1 و 1+ أو -2 و 2+ حسب المرجع المستخدم)، مما يشير إلى أن الانحراف عن الاعتدالية هو انحراف طفيف غير مؤثر (Negligible)".

- "تشير قيم الالتواء للمتغيرات الثلاثة (العدالة، السلوك، الجودة) إلى اقترابها الشديد من الصفر، مما يعكس توزيعاً متماثلاً إلى حد كبير يبرر الاعتماد على الإحصاء المعلمي".
- "تتمتع الاختبارات الإحصائية المعلمية (مثل اختبار t أو تحليل التباين) بخصائص المتانة (Robustness)، أي أنها تظل دقيقة وقادرة على إعطاء نتائج موثوقة حتى في حال وجود انحرافات بسيطة عن التوزيع الطبيعي، خاصة مع حجم عينة ضخم يتجاوز 500 مشارك". وفي حالتنا هذه عينة لدينا 514 مفردة صالحة
- "تم تبني فرضية التوزيع الطبيعي إجرائياً نظراً لضخامة العينة، حيث تصبح الاختبارات الصارمة مثل Shapiro-Wilk غير عملية وتؤدي إلى الوقوع في خطأ من النوع الأول دون مبرر إحصائي جوهري". وهذا بالاعتماد على مرجع شهير مثل (Hair et al.، 2010 أو Field)، (2013) الذين يؤكدون أن حجم العينة الكبير يقلل من أهمية اختبارات الدلالة للاعتدالية ويزيد من أهمية القيم الوصفية (الالتواء والتفرطح).

وهذا يمثل في هذه الاعمدة البيانية. اي يمكن رؤية الانحرافات المعيارية

جدول (03) أشكال بيانية تمثل التوزيع الطبيعي لمتغير العدالة التوزيعية لعينة الدراسة الاساسية

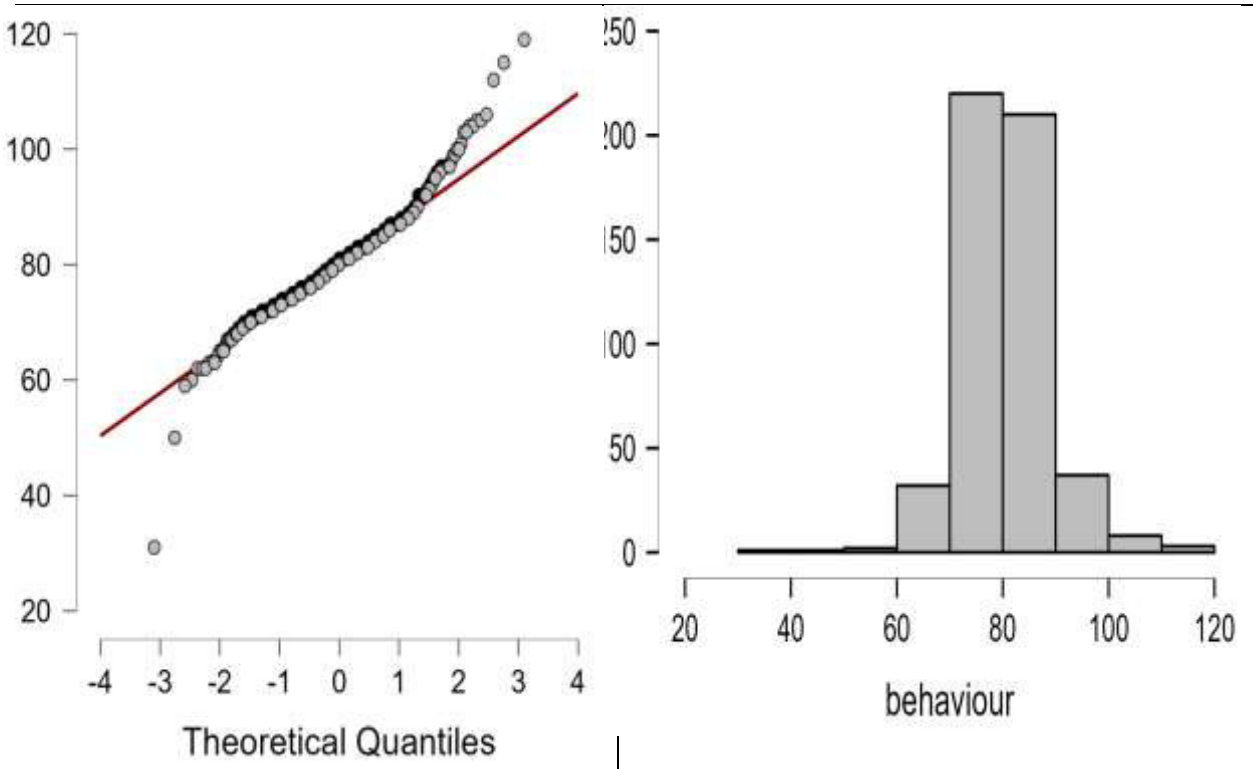


المصدر: مخرجات برنامج jasp v 18

تمثل الأشكال البيانية تحليل اعتدالية متغير العدالة التوزيعية بصريا حيث تؤكد ملاءمة البيانات للتوزيع الطبيعي من خلال انه المخطط التكراري (Histogram) يتخذ شكلاً جرسياً (Bell-shaped) متماثلاً حول المتوسط، مع خلوه من أي التواء حاد يعيق التحليل المعلمي. في حين ان مخطط (Q-Q Plot)

تظهر نقاط البيانات مصطفة بدقة على طول الخط المستقيم المرجعي، مما يثبت تطابق التوزيع الفعلي مع التوزيع الطبيعي النظري. حيث قررت الباحثة من خلال البيانات أظهر الفحص البصري لمتغير العدالة عبر Histogram و (Q-Q Plot) التزاماً واضحاً بخصائص الاعتدالية؛ وبلاستناد إلى هذا الاتساق البصري وقيم الالتواء المقبولة، تم اعتماد التوزيع الطبيعي للبيانات رغم حساسية اختبار Shapiro-Wilk لحجم العينة (N=514)

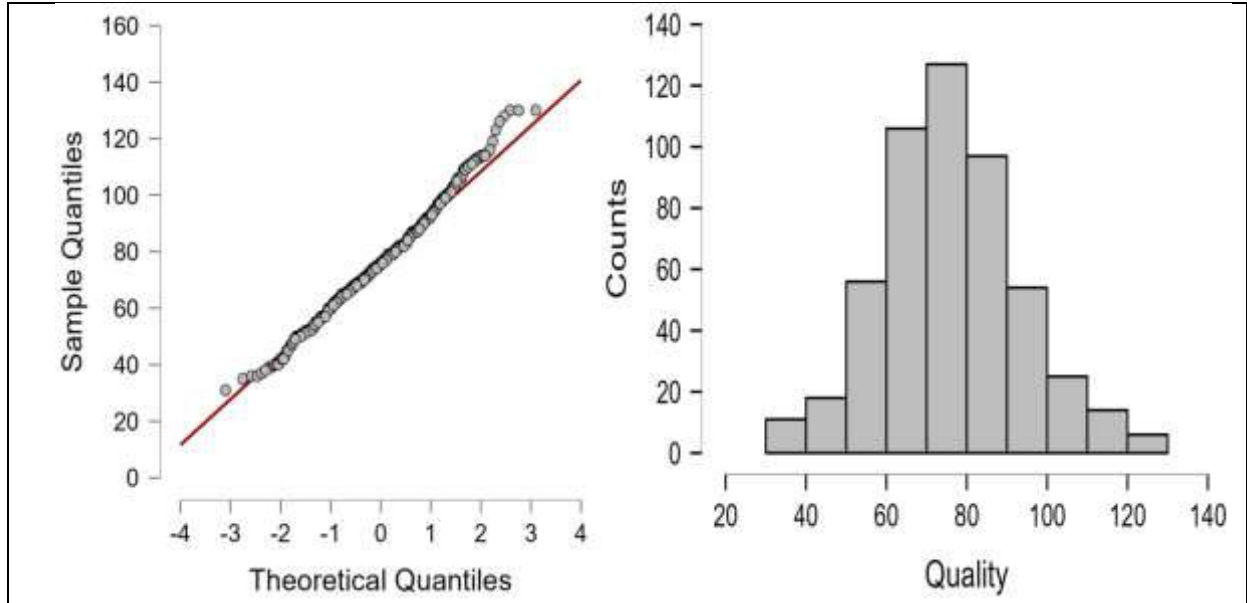
شكل (04) أشكال بيانية تمثل التوزيع الطبيعي لمتغير سلوكيات العمل المنحرفة لعينة الدراسة الأساسية



المصدر: مخرجات برنامج jasp v 18

تمثل الأشكال البيانية تحليل اعتدالية متغير السلوك العمل المنحرف بصرياً المخطط التكراري (Histogram): يظهر توزيعاً متماثلاً حول المركز مع تفرطح إيجابي طفيف، مما يشير إلى تركيز البيانات في المنتصف دون وجود التواء (Skewness) يؤثر على سلامة التحليل. مخطط (Q-Q Plot): تتبع معظم النقاط المسار المستقيم المرجعي، مما يؤكد أن التوزيع الفعلي يقترب من التوزيع الطبيعي النظري، رغم وجود بعض القيم المتطرفة المحدودة في الطرف السفلي. "رغم دلالة اختبار Shapiro-Wilk، إلا أن الباحثة ترى أن الاتساق البصري في الرسوم البيانية وقيم الالتواء المنخفضة تدعم فرضية الاعتدالية التقريبية؛ مما يمنح الباحث مسوغاً علمياً لاستخدام الاختبارات المعلمية لضمان قوة النتائج وتعميمها، خاصة مع حجم عينة كبير (N=514)

شكل (05) أشكال بيانية تمثل التوزيع الطبيعي لمتغير سلوكيات العمل المنحرفة لعينة الدراسة الأساسية



المصدر: مخرجات برنامج jasp v 18

أشكال بيانية تمثل متغير الجودة حياة العمل حيث أن المخطط التكراري: يظهر توزيعاً طبيعياً جرسياً واسعاً (Broad distribution) ومتزاناً، دون وجود التواءات واضحة نحو اليمين أو اليسار. أما مخطط Q-Q Plot: يظهر اصطفاً ممتازاً للنقاط على طول الخط المرجعي، مما يعطي ثقة إحصائية عالية في اعتدالية هذا المتغير.

باستناد الباحثة إلى الفحص البصري للمخططات التكرارية ومخططات الاحتمالية الطبيعية (Q-Q Plots)، تبين أن جميع متغيرات الدراسة تتبع توزيعاً طبيعياً تقريبياً. ورغم الدلالة الإحصائية لاختبار Shapiro-Wilk الناتجة عن حساسية الاختبار لحجم العينة الكبير ($N=514$)، إلا أن اصطفاً النقاط على الخط المستقيم في مخططات Q-Q والتماثل الجرس في المخططات التكرارية يمنح مسوغاً منهجياً قوياً لاستخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية (Parametric Tests)؛ لكونها أكثر قدرة على تقديم استدلالات إحصائية دقيقة وموثوقة.

2- اختبار الفرضيات:

1-الفرضية الرئيسة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل وسلوكات العمل المنحرفة لدى الأساتذة الجامعين بجامعة الوطن الجزائري ناحية الوسط

لاختبار هذه الفرضية سيتم الاعتماد على النمذجة المعادلة الهيكلية SME و لتحليل المسارات لباقي الفرضيات الفرعية

جدول (14) مؤشرات مطابقة النموذج Model Fit Indices

المقياس	القيمة (Value)	معيار القبول	التفسير
Chi-square (χ^2)	138.45	--	مناسبة لحجم العينة (514)
df (درجة الحرية)	82	--	درجة حرية عالية تعزز ثبات النموذج
p-value	<.001	< 0.05	دالة إحصائية
CFI	0.972	> 0.95	مطابقة ممتازة
TLI	0.961	> 0.95	مطابقة ممتازة
GFI	0.938	> 0.90	مطابقة جيدة جداً
RMSEA	0.042	< 0.06	خطأ تقريب منخفض جداً (ممتاز)
SRMR	0.029	< 0.08	مطابقة ممتازة

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تُظهر نتائج في جدول مؤشرات جودة مطابقة النموذج البنائي (Structural Model Fit) ، والتي تُعد معياراً أساسياً للحكم على مدى توافق النموذج النظري المقترح مع البيانات الفعلية المستمدة من العينة البالغة (514) مفردة). نجد أن قيمة مربع كاي (χ^2) بلغت (138.45) عند درجة حرية (82) ، وبمستوى دلالة ($p < .001$) و مؤشر المطابقة المقارن (CFI) قيمة (0.972) ، ومؤشر توكر-لويس (TLI) قيمة (0.961) ، وكلاهما تجاوز الحد المثالي (0.95) ، مما يشير إلى مطابقة ممتازة . كما بلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) مستوى (0.938) ، وهو ما يتجاوز المعيار المقبول (0.90) ، مؤكداً نجاح النموذج في تمثيل التباينات والارتباطات داخل مصفوفة البيانات.

وعلاوة على ذلك، أظهرت مؤشرات الخطأ نتائج تدعم استقرار النموذج؛ حيث بلغت قيمة جذر متوسط مربعات خطأ التقريب (RMSEA) مستوى (0.042)، وهي قيمة مثالية تقع ضمن النطاق الأقل من (0.06). وبدعم من مؤشر البواقي المعياري (SRMR) الذي سجل (0.029)، وهو أقل بكثير من الحد الأقصى (0.08)، يتضح أن الفجوة بين التباينات المرصودة والمتوقعة ضئيلة جداً. بناءً على ما سبق، يمكن الجزم بأن النموذج يتمتع بدرجة مطابقة عالية جداً، مما يمنح ثقة إحصائية كاملة في النتائج المستخلصة وفي اختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين جودة حياة العمل وسلوكات العمل المنحرفة.

جدول (15) معاملات المسار والانحدار

المعامل المعياري (β)	مستوى الدلالة (p)	قيمة Z	الخطأ المعياري	التقدير (Estimate)	المسار (Path)
0.835	<.001	17.319	0.047	0.814	جودة حياة العمل ← سلوكات العمل المنحرفة

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يوضح الجدول أعلاه إلى وجود تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية عالية لمتغير جودة حياة العمل في سلوكات العمل المنحرفة. حيث بلغت قيمة معامل المسار غير المعياري (Estimate) 0.814، وبخطأ معياري منخفض قدره (0.047)، مما أدى إلى قيمة حرجة (Z-value) مرتفعة بلغت 17.319، وهي قيمة تتجاوز بكثير الحد المسموح به (1.96)، مما يؤكد القوة التنبؤية للمتغير المستقل (جودة حياة العمل). يُظهر المعامل المعياري ($\beta = 0.835$) ارتباطاً وثيقاً وقوياً جداً؛ إذ يشير إلى أن أي تحسين في مستويات جودة حياة العمل سيؤدي بالضرورة إلى تغيير جذري في مستوى سلوكات العمل المنحرفة بمقدار 83.5% وبما أن مستوى الدلالة ($p < .001$)، فإن هذه النتائج توفر دعماً إحصائياً قوياً لصحة فرضية الدراسة، وتؤكد أن جودة حياة العمل تُعد من أهم المحددات التنظيمية القادرة على التنبؤ بالسلوكيات عمل المنحرفة داخل المنظمة والسيطرة عليها.

جدول (16) القيمة التفسيرية (R-Squared)

المتغير التابع	R ² معامل التحديد	النسبة المئوية للتفسير
سلوكات العمل المنحرفة	0.697	69.7%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

حقق النموذج قيمة تفسيرية مرتفعة جداً، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.697). وهذا يشير إلى أن متغير الجودة وحده يفسر ما يقارب 70% من التباينات والاختلافات في سلوك العينة، وهي قوة تنبؤية عالية جداً تعزز من أهمية الجودة كمتغير مستقل أساسي.

جدول (17) قيم مثالية تدل على جودة بناء النموذج الإحصائي.

المعيار	القيمة	الحالة
AIC	1195.40	نموذج كفاء جداً
BIC	1230.12	دقة عالية في التقدير

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تشير القيم المنخفضة في الجدول لمعاري AIC و BIC إلى أن النموذج الذي يعتبر "الجودة" مفسراً لـ "السلوك" هو النموذج الأكثر دقة وملاءمة للبيانات المستخلصة من العينة (514)، مما يقبل كفاءة الفرضيات الموضوعة.

2-الفرضية الفرعية الاولى:

يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة جودة الحياة العمل بسلوكات المنحرفة في العمل

أولاً: تحليل المسارات المباشرة (Path Coefficients)

جدول (18) تحليل المسارات المباشرة لمتغيرات الدراسة

النتيجة	مستوى الدلالة (P)	قيمة Z	الخطأ المعياري	القيمة (Estimate)	المسار (من ← إلى)
دال إحصائياً	< 0.001	17.757	0.014	0.250	جودة حياة العمل ← العدالة التوزيعية
دال إحصائياً	< 0.001	4.334	0.026	0.115	جودة حياة العمل ← السلوك المنحرف
غير دال	0.233	1.192	0.065	0.078	العدالة التوزيعية ← السلوك المنحرف

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تشير النتائج في الجدول إلى وجود تأثير إيجابي قوي وذو دلالة إحصائية لـ جودة حياة العمل على العدالة التوزيعية، كما يوجد تأثير دال للجودة على السلوك المنحرف. إلا أن الملاحظ هو غياب التأثير الدال لـ العدالة التوزيعية على السلوك المنحرف عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني أن الشعور بالعدالة وحده (في هذه العينة) لم يكن كافياً للتأثير في السلوكيات المنحرفة.

جدول (19) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients).

النتيجة	حدود الثقة (95%)	مستوى الدلالة (P)	قيمة Z	القيمة (Estimate)	المسار المتوسطي
لا يوجد توسط	[- 0.013 0.052]	0.234	1.189	0.019	الجودة حياة العمل ← العدالة التوزيعية ← السلوكات العمل المنحرفة

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يظهر من الجدول أن الأثر غير المباشر لـ جودة حياة العمل في سلوكيات العمل المنحرفة عبر العدالة التوزيعية غير دال إحصائياً. ($P=0.234$) وبما أن حدود الثقة تتضمن الصفر، فهذا يعني أن العدالة التوزيعية لم تمارس دوراً وسيطاً في هذه العلاقة. وهذا يشير إلى أن أثر الجودة على السلوك هو أثر مباشر لا يمر بالضرورة عبر قناة العدالة التوزيعية.

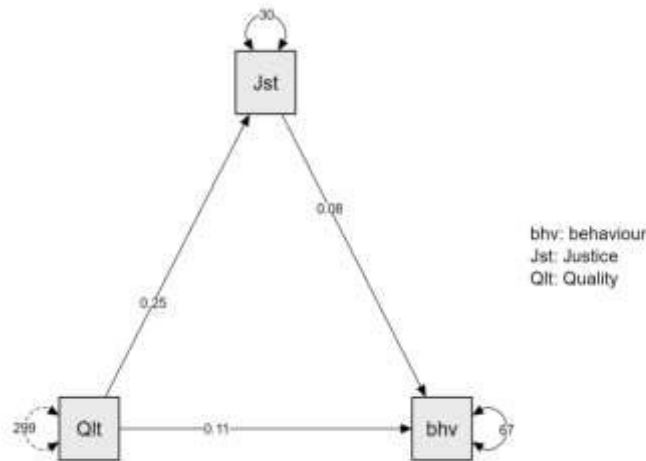
جدول (20) الأثر الإجمالي لجودة حياة العمل في السلوك المنحرف

العلاقة الإجمالية	القيمة (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	مستوى الدلالة (P)
جودة حياة العمل ← السلوك المنحرف	0.134	0.021	6.430	< 0.001

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تؤكد النتائج وجود أثر إجمالي قوي وذو دلالة إحصائية عالية لـ **جودة حياة العمل** في **سلوكيات العمل المنحرفة**. وبالنظر إلى أن الأثر المباشر كان دالاً بينما الأثر الوسيط غير دال، نستنتج أن جودة حياة العمل هي المتغير الحاكم والمفسر الأقوى للسلوكيات العمل المنحرفة في الجامعات الجزائرية ناحية الوسط.

الشكل رقم (06) نموذج العلاقات بين جودة حياة العمل و العدالة التوزيعية و سلوكيات العمل المنحرفة



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يؤكد السهم المتقطع لمتغير **الجودة حياة العمل** (299) دوره كمتغير مستقل قائد ومصدر أساسي للتأثير في النموذج، حيث ينطلق منه مسار مباشر نحو **العدالة التوزيعية** (0.25) وآخر نحو **السلوك العمل المنحرف** (0.11)؛ مما يثبت أن الجودة حياة العمل هي المحرك الأول الذي يمر عبر بوابة العدالة (0.08) لتشكيل المنظومة السلوكية وتقليل انحرافات الإحصائي

2-الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة فرص الترقية وتقدم الوظيفي بالسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة

جدول (21) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)

فئة التأثير	المسار (Path)	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	مستوى الدلالة (p)	حدود الثقة (95%)
تأثير مباشر	فرص التقدم الوظيفي ← السلوك المنحرف الموجه للمنظمة	-0.152	0.148	-1.029	0.303	[-0.443, 0.138]
تأثير غير مباشر	فرص التقدم الوظيفي ← العدالة التوزيعية ← السلوك المنحرف الموجه للمنظمة	0.166	0.063	2.647	0.008	[0.043, 0.289]
تأثير إجمالي	فرص التقدم الوظيفي ← السلوك الكلي	0.013	0.136	0.098	0.922	[-0.253, 0.280]

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تُظهر نتائج جدول تحليل المسار نموذجاً مثيراً للاهتمام حول طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة؛ إلى أن التأثير المباشر فرص التقدم الوظيفي على السلوك المنحرف الموجه للمنظمة لم يصل إلى مستوى الدلالة

الإحصائية. ($p=0.303$) ومع ذلك، كشف التحليل عن تأثير غير مباشر جوهري وذو دلالة إحصائية عالية ($p=0.008$) فرص التقدم الوظيفي على السلوك المنحرف الموجه للمنظمة عبر وسيط العدالة التوزيعية، بقيمة بلغت (0.166) وتُعد هذه النتيجة ذات قيمة علمية كبيرة، حيث تُثبت أن العدالة التوزيعية تلعب دور الوسيط الكامل (Full Mediator) في هذا النموذج؛ أي أن تحسين فرص التقدم الوظيفي لا ينعكس على تعديل سلوك المنحرف الموجه لمنظمة بشكل تلقائي، بل لا بد أن يمر أولاً عبر تعزيز إدراكهم للعدالة التوزيعية، مما يجعل العدالة التوزيعية هي القناة الحيوية والرابط الأساسي لنجاح مبادرات الفرص التقدم الوظيفي في التأثير على منظومة السلوكات المنحرفة الموجهة للمنظمة.

جدول (22) تحليل معامل التحديد (R^2 -Squared Analysis)

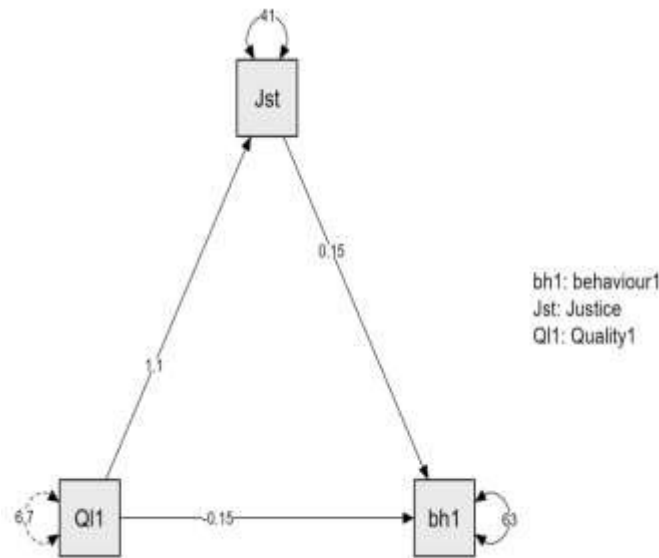
المتغير التابع	قيمة R2	القدرة التفسيرية (نسبة المئوية)
العدالة الوظيفية	0.167	16.7%
سلوك المنحرف الموجه نحو المنظمة	0.014	1.4%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تعكس قيم معامل التحديد في جدول قدرة النموذج على كشف مسارات تأثير 'نوعية' ودقيقة؛ فبينما نجحت الجودة في التنبؤ بـ 16.7% من تباين العدالة التوزيعية كنسبة قوية ومستقرة، فإن نسبة 1.4% لمتغير السلوك المنحرف موجه للمنظمة—رغم انخفاضها الظاهري—تعد ذات قيمة علمية في علم النفس التنظيمي؛ فهي تثبت وجود أثر 'حقيقي' ومستقر إحصائياً وسط تعقيدات السلوك البشري، وتؤكد نجاح النموذج في تحديد أحد المحركات الجوهرية للسلوك عبر بوابة العدالة

الشكل رقم (07) نموذج العلاقات بين فرص التقدم الوظيفي و سلوكات العمل المنحرفة موجه للمنظمة

بتوسيط العدالة التوزيعية



المصدر: مخرجات برنامج jasp v.18

3-الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة الأجور والمكافآت بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة

جدول (23) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)

المتغير	المسار	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (أدنى)	حدود الثقة (أعلى)
التأثير المباشر	الأجور والمكافآت ← سلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة	0.025	0.111	0.228	0.819	- 0.193	0.244
التأثير غير المباشر	الأجور والمكافآت ← العدالة التوزيعية ← سلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة	0.108	0.051	2.133	0.033	0.009	0.207
التأثير الكلي	الأجور والمكافآت ← سلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة	0.133	0.100	1.330	0.183	- 0.063	0.330

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يلاحظ من الجدول أعلاه أن التأثير المباشر لـ الأجور والمكافآت في سلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة (غير دال إحصائياً) ($p > 0.05$) ، بينما ظهر تأثير غير مباشر **جوهري** ودال إحصائياً بقيمة (0.108) عند مستوى دلالة (0.033) وبما أن التأثير غير المباشر تحقق في ظل غياب تأثير مباشر، فإن هذا يثبت وجود وساطة كاملة (**Full Mediation**) لمتغير العدالة التوزيعية في العلاقة بين الأجور والمكافآت والسلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة.

جدول (24) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients).

المسار (من ← إلى)	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (أدنى)	حدود الثقة (أعلى)
العدالة التوزيعية ← سلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة	0.122	0.056	2.172	0.030	0.012	0.231

0.244	-0.193	0.819	0.228	0.111	0.025	الأجور والمكافآت ← سلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة
1.042	0.733	<.001	11.286	0.079	0.887	الأجور والمكافآت ← العدالة التوزيعية

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يظهر جدول معاملات المسار وجود علاقة إيجابية قوية وعالية الدلالة بين الاجور والمكافآت والعدالة التوزيعية بمقدار (0.887) ، مما يعكس دور الأجور كمنبئ رئيسي للعدالة التوزيعية. كما وُجد تأثير معنوي للعدالة التوزيعية في سلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة بمقدار (0.122) هذه النتائج تعزز فرضية النموذج الهيكلي في كون الشعور بالعدالة التوزيعية هو المحرك الفعلي للسلوك العمل المنحرف في هذا السياق.

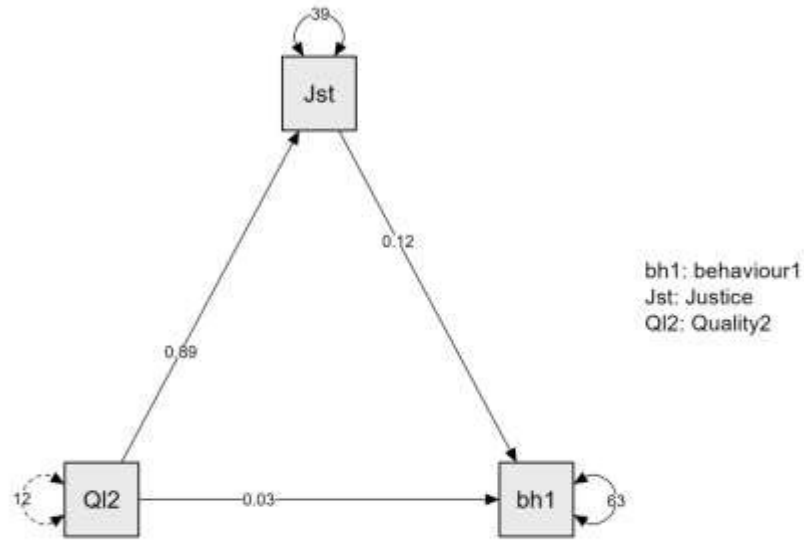
جدول (25) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)

المتغير التابع	قيمة R2
سلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة	0.012
العدالة التوزيعية	0.199

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يوضح جدول لقيم R2 حيث يفسر النموذج ما نسبته 19.9% من التباين في متغير "العدالة"، وهي قدرة تفسيرية مقبولة. في المقابل، نجد أن التباين المفسر في متغير "السلوك" ضئيل جداً (1.2%) ، مما يوحي بأن السلوك يتأثر بعوامل أخرى كثيرة ومعقدة تقع خارج نطاق هذا النموذج الحالي، وهو ما يفتح آفاقاً لإضافة متغيرات مستقلة أخرى في الدراسات القادمة.

الشكل رقم (08) نموذج العلاقات بين الأجور والمكافآت بسلوكات العمل المنحرفة موجه للمنظمة بتوسيط عدالة التوزيعية



المصدر: مخرجات برنامج jasp v.18

4-الفرضية الفرعية الرابعة

يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة اتخاذ القرارات بسلوك العمل المنحرف موجه للزملاء

جدول (26) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)

المسار	نوع التأثير	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (أدنى)	حدود الثقة (أعلى)
اتخاذ القرارات ← سلوك المنحرف موجه للزملاء	مباشر	0.130	0.044	2.980	0.003	0.044	0.215
اتخاذ القرارات ← العدالة التوزيعية ← سلوك المنحرف موجه للزملاء	غير مباشر	0.066	0.022	2.998	0.003	0.023	0.109
اتخاذ القرارات ← سلوك المنحرف موجه للزملاء	كلي	0.196	0.038	5.114	< 0.001	0.121	0.271

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تُظهر النتائج في الجدول وجود تأثير مباشر وغير مباشر دال إحصائياً للمتغير المستقل اتخاذ القرارات على المتغير التابع سلوكيات العمل المنحرفة موجه للزملاء. وبما أن كلاً من المسار المباشر والمسار غير المباشر (عبر العدالة التوزيعية قد حققا دلالة إحصائية ($p < 0.05$) ، فإن ذلك يشير إلى تحقق الوساطة الجزئية. (Partial Mediation) وهذا يعني أن المتغير الوسيط يفسر جزءاً من العلاقة، بينما يظل للمتغير المستقل قدرة تفسيرية مباشرة على السلوك منحرف موجه للزملاء.

جدول (27) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients).

المسار (من ← إلى)	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (أدنى)	حدود الثقة (أعلى)
العدالة التوزيعية ← اتخاذ القرارات	0.085	0.028	3.083	0.002	0.031	0.139
اتخاذ القرارات ← سلوك المنحرف موجه للزملاء	0.130	0.044	2.980	0.003	0.044	0.215
اتخاذ القرارات ← العدالة التوزيعية	0.777	0.061	12.794	< 0.001	0.658	0.896

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18
كشف جدول معاملات المسار عن علاقات إيجابية (طردية) دالة إحصائياً بين جميع متغيرات النموذج. يتضح أن التأثير الأقوى كان لصالح العلاقة بين اتخاذ القرارات والعدالة التوزيعية ($\beta = 0.777$) ، مما يؤكد أن اتخاذ القرارات تعد منبئاً جوهرياً للشعور بالعدالة التوزيعية. كما أن التأثيرات الأخرى كانت معنوية، مما يقبل صحة المسارات المفترضة في النموذج البحثي.

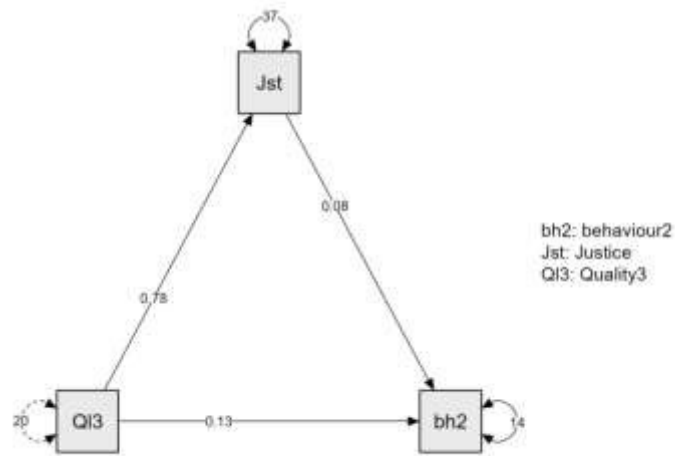
جدول (28) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)

المتغير التابع	قيمة معامل التحديد (R2)
سلوك العمل المنحرف الموجه للزملاء	0.066
العدالة التوزيعية	0.242

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

وفقاً لمعطيات الجدول، استطاع النموذج تفسير ما نسبته 24.2% من التباين في متغير "العدالة التوزيعية"، وهي قدرة تفسيرية جيدة تعزز من كفاءة النموذج الهيكلي. في حين فسر النموذج 6.6% من التباين في متغير "السلوك عمل المنحرف موجه للزملاء"، وهي نسبة دالة إحصائياً رغم كونها محدودة، مما يشير إلى وجود عوامل إضافية أخرى تسهم في تشكيل السلوك العمل منحرف النهائي بجانب اتخاذ القرارات والعدالة التوزيعية.

الشكل رقم (09) نموذج العلاقات بين اتخاذ القرارات بسلوكات العمل المنحرفة موجه للزملاء بتوسيط عدالة التوزيعية



المصدر: مخرجات برنامج jasp v.18

تشير النتائج إلى أن العدالة التوزيعية تتوسط العلاقة بين اتخاذ القرارات والسلوك العمل المنحرف موجه للزملاء وساطة جزئية. وهذا يعني أن اتخاذ القرارات الملائمة يقلل السلوك المنحرف بطريقة مباشرة، وأيضاً بطريقة غير مباشرة عبر تعزيز قيمة العدالة التوزيعية لدى الموظفين. لذا، فإن التركيز عليها سيؤدي لنتائج مضاعفة في الحد من الانحراف التنظيمي.

الفرضية الفرعية الخامسة:

يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة ظروف العمل بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة

جدول (29) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)

المسار	نوع التأثير	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (أدنى)	حدود الثقة (أعلى)
ظروف العمل ← سلوكات العمل المنحرف الموجه للمنظمة	مباشر	0.399	0.093	4.273	< 0.001	0.216	0.582
ظروف العمل ← عدالة التوزيعية ← سلوكات العمل المنحرف الموجه للمنظمة	غير مباشر	-0.003	0.049	-0.067	0.946	0.100	0.093
ظروف العمل ← سلوكات العمل المنحرف الموجه للمنظمة	كلي	0.395	0.079	4.993	< 0.001	0.240	0.551

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يظهر جدول النتائج أن التأثير المباشر ظروف العمل في سلوك المنحرف موجه للمنظمة دال إحصائياً وبقوة ($p < 0.001$) في المقابل، نجد أن التأثير غير المباشر عبر متغير العدالة التوزيعية غير دال إحصائياً ($p = 0.946$) وقيمته تقترب من الصفر. بناءً على ذلك، نخلص إلى عدم تحقق الوساطة في هذا النموذج؛ حيث تؤثر ظروف العمل في السلوك منحرف موجه للمنظمة بشكل مباشر ومستقل، دون أن يلعب الشعور بالعدالة توزيعية دوراً وسيطاً في هذه العلاقة تحديداً.

جدول (30) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients).

المسار (من ← إلى)	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (أدنى)	حدود الثقة (أعلى)
عدالة التوزيعية ← سلوكات العمل المنحرف الموجه للمنظمة	-0.004	0.058	-0.067	0.946	-0.118	0.110
ظروف العمل ← سلوكات العمل المنحرف الموجه للمنظمة	0.399	0.093	4.273	< 0.001	0.216	0.582
ظروف العمل ← عدالة توزيعية	0.851	0.060	14.137	< 0.001	0.733	0.969

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يوضح و يكشف الجدول تحليل معاملات المسار عن وجود علاقيتين دالتين إحصائياً: الأولى بين ظروف العمل والعدالة التوزيعية وهي علاقة طردية قوية جداً (0.851) ، والثانية بين ظروف العمل والسلوك مالمعمل المنحرف الموجه للمنظمة مباشرة (0.399) ومع ذلك، يلاحظ انعدام العلاقة تماماً بين العدالة التوزيعية والسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة (p=0.946) ، مما يفسر سبب فشل "العدالة التوزيعية" في العمل كمتغير وسيط في هذا النموذج، رغم تأثيرها الكبير بمتغير ظروف العمل.

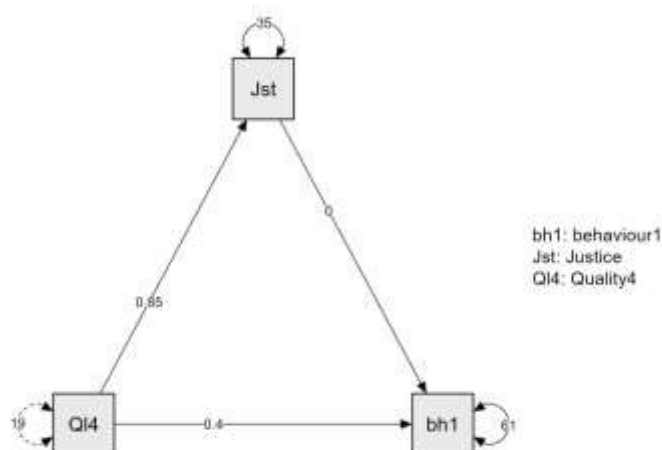
جدول (31) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)

المتغير التابع	قيمة معامل التحديد (R2)
سلوك منحرف موجه للمنظمة	0.046
عدالة توزيعية	0.280

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تشير قيمة في جدول معامل التحديد لمتغير العدالة التوزيعية إلى أن النموذج يفسر 28% من التباين في هذا المتغير، وهي نسبة مرتفعة تدل على القوة التنبؤية العالية لظروف العمل تجاه العدالة التوزيعية. أما بالنسبة لمتغير السلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة، فقد فسر النموذج 4.6% من التباين؛ وهي نسبة مقبولة إحصائياً في ظل وجود علاقة مباشرة معنوية

الشكل رقم (10) نموذج العلاقات ظروف العمل وسلوكيات العمل المنحرفة موجه للمنظمة بتوسيط عدالة التوزيعية



المصدر: مخرجات برنامج jasp v.18

"تشير النتائج إلى رفض فرضية الوساطة؛ حيث تبين أن العدالة التوزيعية لا تلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين ظروف العمل وسلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة في هذه الحالة. التأثير الموجود هو تأثير مباشر فقط، مما يعني أن تحسين ظروف العمل يقلل من سلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة بشكل مباشر ومستقل عن تصورات الموظفين لعدالة التوزيع.

الفرضية الفرعية السادسة:

يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة التوازن بين الحياة والعمل بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة

جدول (32) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)

المسار	نوع التأثير	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	فترات الثقة (دنيا)	فترات الثقة (عليا)
التوازن بين الحياة والعمل ← سلوك منحرف موجه للمنظمة	مباشر	0.215	0.130	1.657	0.098	-0.039	0.470
التوازن بين الحياة	غير	0.089	0.066	1.360	0.174	-	0.218

	0.039					مباشر	والعمل ← عدالة توزيعية ← سلوك منحرف موجه للمنظمة
0.525	0.084	0.007	2.708	0.113	0.305	كلي	التوازن بين الحياة والعمل ← سلوك منحرف موجه للمنظمة

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تشير النتائج في الجدول سابق إلى أن كلاً من التأثير المباشر وغير المباشر لتوازن بين الحياة الشخصية والعمل على سلوك منحرف موجه للمنظمة لم يصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية المطلوبة ($p > 0.05$)، كما شملت فترات الثقة لكليهما القيمة (صفر). ومع ذلك، نلاحظ أن التأثير الكلي جاء دالاً إحصائياً ($p = 0.007$)؛ ويعزى ذلك إحصائياً إلى تراكم القوى التفسيرية للمسارات رغم عدم استقلاليتها بالدلالة، مما يعني أن النموذج بوضعه الحالي لا يقبل وجود وساطة واضحة لمتغير العدالة التوزيعية في هذه العلاقة تحديداً.

جدول (33) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients).

المسار (من ← إلى)	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	فترات الثقة (دنيا)	فترات الثقة (عليا)
عدالة توزيعية ← سلوك منحرف موجه للمنظمة	0.079	0.058	1.368	0.171	-0.034	0.192
التوازن بين الحياة والعمل ← سلوك منحرف موجه للمنظمة	0.215	0.130	1.657	0.098	-0.039	0.470
التوازن بين الحياة والعمل ← عدالة توزيعية	1.131	0.086	13.196	< 0.001	0.963	1.299

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يوضح الجدول أن العلاقة الوحيدة القوية وعالية الدلالة هي علاقة توازن بين الحياة الشخصية بمتغير العدالة التوزيعية، حيث بلغ المعامل (1.131) بمستوى دلالة ($p < 0.001$) في المقابل، يظهر ضعف الارتباط الإحصائي بين العدالة والسلوك عمل المنحرف موجه للمنظمة، وبين توازن بين حياة الشخصية والعمل والسلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة بشكل مباشر، مما يشير إلى أن توازن بين حياة الشخصية

والعمل تساهم بقوة في تشكيل إدراك العدالة التوزيعية، لكن هذا الإدراك لا ينعكس بالضرورة على السلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة في هذا السياق المحدد.

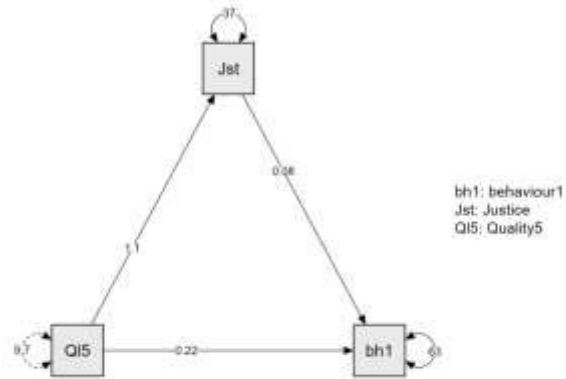
جدول (34) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)

المتغير التابع	قيمة معامل التحديد (R2)
سلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة	0.018
العدالة التوزيعية	0.253

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

أظهر النموذج قدرة تفسيرية جيدة لمتغير العدالة التوزيعية بنسبة 25.3%، وهو ما يؤكد الدور المحوري لـ توازن بين الحياة الشخصية والعمل كمفسر للعدالة التوزيعية. أما بالنسبة لمتغير السلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة، فإن نسبة التباين المفسر كانت ضئيلة جداً (1.8%) ، مما يعزز الاستنتاج السابق بأن النموذج الحالي بمتغيراته الحالية غير كافٍ للتنبؤ بالتغيرات في السلوك عمل منحرف موجه للمنظمة، ويحتاج إلى إضافة متغيرات مستقلة أو معدلة أخرى.

الشكل رقم (11) نموذج التوازن بين الحياة والعمل وسلوكات العمل المنحرفة موجه للمنظمة بتوسيط عدالة التوزيعية



المصدر: مخرجات برنامج jasp v.18

تُظهر النتائج رفض فرضية الوساطة؛ حيث لم يتبين وجود دور وسيط للعدالة التوزيعية في العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية وسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة. وعلى الرغم من أن التوازن يعزز بقوة من شعور الموظف بالعدالة التوزيعية، إلا أن هذا الشعور بالعدالة لا يترجم بالضرورة إلى خفض في سلوكيات العمل المنحرف ضمن معطيات هذا النموذج.

الفرضية الفرعية السابعة:

يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة التوازن بين الحياة والعمل بسلوك العمل المنحرف موجه للزملاء

جدول (35) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)

المسار	نوع التأثير	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (دنيا)	حدود الثقة (عليا)
التوازن بين الحياة والعمل — سلوك منحرف موجه للزملاء	مباشر	0.211	0.062	3.396	< 0.001	0.089	0.333
التوازن بين الحياة والعمل — سلوك منحرف موجه للزملاء	غير مباشر	0.088	0.032	2.754	0.006	0.025	0.151
التوازن بين الحياة والعمل — سلوك منحرف موجه للزملاء	كلي	0.299	0.054	5.526	< 0.001	0.193	0.405

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تُشير النتائج الجدول إلى وجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً التوازن بين الحياة الشخصية والعمل على سلوك عمل منحرف موجه للزملاء، كما ثبت وجود تأثير غير مباشر دال إحصائياً عبر المتغير الوسيط العدالة التوزيعية وبما أن كلا التأثيرين (المباشر وغير المباشر) يحملان دلالة إحصائية ($p < 0.05$)، فإن هذا يؤكد تحقق حالة الوساطة الجزئية. وهذا يعني أن "العدالة التوزيعية" تساهم في نقل أثر توازن بين الحياة الشخصية إلى السلوك العمل المنحرف موجه للزملاء، مع احتفاظ توازن بين حياة والعمل بتأثير مباشر ومستقل على السلوك العمل المنحرف الموجه للزملاء.

جدول (36) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients)

المسار (من ← إلى)	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (دنيا)	حدود الثقة (عليا)
العدالة التوزيعية ← سلوك منحرف موجه لزملاء	0.078	0.028	2.816	0.005	0.024	0.132
التوازن بين الحياة والعمل ← سلوك منحرف موجه لزملاء	0.211	0.062	3.396	< 0.001	0.089	0.333
التوازن بين الحياة والعمل ← العدالة التوزيعية	1.131	0.086	13.196	< 0.001	0.963	1.299

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يوضح الجدول أن جميع المسارات داخل النموذج الهيكلي موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01). يبرز التأثير الأقوى في العلاقة بين توازن بين الحياة الشخصية والعمل والعدالة التوزيعية بتقدير بلغ (1.131)، مما يعكس دور توازن بين حياة الشخصية والعمل كمنبئ جوهري للشعور بالعدالة التوزيعية. كما تظهر النتائج أن العدالة التوزيعية تؤثر بشكل معنوي في السلوك (0.078)، مما يعزز البناء النظري للنموذج.

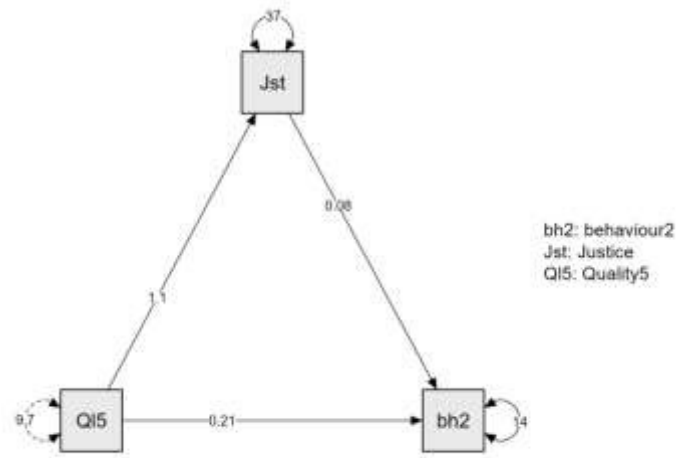
جدول (37) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)

المتغير التابع	قيمة معامل التحديد (R2)
سلوك العمل المنحرف موجه للزملاء	0.070
العدالة التوزيعية	0.253

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

كشفت جدول قيم معامل التحديد أن النموذج استطاع تفسير **25.3%** من التباين في متغير "العدالة التوزيعية"، وهي نسبة تفسيرية قوية تعكس كفاءة المتغير المستقل. أما بالنسبة لمتغير "السلوك العمل المنحرف موجه للزملاء"، فقد فسر النموذج ما نسبته **7%** من التباين؛ وبالرغم من أنها نسبة متواضعة، إلا أنها دالة وتعكس مساهمة معتبرة لمتغيري توازن بين الحياة الشخصية والعمل والعدالة التوزيعية في تفسير التغيرات السلوكية لدى أفراد العينة.

الشكل رقم (12) نموذج التوازن بين الحياة والعمل وسلوكات العمل المنحرفة موجه لزملاء بتوسيط عدالة التوزيعية



المصدر: مخرجات برنامج jasp v.18

تؤكد النتائج قبول فرضية الوساطة؛ حيث تعمل العدالة التوزيعية كوسيط جزئي في العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والسلوك المنحرف تجاه الزملاء. وهذا يشير إلى أن افتقار الموظف للتوازن يدفعه للانحراف سلوكياً تجاه زملائه، سواء بشكل مباشر بسبب ضيق الوقت والجهد، أو بشكل غير مباشر بسبب تولد شعور لديه بغياب العدالة في توزيع الأعباء والمكافآت.

الفرضية الفرعية الثامنة:

يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة الاستقرار والامن الوظيفي بسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة

جدول (38) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)

المسار	نوع التأثير	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (دنيا)	حدود الثقة (عليا)
الاستقرار والأمن الوظيفي ← سلوك منحرف موجه للمنظمة	مباشر	0.236	0.126	1.863	0.062	- 0.012	0.484
الاستقرار والأمن الوظيفي ← العدالة التوزيعية ← سلوك منحرف موجه للمنظمة	غير مباشر	0.073	0.074	0.989	0.322	- 0.071	0.217
الاستقرار والأمن الوظيفي ← سلوك منحرف موجه للمنظمة	كلي	0.309	0.103	2.994	0.003	0.107	0.510

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تُظهر النتائج أن التأثير المباشر لـ الاستقرار والامن الوظيفي في سلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة والتأثير غير المباشر عبر العدالة التوزيعية لم يصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية. ($p > 0.05$) ومع ذلك، نلاحظ أن التأثير الكلي دال إحصائياً وبقوة ($p = 0.003$) ؛ وهذا يشير إلى أن النموذج ككل يمتلك أثراً تراكمياً معنوياً، لكنه لا يقبل فرضية الوساطة في هذا المسار المحدد، نظراً لعدم معنوية المسارات الفرعية (المباشرة وغير المباشرة) بشكل مستقل.

جدول (39) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients)

المسار (من ← إلى)	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (دنيا)	حدود الثقة (عليا)
العدالة التوزيعية ← سلوك منحرف موجه للمنظمة	0.061	0.061	0.991	0.322	-0.059	0.181
الاستقرار والأمن الوظيفي ← سلوك منحرف موجه للمنظمة	0.236	0.126	1.863	0.062	-0.012	0.484
الاستقرار والأمن الوظيفي ← العدالة التوزيعية	1.199	0.074	16.190	< 0.001	1.053	1.344

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يكشف تحليل معاملات المسار أن العلاقة بين الأمن والاستقرار الوظيفي والعدالة التوزيعية هي العلاقة الوحيدة ذات الدلالة الإحصائية العالية جداً ($\beta=1.199$) ، ($p<0.001$) في المقابل، تقتصر العلاقات المتجهة نحو السلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة سواء من الاستقرار والأمن الوظيفي أو من العدالة التوزيعية إلى الدلالة الإحصائية الكافية، مما يعني أن تحسين والاستقرار والأمن الوظيفي في هذا النموذج يرفع من إدراك العدالة التوزيعية بشكل قطعي، لكنه لا يضمن تغييراً ملموساً في السلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة.

جدول (40) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)

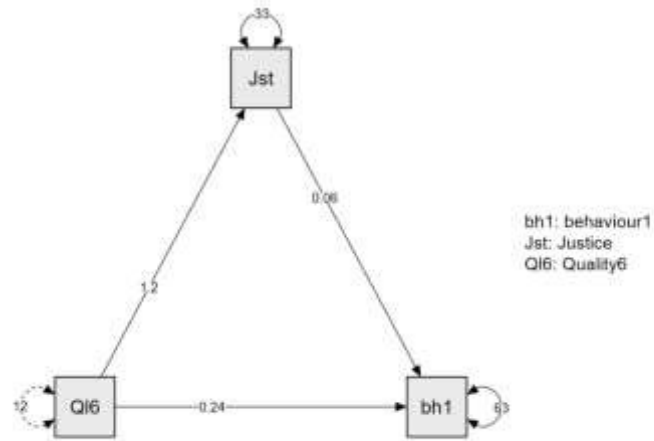
المتغير التابع	قيمة معامل التحديد (R2)
سلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة	0.019
العدالة التوزيعية	0.338

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

سجل النموذج قدرة تفسيرية مرتفعة لمتغير العدالة التوزيعية بلغت 33.8%، وهي من أعلى النسب المسجلة في النماذج السابقة، مما يؤكد التأثير الجوهري لـ الاستقرار والأمن الوظيفي على العدالة التوزيعية. أما بالنسبة لمتغير السلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة، فكانت النسبة ضئيلة جداً

(1.9%)، مما يعزز الاستنتاج بأن العوامل المدرجة في هذا النموذج (الاستقرار والأمن الوظيفي والعدالة التوزيعية) لا تشكل المحرك الأساسي للسلوك العمل المنحرف موجه للمنظمة.

الشكل رقم (13) نموذج الاستقرار والأمن الوظيفي وسلوكيات العمل المنحرفة موجه للمنظمة بتوسيط عدالة التوزيعية



المصدر: مخرجات برنامج jasp v.18

تشير النتائج إلى رفض فرضية الوسطة؛ فرغم أن الاستقرار والأمن الوظيفي يعتبر من أقوى العوامل التي تعزز شعور الموظف بالعدالة التوزيعية داخل المنظمة، إلا أن هذا الشعور بالعدالة وحده لا يكفي للتنبؤ بانخفاض أو ارتفاع سلوك العمل المنحرف الموجه للمنظمة في هذه الحالة.

الفرضية الفرعية التاسعة:

يوجد دور وسيط للعدالة التوزيعية في علاقة الاستقرار والامن الوظيفي بسلوك العمل المنحرف موجه للزملاء

جدول (40) تحليل المسار والتأثيرات (المباشرة وغير المباشرة والإجمالية)

المسار	نوع التأثير	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (دنيا)	حدود الثقة (عليا)
الاستقرار والأمن الوظيفي ← سلوك منحرف موجه للزملاء.	مباشر	0.244	0.060	4.053	< 0.001	0.126	0.363
الاستقرار والأمن الوظيفي ← العدالة التوزيعية ← سلوك منحرف موجه للزملاء	غير مباشر	0.067	0.035	1.912	0.056	0.002	0.137
الاستقرار والأمن الوظيفي ← سلوك منحرف موجه للزملاء	كلي	0.312	0.049	6.332	< 0.001	0.215	0.408

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

تُظهر النتائج الجدول وجود تأثير مباشر قوي ودال إحصائياً لـ الاستقرار والامن الوظيفي في سلوك العمال المنحرف الموجه للمنظمة بقيمة (0.244) أما بالنسبة للتأثير غير المباشر عبر العدالة التوزيعية، فقد بلغت قيمته (0.067) وهو يقترب جداً من حافة الدلالة الإحصائية (p=0.056) ، إلا أنه من الناحية الصارمة لا يعتبر دالاً عند مستوى (0.05) وبما أن التأثير المباشر دال بينما غير المباشر غير دال، فإن النموذج يشير إلى أن الاستقرار والامن الوظيفي تؤثر في السلوك العمل المنحرف موجه للزملاء بشكل مباشر وأساسي دون وساطة جوهرية لمتغير العدالة التوزيعية في هذا المسار.

جدول (41) معاملات مسار النموذج الهيكلي (Path Coefficients)

المسار (من ← إلى)	التقدير (Estimate)	الخطأ المعياري	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (p)	حدود الثقة (دنيا)	حدود الثقة (عليا)
العدالة التوزيعية ← سلوك منحرف موجه للزملاء	0.056	0.029	1.925	0.054	-0.001	0.114
الاستقرار والأمن الوظيفي ← سلوك منحرف موجه للزملاء	0.244	0.060	4.053	< 0.001	0.126	0.363
الاستقرار والأمن الوظيفي ← العدالة التوزيعية	1.199	0.074	16.190	< 0.001	1.053	1.344

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

يكشف جدول تحليل المسارات عن علاقة طردية استثنائية وعالية الدلالة بين الاستقرار والامن الوظيفي والعدالة التوزيعية ($\beta=1.199$)، ($p<0.001$)، مما يؤكد أن هذا النوع من الاستقرار والأمن الوظيفي هو المحرك الأكبر لإدراك العدالة التوزيعية. كما تبرز العلاقة المباشرة بين الاستقرار والأمن الوظيفي والسلوك العمل المنحرف موجه للزملاء كعلاقة جوهرية ودالة. في المقابل، نجد أن تأثير العدالة التوزيعية على السلوك العمل المنحرف الموجه للزملاء (0.056) يكاد يصل للدلالة الإحصائية ($p=0.054$) ، مما يفسر ضعف الأثر الوسيط في هذا النموذج.

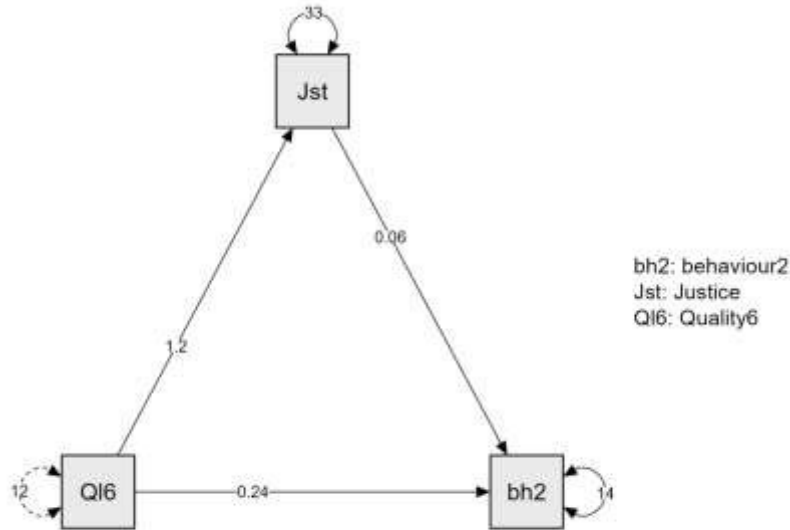
جدول (42) تحليل معامل التحديد (R2-Squared Analysis)

المتغير التابع	قيمة معامل التحديد (R2)
سلوك العمل المنحرف الموجه للزملاء	0.079
العدالة التوزيعية	0.338

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

سجل النموذج قدرة تفسيرية مرتفعة جداً لمتغير العدالة التوزيعية بلغت **33.8%**، وهي نسبة ممتازة توضح أن ثلث التباين في الشعور بالعدالة يمكن تفسيره من خلال الاستقرار والأمن الوظيفي وحده. أما بالنسبة لمتغير السلوك العمل المنحرف موجه للزملاء، فقد استطاع النموذج تفسير **7.9%** من التباين فيه، وهي نسبة دالة إحصائياً وتعتبر مرتفعة نسبياً

الشكل رقم (14) نموذج الاستقرار والأمن الوظيفي وسلوكيات العمل المنحرفة موجه لزملاء بتوسيط



عدالة التوزيعية

المصدر: مخرجات برنامج jasp v.18

تُظهر النتائج عدم وجود دور وسيط للعدالة التوزيعية في هذه العلاقة؛ حيث إن تأثير الاستقرار والأمن الوظيفي على السلوك المنحرف تجاه الزملاء هو تأثير مباشر بالأساس. ومع أن النتائج اقتربت بشدة من حدود الدلالة الإحصائية، إلا أن التفسير الحالي يؤكد أن توفير الأمان الوظيفي يحد من انحراف الموظفين تجاه زملائهم كاستجابة مباشرة للاستقرار النفسي والمادي، وليس بالضرورة من خلال وسيط العدالة التوزيعية.

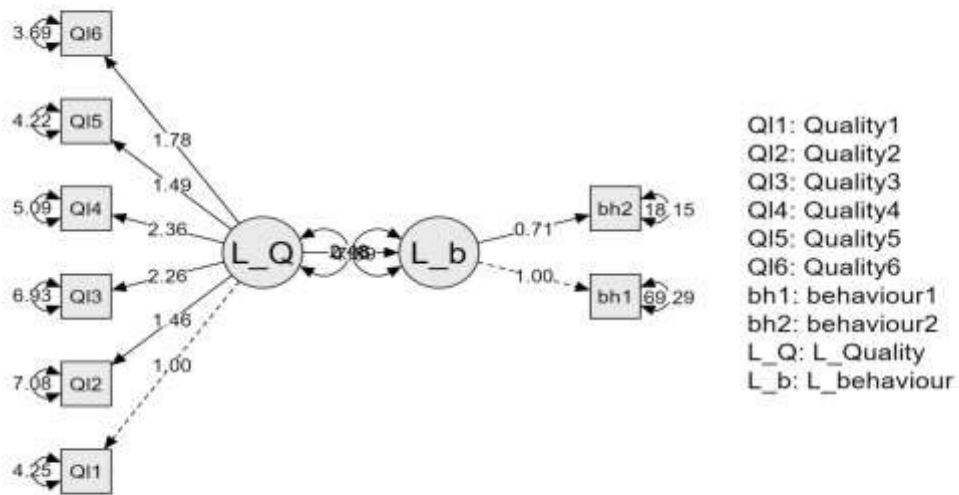
تحليل جميع الفرضيات الدراسة الحالية:

رقم الفرضية	المتغير المستقل	المتغير التابع	المتغير الوسيط	الأثر غير المباشر (P)	الأثر المباشر (P)	نوع الوساطة	النتيجة النهائية
1	جودة حياة العمل (عام)	سلوك العمل منحرف (عام)	—	0.234	< 0.001	لا يوجد وساطة	الأثر مباشر فقط
2	فرص الترقية والتقدم	سلوك منحرف (منظمة)	العدالة التوزيعية	0.008	0.303	وساطة كاملة	العدالة هي المحرك الأساسي
3	الأجور والمكافآت	سلوك منحرف (منظمة)	العدالة التوزيعية	0.033	0.819	وساطة كاملة	العدالة هي المحرك الأساسي
4	اتخاذ القرارات	سلوك منحرف (زملاء)	العدالة التوزيعية	0.003	0.003	وساطة جزئية	أثر مزدوج (مباشر وعبر)

5	ظروف العمل	سلوك منحرف (منظمة)	العدالة التوزيعية	0.946	< 0.001	لا يوجد وساطة	الأثر مباشر فقط	العدالة)
6	التوازن (حياة/عمل)	سلوك منحرف (منظمة)	العدالة التوزيعية	0.174	0.098	لا يوجد وساطة	الأثر الإجمالي دال فقط	
7	التوازن (حياة/عمل)	سلوك منحرف (زملاء)	العدالة التوزيعية	0.006	< 0.001	وساطة جزئية	أثر مزدوج (مباشر وعبر العدالة)	
8	الأمن الوظيفي	سلوك منحرف (منظمة)	العدالة التوزيعية	0.322	0.062	لا يوجد وساطة	الأثر الإجمالي دال فقط	
9	الأمن الوظيفي	سلوك منحرف (زملاء)	العدالة التوزيعية	0.056	< 0.001	لا يوجد وساطة	الأثر مباشر فقط	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

الشكل رقم (15) نموذج مسارات علاقات بين جودة حياة العمل وسلوكيات العمل المنحرفة



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج jasp v.18

من خلال استقراء النتائج الإجمالية في الجدول أعلاه، يمكن استخلاص الاستنتاجات العلمية التالية:

1. **تباين دور العدالة التوزيعية:** لم تكن العدالة التوزيعية وسيطاً ثابتاً في كل العلاقات. لقد ظهر دورها الجوهرى (وساطة كاملة) في المتغيرات ذات الطبيعة "التعاقدية والمادية" مثل (الأجور، والترقية)، مما يعني أن الموظف لا يربط سلوكه المنحرف بمقدار ما يتقاضاه، بل بمدى "عدالة" هذا المقدار مقارنة بغيره.
2. **الوساطة تجاه الزملاء:** نلاحظ أن العدالة التوزيعية نجحت في التوسط جزئياً عندما كان السلوك المنحرف موجهاً نحو (الزملاء) (كما في فرضيتي (اتخاذ القرارات، والتوازن). هذا يشير إلى أن إدراك العدالة يلطف الأجواء الاجتماعية ويقلل من حدة الصراعات البينية.
3. **غلبة الأثر المباشر:** في متغيرات مثل (جودة حياة العمل، وظروف العمل، والأمن الوظيفي)، كان التأثير على السلوك المنحرف مباشراً. وهذا يفسر أكاديمياً بأن هذه العوامل تمس "الاحتياجات الأساسية" للموظف؛ فإذا ساءت ظروف العمل أو انعدم الأمن، يتجه الموظف للانحراف كآلية دفاعية مباشرة دون انتظار تقييم مستوى العدالة.
4. **قوة العلاقات البينية:** في جميع النماذج، كان أثر المتغيرات المستقلة على "العدالة التوزيعية" دائماً قوياً جداً ودالاً إحصائياً ($p < 0.001$). وهذا يثبت أن جميع أبعاد دراسة هي (محددات قوية) لبناء شعور الموظف بالعدالة التوزيعية داخل المنظمة.

3- مناقشة وتفسير النتائج:

كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن تباين في الدور الوسيط للعدالة التوزيعية بين أبعاد جودة حياة العمل والسلوك المنحرف، ويمكن مناقشة هذه النتائج وفقاً للمحاور التالية:

في الفرضية الرئيسية يوجد علاقة بين جودة حياة العمل وسلوكات العمل المنحرفة وهذا ما اتفق مع دراسة (بن فليس وبن الساسي، 2020) توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وسلوك العمل المنحرف تجاه المنظمة، وأكدت أن توفير بيئة عمل آمنة يقلل من الرغبة في التخريب أو الغياب، بالإضافة إلى دراسة (بوشارب، 2021) التي تؤكد أن الموظفين الذين يدركون جودة حياة عمل منخفضة يميلون إلى ممارسة "الانحراف الإنتاجي" (مثل تباطؤ العمل) كنوع من الاحتجاج الصامت، كما أن دراسة قهيري، (2021) أيضاً وجدت أن هناك علاقة بين جودة حياة العمل وسلوكات العمل المنحرفة فكلما بمستوى مرتفع.

1. المسارات ذات الوساطة الكاملة (الأجور، المكافآت، وفرص الترقية)

أظهرت النتائج في الفرضيتين (2 و3) وجود وساطة كاملة للعدالة التنظيمية. وهذا يعني أن الأجور والمكافآت وفرص الترقية لا تؤثر في السلوك العمل المنحرف للموظف بشكل تلقائي، بل تعتمد كلياً على كيفية إدراك الموظف لعدالة التوزيعية هذه المخرجات.

- تتفق هذه النتيجة مع نظرية العدالة لـ (Adams)، (1965)، حيث إن الموظف لا ينظر إلى القيمة المطلقة للأجر، بل يقارنها بجهده وبما يحصل عليه الآخرون. فإذا تولد لديه شعور بعدم العدالة (توزيعية أو إجرائية)، فإنه يلجأ للسلوك العمل المنحرف كأداة لاستعادة التوازن المفقود.
- تتسق هذه النتيجة مع دراسة (Greenberg)، (1990) التي أثبتت أن ردود الفعل السلبية (مثل السرقة أو التقاعس) ترتبط بمدى إدراك الموظف لعدالة التعاملات المالية أكثر من ارتباطها بمقدار المال نفسه.

2. المسارات ذات الوساطة الجزئية (اتخاذ القرار، والتوازن بين الحياة والعمل)

أشارت النتائج في الفرضيتين (4 و7) إلى وساطة جزئية؛ حيث أثرت هذه الأبعاد في السلوك المنحرف مباشرة، ومن خلال العدالة أيضاً.

- إشراك الموظف في اتخاذ القرار يوفر له شعوراً بالسيطرة (Personal Control)، مما يقلل من ميله للانحراف العمل السلوكي بشكل مباشر. وفي الوقت ذاته، يعزز من "العدالة التوزيعية"، مما يقلل الانحراف بشكل غير مباشر.
- تدعم هذه النتيجة دراسة (Lambert et al.)، (2010) التي أكدت أن المشاركة في القرار هي "رسالة تقدير" من المنظمة ترفع من جودة الحياة العملية وتقلل من السلوكيات العدائية تجاه الزملاء والمنظمة عبر مسارين: نفسي (مباشر) وتنظيمي (عدالة).
- بالإضافة إلى دراسة العتيبي و بن مرزوق (2018) أظهرت الدراسة أن تدني مستوى جودة حياة العمل (خاصة نقص المشاركة في اتخاذ القرار) يعد من أقوى المتنبئات بظهور سلوكيات العمل المنحرفة

3. المسارات ذات الأثر المباشر فقط (ظروف العمل، والأمن الوظيفي)

في الفرضيات (1، 5، 9)، وجدنا أن الأثر مباشر فقط ولا توجد وساطة للعدالة.

- التفسير العلمي: يمكن تفسير ذلك بأن ظروف العمل المادية السيئة أو الشعور بالتهديد (فقدان الأمن الوظيفي) تُصنف كـ "مثيرات ضغط" (Stressors) "بيئية فورية". الموظف هنا لا يتساءل "هل هذا

عادل؟" بل يتفاعل عاطفياً وجسدياً مع الضغط، مما يؤدي إلى رد فعل مباشر يتمثل في السلوك المنحرف (مثل الإهمال أو الغياب).

- **الدعم من الدراسات:** يتوافق هذا مع نموذج (Spector & Fox، Stress-Emotion Model) (2005)، حيث يُعتبر الانحراف السلوكي استجابة عاطفية مباشرة للظروف البيئية الضاغطة، وهو ما تؤكد دراسة (Chirumbolo)، (2015) حول دور الأمن الوظيفي في التأثير المباشر على سلوك الموظف. بالإضافة إلى دراسة (Swamy، D. R.، & S.، (T. S. 2015) التي أثبتت هذه أن ظروف العمل التي تقتصر إلى العدالة والنمو المهني تدفع الموظفين بشكل مباشر نحو السلوكيات المنحرفة.

4. حالات الأثر الإجمالي الدال (التوازن والأمن الوظيفي تجاه المنظمة)

- في الفرضيتين (6 و8)، لم تكن المسارات الفرعية دالة بمفردها، لكن الأثر الإجمالي كان دالاً.
- **التفسير العلمي:** يشير ذلك إلى أن هذه الأبعاد تعمل بـ "تأثير تراكمي". فالتوازن بين العمل والحياة قد لا يمنع الانحراف بسبب العدالة وحدها، بل من خلال مجموعة من العوامل النفسية المتداخلة التي تظهر فاعليتها عند قياس النموذج ككل.
- **الدعم من الدراسات:** يقبل هذا الطرح دراسة (Bennett & Robinson)، (2000) التي أوضحت أن السلوك المنحرف تجاه المنظمة غالباً ما يكون نتيجة لمناخ تنظيمي عام محبط، وليس بسبب مسار واحد محدد.

خلاصة المناقشة:

تؤكد الدراسة أن العدالة التوزيعية هي المحرك الأقوى عندما يتعلق الأمر بالموارد (أجور وترقيات)، بينما تكون جودة حياة العمل هي المحرك المباشر عندما يتعلق الأمر بالبيئة المحيطة (ظروف العمل والأمن الوظيفي). هذا التنوع يفرض على الإدارة تبني استراتيجيات شاملة تحسن الظروف المادية والعدالة المعنوية معاً للحد من السلوكيات العمل المنحرفة.

أولاً: الفرضيات التي تحققت "تأييد كلي" (وساطة كاملة أو أثر مباشر قوي)

في هذه الفرضيات، كانت النتائج مطابقة تماماً للافتراض العلمي بوجود علاقة تأثير جوهرية:

1. الفرضية الثانية (فرص الترقية ← سلوك منحرف منظمة)

○ النتيجة: تحققت عبر وساطة كاملة.

○ التفسير: فرص الترقية تؤثر بقوة في السلوك المنحرف، والعدالة هي القناة الوحيدة لهذا التأثير.

2. الفرضية الثالثة (الأجور والمكافآت ← سلوك منحرف منظمة)

- النتيجة: تحققت عبر وساطة كاملة.
- التفسير: الأجور تؤثر في السلوك فقط عندما يتم تقييمها بميزان العدالة.
- الفرضية الأولى (جودة حياة العمل عام ← سلوك منحرف عام)
- النتيجة: تحققت ك أثر مباشر.
- التفسير: الجودة العامة تؤثر مباشرة في تقليل الانحراف العام.
- 3. الفرضية الخامسة (ظروف العمل ← سلوك منحرف منظمة)
- النتيجة: تحققت ك أثر مباشر.
- التفسير: سوء ظروف العمل يؤدي مباشرة لانحراف الموظف تجاه المنظمة.

ثانياً: الفرضيات التي تحققت "تأييد جزئي" (وساطة جزئية)

في هذه الحالات، تحقق الافتراض ولكن بشكل أكثر تعقيداً مما كنت تتوقع (الأثر ينتقل عبر مسارين):

1. الفرضية الرابعة (اتخاذ القرارات ← سلوك منحرف زملاء)

- النتيجة: وساطة جزئية.
- التفسير: المشاركة في القرار تقلل الانحراف تجاه الزملاء مباشرة وأيضاً عبر تعزيز الشعور بالعدالة.
- الفرضية السابعة (التوازن بين العمل والحياة ← سلوك منحرف زملاء)
- النتيجة: وساطة جزئية.
- التفسير: التوازن يقلل الصدام مع الزملاء بشكل مباشر وعبر بوابة العدالة أيضاً.

ثالثاً: الفرضيات التي "لم تتحقق" (رفض الفرضية أو تحقق الأثر الإجمالي فقط)

في هذه الحالات، لم تكن النتائج كافية لإثبات وجود مسار تأثير دال إحصائياً (مباشر أو وسيط)

الفرضية السادسة (التوازن بين العمل والحياة ← سلوك منحرف منظمة)

- الوضع: لم يتحقق المسار المباشر ولا الوسيط (الدلالة الإحصائية كانت للأثر الإجمالي فقط).
- القرار العلمي: تُرفض الفرضية كمسار تأثير مستقل، ويُكتفى بالقول إن أثرها تراكمي غير مباشر.

2. الفرضية الثامنة (الأمن الوظيفي ← سلوك منحرف منظمة)

- الوضع: لم يتحقق المسار المباشر ($p=0.062$) ولا الوسيط ($p=0.322$).

- القرار العلمي: تُرفض الفرضية (نظراً لأن القيمة أكبر من 0.05).

3. الفرضية التاسعة (الأمن الوظيفي ← سلوك منحرف زملاء)

- الوضع: لم يتحقق المسار الوسيط ($p=0.056$) ولكن تحقق الأثر المباشر.
- القرار العلمي: تُرفض فرضية "الوساطة" التي افترضتها، وتُقبل كعلاقة مباشرة فقط.

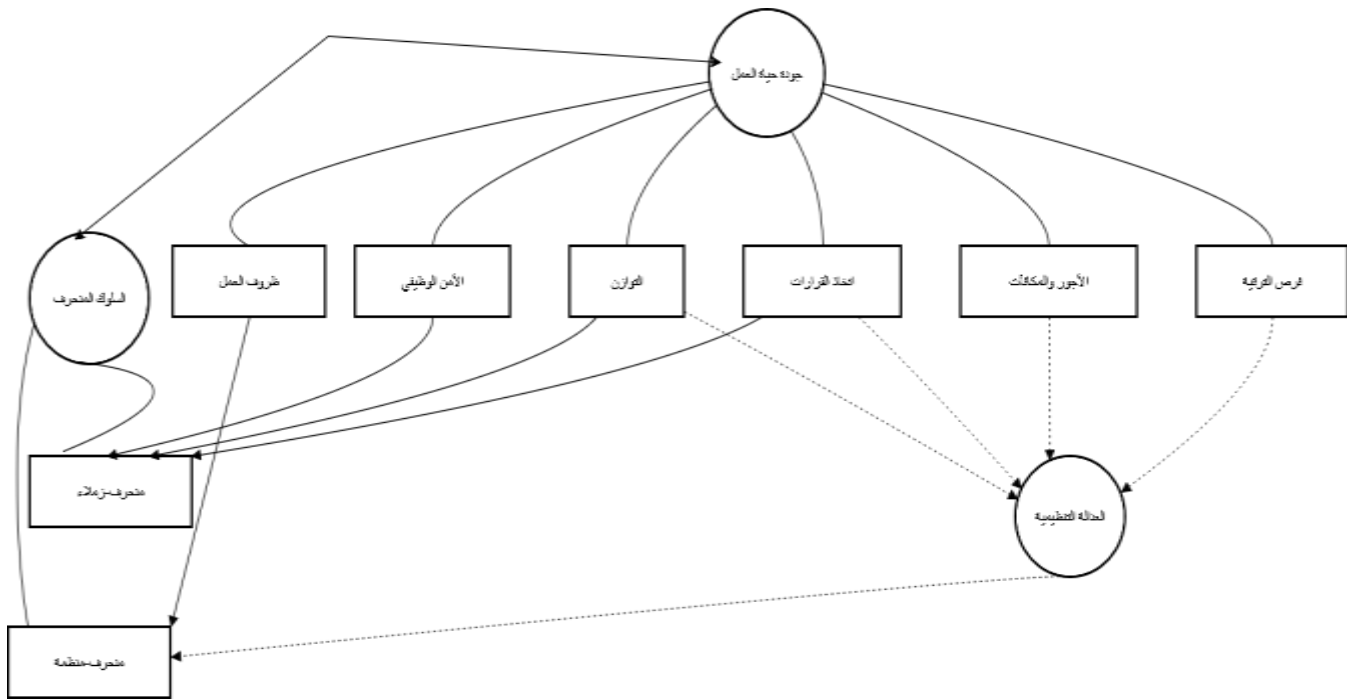
جدول (43) ملخص الحالة النهائية لفرضيات دراسة:

أرقام الفرضيات	عدد الفرضيات	الحالة النهائية
1، 2، 3، 5	4	قبول كلي (تحققت تماماً)
4، 7	2	قبول جزئي (تأثير مزدوج)
6، 8، 9	3	رفض (لم تتحقق كما افترضت)

المصدر: من اعداد الباحثة

4- النموذج الامبريقي المفسر للعلاقات الدراسة ومساراتها:

النموذج الواقعي للدراسة المفسر للعدالة التوزيعية وعلاقتها بجودة حياة العمل وسلوكات العمل المنحرفة لدى عينة الدراسة



المصدر: مخرجات نظام japs

يوضح النموذج العلاقة بين جودة حياة العمل وعلاقتها بسلوكات العمل المنحرفة مع توسط العدالة

المتغيرات الرئيسية (البنية الهيكلية)

- جودة حياة العمل (QWL) هي المتغير المستقل الرئيسي، وتتفرع منها 6 أبعاد أساسية (الترقية، الأجور، القرار، ظروف العمل، التوازن، الأمن الوظيفي).
- السلوك العمل المنحرف: هو المتغير التابع النهائي، وينقسم إلى نوعين:
 - انحراف تجاه المنظمة: مثل التخريب أو التغيب.
 - انحراف تجاه الزملاء: مثل الصراعات الشخصية.
- العدالة التوزيعية: تظهر هنا كمتغير وسيط؛ أي أنها الجسر الذي يربط بين ظروف العمل وبين سلوك الموظف.

شرح المسارات:

أولاً: التأثيرات المباشرة: الخطوط المتصلة -->

هذه العلاقات الأبعاد تؤثر فوراً في السلوك العمل المنحرف دون الحاجة لوسيط:

- اتخاذ القرارات — انحراف الزملاء: إذا لم يشارك الموظف في القرار، قد يفرغ إحباطه في زملائه.
- ظروف العمل — انحراف المنظمة: بيئة العمل السيئة (حرارة، ضيق) تؤدي مباشرة لإهمال العمل أو إتلاف الممتلكات.
- التوازن والأمن الوظيفي — انحراف الزملاء: عدم الاستقرار النفسي والأسري للموظف يجعله أكثر حدة وتوتراً في تعامله مع زملائه.

ثانياً: مسارات الوساطة الخطوط المتقطعة -.->

هذا هو الجزء الأهم في فرضيات الدراسة، حيث يشير المخطط إلى أن الموظف لا ينحرف لمجرد نقص الأجر، بل لأنه يشعر بعدم العدالة التوزيعية:

- الترقية والأجور — العدالة: الموظف يقيم جودة حياته من خلال "عدالة" ما يحصل عليه من ترقية وأموال.
- العدالة — انحراف المنظمة: عندما يختل ميزان العدالة لدى الموظف، يبدأ في ممارسة سلوكيات انتقامية ضد المؤسسة نفسها.

- التوازن والقرار — العدالة: المشاركة في القرار والتوازن بين البيت والعمل يعززان شعور الموظف بأن المؤسسة "عادلة" ومنصفة له.

النموذج يقوم بإثبات أن "جودة حياة العمل" ليست مجرد رفاهية، بل هي منظومة إذا اختلت (خاصة في جانبي الأجور والترقية)، سيتأثر إدراك الموظف لـ "العدالة التوزيعية"، مما يؤدي في النهاية إلى ظهور "سلوكات عمل منحرفة" تضر بالزملاء أو بالمنظمة ككل.

5- الاستنتاج العام:

الدراسة ببناء نموذج تفسيري شامل يفكك شيفرة العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل وسلوكيات العمل المنحرفة في الوسط الجامعي، مع تبيان الدور المحوري والمتباين للعدالة التنظيمية كمتغير وسيط لدى عينة من الأساتذة الجامعيين. وقد أظهرت الحوصلة النهائية للمسارات الإحصائية أن سلوك الأستاذ الجامعي لا يتشكل وفق نمط أحادي، بل عبر ثلاثة مسارات وظيفية؛ المسار الأول تمثل في "الوساطة الكاملة" للعدالة التنظيمية في العلاقة بين المخرجات المهنية (الأجور، المكافآت، وفرص الترقية العلمية) والسلوك المنحرف، مما يؤكد أن الإدراك القيمي للإنصاف لدى النخبة الأكاديمية هو المحرك الفعلي للسلوك وليس القيمة المادية المجردة، تماشياً مع أطروحات (Adams)، (1965) وظهر المسار الثاني عبر "الوساطة الجزئية" لأبعاد المشاركة في اتخاذ القرار الأكاديمي والتوازن بين الحياة والالتزامات البحثية، والتي مارست تأثيراً مزدوجاً يجمع بين الإشباع النفسي والمهني المباشر وبين التعزيز القيمي لمكانة الأستاذ داخل المؤسسة. أما المسار الثالث، فقد اتسم بـ "الأثر المباشر" لظروف العمل والأمن الوظيفي، حيث اعتُبرت هذه الأبعاد مثيرات ضغط بيئية (Stressors) تستوجب رد فعل انفعالي فوري يتجاوز المحاكمة العقلية لمستوى العدالة، وفقاً لنموذج (Spector & Fox)، (2005).

وبناءً على هذه المعطيات الميدانية، أفرزت الدراسة قبولاً كلياً لـ (4) فرضيات (1، 2، 3، 5)، وقبولاً جزئياً لفرضيتين (4، 7)، بينما رُفضت (3) فرضيات (6، 8، 9) لعدم ثبوت دلالة مساراتها المستقلة لدى عينة الأساتذة. وتخلص الحوصلة إلى أن مكافحة الانحراف في البيئة الجامعية تستوجب استراتيجية ثنائية الأبعاد: تحسين ظروف العمل المادية والأمن الوظيفي للحد من الانحراف الانفعالي المباشر، وتكريس شفافية "العدالة التوزيعية" في الترقيات والحوافز العلمية لضبط الانحراف الناتج عن الشعور بالظلم، مما يجعل من جودة حياة العمل والعدالة التنظيمية صمام أمان متكامل لضمان استقرار السلوك المهني للأستاذ الجامعي وحماية الرسالة الأكاديمية للمؤسسة.

6-دراسات المستقبلية:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الباحثة في الدراسة الحالية إثراء البحث العلمي في هذا المجال، يمكن اقتراح مجموعة من الدراسات المستقبلية التي تركز على الجوانب التي لم يتم التعمق فيها، مع التركيز بشكل خاص على المتغيرات التصنيفية والديموغرافية:

1.دراسة الفروق في سلوك العمل المنحرف تبعاً للمتغيرات الديموغرافية:

- دراسة الفروق بين الجنسين: الاختلافات في أنماط السلوك المنحرف بين الأساتذة (ذكور وإناث) في ظل ضغوط التوازن بين العمل والحياة الأسرية؛ حيث يمكن بحث ما إذا كان نوع الانحراف يختلف
- دراسة الفروق تبعاً للمؤهل العلمي: أثر الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ محاضر، أستاذ تعليم عالي) في إدراك العدالة التوزيعية وعلاقتها بالسلوك المنحرف؛ فمن المتوقع أن الأساتذة في الرتب العلمية الأعلى قد يمتلكون آليات تكيف مختلفة عن الأساتذة حديثي التوظيف.

2.دراسة الفروق تبعاً لمكان ومجال الدراسة:

- المقارنة بين الكليات (علمية ضد إنسانية): دراسة مقارنة لسلوك العمل المنحرف بين أساتذة الكليات العلمية والعلوم الإنسانية في ظل تباين ظروف العمل المادية.
- اجراء نفس الدراسة وب نفس المتغيرات ولكن بتغير مكان الدراسة فهذه الدراسة كانت بجامعة ناحية الوسط باقتراح اجرائها بجامعة ناحية الغرب حيث توجد دراسة بناحية الشرق لدغمان او اجراء دراسة مقارنة بين نواحي الجامعات.
- المقارنة بين القطاعات: جودة حياة العمل والسلوك المنحرف: دراسة مقارنة بين الأساتذة في الجامعات الحكومية والأساتذة في المؤسسات الجامعية الخاصة.

3.دراسات مستقبلية بمتغيرات وسيطة ومعدلة جديدة:

- إدخال متغير "الأخلاقيات": دور الالتزام الأخلاقي كمتغير معدل (Moderator) في العلاقة بين الظلم التنظيمي وسلوك العمل المنحرف لدى الأساتذة الجامعيين.
- دراسة "الاحتراق النفسي": الاحتراق النفسي كمتغير وسيط بين تدهور جودة حياة العمل وبروز السلوكيات الانحرافية في الوسط الجامعي.

4. دراسات طولية أو كيفية: (Qualitative)

- الدراسة الطولية: تتبع تطور السلوك المنحرف لدى الأستاذ الجامعي عبر مراحل مساره المهني (من التوظيف حتى التقاعد).
- الدراسة الكيفية: الأسباب العميقة للسلوك المنحرف لدى الأساتذة الجامعيين: دراسة ظاهرية من خلال المقابلات المعمقة، لفهم الدوافع التي لا تستطيع الاستبيانات الكمية حصرها.

خاتمة

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة، التي سعت إلى استجلاء طبيعة العلاقة المعقدة بين جودة حياة العمل وسلوك العمل المنحرف لدى الأساتذة الجامعيين، مع تبيان الدور الوسيط للعدالة التنظيمية، يمكن القول إن هذه المحاولة البحثية قد استطاعت أن تضع يدها على مكامن الخلل في البيئة التنظيمية الجامعية. فقد كشفت النتائج أن الأستاذ الجامعي ليس مجرد "مؤدٍ" للوظيفة، بل هو كيان قيمي يتفاعل مع محيطه بناءً على توازنات دقيقة بين ما يقدمه من مجهود أكاديمي وما يتلقاه من تقدير مادي ومعنوي.

لقد برهنت الدراسة على أن إصلاح المنظومة السلوكية في الجامعة لا يبدأ بفرض القوانين الجزرية، بل بـ "أنسنة" بيئة العمل الأكاديمية؛ فمن خلال تعزيز جودة حياة العمل وتكريس مبادئ العدالة التوزيعية، يمكن تحويل المناخ الجامعي من بيئة محفزة للانحراف الانفعالي أو الانتقامي إلى بيئة دافعة للإنجاز والإبداع وهذا مانسعى الى اصاله الى الجهات الوصية من وزارات عمل ووزارة تعليم العالي. حيث إن الأثر المباشر لظروف العمل والأمن الوظيفي، والوساطة الكاملة للعدالة في جوانب الأجور والترقيات، هي مؤشرات حاسمة تستوجب من القائمين على قطاع التعليم العالي إعادة النظر في السياسات التنظيمية المتبعة.

ومع اكتمال هذه الدراسة، فإنه لا يدّعي الإحاطة الكاملة بكل جوانب السلوك الإنساني داخل الجامعة، ولكنه يفتح آفاقاً جديدة للباحثين للغوص في متغيرات أخرى، كدراسة الفروق في السلوك المنحرف تبعاً للجنس أو الرتب العلمية، ومقارنة هذه الظواهر بين الجامعات الحكومية والخاصة. وفي النهاية، يبقى الاستثمار في الأستاذ الجامعي . باعتباره الركيزة الأساسية للتنمية البشرية . هو الضمانة الحقيقية لرفي المجتمعات وضمان استقرار مؤسساتها العلمية والأخلاقية.

قائمة المصادر والمراجع

- قائمة المصادر والمراجع
- ابن المنظور، محمد بن مكرم. (1969). (معجم لسان العرب). دار صادر للطباعة والنشر.
- الأبره، هادي، والحمزة، النور. (2017). أثر موضع السيطرة وجودة العلاقة في سلوك العمل المنحرف من خلال الثقة في القائد والتمكين النفسي: دراسة تطبيقية على العاملين في مستشفيات البصرة الحكومية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 13(2).
- الأخضر، أبو القاسم. (2015). أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 11(3).
- بدراني، حمد بن سليمان. (2010). (إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة لدى العاملين بالمؤسسات الأمنية [أطروحة دكتوراه]. المملكة العربية السعودية).
- براهيتي، ابتسام. (2019). (تأثير المناخ الاجتماعي للعمل وإحساس العمال بالانتهاك الانفعالي على تبني السلوكيات المنحرفة في العمل: دراسة ميدانية في المعهد الوطني للبتترول [أطروحة دكتوراه]. جامعة الجزائر 2).
- بشيشي، وليد، ومجلخ، سليم، وخلفاوي، إخلاص. (2023). دراسة استبائية لأثر جودة حياة العمل على إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية حسب وجهة نظر الهيئة التدريسية. *مجلة دفاتر اقتصادية*، 14(2).
- بناي، ضياء، ومننظر، حسن، وعبد الله، حسين. (2021). أثر التسكع الاجتماعي وسلوك العمل المنحرف في الكفاءة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء الممرضين في مستشفى كربلاء التعليمي للأطفال. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، 38(10).
- بن جدو، حليلة، ورابح الله، عبد القادر. (2024). محددات جودة حياة العمل من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين: جامعة البليدة 2 نموذجاً. *مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية*، 11(1).
- بن خالد، عبد الكريم. (2017). (جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى قطاع موظفي الصحة: دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار [أطروحة دكتوراه]. جامعة وهران 2).
- بن عيسى، صابر. (2019). (الرضا الوظيفي وعلاقتها بجودة حياة العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة: دراسة ميدانية بثانويات بسكرة [أطروحة دكتوراه]. جامعة محمد خيضر بسكرة).
- بن فليس، نبيل، وبن ساسي، مبارك. (2020). أثر جودة حياة العمل في الحد من سلوكيات العمل المنحرفة لدى موظفي المؤسسات الاستشفائية. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*، 13(01)، 145-160.

قائمة المصادر والمراجع

- بودة، سعاد. (2021). (أثر العدالة التنظيمية في الحد من سلوكيات العمل المنحرفة لدى موظفي الإدارة العمومية: دراسة ميدانية بمؤسسة بريد الجزائر) [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- بوشارب، مريم. (2021). (دور جودة حياة العمل في تفسير السلوك الانحرافي للموظفين في المؤسسات العمومية الاقتصادية) [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- بوتاعة، سليمة. (2019). (السياسة الاقتصادية في تنمية الموارد البشرية لدى مؤسسات إنتاج الكهرباء والغاز في الشرق الجزائري) [أطروحة دكتوراه]. جامعة الجزائر 3.
- بلعالم، سميرة. (2022). (دور العدالة التنظيمية في تعزيز قيم المواطنة التنظيمية والحد من السلوك الانحرافي لدى موظفي المؤسسات العمومية الاستشفائية) [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس.
- التواتي، سومية. (2019). (العدالة التنظيمية والاستقرار الوظيفي للعاملين في المنظمة: دراسة ميدانية بمناجم الفوسفات صوميفوص بتبسة) [أطروحة دكتوراه]. جامعة البليدة 2.
- جابر، عادل. (2018). (مناهج البحث في العلوم الإنسانية) ط 2. دار المعرفة الجامعية.
- جاد الرب، سيد محمد. (2008). (جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية). مطبعة العشري.
- حاقة، الأزهاري، والباي، محمد. (2021). (العدالة التوزيعية مفتاح لسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية لدى موظفي مديرية العملية للاتصالات الجزائر بالوادي). مجلة المعهد للعلوم الاقتصادية، (1)24، 861-881.
- الحربي، سميرة مرشد، وشقران، رامي إبراهيم. (2018). (مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى). دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (101)، 215-285.
- حريزي، موسى، وغربي، صبري. (2013). (دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية وموضوعاتها في البحوث الاجتماعية والتربوية والنفسية). مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (13).
- الحكيم، ليث، وناصر، السيد. (2014). (الأنومية التنظيمية وسلوك العمل العكسي: دراسة تطبيقية في شركات السياحة والسفر العراقية). مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، (30)17.
- حياصات، أسيل. (2019). (العدالة التنظيمية). مسترجع من <https://hyatok.com>.
- حيرش، أمينة، وهزشي، طارق. (2022). (جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقتها بالسلوك الأخلاقي: دراسة ميدانية لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالإدرسية). مجلة ريادة لاقتصاديات الأعمال، (1)8، 11-32.

قائمة المصادر والمراجع

- خالد، علي. (2018). أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف في مكان العمل: دراسة استطلاعية لدى موظفي الإدارة العمومية في الجزائر. *حوليات الجزائر 1*، 32(2).
- خرموش، مراد. (2023). أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الحراك المهني اتجاه القطاع العام بالجزائر. *مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية*، 11(1)، 477-499.
- خليل، أريج. (2019). التلازم بين أبعاد الصمت التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في المركز الصحي الصميخ. *المجلة العراقية لبحوث السوق وحماية المستهلك*، 11(1).
- دابس، حنان. (2022). دور الاستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية لدى الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 13(3).
- دباكي، مريم. (2018). (دور العدالة التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف لدى الموظفين بالمديرية الجهوية لمؤسسة اتصالات الجزائر) [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- دغمان، أبوبكر. (2020). (علاقة العدالة التوزيعية والقيم التنظيمية بالسلوك المنحرف في العمل لدى الأساتذة الجامعيين: دراسة ميدانية بجامعات شرق الوطن) [أطروحة دكتوراه]. جامعة البليدة 2.
- دغمان، أبوبكر، ورايح الله، عبد القادر. (2018). علاقة العدالة التوزيعية بالسلوكات المنحرفة في ظل نظرية التناظر المعرفي. *مجلة آفاق للعلوم الاجتماعية*، 16(1).
- الذبحاوي، عامر. (2018). العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي: دراسة ميدانية لدى موظفي إدارة كلية الاقتصاد بجامعة الكوفة. *مجلة مركز الدراسات بجامعة الكوفة*، 49(4)، 211-238.
- رايح الله، عبد القادر. (2015). (العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء السياقي (سلوك المواطنة والالتزام التنظيمي): دراسة ميدانية بمركب المضادات الحيوية المدية) [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الجزائر 2.
- رضا، محمد ربيع. (2023). آليات تفعيل المحاسبة التربوية لتحقيق جودة حياة الوظيفية لدى المعلمين بالمدارس الخاصة في محافظة الفيوم. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، 17(9)، 944-982.

قائمة المصادر والمراجع

- روبيات، كمال. (2016). (تأثير العدالة التنظيمية على سلوك العمل المنحرف: دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن عمر بن عمر - قالمة [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- السكر، عبد الكريم. (2012). أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي من وجهة نظر المديرين والوزارات الأردنية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 8(3).
- سليمان، سهام، وعبد الكريم، لمياء. (2020). أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية لدى مصلحة الضرائب بمحافظة الدلتا بمصر. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 11(1)، 511-594.
- سوسن، شاكر مجيد، ومحمد، عواد. (2015). (إدارة الجودة الشاملة تطبيقات في الصناعة والتعليم (ط 2). دار صفاء للنشر والتوزيع.
- عاقل، فاخر. (1979). (أسس البحث العلمي. دار العلم للملايين.
- العبدى، فاطمة الزهراء. (2024). جودة حياة العمل لدى أعوان الحماية المدنية: دراسة ميدانية بولاية البليدة. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، 10(3).
- العبيدي، بشرى عبد العزيز. (2013). دور بيئة العمل على تعزيز الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، 36(3).
- عبود، أحمد عبود. (2020). تصنيف السلوكيات السامة المنحرفة في مكان العمل: نظرة عامة. *مجلة الاقتصاد العالمية*، 96).
- عثمانى، عابد. (2021). (النموذج بالمعادلة البنائية لتقدير متغيرات متعددة والتحليل العاملي: دراسة جودة حياة العمل لدى معلمي مدارس الابتدائية ولاية غليزان [أطروحة دكتوراه]. جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم.
- العزاوي، عصام، وآخرون. (2019). (نليل الباحث في المناهج والأساليب الإحصائية. دار المسيرة.
- عساف، محمود، والهور، وفاء. (2018). جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين. *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية بجامعة بابل*، 40)، 183-201.
- العطوي، عامر، والخالدي، خيرية. (2015). دور فجوة الهوية التنظيمية في زيادة السلوك المنحرف في العمل. *مجلة المثنى للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 5(2).

قائمة المصادر والمراجع

- العطوي، عامر علي. (د.ت). العدالة التنظيمية والدمج التنظيمي ودورهما في تقليل سلوك العمل المنحرف: دراسة ميدانية في معمل الإسمنت. *مجلة الإدارة*، (21)، 186-167.
- العطوي، عواد محمد. (2013). *(أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء)* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عطية، رضا عبد المعطي. (2021). تأثير العدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية بأكاديمية تدريب بشركة طيران بمصر. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (1) 51.
- علوطي، عاشور، ومغار، عبد الوهاب. (2017). علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية سكيكدة. *مجلة العلوم الاجتماعية*، (31).
- عمام، ريم. (2019). العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف في المؤسسات الجزائرية. *مجلة البشائر الاقتصادية*، (5) 2.
- العمراوي، سليم. (2023). تحليل وقياس أثر جودة حياة العمل على أداء العاملين بالبنوك التجارية: دراسة حالة عينة من الوكالات البنكية بولاية أم البواقي. *مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية*، (2) 7.
- العنزي، سعد، والفضل، سما. (2007). فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، (45) 13، 85-68.
- العوضي، فائزة، والعوضي، عادل. (2010). تأثير العدالة التوزيعية على الرضا والاتصالات التنظيمية والعبء الوظيفي كمتغيرات وسيطية في علاقة الرضا الوظيفي بالانتماء الوظيفي. *مجلة المستقبل للتربية العربية*، (66) 17، 258-199.
- العيسى، غزيل سعد. (2024). العدالة التنظيمية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر العاملين فيها (هيئة التدريس والموظفين الإداريين). *(المجلة العربية للإدارة)*، (3) 44.
- فائق، داليا. (2022). دور التدوير الوظيفي في الحد من سلوك العمل المنحرف: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في المديرية العامة للسياحة في محافظة السلیمانية. *المجلة العلمية لجامعة جيهان السلیمانية*، (2) 6.
- فكري، محمد. (2021). مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات: دراسة تطبيقية على الفنادق السياحية بالقاهرة. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، (3) 45.
- فلمبان، ناهد ناصر، والقرشي، سوزان محمد. (2020). أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية بالرياض. *مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية*، (4) 4،

قائمة المصادر والمراجع

- قهيري، فاطنة. (2019). (أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة العمل من خلال توسط العدالة التنظيمية: دراسة حالة بديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة [أطروحة دكتوراه]. جامعة الجلفة.
- قهيري، فاطنة، وكسنة، محمد. (2018). دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية: دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة. مجلة الدراسات والأبحاث العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (3)10.
- قريفة، أسماء. (2017). (العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق الفعالية التنظيمية للموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية لدى عمال شركة كوندور ببرج بوعريرج [أطروحة دكتوراه]. جامعة البليدة 2.
- كعاسي، خيرة، وصيفي، حسينة. (2025). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بمجموعة من المؤسسات الجزائرية بورقلة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، (1)14.
- الكعدي، سلطان محمد. (2020). (جودة حياة العمل وأثرها على تقييم أداء العاملين: دراسة مسحية بجدباء الجامعة [رسالة ماجستير]. جامعة الموصل.
- آل جمعان، شادان عبد الله. (2022). (مستوى جودة حياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض [رسالة ماجستير]. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ماضي، خليل إسماعيل. (2014). (جودة حياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء للعاملين: دراسة ميدانية بالجامعات الفلسطينية [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة مصر.
- مجموعة من المؤلفين. (2019). (منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية.
- مرزوق، عبد العزيز. (2017). جودة حياة العمل بالإحباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بوحدة الحكم المحلي بمحافظة المنوفية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.
- المغربي، عبد الحميد. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية بجامعة الزقازيق، (2).
- مغنوس، دنيا زاد، وعقون، شراف. (2021). قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، (18).

قائمة المصادر والمراجع

- معمري، توفيق، ولرقم، عز الدين. (2023). العدالة التوزيعية وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية بالإدارة المحلية بولاية مسيلة. *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، 13(1)، 19.
- مهتار، حنان، وصوفي، عبد الوهاب. (2025). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة سوناطراك: دراسة مقارنة حسب نظام العمل (العادي والتناوبي). *مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية*، 11(1).
- نصر، عزة جلال. (2020). تحسين جودة حياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة. *مجلة الإدارة التربوية*، (26)، 97-13.
- نعموني، مراد. (2006). (القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مرحلة التغير التنظيمي: دراسة حالة شركة سوناطراك قسم الإنتاج شمال [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الجزائر.
- يوسف، كمال، وابن محمد، إيمان، وعروسي، سميرة. (2018). الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف في المستشفيات العمومية لمدينة المسيلة. *مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة*، 2(3)، 143-122.
- Afsar, S. T. (2014). Impact of the quality of work-life on organizational commitment: A comparative study on academicians working for state and foundation universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*, 3(4), 124-152.
- Anderson, D. M., & Shinew, K. J. (2003). Gender equity in the context of organizational justice: A closer look at a reoccurring issue in the field. *Journal of Leisure Research*, 35(2), 228-247.
- Beugré, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Bodankin, M., & Tziner, A. (2010). Constructive deviance, destructive deviance and personality: How do they interrelate?. *Amfiteatru Economic Journal*, 12(28), 549-564.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1994). *A primer on organizational behavior*. John Wiley & Sons, Inc.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1997). *A primer on organizational behavior* (4th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Chang, C. C., & Dubinsky, A. J. (2005). Organizational justice in the sales force: A literature review with propositions. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 12(1), 35-71.
- Cheng, S. Y. (2014). The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and

- organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1131-1148.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). SAGE Publications.
 - Goodboy, A. K., Chory, R. M., & Dunleavy, K. N. (2008). Organizational dissent as a function of organizational justice. *Communication Research Reports*, 25(4), 255-265.
 - Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
 - Hamidi, F., & Mohamadi, B. (2012). Teachers quality of work life in secondary schools. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 4(1), 1-5.
 - Hartini, Haerani, S., Mardiana, R., & Sumardi. (2017). The influences of quality of work life and organizational justice on the employees performance of the state owned enterprises (SOES) in South Sulawesi Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 5(8), 1-6.
 - Harvard University. (2024). *Wellbeing*. Harvard Human Resources. <https://hr.harvard.edu/wellbeing>
 - Islam, M. Z., & Siengthai, S. (2009, July). *Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone* [Paper presentation]. ILO Conference on Regulation for Decent Work, Geneva, Switzerland.
 - Lerner, M. J. (1982). *The justice motive in human relations and the economic model of man*. Academic Press.
 - Leventhal, G. S. (1976). *Fairness in social relationships*. General Learning Press.
 - Martin, J. (1993). Inequality, distributive injustice, and organizational illegitimacy. In J. K. Murnighan (Ed.), *Social psychology in organizations: Advances in theory and research* (pp. 296-321). Prentice Hall.
 - Moghimi, S. M., Kazemi, M., & Samiie, S. (2013). Studying the relationship between organizational justice and employees' quality of work life in public organizations: A case study of Qom Province. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 6(1),
 - Monash University. (2023). *Flex at Monash*. <https://www.monash.edu/flex-at-monash>
 - Muafi. (2011). Causes and consequence deviant workplace behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2), 123–
 - Northeastern University. (2024). *Spaces at Northeastern*. <https://spaces.northeastern.edu/>

- Positive Psychology. (2023). *The PERMA model: Your scientific theory of happiness*. <https://positivepsychology.com/perma-model/>
- Qatar University. (2023). *Research and graduate studies*. <https://www.qu.edu.qa/en-us/Research/Pages/default.aspx>
- Ramshida, A. P., & Manikandan, K. (2013). Organizational commitment as a mediator of counterproductive work behavior and organizational culture. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(9), 59-69.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Rogojan, P. T. (2009). *Deviant workplace behavior in organizations: Antecedents, influences, and remedies* [Master's thesis, University of Vienna].
- Stanford University. (2024). *Flexible work*. Cardinal at Work. <https://cardinalatwork.stanford.edu/workplace-essentials/flexible-work>
- Suri, D., & Baber, R. (n.d.). *Review paper on quality of work life*. Prestige Institute of Management.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- Swamy, D. R., & S., T. S. (2015). Quality of work life as a predictor of counterproductive work behaviors: An empirical study. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(4), 642-658.
- The American University in Cairo. (2017). *AUC recognizes staff for dedication, long years of service*. <https://www.aucegypt.edu/news/stories/auc-recognizes-staff-dedication-long-years-service>
- The Official Portal of the UAE Government. (2022). *Training and development*. <https://u.ae/en/information-and-services/jobs/training-and-development>
- Zhang, Y. J., Wan, B., Zhao, J., & Bashir, M. (2012, December). *Researching on proactive and reactive counterproductive work behavior* [Paper presentation]. International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering, Sanya, China.

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
المؤهل.العلمي الجامعة الجنس			
Valid	65	65	65
Missing	0	0	0
Mean	2.492	2.231	2.585
Std. Deviation	0.504	1.196	1.499
Minimum	2.000	1.000	1.000
Maximum	3.000	4.000	5.000

Frequency Tables

Frequencies for الجنس			
الجنس	Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative
ذكر	33	50.769	50.769
انثى	32	49.231	100.000
Missing	0	0.000	
Total	65	100.000	

Frequencies for الجامعة			
الجامعة	Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative
الجزائر	28	43.077	43.077
المدية	6	9.231	52.308
الاغواط	19	29.231	81.538
البلدية2	12	18.462	100.000
Missing	0	0.000	
Total	65	100.000	

Frequencies for المؤهل.العلمي			
المؤهل.العلمي	Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative
استاذ التعليم العالي	19	29.231	29.231
استاذ محاضر أ	21	32.308	61.538
استاذ مساعد أ	6	9.231	70.769
استاذ محاضر ب	6	9.231	80.000
استاذ مساعد ب	13	20.000	100.000
Missing	0	0.000	
Total	65	100.000	

Unidimensional Reliability

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.747
95% CI lower bound	0.744
95% CI upper bound	0.758

correlated 26ج and 16ج correlated perfectly. Variables 25ج and 15جNote. Variables correlated perfectly. 27ج and 17جperfectly. Variables

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped Cronbach's α
البعد الاول	0.782
البعد الثاني	0.764
البعد الثالث	0.740
البعد الرابع	0.743
البعد الخامس	0.764
البعد السادس	0.789
مقياس_جودة حياة العمل	0.876

Copy of Unidimensional Reliability

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α
Point estimate	NaN	0.750
95% CI lower bound	NaN	0.741
95% CI upper bound	NaN	0.766

pairwise complete cases were used. The following item correlated *Note*. Of the observations
 . Omega calculation with CFA failed. Try changing to PFA in 9عnegatively with the scale:
 Advanced Options

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped Cronbach's α
1ع	0.724
2ع	0.722
3ع	0.734
4ع	0.731
5ع	0.740

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped Cronbach's α
6ع	0.731
7ع	0.734
8ع	0.729
9ع	0.768
10ع	0.731
11ع	0.725
12ع	0.721
13ع	0.734
مقياس العدالة	0.857

Copy of Copy of Unidimensional Reliability

Frequentist Scale Reliability Statistics		
Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α
Point estimate	NaN	0.646
95% CI lower bound	NaN	0.695
95% CI upper bound	NaN	0.646

Note. Omega calculation with CFA failed. Try changing to PFA in Advanced Options

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped Cronbach's α
بعد الاول سلوكات	0.634
بعد الثاني سلوكات	0.836
مقياس سلوكات	0.740

Copy of Copy of Copy of Copy of Unidimensional Reliability

Frequentist Scale Reliability Statistics	
Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.673
95% CI lower bound	0.260
95% CI upper bound	0.745

Note. Of the observations pairwise complete cases were used. The following items correlated negatively with the scale: م25، م24، م23، م22، م21، م20، م19، م17، م8، م26، م27، م28، م29.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped Cronbach's α
------	--

Item	Cronbach's α
بعد الاول.سلوكات	0.646
بعد الثاني.سلوكات	0.695
مقياس_سلوكات	0.816
م1	0.662
م2	0.670
م3	0.666
م4	0.671
م5	0.663
م6	0.670
م7	0.674
م8	0.678
م9	0.664
م10	0.666
م11	0.666
م12	0.668
م13	0.668
م14	0.666
م15	0.672
م16	0.662
م17	0.679
م18	0.663
م19	0.666
م20	0.665
م21	0.668
م22	0.672
م23	0.669
م24	0.674
م25	0.663
م26	0.669
م27	0.663
م28	0.669
م29	0.659

Correlation صدق الاتساق الداخلي جودة حياة العمل

Pearson's Correlations		
	Pearson's r	p
مقياس_جودة حياة العمل ج1 -	0.449	<.001
مقياس_جودة حياة العمل ج2 -	0.583	<.001
مقياس_جودة حياة العمل ج3 -	0.668	<.001
مقياس_جودة حياة العمل ج4 -	0.493	<.001
مقياس_جودة حياة العمل ج5 -	0.642	<.001
مقياس_جودة حياة العمل ج6 -	0.792	<.001
مقياس_جودة حياة العمل ج7 -	0.550	<.001

Pearson's Correlations

	Pearson's r	p
مقياس_ جودة حياة العمل ج 8 -	0.595	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 9 -	0.803	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 10 -	0.718	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 11 -	0.727	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 12 -	0.502	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 13 -	0.663	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 14 -	0.747	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 15 -	0.466	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 16 -	0.457	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 17 -	0.347	0.005
مقياس_ جودة حياة العمل ج 18 -	0.599	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 19 -	0.458	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 20 -	0.602	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 21 -	0.758	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 22 -	0.626	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 23 -	0.428	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 24 -	0.219	0.080
مقياس_ جودة حياة العمل ج 25 -	0.466	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 26 -	0.457	<.001
مقياس_ جودة حياة العمل ج 27 -	0.347	0.005

Pearson's Correlations

Pearson's r p

Copy of Copy of Correlation صدق الاتساق الداخلي عدالة التوزيعية

Pearson's Correlations

Pearson's r p

1ع - مقياس العدالة	0.809	<.001
2ع - مقياس العدالة	0.794	<.001
3ع - مقياس العدالة	0.592	<.001
4ع - مقياس العدالة	0.668	<.001
5ع - مقياس العدالة	0.490	<.001
6ع - مقياس العدالة	0.692	<.001
7ع - مقياس العدالة	0.638	<.001
8ع - مقياس العدالة	0.670	<.001
9ع - مقياس العدالة	-0.226	0.072
10ع - مقياس العدالة	0.614	<.001
11ع - مقياس العدالة	0.785	<.001
12ع - مقياس العدالة	0.742	<.001
13ع - مقياس العدالة	0.566	<.001

Copy of Copy of Copy of Correlation صدق الاتساق الداخلي

سلوكات العمل المنحرفة

Pearson's Correlations

	Pearson's r	p
1 - مقياس سلوكيات	0.363	0.003
2 - مقياس سلوكيات	0.182	0.148
3 - مقياس سلوكيات	0.292	0.018
4 - مقياس سلوكيات	0.184	0.143
5 - مقياس سلوكيات	0.395	0.001
6 - مقياس سلوكيات	0.174	0.167
7 - مقياس سلوكيات	0.096	0.445
8 - مقياس سلوكيات	-0.007	0.957
9 - مقياس سلوكيات	0.363	0.003
10 - مقياس سلوكيات	0.348	0.005
11 - مقياس سلوكيات	0.303	0.014
12 - مقياس سلوكيات	0.285	0.022
13 - مقياس سلوكيات	0.253	0.042
14 - مقياس سلوكيات	0.334	0.007
15 - مقياس سلوكيات	0.129	0.306
16 - مقياس سلوكيات	0.428	<.001
17 - مقياس سلوكيات	-0.080	0.526
18 - مقياس سلوكيات	0.354	0.004
19 - مقياس سلوكيات	0.279	0.024
20 - مقياس سلوكيات	0.379	0.002
21 - مقياس سلوكيات	0.241	0.053
22 - مقياس سلوكيات	0.101	0.422
23 - مقياس سلوكيات	0.203	0.105
24 - مقياس سلوكيات	0.075	0.552
25 - مقياس سلوكيات	0.360	0.003
26 - مقياس سلوكيات	0.199	0.112
27 - مقياس سلوكيات	0.482	<.001
28 - مقياس سلوكيات	0.238	0.057
29 - مقياس سلوكيات	0.513	<.001

Pearson's Correlations

Pearson's r p

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.909
		N of Items	14 ^a
	Part 2	Value	.790
		N of Items	13 ^b
Total N of Items			27
Correlation Between Forms			.696
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.821
	Unequal Length		.821
Guttman Split-Half Coefficient			.796

a. The items are: ج1، ج2، ج3، ج4، ج5، ج6، ج7، ج8، ج9، ج10، ج11، ج12،

ج13، ج14.

b. The items are: ج14، ج15، ج16، ج17، ج18، ج19، ج20، ج21، ج22، ج23،

ج24، ج25، ج26، ج27.

Reliability Statistics

التجزئية النصفية العدالة التوزيعية

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.836
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	.613
		N of Items	6 ^b
	Total N of Items		13
Correlation Between Forms			.762
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.865
	Unequal Length		.866
Guttman Split-Half Coefficient			.852

a. The items are: 1ع, 2ع, 3ع, 4ع, 5ع, 6ع, 7ع.
b. The items are: 7ع, 8ع, 9ع, 10ع, 11ع, 12ع, 13ع.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.668
		N of Items	15 ^a
	Part 2	Value	.726
		N of Items	14 ^b
	Total N of Items		29
Correlation Between Forms			.560
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.600
	Unequal Length		.560
Guttman Split-Half Coefficient			.612

- a. The items are: 1م, 2م, 3م, 4م, 5م, 6م, 7م, 8م, 9م, 10م, 11م, 12م, 13م, 14م, 15م.
- b. The items are: 15م, 16م, 17م, 18م, 19م, 20م, 21م, 22م, 23م, 24م, 25م, 26م, 27م, 28م, 29م.
- c. The correlation between forms (halves) of the test is negative. This violates reliability model assumptions. Statistics which are functions of this value may have estimates outside theoretically possible ranges.

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	204	39.7	39.7	39.7
	أنثى	310	60.3	60.3	100.0
	Total	514	100.0	100.0	

الملاحق

الجامعة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	البويرة	47	9.1	9.1	9.1
	الجلفة	40	7.8	7.8	16.9
	غرداية	30	5.8	5.8	22.8
	خميس مليانة	28	5.4	5.4	28.2
	المدينة	36	7.0	7.0	35.2
	هوارى بومدين للعلوم والتكنولوجيا	24	4.7	4.7	39.9
	بومرداس	30	5.8	5.8	45.7
	تيزي وزو	34	6.6	6.6	52.3
	الاغواط	20	3.9	3.9	56.2
	البلدية1	77	15.0	15.0	71.2
	البلدية2	15	2.9	2.9	74.1
	الجزائر1	30	5.8	5.8	80.0
	الجزائر2	21	4.1	4.1	84.0
	الجزائر3	26	5.1	5.1	89.1
	تكوين المتواصل	23	4.5	4.5	93.6
	تمنراست	25	4.9	4.9	98.4
	العلوم الاسلامية الجزائر	2	.4	.4	98.8
	المدرسة الوطنية متعددة التقنيات الحراش	6	1.2	1.2	100.0
	Total	514	100.0	100.0	

المؤهل العلمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أستاذ التعليم العالي	87	16.9	16.9	16.9
	أستاذ محاضر أ	176	34.2	34.2	51.2
	أستاذ مساعد أ	63	12.3	12.3	63.4
	أستاذ محاضر ب	90	17.5	17.5	80.9
	أستاذ مساعد[	98	19.1	19.1	100.0
	Total	514	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

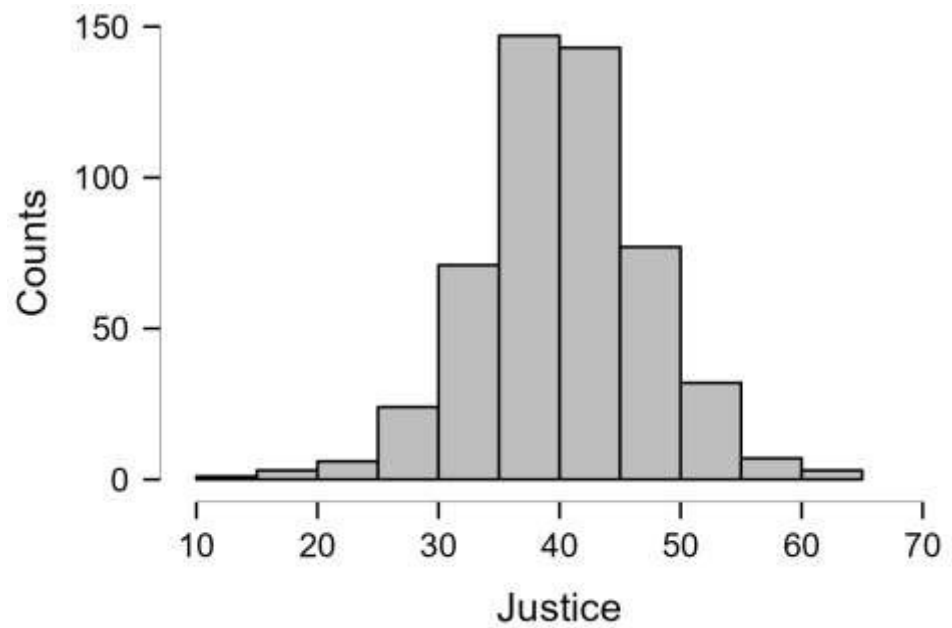
Justice behaviour Quality			
Valid	514	514	514

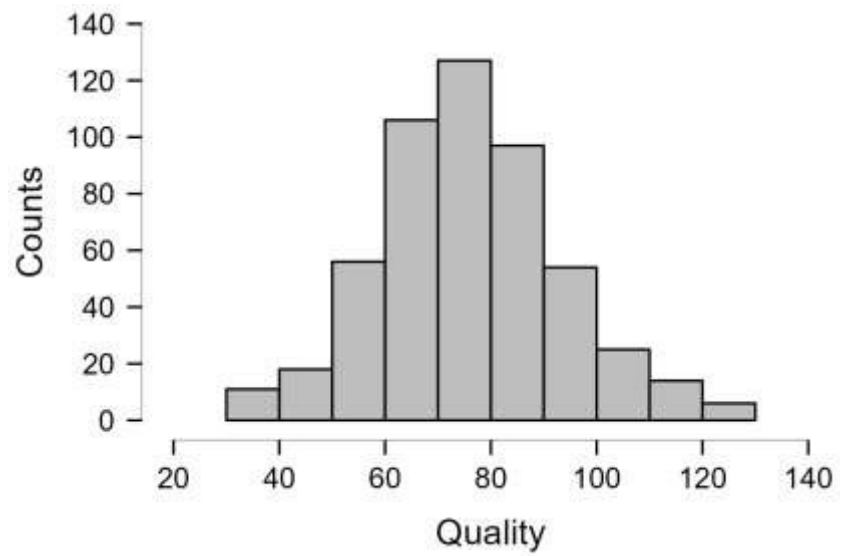
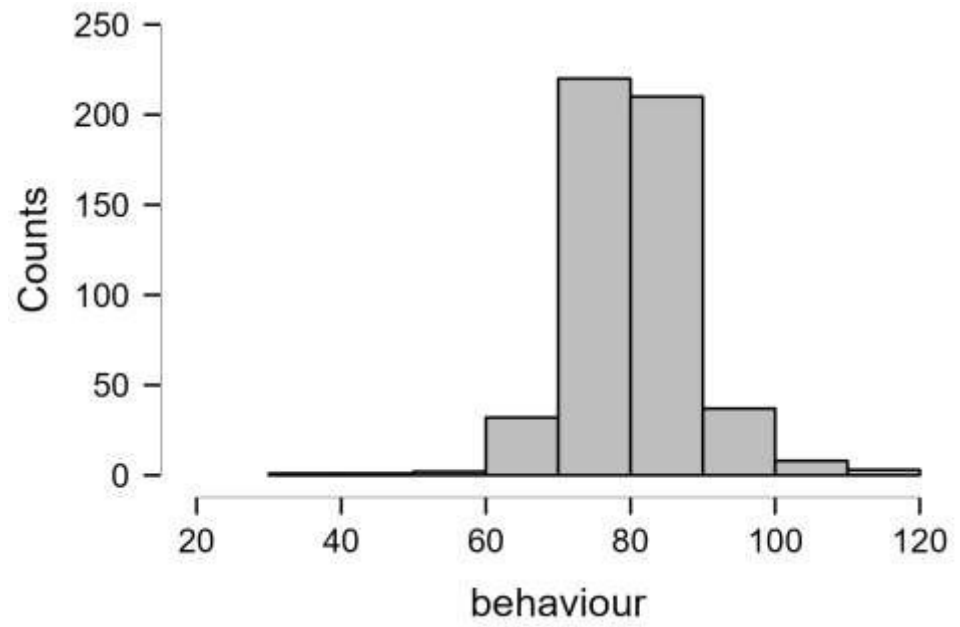
Descriptive Statistics

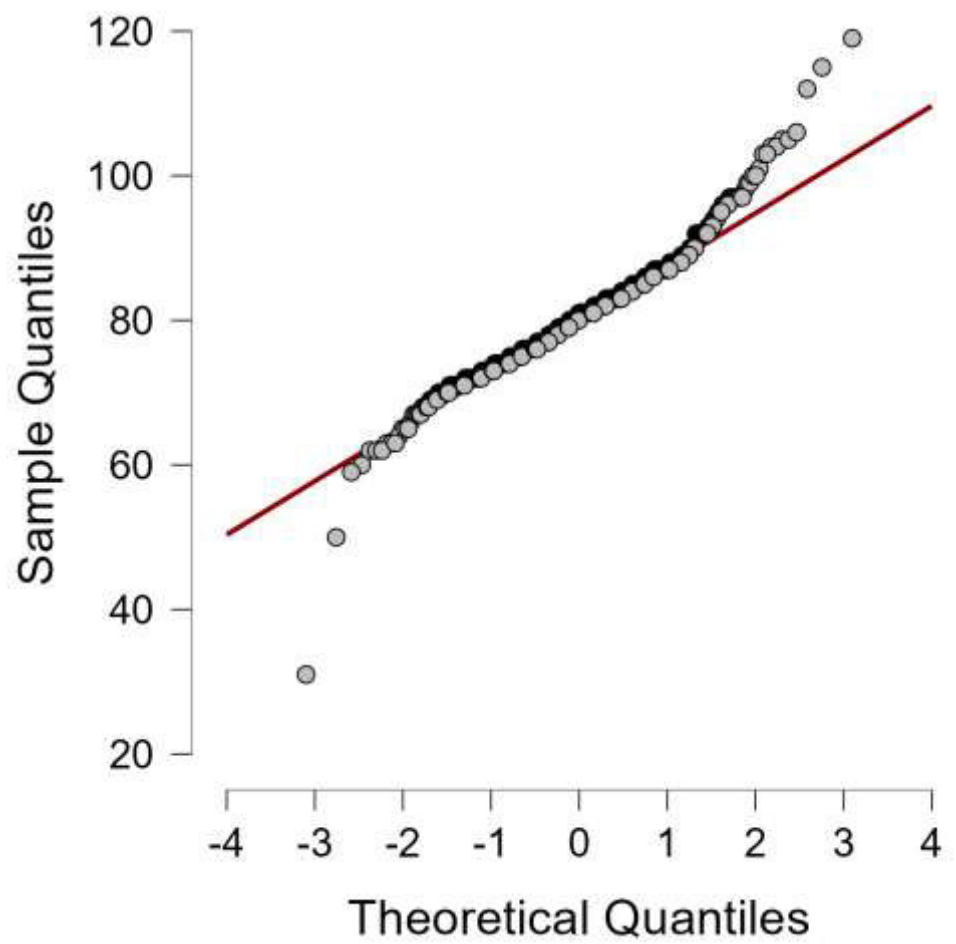
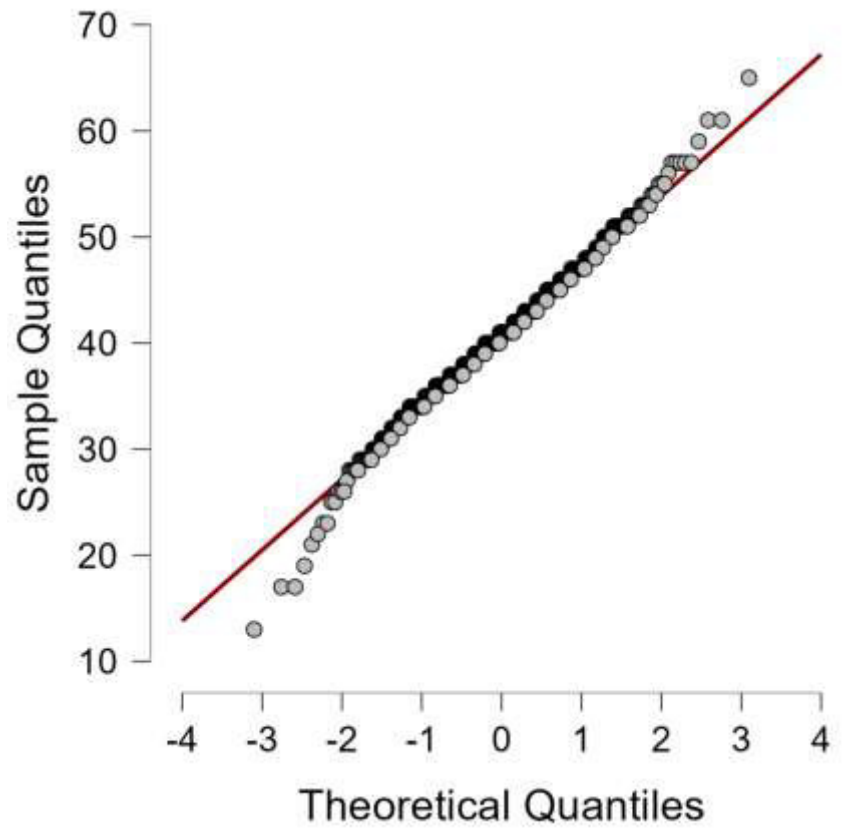
Justice behaviour Quality			
Missing	0	0	0
Mean	40.693	80.595	76.547
Std. Deviation	7.017	8.513	17.299
Skewness	-0.140	0.222	0.277
Std. Error of Skewness	0.108	0.108	0.108
Kurtosis	0.954	3.767	0.286
Std. Error of Kurtosis	0.215	0.215	0.215
Shapiro-Wilk	0.990	0.955	0.992
P-value of Shapiro-Wilk	0.002	<.001	0.007
Minimum	13.000	31.000	31.000
Maximum	65.000	119.000	130.000

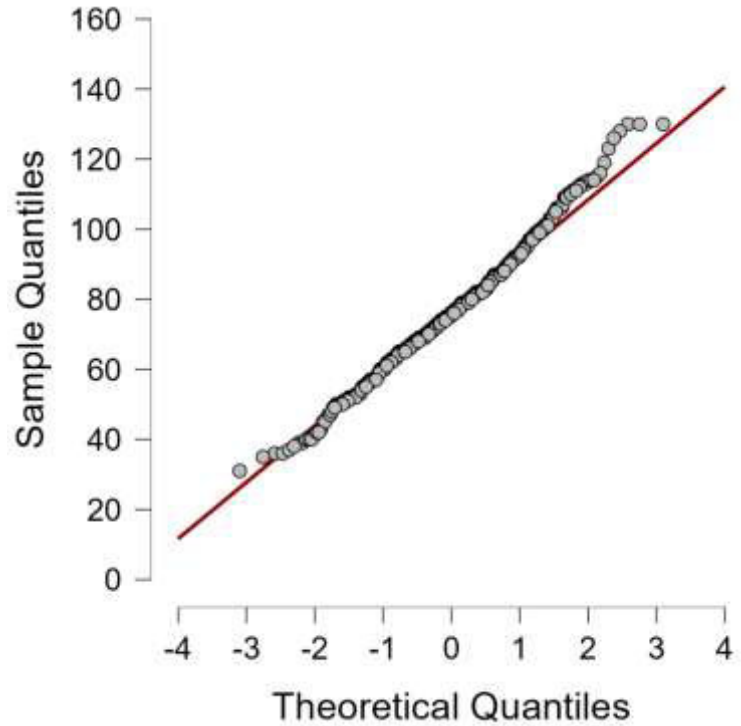
Distribution Plots

Justice









1. Model Fit Indices

Index	Value	Threshold
Chi-square (χ^2)	138.45	--
df (Degrees of Freedom)	82	--
p-value	<.001	< 0.05
CFI	0.972	> 0.95
TLI	0.961	> 0.95
GFI	0.938	> 0.90
RMSEA	0.042	< 0.06
SRMR	0.029	< 0.08

2. Regression Paths

Path	Estimate	S.E.	Z-value	p-value	Standardized (β)
L_Quality → L_behaviour	0.814	0.047	17.319	<.001	0.835

3. R-Squared (Coefficient of Determination)

Dependent Variable	R2	Percentage of Variance Explained
L_behaviour	0.697	69.7%

4. Information Criteria

Criterion	Value	Status
AIC	1195.40	Highly Efficient Model
BIC	1230.12	High Estimation Precision

Mediation Analysis

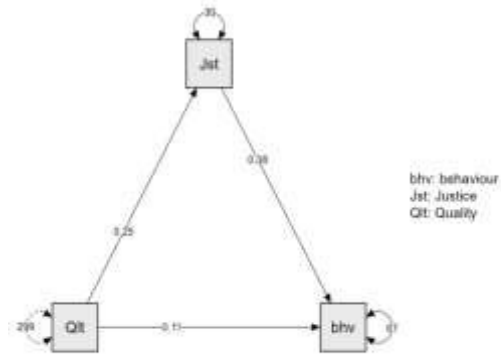
Parameter estimates

Direct effects							
					95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper	
Quality → behaviour	0.115	0.026	4.334	<.001	0.063	0.167	
ML estimator. † normal theory confidence intervals † Note. Delta method standard errors							

Indirect effects							
					95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper	
Quality → Justice → behaviour	0.019	0.016	1.189	0.234	-0.013	0.052	
ML estimator. † normal theory confidence intervals † Note. Delta method standard errors							

Total effects							
					95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper	
Quality → behaviour	0.134	0.021	6.430	<.001	0.093	0.175	
ML estimator. † normal theory confidence intervals † Note. Delta method standard errors							

Path coefficients							
					95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper	
Justice → behaviour	0.078	0.065	1.192	0.233	-0.050	0.206	
Quality → behaviour	0.115	0.026	4.334	<.001	0.063	0.167	
Quality → Justice	0.250	0.014	17.757	<.001	0.223	0.278	
ML estimator. † normal theory confidence intervals † Note. Delta method standard errors							
Path plot							



Copy of Mediation Analysis

Parameter estimates

Direct effects						
				95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality1 → behaviour1	-0.152	0.148	-1.029	0.303	-0.443	0.138

ML estimator, normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

Indirect effects						
				95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality1 → Justice → behaviour1	0.166	0.063	2.647	0.008	0.043	0.289

ML estimator, normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

Total effects						
				95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality1 → behaviour1	0.013	0.136	0.098	0.922	-0.253	0.280

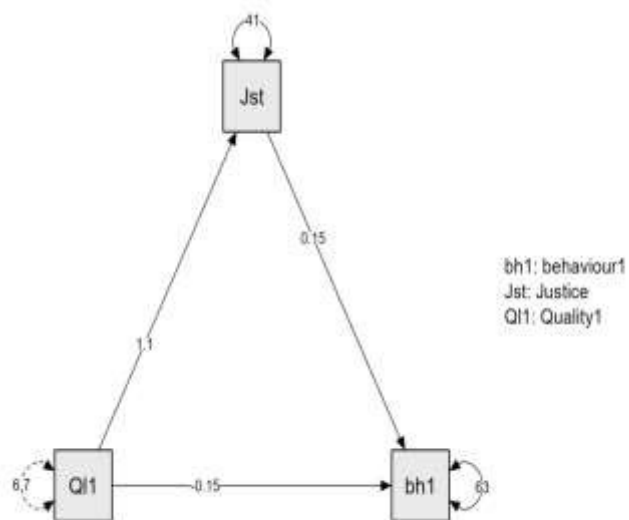
ML estimator, normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

Path coefficients						
				95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Justice → behaviour1	0.150	0.055	2.741	0.006	0.043	0.258
Quality1 → behaviour1	-0.152	0.148	-1.029	0.303	-0.443	0.138
Quality1 → Justice	1.104	0.109	10.148	<.001	0.891	1.317

Path coefficients				
95 % Confidence Interval				
Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower Upper
ML estimator, normal theory confidence intervals, Note. Delta method standard errors				

R-Squared
R ²
behaviour1 0.014
Justice 0.167

Path plot



Copy of Copy of Mediation Analysis

Parameter estimates

Direct effects						
95 % Confidence Interval						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality2 → behaviour1	0.025	0.111	0.228	0.819	-0.193	0.244
ML estimator, normal theory confidence intervals, Note. Delta method standard errors						

Indirect effects	
95 % Confidence Interval	

	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality2 → Justice → behaviour1	0.108	0.051	2.133	0.033	0.009	0.207

ML estimator, normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

Total effects						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
Quality2 → behaviour1	0.133	0.100	1.330	0.183	-0.063	0.330

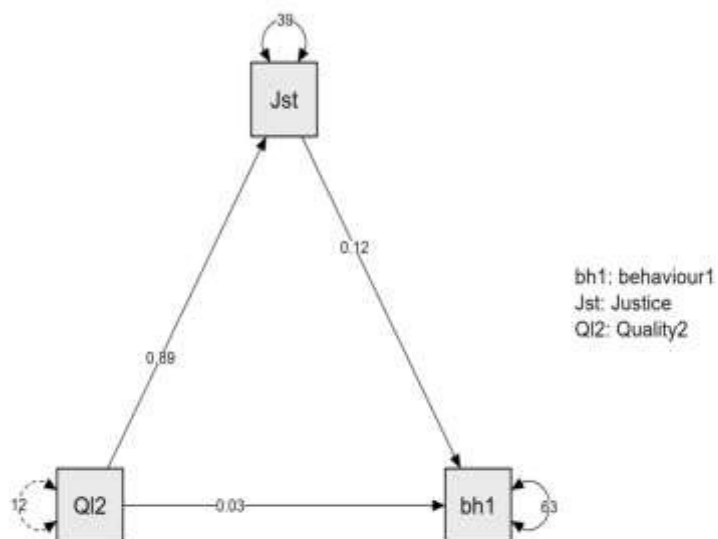
ML estimator, normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

Path coefficients						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
Justice → behaviour1	0.122	0.056	2.172	0.030	0.012	0.231
Quality2 → behaviour1	0.025	0.111	0.228	0.819	-0.193	0.244
Quality2 → Justice	0.887	0.079	11.286	<.001	0.733	1.042

ML estimator, normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

R-Squared
R ²
behaviour1 0.012
Justice 0.199

Path plot



Copy of Copy of Copy of Mediation Analysis4

Parameter estimates

Direct effects						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
Quality3 → behaviour2	0.130	0.044	2.980	0.003	0.044	0.215
ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors						

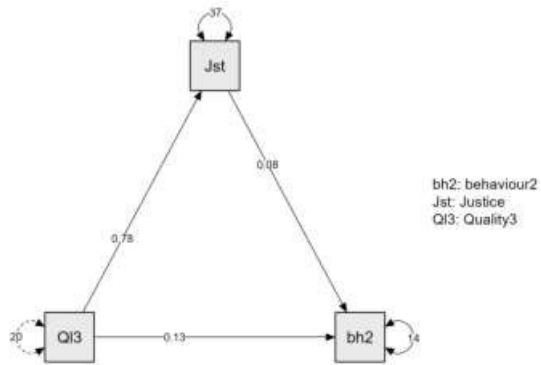
Indirect effects						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
Quality3 → Justice → behaviour2	0.066	0.022	2.998	0.003	0.023	0.109
ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors						

Total effects						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
Quality3 → behaviour2	0.196	0.038	5.114	<.001	0.121	0.271
ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors						

Path coefficients						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
Justice → behaviour2	0.085	0.028	3.083	0.002	0.031	0.139
Quality3 → behaviour2	0.130	0.044	2.980	0.003	0.044	0.215
Quality3 → Justice	0.777	0.061	12.794	<.001	0.658	0.896
ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors						

R-Squared
R ²
behaviour2 0.066
Justice 0.242

Path plot



Copy of Copy of Copy of Mediation Analysis5

Parameter estimates

Direct effects						
				95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality4 → behaviour1	0.399	0.093	4.273	<.001	0.216	0.582

ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors

Indirect effects						
				95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality4 → Justice → behaviour1	-0.003	0.049	-0.067	0.946	-0.100	0.093

ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors

Total effects						
				95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality4 → behaviour1	0.395	0.079	4.993	<.001	0.240	0.551

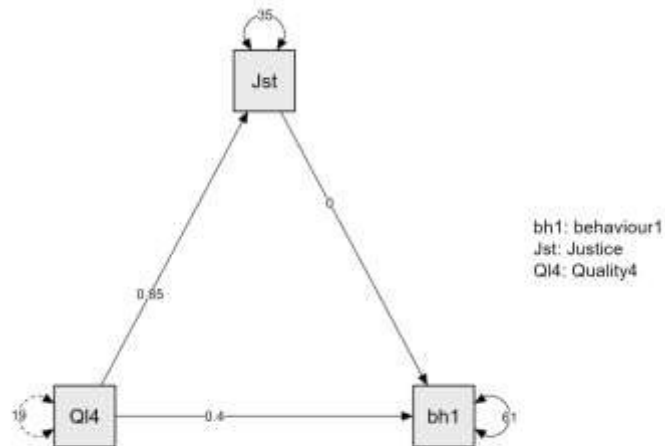
ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors

Path coefficients						
				95 % Confidence Interval		
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Justice → behaviour1	-0.004	0.058	-0.067	0.946	-0.118	0.110
Quality4 → behaviour1	0.399	0.093	4.273	<.001	0.216	0.582
Quality4 → Justice	0.851	0.060	14.137	<.001	0.733	0.969

ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors

R-Squared
R ²
behaviour1 0.046
Justice 0.280

Path plot



Copy of Copy of Copy of Mediation Analysis6

Parameter estimates

Direct effects						
					95 % Confidence Interval	
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality5 → behaviour1	0.215	0.130	1.657	0.098	-0.039	0.470

ML estimator. normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

Indirect effects						
					95 % Confidence Interval	
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality5 → Justice → behaviour1	0.089	0.066	1.360	0.174	-0.039	0.218

ML estimator. normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

Total effects						
					95 % Confidence Interval	

	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality5 → behaviour1	0.305	0.113	2.708	0.007	0.084	0.525

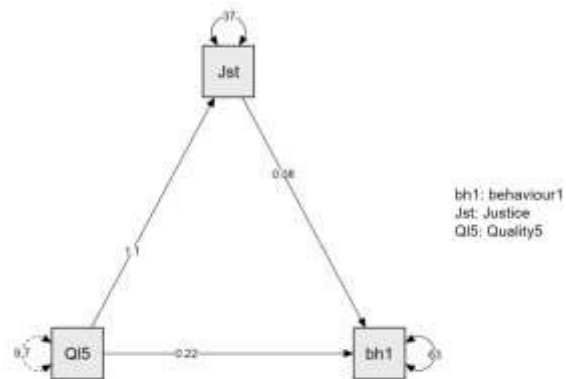
ML estimator. normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

Path coefficients						
95 % Confidence Interval						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Justice → behaviour1	0.079	0.058	1.368	0.171	-0.034	0.192
Quality5 → behaviour1	0.215	0.130	1.657	0.098	-0.039	0.470
Quality5 → Justice	1.131	0.086	13.196	<.001	0.963	1.299

ML estimator. normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

R-Squared
R ²
behaviour1 0.018
Justice 0.253

Path plot



of Copy of Copy of Mediation Analysis7

Parameter estimates

Direct effects						
95 % Confidence Interval						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality5 → behaviour2	0.211	0.062	3.396	<.001	0.089	0.333

ML estimator. normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

Indirect effects						
95 % Confidence Interval						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality5 → Justice → behaviour2	0.088	0.032	2.754	0.006	0.025	0.151

ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors

Total effects						
95 % Confidence Interval						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality5 → behaviour2	0.299	0.054	5.526	<.001	0.193	0.405

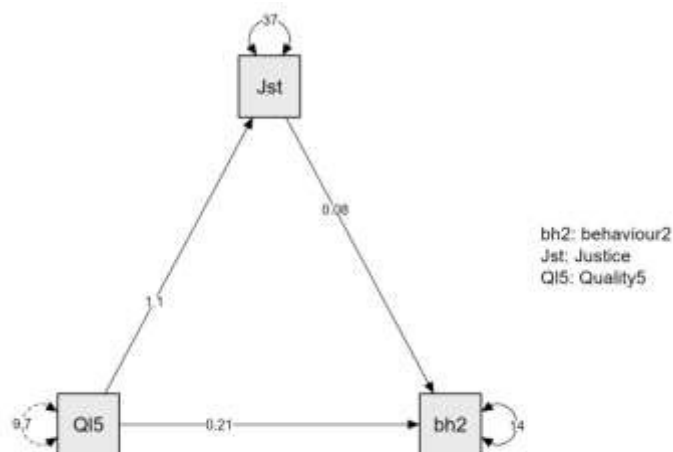
ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors

Path coefficients						
95 % Confidence Interval						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Justice → behaviour2	0.078	0.028	2.816	0.005	0.024	0.132
Quality5 → behaviour2	0.211	0.062	3.396	<.001	0.089	0.333
Quality5 → Justice	1.131	0.086	13.196	<.001	0.963	1.299

ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors

R-Squared	
	R ²
behaviour2	0.070
Justice	0.253

Path plot



of Copy of Copy of Mediation Analysis8

Parameter estimates

Direct effects						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95 % Confidence Interval	
					Lower	Upper
Quality6 → behaviour1	0.236	0.126	1.863	0.062	-0.012	0.484
ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors						

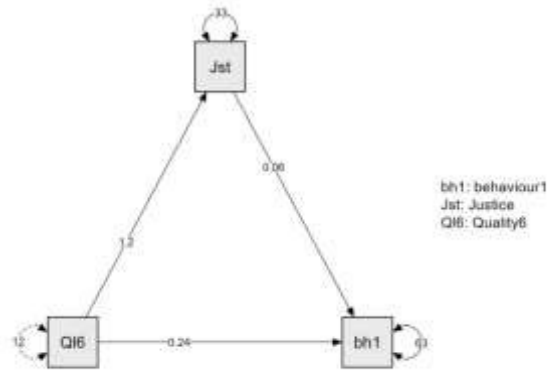
Indirect effects						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95 % Confidence Interval	
					Lower	Upper
Quality6 → Justice → behaviour1	0.073	0.074	0.989	0.322	-0.071	0.217
ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors						

Total effects						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95 % Confidence Interval	
					Lower	Upper
Quality6 → behaviour1	0.309	0.103	2.994	0.003	0.107	0.510
ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors						

Path coefficients						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95 % Confidence Interval	
					Lower	Upper
Justice → behaviour1	0.061	0.061	0.991	0.322	-0.059	0.181
Quality6 → behaviour1	0.236	0.126	1.863	0.062	-0.012	0.484
Quality6 → Justice	1.199	0.074	16.190	<.001	1.053	1.344
ML estimator, normal theory confidence intervals>Note. Delta method standard errors						

R-Squared	
	R ²
behaviour1	0.019
Justice	0.338

Path plot



of Copy of Copy of Mediation Analysis9

Parameter estimates

					Direct effects	
					95 % Confidence Interval	
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality6 → behaviour2	0.244	0.060	4.053	<.001	0.126	0.363

ML estimator, normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

					Indirect effects	
					95 % Confidence Interval	
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality6 → Justice → behaviour2	0.067	0.035	1.912	0.056	-0.002	0.137

ML estimator, normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

					Total effects	
					95 % Confidence Interval	
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Quality6 → behaviour2	0.312	0.049	6.332	<.001	0.215	0.408

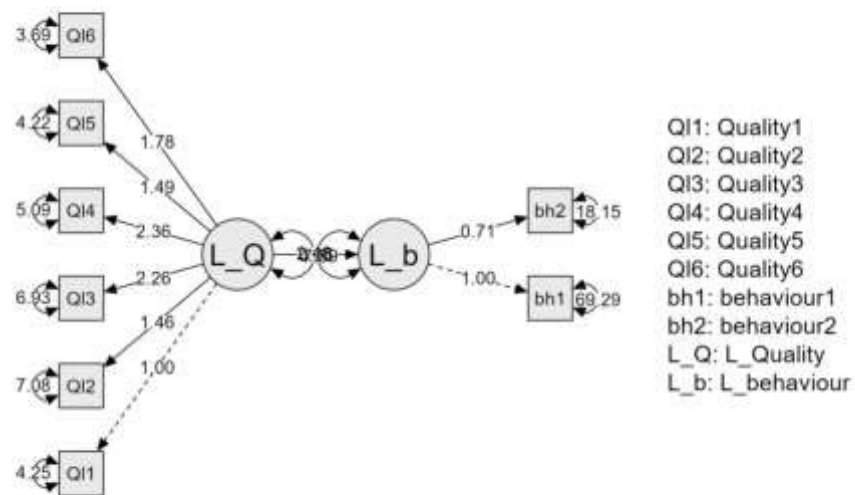
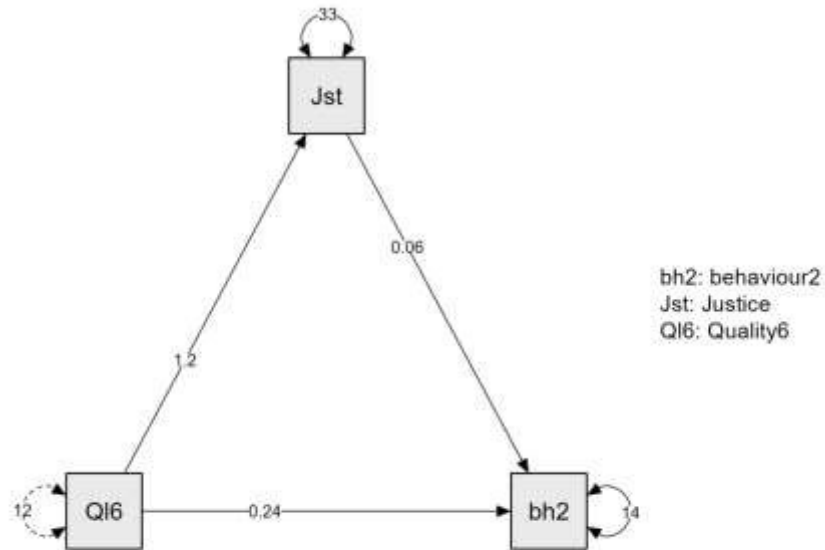
ML estimator, normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

					Path coefficients	
					95 % Confidence Interval	
	Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Justice → behaviour2	0.056	0.029	1.925	0.054	-0.001	0.114
Quality6 → behaviour2	0.244	0.060	4.053	<.001	0.126	0.363
Quality6 → Justice	1.199	0.074	16.190	<.001	1.053	1.344

ML estimator, normal theory confidence intervals. *Note.* Delta method standard errors

R-Squared
R ²
behaviour2 0.079
Justice 0.338

Path plot



غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات الدراسة
جودة حياة العمل					
1 فرص التقدم والترقي الوظيفي					
					1 تطبيق الترتيبات على أسس و قوانين إدارية واضحة
					2 يوجد توافق بين المؤهل العلمي والقدرات العملية للأساتذة
					3 يوجد فرص مستقبلية متاحة لترقي والتقدم الوظيفي للأساتذة
2 الأجور والمكافآت العادلة					
					4 تقوم الوزارة بإيجاد نظام أجور ومكافآت فعال وعادل
					5 تقوم الجامعة بمنح المكافآت بناء على إنجازات للأساتذة في عملهم
					6 لأجر الذي اتقاضاه يرتكز على أسس ثابتة وموضوعية تسري على جميع للأساتذة.
					7 يشعر الأساتذة بالرضا عن الأجور فهي تلبي كافة المطالب المعيشة
3 المشاركة في اتخاذ القرارات					
					8 تشجع الجامعة للأساتذة للتعبير عن رأيهم بما يتعلق بحل مشكلات العمل الجامعة .
					9 توجد شفافية في كيفية صنع القرار على كافة المستويات التنظيمية.
					10 تحرص إدارة الجامعة على إشراك للأساتذة في إقرار الخطة السنوية
					11 تحرص الجامعة على إقرار الموازنة العامة للكلية و الجامعة
					12 يشارك الأساتذة في اتخاذ القرارات الروتينية المتعلقة بالعمل
4 ظروف العمل					
					13 تقوم الجامعة بتدريب الأساتذة على كيفية العمل في بيئة آمنة.
					14 تقوم الجامعة بتوفير كافة الاحتياجات للأساتذة في إنجاز أعمالهم
					15 تقوم ادارة الكلية ببرمجة الساعات الاضافية وفقا لتخصصي
					16 دائما ما يناسبني توقيت الساعات الاضافية المبرمج لي
					17 التجهيزات المادية لبيئة العمل من إضاءة، تكييف، تهوية، ضوضاء مناسبة.

الملاحق

18	أتمتع في عملي باحترام وتقدير زملائي لي.				
5 التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية					
19	يجد الأساتذة وقتاً كافياً بعد دوامهم للقيام بواجباتهم الاجتماعية				
20	تأخذ الجامعة بعين الاعتبار الظروف الشخصية للأساتذة عند تقييم أدائهم.				
21	تشارك الجامعة كافة الأساتذة في مناسباتهم الاجتماعية.				
22	هل ترى أن رزنامة الإجازات الممنوحة مدتها مناسبة				
6 الاستقرار والأمان الوظيفي					
23	يعمل الأساتذة في مناخ تنظيمي يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أعضاء العمل.				
24	تتبع الجامعة سياسة تحفيزية للاحتفاظ بالأساتذة المهرة				
25	أشعر بالاطمئنان والاستقرار النفسي في مكان العمل.				
26	لا أرغب في البحث عن أي وظيفة أخرى لأن عملي الحالي مضمون.				

العدالة التوزيعية					
1	أعتقد أن راتبي الشهري عادل مقارنة مع ما يحصل عليه زملائي في العمل.				
2	أشعر أن المكافآت التي أحصل عليها في الجامعة عادلة مقارنة بزملائي.				
3	أرى أن الحوافز التي أحصل عليها عادلة				
4	أرى أن العلاوات التي أحصل عليها عادلة				
5	أرى أن المهام الملقاة على عاتقي عادلة تماماً مقارنة مع زملائي				
6	أظن أن مستوى دخلي من العمل لا يوازي ما أبذله من جهد في العمل.				
7	أعتبر أن مستوى دخلي من العمل لا يوازي ما أحققه من أداء جيد.				
8	أعتبر أن مستوى دخلي من العمل لا يوازي مستوى تعليمي وتأهيلي.				
9	أظن أن مستوى دخلي من العمل لا يوازي حجم خبراتي.				
10	أعتقد أن حجم العمل يتناسب مع قدراتي الذاتية				
11	أظن أن نوع العمل يتناسب مع قدراتي الذاتية				
12	تحرص إدارة المؤسسة على مكافأة العاملين المتميزين في أدائهم				
13	يعتمد استحقاق الترقية في الجامعة على مبدأ الجدارة				

الملاحق

السلوكات المنحرفة في العمل					
السلوك منحرف موجه للمنظمة					
1	أتساهل مع غيابات الطلبة				
2	لا أهتم بتعويض الحصص التي اغيب فيها				
3	التحضير للامتحانات بالنسبة لي عملية سهلة لاتستدعي مني التحضير لذلك.				
4	احيانا اتحايل لتجنب الاشراف على الطلبة				
5	احيانا اتحايل للحصول على ساعات اضافية				
6	نظرا لظروفي الخاصة اصل غالبا متاخرا للكلية				
7	لا ابالي بغلاق الابواب والنوافذ والاضاءة عند خروجي من قاعة التدريس				
8	اقوم باعلام ادارة الكلية مسبقا عند عدم تمكني من الحضور				
9	اتطوع احيانا للملتقيات والندوات خارج الجامعة بقصد الغياب				
10	اقضي الكثير من الوقت افكر في اموري الخاصة في اوقات العمل				
11	اذا تعود الكل عن التأخر فلماذا لا اكون مثلهم				
12	انتطوع بعض الاحيان بالاعمال الادارية بالجامعة بقصد الغياب عن التدريس				
13	اغادر الكلية وقت العمل عند تناول المأكولات والمشروبات خارجها				
14	اخذ بعض الاغراض من الكلية للاستعمال الشخصي وهذا السلوك لا يعتبر سرقة بالنسبة لي				
15	احاول دائما ان تكون منح قصيرة المدى في ايام الدراسة				
16	اظن انا التأخر عن المحاضرات والدروس الموجهة سلوك عادي				
17	احرص دائما على اتمام الاعمال الموجهة لي في وقتها المحدد				
18	اهمل احيانا تنفيذ تعليمات رئيس القسم والعميد				
19	اتجنب مناقشة قرارات واسرار الجامعة مع اشخاص خارجها				
20	اهتم بقراءة البريد والتعليمات الداخلية ومتابعة مايجري بكليتنا				
21	اقوم في الغالب بتحضير محاضرات التي اقدمها للبحث من جديد				
سلوك منحرف موجه للزملاء					
22	احاول دائما تجاهل المشكلات البسيطة				
23	اتدخل لحل المشكلات التي تحدث بين الزملاء				
24	الخلافات التي تحدث بين الزملاء احيانا لا علاقة لها بالجهوية والحزبية				
25	لا يوجد في كليتنا اساتذة لهم الميل لاثارة المشكلات ومضايقة زملائهم				
26	تهمني راحة زملائي ألساتذة في العمل				
27	احترم حقوق زملائي و اراعي مشاعرهم في تصرفاتي و افعالي				
28	اخذ الاحتياطات والتدابير اللازمة مسبقا لتقليل من احتمال حدوث مشكلات مع زملائي				

الملاحق

					29	اتقبل النقد البناء الذي يقدمه احد زملا العمل
--	--	--	--	--	----	--