



الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل

دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة

إعداد

د. عبد الوهاب راغب الراعي

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة، جامعة الدلتا للعلوم والتكنولوجيا

abdelwahab.alraie@yahoo.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الخامس - العدد الأول – الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٤

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

الراعي، عبد الوهاب راغب. (٢٠٢٤). الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ١٩٤٧-١٩٨١، ٣(١)٥.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة

التنظيمية والسعادة في مكان العمل

دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة

د. عبد الوهاب راغب الراعي

المستخلص

هدف هذا البحث إلى قياس تأثير التنشئة التنظيمية على السعادة في مكان العمل وتحليل العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، من خلال العدالة التنظيمية كمتغير وسيط بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة، والتعرف على دور العدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وجمع المعلومات النظرية من المصادر المكتوبة، والبيانات من خلال استبانة وزعت على (٢٣٦) مفردة من العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة، وبلغ عدد الصالح منها للتحليل الإحصائي (١٧٧) مفردة، وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.26) وبرنامج (AMOS V.26) لتحليل البيانات واختبار فرضيات البحث، وقد توصل البحث إلى عدة نتائج، من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتنشئة التنظيمية بأبعادها المختلفة وبين السعادة في مكان العمل، فضلاً عن أن دخول العدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل أدى إلى زيادة تأثير التنشئة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: التنشئة التنظيمية – العدالة التنظيمية – السعادة في مكان العمل.

مقدمة

يتسم العصر الحالي بالتغيرات السريعة والمستمرة، وتزايد اهتمام منظمات الأعمال بشكل ملحوظ بالعنصر البشري، والذي يشار إليه مؤخراً برأس المال الفكري للمنظمة، والذي تعتمد عليه جميع المستويات الإدارية للمنظمات، حيث يعتبر عاملاً مهماً بالنسبة لهم. وينبغي تهيئة الظروف والبيئات المناسبة لاحتضان هذا العنصر البشري والاهتمام بالتطوير المستمر لمهاراته وكفاءته، وتشجيعه على العطاء من نفسه من خلال إتاحة الفرص الملائمة له لأقصى قدر من إنجاز مهامه المهنية، ولا توجد منظمة مهما كان حجمها أو طبيعة نشاطها قادرة على تحقيق أهدافها واتخاذ قرارات إدارية بكفاءة وفعالية، بغض النظر عن الموارد الأخرى المتاحة لها، إلا في وجود العنصر البشري فهو الأهم لها من كل مواردها؛ حيث إنه قابل للتكيف مع التغيرات البيئية، ويعالج التحديات والمشاكل التي تواجهها منظمته، ويحسن عملياتها وقدرتها ويحقق أهدافها بفعالية وكفاءة.

وترى دراسة (Coldwell et al., 2019) أن عملية التنشئة التنظيمية تبدأ من مرحلة الاختيار والتعيين وليس أثناء مرحلة التوظيف نفسها، وأنها تكون على شكل برنامج زمني يشمل فترات التوظيف كلها وليس مقتصر على الأفراد الجدد فقط، كما أكدت هذه الدراسة على النتائج الإيجابية لعملية التنشئة التنظيمية والمتمثلة في: العدالة الذاتية، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والحد من معدل الدوران والغياب عن العمل، والتي تسهم بدورها في الحد من مشكلة القلق وعدم التأكد بالنسبة للأفراد الجدد في أي منظمة.

إن المنظمات التي تتمكن من توفير بيئة عمل متميزة توفر الراحة والطمأنينة تجعل تلك الموارد أكثر التزاما للموارد البشرية وقبولا للعمل، من خلال تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي والشعور بالرفاه داخل المنظمة مما يحقق ما يعرف بالسعادة في مكان العمل، التي تعد من المفاهيم التي حظيت بالاهتمام منذ الثمانينيات من القرن العشرين، كما تم إثبات تأثيرها الإيجابي على التدابير التنظيمية، مثل الأداء الاقتصادي والإنتاجية والنقصان في معدل دوران العمل، وذلك في ظل توفير جو عمل إيجابي يمكن الموارد البشرية من أداء مهامهم وواجباتهم بصورة أكثر فاعلية (محمود و عبدالله، 2020).

وترتبط العدالة التنظيمية ارتباطا مباشراً بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية، ومنها السعادة في مكان العمل والتي تؤثر على استمرارية المنظمات وتطورها وتحقيق أهدافها، كما أن لها دوراً كبيراً في تحفيز العاملين وتطوير أدائهم ورفع إنتاجيتهم؛ وذلك لأن شعورهم بالمساواة والعدل يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة تزيد من ولائهم للمنظمة (النجار، 2017) وتعد العدالة عنصراً فعالاً في تنمية الولاء المؤسسي، وفي الحد من الصراع وتحسين الأداء ورفع كفاءة العمل وأحد مرتكزات استقراره (السعود وسلطان، 2009).

وبناءً على الاهتمام الذي يحظى به موضوع التنشئة التنظيمية، والدور الذي يمكن أن يحققه كل من العدالة التنظيمية والتنشئة التنظيمية في تعزيز السعادة في مكان العمل، فإن البحث الحالي يسعى إلى بيان تأثير التنشئة التنظيمية على تعزيز السعادة في مكان العمل، علاوة على الكشف عن تأثير العدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

1/1 – الإطار النظري

1/1/1 – مفهوم التنشئة التنظيمية: Organizational Socialization

عرف (Taormina, 2004) التنشئة التنظيمية بأنها " عملية تدعم الفرد بالمهارات المهنية اللازمة وتزوده بالمستوى المطلوب من فهم المنظمة، وتسمح بالتفاعل الاجتماعي مع الزملاء وتقبل السياسات التي تضعها المنظمة في المستقبل، وأشار (Korte & Lin, 2013) بأنها العملية التي تقوم بها المنظمة لمساعدة العاملين الجدد على اكتساب المعرفة بطرق ونظم العمل وكيفية التكيف والتأقلم مع مكان العمل، ويعتقد (Lee & Wie, 2021) أن الاستعداد التنظيمي ليس مجرد عملية يتعلم من خلالها الشخص العمل في منظمة معينة، بل إن تلك المنظمة تقبله وتتصرف فيه بالشكل المناسب، ويرى (Liao et al., 2017) بأنها العملية التي من خلالها يكتسب الأفراد مجموعة من القيم والقدرات والسلوكيات، والمعرفة الضرورية لأداء دور في المنظمة والمشاركة فيها كعضو تنظيمي.

2/1/1 – أبعاد التنشئة التنظيمية

تم تحديد عدة أبعاد التنشئة التنظيمية، توافقت عليها العديد من الدراسات السابقة، وهي كالتالي:

1/2/1/1 – التدريب: Training

وهو العملية التي يستطيع الأفراد من خلالها اكتساب المهارات لأداء وظائفهم للوصول إلى الأهداف التي تسعى إليها المنظمة، وأشارت دراسة (Colquitt & Noe, 2002) إلى أن التدريب يحسن من الأداء الوظيفي والكفاءة الذاتية والقدرة المعرفية للأفراد، ويرى (Gardner et al., 2022) أن التدريب أحد البرامج الأساسية والرسمية في عملية الإعداد في المؤسسة، حيث يكاد يكون حجر الزاوية في عملية تأهيل الموظف الجديد؛ لما له من دور مهم في تكيف الموظفين الجدد مع وظائفهم الجديدة من خلال تزويدهم بالمعرفة والمعلومات اللازمة التي تمكنهم من تنفيذ وظيفتهم بكفاءة وفاعلية.

2/2/1/1 – الفهم: Understanding

عرف (Gardner et al., 2022) الفهم بأنه هو عملية تفاعلية يتلقى فيها الشخص المعلومات التي يحتاجها لإظهار شخصيته وأهداف عمله التي تتفق مع أهداف وثقافة منظمته، فالأشخاص الجدد لديهم حاجة ملحة لفهم والتعرف على ثقافة المنظمة، من حيث اللغة وفهم قيم وأهداف المنظمة من أجل القيام بالأدوار التنظيمية الموكلة إليهم، ويتعلمون بسهولة ويسر ما هي حقوقهم والتزاماتهم، وكذلك فهم القوانين والإجراءات واللوائح الخاصة بالمنظمة لشؤون العمل بالمنظمة، بالإضافة إلى ذلك يتم اكتساب وتطوير المعرفة بالحقوق والواجبات الخاصة وفن الاتصال، ومهارات التفاوض مع العملاء والتعامل مع النزاعات، وكذلك مهارات إدارة الذات وقيادة مجموعات العمل والعمل الجماعي، إلى جانب القدرة على تطبيق فكرة طريقة الميكنة، والتطوير المستمر، والتكيف مع التطورات التكنولوجية. (Villavicencio et al., 2014)

3/2/1/1 – دعم زملاء العمل: Co-Worker Support

يرى (Taormina, 2004) أنه يعني أن الفرد يتلقى تفاعلات ومساعدة ورعاية من زملائه، على أن تكون هذه التفاعلات دائمة وإيجابية ومؤدية إلى العمل، فهي تمثل نقطة مركزية ومهمة في نقل ثقافة وقيم المنظمة، ويتم اختيار الموظفين الجدد على أساس تجاربهم السابقة وتقييم علاقات الشخص مع زملائه الآخرين في المنظمة ومستوى الدعم الذي يقدمونه، وهذا الدعم يساعد العاملين الجدد والقدامى على تحمل ضغوط العمل وقبولها والتعامل معها، مما يؤدي إلى تقليل يتم تخفيف ضغوط العمل والضغوط التنظيمية والتخفيف من الآثار السلبية المحتملة لبيئة العمل، مما يساهم في رفاهيتهم الشخصية، وبالتالي تحسين صحتهم النفسية وتزويدهم بالدعم الذي يحتاجونه في العمل، وأشار (Mayo et al., 2012) إلى أن دعم زملاء العمل يعد من المحفزات للموظف، التي تساعد العاملين على التعامل مع ضغوط العمل والتخفيف من الآثار السلبية التي تواجه العاملين.

4/2/1/1 – التوقعات المستقبلية: Future Prospects

عرف (Taormina, 2004) التوقعات المستقبلية بأنها أحد المجالات الرئيسية لإعداد المنظمة، لأنها تعكس تصورات الأشخاص الجدد لفرص العمل الجديرة بالاهتمام والمهمة في المنظمة التي يعملون فيها، حيث إن التوقعات المستقبلية تحدد مصير الشخص الجديد في منظمته ويتعلق السؤال أيضًا بتوقعات مهام الفرد في المستقبل والمكافآت التي يمكن أن يحصل عليها الشخص، وكلما تم تلبية هذه التوقعات بصورة أكثر، أصبح الناس أكثر سعادة ورضا في عملهم بالمنظمة، ويرى (Villavicencio et al., 2014) أن هذا يعد من أهم أبعاد الاستعداد التنظيمي، لأنه يمثل تصور الفرد لإمكانية العثور على عمل مرضي وهداف في المنظمة التي يعمل بها، ويتوقف عليها مصير الموظف سواء واصل العمل أم لا، ما هي المهام التي يقوم بها في وظيفته، وما هي المكافآت التي سيحصل عليها مقابل عمله وأشار (Peterson & Byron, 2008) إلى وجود علاقة بين التوقعات المستقبلية والأداء الوظيفي والتي تستند إلى نظرية الأمل وذلك عندما يتوقع العاملون أنهم يعملون في مهن مجزية فإن مكونات الأمل تتحقق وتؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي.

3/1/1 – العدالة التنظيمية: Organizational Justice

يرى (Sindhav, 2001) أن المبدأ الأساسي للعدالة التنظيمية هو اهتمام الموظف بمقارنة نسبة مدخلاته مع النسبة المقابلة للموظفين الذين يؤدون وظائف مماثلة داخل نفس المنظمة، وإذا كانت النتيجة إيجابية فمن المرجح أن يشعر الموظف بنتيجة إيجابية تجاه نظام المنظمة، أما إذا كانت النتيجة سلبية فقد يتبعها عدد من ردود الفعل السلبية، مثل انخفاض الأداء الوظيفي والتغيب والدوران وانخفاض التعاون. وبالرغم من أنه لا يوجد اتفاق على تعريف محدد للعدالة التنظيمية إلا أن هناك العديد من التعريفات التي قدمها الباحثون والمتخصصون في هذا المجال، حيث عرفت بأنها: مدى شعور وإدراك العاملين لمعاملتهم بصورة بعيدة عن التحيز من قبل رؤسائه (Skarlicki & Latham, 1996) وعرفت بأنها المعاملة الأخلاقية والمنصفة لجميع العاملين في المنظمة (Eberlin & Tatum, 2005)، كما عرفت بأنها تصور الموظفين عن إنصاف في توزيع الموارد التنظيمية وإجراءات توزيعها (Mohammad et al., 2016) لذلك يمكن تعريف العدالة التنظيمية بأنها: التصور المدرك من قبل العاملين عن الإنصاف في توزيع الأعباء والعوائد واتباع إجراءات وسياسات عادلة وموضوعية في ذلك والتعامل معهم بصورة أخلاقية بعيدة عن التحيز.

4/1/1- أبعاد العدالة التنظيمية:

1/4/1/1- العدالة التوزيعية: Distributive Justice

عرفها (Tan, 2014) أنها تصورات العاملين حول التوزيع العادل لمكاسب المنظمة وفقا لقيمة مساهمة كل منهم، ويرى (Leventhal, 1980) أنها تعني مدى إدراك العاملين للإنصاف في توزيع الأعباء والعوائد، بمعنى آخر يرى العاملون بأن توزيع المهام والموارد أو المخرجات التنظيمية يتم وفق معايير أخلاقية موضوعية واضحة ومحددة مسبقا، وهناك ثلاثة قواعد تستخدم للعدالة التوزيعية (Yilmaz & Tasdan, 2009) (مصطفى، 2017).

١- قاعدة المساواة: بمعنى أن يحصل كل فرد بالمنظمة على نفس القدر الذي يحصل عليه زملاؤه، بغض النظر عن مساهمة كل فرد أو الجهد المبذول، وبعض النظر عن الخصائص الشخصية أو الفروقات الفردية.

٢- قاعدة الاستحقاق أو الجدارة: وتعني أن يحصل كل فرد بالمنظمة على عوائد تتناسب مع الجهد الذي يبذله.

٣- قاعدة الحاجة وتعني أن كل فرد في المنظمة ينبغي أن يحصل على عوائد تتناسب مع احتياجاته بما يحقق له المستوى المعيشي الجيد.

2/4/1/1- العدالة الإجرائية: Procedural Justice

وهي تعني مدى إدراك كل فرد من المنظمة لعدالة الإجراءات والعمليات في بيئة العمل، من خلال الشفافية والنزاهة والابتعاد عن المحاباة والمحسوبية.

وتعني مدى إدراك العاملين بأن السياسات والقواعد والإجراءات التي تتبع في اتخاذ القرارات المتعلقة بتوزيع المهام أو الموارد على الأفراد في المنظمة تتم وفق معايير أخلاقية واعية (Zhang & Agarwal, 2009) وهناك ستة قواعد يعتقد (Leventhal, 1980) أنها تشكل القالب الذهني لإدراك معنى العدالة لدى العاملين وهي (مصطفى، 2017):

- ١- قاعدة الأخلاقية وتعني أن يتم توزيع الموارد وفقاً للمعايير الأخلاقية السائدة.
- ٢- قاعدة التمثيل وتعني مشاركة العاملين في عملية صناعة القرارات التي من الممكن أن تؤثر عليهم، بحيث تستوعب وجهات نظرهم.
- ٣- قاعدة الاستئناف وتعني إمكانية الاعتراض على القرارات وتعديلها، في حالة وجود مبررات لذلك.
- ٤- قاعدة عدم الانحياز وتعني تقديم المصلحة العامة على المصالح الشخصية، وعدم تمكين أصحاب المصالح الشخصية من التأثير على عملية اتخاذ القرار.
- ٥- قاعدة الدقة: وتعني أن يتم اتخاذ القرارات على أساس معلومات صحيحة ودقيقة وعلى درجة عالية من الشفافية.
- ٦- قاعدة الانسجام وتعني أن تنسجم وتتسق إجراءات اتخاذ القرارات بشأن الحوافز السلبية والإيجابية مع سلوكيات الأفراد في جميع الأوقات.

3/4/1/1- العدالة التفاعلية: Interactional Justice

يري (Tziner et al., 2015) أنها تتكون من عنصرين رئيسيين، وهما العنصر الشخصي والذي يحدد معاملة العاملين في المنظمة معاملة مناسبة ومحترمة، وعنصر المعلوماتية والذي يحدد مدى توافق التفسيرات المقدمة مع القرارات التي يتم اتخاذها، وتعني مدى شعور العاملين بالاحترام والصدق والأدب عند اتخاذ وتطبيق وتفسير القرارات المتخذة بشأنهم، وتتكون من بعدين رئيسيين هما: الحساسية الشخصية، والتي تشير الاحترام والأدب في المعاملة، والتفسيرات والتي تشير إلى تقديم تبريرات للممارسات الإدارية المختلفة، والتي تزيد من مستوى الثقة وبذلك يمكن النظر إلى عدالة التعامل معهم (التفاعلية) على أنها الجانب الاجتماعي لكل من العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية (مصطفى، 2017)، (الطوبجي وسلامه، 2019).

5/1/1 - مفهوم السعادة في مكان العمل Happiness at the Workplace :

يعد مكان العمل السعيد من الأمور المهمة، وهي تمكن الموظف من تكوين حياة ممتعة بافتراض أن معظم العاملين يقضون وقتاً في العمل أكثر من أي أنشطة أخرى (Choi, 2016)، إن السعادة في مكان العمل تسهم وبشكل كبير أيضاً في تطوير المنظمة، فالموظفون السعداء هم الذين يعملون في أجواء مريحة وبيئة عمل جيدة واهتمام عالي من قبل الإدارة العليا، مما يولد لديهم تقبل العمل الذي يقومون به، ومن ثم جعلهم أكثر رضا عن منظماتهم، وربما الوصول لأقصى درجات الرضا المتمثلة بالرفاهية التي يشعر بها الموظف في منظمته، مما يسهم بإنجاز العمل بأعلى مستويات الكفاءة والفاعلية (Keser, 2016) ويرى (AL Shamsi et al., 2018) السعادة في مكان العمل أنها مجموعة من المواقف الإيجابية أو التجارب الممتعة كالمشاعر والعواطف الإيجابية في مكان العمل، في حين عرفها (Adnan, 2019) بأنها أكثر من مجرد امتلاك الإحساس بالسعادة، فهي تجربة عاطفية إيجابية ومشاعر طيبة وممتعة، كما تعني أيضاً شعور الفرد أن العمل الذي يقوم به هادف، وتبرز أهمية السعادة في مكان العمل من خلال النتائج التي يحصل عليها كل من الموظف والمنظمة، فهناك إجماع واسع النطاق على أن السعادة تحسن من علاقات العمل والزملاء وأرباب العمل، فضلاً عن دور مكان العمل السعيد في تحقيق إنتاجية أعلى مقارنة مع المنظمات التي لا تتبنى هذه المفاهيم، لأن الموظف الراضي عن عمله وواجباته، سيقوم بأدائها على أكمل وجه، وإلا فإنه لا يوجد شيء أسوأ من العمل في مكان لا يشعر الموظف بالرضا عنه، مما يولد له شعور سلبي كبير تجاه العمل وكأنه يتعرض للتعذيب فيه، وبالتالي ينعكس على الإنتاجية التي ستتدهور وقد تصل لحد الصفر (Kate Kurzawska, 2017).

6/1/1 - أبعاد السعادة في مكان العمل:

تم تحديد عدة أبعاد للسعادة في مكان العمل، توافقت عليها العديد من الدراسات السابقة وهي:

1/6/1/1 – الرضا الوظيفي Job Satisfaction

يرى (Adnan, 2019) أن الرضا الوظيفي يحتل الأولوية الرئيسية للعديد من المنظمات من خلال وضعه في رؤيتها وأهدافها، وأن مستوى رضا الموظفين مرتبط بالدرجة الأساس بما يتلقاه العاملون من أجور وحوافز وكذلك معاملتهم بصورة عادلة ومناسبة في المنظمة، فالرضا الوظيفي هو مفهوم قابل تجاه وظيفة معينة، بمعنى آخر يعبر الفرد الذي يؤدي الوظيفة للقياس للاستجابة المرتبطة بالعاطفة أنه يشعر بالرضا عنها.

2/6/1/1 – الارتباط بالعمل Work Engagement

عرفه (Semedo et al., 2019) بأنه ارتباط أعضاء المنظمة بأدوار العمل الموكلة إليهم، بحيث يستفيد الأشخاص جسدياً ومعرفياً وعاطفياً من أنفسهم وبيئتهم أثناء أداء المهام، ويمكن وصف الارتباط بالعمل بأنه حالة من الإنجازات العاطفية والإيجابية المستمرة أو هو حالة ذهنية إيجابية متصلة بالوظيفة، وتتميز بثلاثة أبعاد هي الإخلاص، الاستغراق، والنشاط

3/6/1/1 - الالتزام التنظيمي العاطفي Affective Organizational

Commitment

يعني "وجود رغبة قوية لدى الفرد في البقاء عضواً داخل المنظمة التي يعمل بها، وبالتالي يكون لديه رغبة قوية على بذل مزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، وقبول قيمها وثقافتها، وكذلك التنبؤ بالأهداف والغايات التي تسعى المنظمة لتحقيقها، وزيادة إنتاجيتها، وتقليل نسبة الغياب والدوران في العمل، ويؤكد ذلك دراسة (Salas-Vallina et al., 2018) حيث تُعرفه بأنه "مشاعر المودة والانتماء للمنظمة، والاستعداد لبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة رغبة في البقاء فيها،" وذلك لأنه بمثابة القوة التي تلزم الفرد باتباع سلوك معين لتحقيق هدف معين.

2/1 - الدراسات السابقة:

1/2/1- الدراسات التي تناولت التنشئة التنظيمية:

أكدت دراسة (Gruman & Saks, 2013) أن التهيئة التنظيمية تؤدي لتحقيق بعض النتائج الإيجابية والمتمثلة في نتائج قريبة مثل: وضوح الدور، ونتائج بعيدة مثل: الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الارتباط بالعمل الحد من معدل الدوران، زيادة معدلات الأداء الرفاهية في العمل، الحد من التوتر، وتوصلت دراسة (Massie, 2013) إلى وجود علاقة إيجابية بين التهيئة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم العالي، واتفقت معهم دراسة (Lee & Burnett, 2016) إلى وجود علاقة إيجابية بين التهيئة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات الأكاديمية بالولايات المتحدة، وبينت دراسة البحيري (2017) أهمية التنشئة الاجتماعية التنظيمية باعتبارها عملية تهدف للتعلم واكتساب موظف جديد لمعلومات صحيحة عن منظمته ووظيفته حتى يحقق النجاح المرجو منه، وأظهرت دراسة (Güneş & Uysal, 2018) أن معلمي اللغة الانجليزية بتركيا لديهم مستوى منخفض من الاحتراق النفسي وارتفاع مستوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية، وأن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين احتراق المعلم والتنشئة الاجتماعية التنظيمية وأوضحت دراسة (داهش، 2018) أنه يوجد علاقة سلبية مباشرة بين التهيئة التنظيمية وكل من غموض الدور، صراع الدور، نوايا دوران العمل، فعند التحاق الأفراد الجدد بالمنظمة تواجههم الكثير من الضغوطات مثل: غموض الدور لدى العاملين بالبنوك التجارية بمحافظة القاهرة مصر، وأكدت دراسة (Spagnoli, 2020) وجود علاقة إيجابية مباشرة بين تعلم التهيئة التنظيمية ونجاح المسار الوظيفي، وغير مباشرة بين تعلم التهيئة التنظيمية وكل من الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي وذلك عند توسيط نجاح المسار المهني لدى الموظفين بإيطاليا، وأكدت دراسة سلامة (2024) وجود أثر إيجابي معدل للتقدير الجوهري للذات على العلاقة بين التهيئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل.

2/2/1 - الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية:

توصلت دراسة (Ali & Jan, 2012) إلى وجود علاقة سلبية قوية بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية وبين النية لترك العمل، وكانت العلاقة بين العدالة التوزيعية وبين النية لترك العمل أقوى من العلاقة بين العدالة الإجرائية وبين النية لترك العمل، وأظهرت دراسة (Johan et al., 2013) وجود علاقة سلبية بين العدالة التوزيعية وبين النية لترك العمل في حين لا توجد علاقة بين العدالة الإجرائية والنية لترك العمل في الشركات الخاصة في كوالالمبور بماليزيا، وأكدت دراسة (عمورة، 2014) وجود علاقة سلبية بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية وبين النية لترك العمل، وأكدت دراسة (Tourani, 2016) أن مستوى كمال من العدالة التنظيمية والنية لترك العمل كان ضعيفا، وأن هناك علاقة سلبية بين العدالة التنظيمية بأنواعها التوزيعية والإجرائية والتعاملية والنية لترك العمل، وانتهت دراسة الحملي (2016) إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والميل للتسرب الوظيفي لدى العاملين في شرطة المنطقة الشرقية بالسعودية، وأظهرت دراسة زكريا (2017) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين كمال من العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية وبين النية في ترك العمل وعدم وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التعاملية والنية لترك العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر، وأوضحت دراسة المطيري (2018) أن هناك تأثير للعدالة التنظيمية على التسرب الوظيفي بمعنى أن غياب العدالة التنظيمية يساعد على حدوث التسرب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس السعوديين في جامعة شقراء بالسعودية، وتوصلت دراسة الطوبجي وسلامة (2019) إلى إن غياب العدالة التنظيمية له أثر على ارتفاع معدل دوران العمل في الفنادق وشركات السياحة المصرية، وأظهرت دراسة أجراها عبد الرحمن (2021) وجود مستوى متوسط لكل من العدالة التنظيمية والنية لترك العمل، بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على النية لترك العمل، وانتهت دراسة السمييري (2022) إلى وجود أثر للعدالة التنظيمية على النية لترك العمل لدى العاملين في البنوك السعودية في محافظة الطائف، وانتهت

دراسة خليل (2023) إلى أنه يوجد تأثير سلبي مباشر للعدالة التنظيمية على الاستقواء في أماكن العمل.

3/2/1 - الدراسات التي تناولت السعادة في مكان العمل:

أظهرت دراسة (Yan et al., 2013) أن التقدير الجوهرى للذات يرتبط إيجابياً بالسعادة الذاتية، وأن السعادة الذاتية تتوسط العلاقة بين التقدير الجوهرى للذات والرضا عن الحياة بين الطلاب بالجامعات الصينية، كما رأت دراسة (Yozgat & Güngörmez, 2015) وجود علاقة إيجابية مباشرة بين التهيئة التنظيمية الاستباقية والالتزام التنظيمي أحد أبعاد السعادة في مكان العمل من خلال الإدماج التنظيمي، على الوافدين الجدد العاملين في قطاعات مختلفة في إسطنبول، تركيا، وأثبتت دراسة (Manut et al. 2016) أن نجاح عملية التهيئة التنظيمية في أي منظمة، يكمن في أنها تسهم في بناء فعالية العقد النفسي للموظفين مما يسهم بدوره في زيادة الالتزام التنظيمي أحد أبعاد السعادة في مكان العمل، بأحد مراكز الاتصال بإيطاليا، وانتهت دراسة (et al., 2017) إلى وجود علاقة إيجابية غير مباشرة بين التقدير الجوهرى للذات والأداء الوظيفي والالتزام العاطفي عند توسيط الارتباط في العمل، وأكدت دراسة الدباغ والبطائي (2020) على وجود أثر معنوي لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعاً في السعادة في مكان العمل بكلية النور الجامعية بالعراق، في حين أن دراسة (Chhabra, 2020) توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين التقدير الجوهرى للذات والرضا الوظيفي، فكلما ارتفع التقدير الجوهرى للذات كلما زاد الرضا الوظيفي للموظفين بالمنظمات الهندية، وانتهت دراسة (Kittinger et al., 2020) إلى وجود علاقة إيجابية مباشرة بين التقدير الجوهرى للذات والالتزام التنظيمي العاطفي عند توسيط الرضا الوظيفي والخصائص الوظيفية المدركة بشكل كامل، واثبتت دراسة (Zehri et al., 2022) وجود علاقة إيجابية قوية ومباشرة بين التقدير الجوهرى للذات بأبعاده الأربعة والالتزام التنظيمي العاطفي، وأظهرت دراسة (عبد الله وكامل، 2023) أن القيادة المستنيرة تؤثر إيجابياً في السعادة التنظيمية للعاملين في شركة التوزيع النفطية بالعراق، كما أثبتت دراسة (السيلاوي، 2023) أن السعادة في مكان العمل بأبعادها تؤثر في تحسين الأداء الوظيفي طبقاً لآراء عينة من العاملين بقسم التعليم المهني بالنجف الأشرف بالعراق.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن هذه الدراسات ساهمت في التركيز على مفاهيم التنشئة التنظيمية والعدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، والتعرف على أهميتها في تحديد سبل تطوير وتحسين أداء الموارد البشرية والقضاء على كافة نقاط القصور لديها وإزالة معوقات تطورها، وأوضحت تلك الدراسات أن التنشئة التنظيمية تؤثر في السعادة في مكان العمل لدى العاملين، كما ساهمت هذه الدراسات في تحديد المشكلة وتصميم أداة البحث وكذلك تحديد فروضه، كما تنوعت تلك الدراسات من حيث مقياس التنشئة التنظيمية وأثره على السعادة في مكان العمل، وكذا استعراض مقاييس السعادة في مكان العمل وأبعادها ودورها، الأمر الذي ينعكس أثره على تعزيز السعادة في مكان العمل لدى العاملين وتمتعها بالثقة وتعزيز ولائهم لمنظمتهم، كما اختلفت تلك الدراسات من حيث الهدف الخاص بكل دراسة، وبالتالي تنوع المنهج وفقاً لذلك، والذي يختلف عن هدف البحث الحالي، والذي يتمثل التعرف على الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل دراسة تطبيقية على العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة، وبالإضافة إلى ذلك فقد ساهمت تلك الدراسات في تحديد المشكلة وتصميم أداة البحث وصياغة فروضه.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في الجانب التطبيقي؛ لكونها من الأبحاث القليلة التي تبحث في توجيه المسؤولين بالجهة محل البحث إلى الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة

محل البحث - في حدود علم الباحث - وتسعي هذه الدراسة أن تقدم مجموعة من النتائج التي يمكن الاستفادة منها.

ثانياً - مشكلة البحث وتساؤلاته:

لوقوف على مشكلة البحث قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية من خلال إعداد استبانة مبدئية لعينة عددها (24) مفردة في من العاملين والمدارس الخاصة بمدينة المنصورة لاستطلاع آرائهم حول مستوى ممارسة متغيرات البحث الثلاث التنشئة التنظيمية، العدالة التنظيمية، السعادة في مكان العمل، بالإضافة إلى تصميم أداة الدراسة والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة، وكذلك جمع بعض البيانات الخاصة بموضوع البحث، والإلمام بأكبر قدر ممكن من المعلومات الخاصة به، والتأكد من التصور العام للبحث، علماً بأنه لم يتم استبعاد العينة المبدئية من عينة الدراسة التي تم إجراء البحث عليها وذلك لعدم وجود مشكلات في الخصائص السيكومترية لصدق وثبات الاستبانة.

وقد تبين من خلال الدراسة الاستطلاعية عدة ظواهر هي: -

- يشعر العديد من العاملين بندرة توفر الدعم النفسي والدعم المادي الذي تقدمه المدارس للمعلمين بها.
 - بعض العاملين أعرب عن ضعف رضاهم عن بيئة العمل التي يعملون بها وندرة توافر العديد من المتطلبات اللازمة للعمل.
 - أفاد بعض العاملين بغياب نظام عادل للأجور والحوافز ، و ضعف تناسب ما يتقاضونه مع ما يقدمونه من جهد، مما يؤثر على ارتباطهم بالعمل وشعورهم بالرضا الوظيفي المأمول.
 - أفاد بعض العاملين بأنهم لا يشعرون بتقديم جهة الإدارة للدعم النفسي لهم والثقة في أعمالهم مما يساعدهم على قيامهم بأداء أعمالهم المنوط لهم تنفيذها.
 - أبدى بعض العاملين رغبتهم ببنيتهم في التوقف عن العمل لدى بعض المدارس.
 - ضعف إلمام بعض العاملين بالمستشفيات محل التطبيق بالعلاقة بين متغيرات الدراسة الثلاث (التنشئة التنظيمية - العدالة التنظيمية - السعادة في مكان العمل)، من حيث مدى تأثير التنشئة التنظيمية على كلا من العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، ومدى وساطة العدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل.
- لذا؛ جاء هذا البحث للتعرف على مدى إدراك العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة لذلك؛ نظراً للدور الذي تلعبه التنشئة التنظيمية على كلاً من العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، بالإضافة إلى التعرف على مدى تأثير العدالة التنظيمية بأبعاده المختلفة على السعادة في مكان العمل، وهل تلعب العدالة التنظيمية دوراً وسيطاً في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل.

ولذا تتمثل مشكلة البحث في " التعرف على دور العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة " .

ثالثاً - أهداف البحث:

- يتمثل الهدف العام للبحث في قياس أثر التنشئة التنظيمية على السعادة في مكان العمل في ظل دخول العدالة التنظيمية كمتغير وسيط، وعلى وجه التحديد يهدف البحث إلى ما يلي:
- الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين التنشئة التنظيمية، والسعادة في مكان العمل.
 - الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين التنشئة التنظيمية، والعدالة التنظيمية.

- الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين العدالة التنظيمية، والسعادة في مكان العمل.
- التعرف على دور العدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل.
- توضيح أهمية التنشئة التنظيمية من أجل تعزيز السعادة في مكان العمل.
- تحديد توافر متطلبات تطبيق التنشئة التنظيمية لدى العاملين بالجهة محل التطبيق.
- الخروج بنتائج وتوصيات سهم في تعزيز السعادة في مكان العمل بالجهة محل التطبيق.

رابعاً - أهمية البحث:

4/ 1 - تنبثق الأهمية العلمية لهذا البحث من الآتي:

يسهم هذا البحث في أن يلقي الضوء على الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل وأثر ذلك على تعزيز السعادة في مكان العمل بالمنظمات في ظل التحديات المختلفة التي تمر بها المنظمات الإدارية بصفة عامة، بالإضافة إلى معالجة الفجوة البحثية التي تتمثل في ندرة الدراسات التي جمعت بين متغيرات البحث - على حد علم الباحث - وهي العدالة التنظيمية والتنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، بالإضافة إلى أن هذا البحث يعد امتداداً للدراسات التي تناولت التنشئة التنظيمية بصفة عامة، ومحاولة متواضعة لإثراء الدراسات في مجال السلوك التنظيمي التي تعد من السلوكيات المهمة التي تؤثر على الموارد البشرية داخل المنظمات الإدارية، ومما يجعلها قادرة على مواجهة التحديات والمشكلات والمعوقات التي تتعرض لها، وحل مشاكل العاملين وضمان تحقيق السعادة في مكان العمل، الأمر الذي ينعكس على أدائهم ويساعد المنظمة بشكل قوى على تحقيق أهدافها المستهدفة.

2/ - الأهمية التطبيقية:

- توجيه المسؤولين بالجهة محل البحث وبالمنظمات الإدارية بصفة عامة إلى أهمية أبعاد التنشئة التنظيمية ودورها المهم في التأثير على السعادة في مكان العمل بالمنظمات.
- يعد هذا البحث مؤشراً هاماً يوضح العلاقة بين المتغيرات الثلاث (التنشئة التنظيمية والعدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل) مما يساعد على زيادة فاعلية التنشئة التنظيمية بالمنظمات بالإضافة على إبراز الدور الهام الذي تلعبه التنشئة التنظيمية على تعزيز السعادة في مكان العمل.
- العمل على توفير بيئة تسهم في زيادة إدراك العاملين لأبعاد السعادة في مكان العمل.
- تقديم بعض المقترحات التي من شأنها الارتقاء بمستوى السعادة في مكان العمل بالجهة محل التطبيق.

خامساً - فروض البحث:

في ضوء مشكلة وأهداف البحث تم صياغة الفروض التالية:

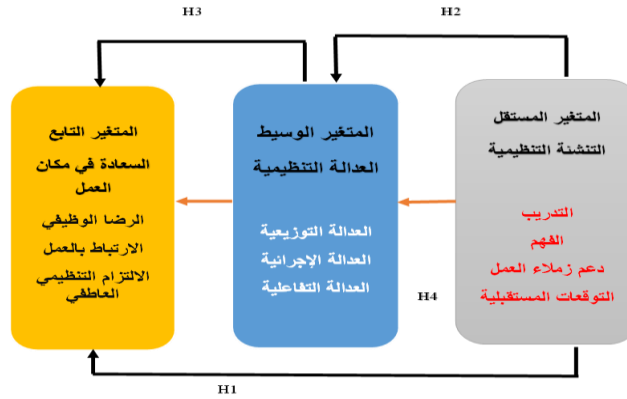
- الفرض الأول:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتنشئة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) على السعادة في مكان العمل بأبعادها (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي) في المدارس الخاصة بمدينة المنصورة.
- الفرض الثاني:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتنشئة التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) على العدالة التنظيمية بأبعاده المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) في المدارس الخاصة بمدينة المنصورة.

الفرض الثالث: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية العدالة التنظيمية بأبعاده المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) على السعادة في مكان العمل بأبعاده المختلفة (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي) في المدارس الخاصة بمدينة المنصورة.

الفرض الرابع: تلعب العدالة التنظيمية دوراً وسيطاً في العلاقة بين التنشئة التنظيمية بأبعاده المختلفة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) والسعادة في مكان العمل بأبعاده المختلفة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) في المدارس الخاصة بمدينة المنصورة.

سادساً – النموذج المقترح للبحث:

استناداً لفروض البحث وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة، تم تصميم النموذج المقترح للبحث والذي يحتوي على المتغيرات الثلاثة (التنشئة التنظيمية – العدالة التنظيمية – السعادة في مكان العمل) ويوضح الشكل التالي (1) نموذج العلاقة بين متغيرات البحث على المستوي العملي وعلى المستوي البحثي مستقبلاً.



شكل (1) الإطار المقترح للبحث

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

سابعاً: حدود البحث:

- 1/7- الحدود الزمنية: تم هذا البحث خلال عام 2023م.
- 2/7- الحدود المكانية: يشمل العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة، وتم البحث في حدود البيانات التي أتاحت للباحث في الجهة محل التطبيق.
- 3/7- الحدود البشرية: العاملون بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة.
- 4/7- الحدود العلمية: هي متغيرات البحث وتشمل التنشئة التنظيمية، والعدالة التنظيمية، والسعادة في مكان العمل.

ثامناً - منهجية البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث السابقة، ووصولاً لأفضل الأساليب والطرق للكشف عن تأثير التنشئة التنظيمية على السعادة في مكان العمل والدور الوسيط الذي يلعبه العدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة، فقد اعتمد الباحث في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة، فعلى صعيد المنهج الوصفي تم الرجوع إلى مختلف المصادر العلمية والمتمثلة في المراجع والدوريات والدراسات السابقة والتقارير والنشرات، وعلى الصعيد التحليلي، فقد تم جمع البيانات من خلال الاستبانة التي تم تطويرها وتحليلها بغرض استنتاج وتفسير العلاقة بين متغيرات البحث.

1/8 - أداة القياس:

في ضوء فروض البحث ومتغيراته الثلاث، المستقل والوسيط والتابع، قام الباحث بتصميم استبانة شملت (٥٠) عبارة تم إعدادها وتوزيعها على عينة البحث بواسطة (Google Forms)، وقد جاء تنظيم الاستبانة مقسماً إلى ثلاثة أقسام كما يلي:

القسم الأول: لقياس التنشئة التنظيمية (المتغير المستقل) وتم قياسه باستخدام (٢٠) عبارة موزعة على الأبعاد المختلفة لها وهي (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية)، وتم قياسه بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات (Gardner et al.2022; Villavicencio et al, 2014) (سلامة وأخرون، 2024)

القسم الثاني: لقياس العدالة التنظيمية (المتغير الوسيط) وتم قياسه باستخدام (٢٠) عبارة، موزعة على الأبعاد المختلفة لها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) وتم قياس وصياغة فقرات الاستبانة استرشاداً بعدة دراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وهي (Moorman & Niehof, 1993)، (السميري، 2022).

القسم الثالث: لقياس درجة تأثير السعادة في مكان العمل (المتغير التابع) وتم قياسه باستخدام (١٠) عبارة، موزعة على الأبعاد المختلفة له (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية)، وتم قياسه مقياس استرشاداً بهذه الدراسات (Schaufeli et al., 2002)، (سلامة وأخرون، 2024)، وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي (Likert) في الاستبانة بحيث قسمت إلى خمس معايير حسب نموذج ليكرت تتدرج من رقم (1) غير موافق بشدة، وحتى رقم (5) موافق بشدة.

2/8 - مجتمع وعينة البحث:

تم إجراء هذه الدراسة على العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة، حيث يتألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة والبالغ عددهم (٦٠٨) مفردة وقت إجراء الدراسة في ٢٠٢٣، موزعين على أعضاء هيئة التدريس بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة.

3/8. عينة الدراسة:

قام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة قوامها ٢٣١ مفردة طبقاً لموقع Sample Size Calculator، وقد بلغ عدد الردود الصحيحة (١٧٧) بنسبة استجابة (٧٥٪). والجدول (١) يوضح توزيع مجتمع وعينة الدراسة:

جدول (١): توزيع مجتمع وعينة الدراسة

اسم المدرسة	عدد المعلمين	عدد مفردات العينة	الوزن النسبي	الاستجابة	نسبة الاستجابة
مدارس المنصورة كوليدج	٥٦	٢٥	٪١٠	١٨	٪٧٢
مدارس الدلتا	٥١	٢٣	٪١١	١٩	٪٨٢
مدارس جلورى الامريكية	٣٧	٩	٪٤	٦	٪٦٦
مدارس رويال	٣١	٩	٪٤	٧	٪٧٧
مدارس الصفوة	٣٤	١٣	٪٤	١٠	٪٨٠
مدرسة الإسلامية المحمدية	٣٧	١٤	٪٥	١١	٪٨٢
مدارس الايمان الخاصة	٣٨	١٥	٪٥	١٢	٪٧٥
مدارس السلام الخاصة لغات	٣٤	١٣	٪٤	٩	٪٨٢
السيدة خديجة الإسلامية	٢٧	١١	٪٤	٨	٪٨٣
مدارس العائلة المقدسة	١٨	٨	٪٣	٥	٪٧٥
مدارس العناية الإلهية	١٩	٨	٪٣	٦	٪٦٦
مدارس الفرنسيسكان	١٦	٦	٪٣	٤	٪٦٣
مدارس ثمرة الحياة الخاصة	٢١	٨	٪٣	٥	٪٧٥
عمر بن الخطاب الإسلامية	٣٢	١٢	٪٥	٩	٪٧٣
مدارس الزهراء الإسلامية لغات	٣٧	١٥	٪٦	١١	٪٧٥
أبو بكر الصديق الإسلامية	٤١	١٦	٪٧	١٢	٪٧٥
مدارس الهدى والنور	٤٢	١٦	٪٧	١٢	٪٨٢
جمعية رعاية الطلبة	٢٨	١١	٪٥	٩	٪٧٣
رياض الصالحين	٣٩	١٥	٪٧	١١	٪٧٥
الإجمالي	٦٠٨	٢٣٦	٪١٠٠	١٧٧	٪٧٥

المصدر: إعداد الباحث من خلال ما أتيت له من بيانات من المدارس الخاصة بمدينة المنصورة

تاسعاً – الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

لقد تمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج حزمة البرنامج الاحصائي (SPSS V.26) وبرنامج (AMOS V.26) بهدف اختبار فروض البحث، وذلك بالطرق الإحصائية التالية:

- اختبار ألفا كرونباخ لاختبار ثبات متغيرات البحث.
- التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد البحث لكل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) دراسة العلاقة بين متغيرات البحث المستقل والوسيط والتابع.
- أسلوب تحليل المسار Path analysis للتحقق من وجود تأثير للعدالة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) والمتغير التابع (السعادة في مكان العمل).

عاشراً: نتائج البحث :

1/10 - اختبار صدق وثبات المقياس:

استخدم الباحث اختبار ألفا كرونباخ لاختبار ثبات مقاييس المتغيرات، وتوضح بيانات الجدول (٢) قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي للاستبيان وذلك كما يلي:

جدول (٢) قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي للاستبيان

معامل الصدق الذاتي	معامل الثبات	أبعاد المتغير التابع	معامل الصدق الذاتي	معامل الثبات	أبعاد المتغير الوسيط	معامل الصدق الذاتي	معامل الثبات	أبعاد المتغير المستقل
0.921	0.724	الرضا الوظيفي	0.810	0.709	العدالة التوزيعية	0.908	0.767	التدريب
0.904	0.778	الارتباط بالعمل				0.912	0.732	الفهم
0.929	0.735	الالتزام التنظيمي العاطفي	0.823	0.719	العدالة الإجرائية	0.919	0.781	دعم زملاء العمل
			0.883	0.747	العدالة التفاعلية	0.923	0.756	التوقعات المستقبلية

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول (2) ما يلي:

- فيما يخص مقياس المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية)، اتضح أن قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد قد تجاوزت 0.70 وتراوح ما بين (0.732-0.871) وهذا ما يشير إلى وجود درجة عالية من الاعتمادية على المقياس.
- وبالنسبة لمقياس (العدالة التنظيمية) والذي يمثل المتغير الوسيط، اتضح أن قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد قد تجاوزت 0.70 تراوحت ما بين (0.709-0.747)، وهذا ما يشير إلى وجود درجة مرتفعة من الاعتمادية على المقياس.
- وبالنسبة لمقياس المتغير التابع (السعادة في مكان العمل) فقد تخطت قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد المتغير 0.70 وهي القيمة الأدنى لقبول واعتماد ثبات المقياس، حيث تراوحت قيم معامل الثبات لجميع الأبعاد ما بين (0.724-0.778) وهو ما يوضح وجود درجة مرتفعة من الاعتمادية على المقياس.
- وفي ضوء ذلك، يتضح أن جميع المقاييس المستخدمة لقياس متغيرات البحث تحظى بصدق وثبات مرتفع.

2/10 - التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد البحث:

يحتوي البحث على ثلاثة متغيرات وهم التنشئة التنظيمية والتي تمثل المتغير المستقل ويتضمن أربعة أبعاد (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية)، المتغير الوسيط العدالة التنظيمية ويتضمن ثلاثة أبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) وإلى جانب السعادة في مكان العمل يمثل المتغير التابع والتي يتضمن ثلاثة أبعاد (الرضا الوظيفي،

الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي)، ويمكن عرض نتائج التحليل الوصفي لهذه المتغيرات كما في الجدول (٣) وذلك كما يلي:

جدول (٣) التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد البحث (ن = ٢٣٦)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أبعاد المتغير التابع	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أبعاد المتغير الوسيط	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أبعاد المتغير المستقل
0.879	3.19	الرضا الوظيفي	0.897	3.27	العدالة التوزيعية	0.819	3.43	التدريب
0.863	3.41	الارتباط بالعمل				0.834	3.17	الفهم
0.859	3.32	الالتزام التنظيمي العاطفي	0.891	3.04	العدالة الإجرائية	0.880	3.27	دعم زملاء العمل
						0.909	3.30	التوقعات المستقبلية
0.874	3.26	السعادة في مكان العمل (الكلية)	0.869	3.23	العدالة التنظيمية (الكلية)	0.917	3.24	التنشئة التنظيمية (الكلية)

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول (٣) ما يلي:

حصلت أبعاد التنشئة التنظيمية وسط حسابي تراوح ما بين (3.17 – 3.43)، حيث حصل (الفهم) على القيمة الأدنى للوسط الحسابي والتي بلغت (3.17)، في حين حصل (التدريب) على القيمة الأعلى للوسط الحسابي بلغت قيمته (3.43) وهو ما يشير أن توافر أبعاد التنشئة التنظيمية بين العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة.

كما سجلت أبعاد العدالة التنظيمية وسط حسابي تراوح ما بين (3.04 – 3.27)، حيث حصل (العدالة الإجرائية) على القيمة الأدنى للوسط الحسابي والتي بلغت (3.04)، في حين حصل (العدالة التوزيعية) على القيمة الأعلى للوسط الحسابي بلغت قيمته (3.27) وهو ما يشير أن توافر أبعاد العدالة التنظيمية بين العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة.

وأيضاً سجلت أبعاد السعادة في مكان العمل على متوسطات تراوحت ما بين (3.19 – 3.41)، حيث حصل (الرضا الوظيفي) على القيمة الأدنى للوسط الحسابي بلغت (3.19) فيما حصل (الارتباط بالعمل) على القيمة الأعلى للوسط الحسابي وقد بلغت (3.41)، وهو ما يشير إلى توافر أبعاد السعادة في مكان العمل بين العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة بدرجة فوق المتوسط.

3/10 - اختبار فروض البحث ومناقشة نتائج:

1/3/10- اختبار صحة أو عدم صحة الفرض الأول من البحث:

يناقش الفرض الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتنشئة التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) على السعادة في مكان العمل بأبعادها المختلفة (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي) بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة.

جدول (٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنشئة التنظيمية

(المتغير المستقل) على أبعاد السعادة في مكان العمل (المتغير التابع)

F (Sig)	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	Sig	T	Beta	B	المتغير التابع	المتغير المستقل
1197.146	0.762	0.856	0.000	11.365	0.753	1.223	السعادة في مكان العمل	التدريب
			0.000	12.356	0.767	1.468		الفهم
			0.000	17.321	0.724	1.357		دعم زملاء العمل
			0.000	14.389	0.737	1.425		التوقعات المستقبلية

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات التحليل الإحصائي

لاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، ويعرض الجدول (٤) تقديرات نموذج الانحدار المتعدد، وباستعراض بيانات الجدول يتضح ما يلي:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتنشئة التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية)، على السعادة في مكان العمل بأبعادها المختلفة (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي)، كما يتضح معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F) (1197.146)، وقيمة (Sig=0.000) بالإضافة إلى لمعنوية معاملات الانحدار ومعنوية الحد الثابت من خلال قيم (T) وقيم (Sig) عند مستوى معنوية (0.05).
- وجود ارتباط طردي قوي بين التنشئة التنظيمية (المتغير المستقل) وبين السعادة في مكان العمل (المتغير التابع) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.856) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05).
- بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.762)، وهي قيمة دالة إحصائياً وتعني أن عمليات المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) مجتمعة تفسر حوالي (76.2%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السعادة في مكان العمل) وأن النسبة المتبقية تفسرها متغيرات أخرى لم يتضمنها نموذج الانحدار الحالي.

- إشارة معاملات الانحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين التنشئة التنظيمية وبين السعادة في مكان العمل، فكلما زاد الاهتمام بالتنشئة التنظيمية كلما أدى ذلك إلى زيادة السعادة في مكان العمل.

- وجود أثر لجميع أبعاد التنشئة التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية)، على تعزيز السعادة في مكان العمل حيث يظهر جدول المعاملات أن قيم (B) بلغت (0.753) (0.767) (0.724)، (0.737)، على التوالي وبمستوى دلالة (0.000) عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على معنوية جميع العمليات.

مما سبق يتضح صحة الفرض الأول الذي ينص على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتنشئة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) على السعادة في مكان العمل بأبعادها (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي) بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة".

10/3/2- اختبار صحة أو عدم صحة الفرض الثاني من البحث:

يناقش الفرض الثاني "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتنشئة التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) على العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة".

جدول (٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنشئة التنظيمية

(المتغير المستقل) على أبعاد العدالة التنظيمية (المتغير الوسيط)

F (Sig)	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	Sig	T	Beta	B	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
1431.321	0.721	0.864	0.000	12.761	0.801	1.234	العدالة التنظيمية	التدريب
			0.000	14.323	0.837	1.421		الفهم
			0.000	17.387	0.842	1.307		دعم زملاء العمل
			0.000	12.567	0.875	1.411		التوقعات المستقبلية

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات التحليل الإحصائي

لاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، ويعرض الجدول (٥) تقديرات نموذج الانحدار المتعدد، وباستعراض بيانات الجدول يتضح ما يلي:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتنشئة التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية)، على العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية)، كما يتضح معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F) (1431.321)، وقيمة (Sig=0.000) بالإضافة إلى معنوية معاملات الانحدار ومعنوية الحد الثابت من خلال قيم (T) وقيم (Sig) عند مستوى معنوية (0.05).

- وجود ارتباط طردي قوي بين التنشئة التنظيمية (المتغير المستقل) وبين العدالة التنظيمية (المتغير الوسيط) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = 0.864$) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05).

- بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.721)، وهي قيمة دالة إحصائياً وتعني أن عمليات المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) مجتمعة تفسر حوالي (72.1%) من التغيرات التي تحدث في العدالة التنظيمية (المتغير الوسيط) وأن النسبة المتبقية تفسرها متغيرات أخرى لم يتضمنها نموذج الانحدار الحالي.

- إشارة معاملات الانحدار موجبة، مما يدل على وجود علاقة طردية بين التنشئة التنظيمية والعدالة التنظيمية، فكلما زاد الاهتمام بالتنشئة التنظيمية، كلما أدى ذلك إلى تفعيل العدالة التنظيمية.

- وجود أثر لجميع أبعاد التنشئة التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) على تفعيل ممارسات العدالة التنظيمية، حيث يظهر جدول المعاملات أن قيم (B) بلغت (0.801) (0.837) (0.833) (0.842)، (0.875) على التوالي وبمستوى دلالة (0.000) عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على معنوية جميع العمليات.

مما سبق يتضح صحة الفرض الثاني "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتنشئة التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) على العدالة التنظيمية بأبعاده المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة".

3/3/10- اختبار صحة أو عدم صحة الفرض الثالث من البحث:

يناقش الفرض الثالث "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية العدالة التنظيمية بأبعاده المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) على السعادة في مكان العمل بأبعاده المختلفة (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي) بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة".

جدول (٦) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعدالة التنظيمية (المتغير الوسيط)

على أبعاد السعادة في مكان العمل (المتغير التابع)

المتغير الوسيط	المتغير التابع	B	Beta	T	Sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	F (Sig)
العدالة التوزيعية الاتجاهي	السعادة في مكان العمل	1.811	0.787	14.543	0.000	0.739	0.781	1037.564
		1.387	0.765	15.678	0.000			
		1.859	0.732	12.452	0.000			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات التحليل الإحصائي

لاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، ويعرض الجدول (٦) تقديرات نموذج الانحدار المتعدد، وباستعراض بيانات الجدول يتضح ما يلي:

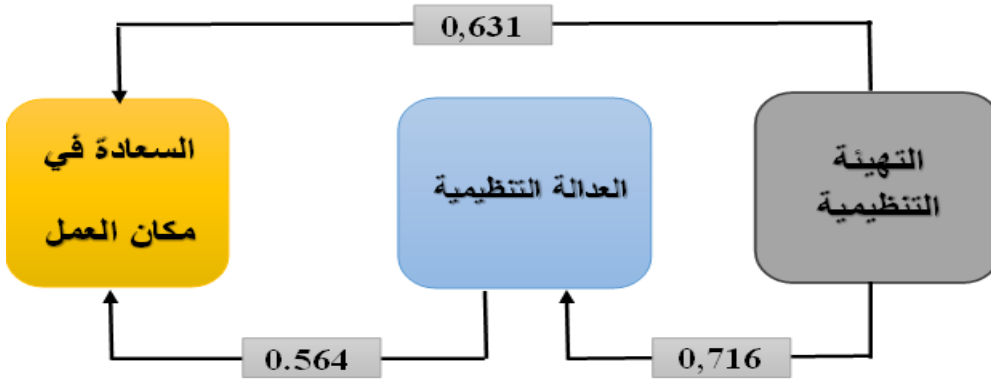
- وجود أثر ذو دلالة احصائية للعدالة التنظيمية بأبعاده المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) على السعادة في مكان العمل بأبعاده المختلفة (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي)، كما يتضح معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F) (1037.564)، وقيمة (Sig=0.000) بالإضافة إلى لمعنوية معاملات الانحدار ومعنوية الحد الثابت من خلال قيم (T) وقيم (Sig) عند مستوى معنوية (0.05).
 - وجود ارتباط طردي قوي بين العدالة التنظيمية (المتغير الوسيط) وبين السعادة في مكان العمل (المتغير التابع) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R= 0.739) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05).
 - بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.781)، وهي قيمة دالة احصائياً وتعني أن عمليات المتغير الوسيط (العدالة التنظيمية) مجتمعة تفسر حوالي (78.1%) من التغيرات التي تحدث في السعادة في مكان العمل (المتغير التابع) وأن النسبة المتبقية تفسرها متغيرات أخرى لم يتضمنها نموذج الانحدار الحالي.
 - إشارة معاملات الانحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، فكلما زاد العدالة التنظيمية، كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوي السعادة في مكان العمل.
 - وجود أثر لجميع أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) على السعادة في مكان العمل، حيث يظهر جدول المعاملات أن قيم (B) بلغت (0.787)، (0.765)، (0.732)، على التوالي وبمستوى دلالة (0.000) عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على معنوية جميع العمليات.
- مما سبق يتضح صحة الفرض الثالث: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية العدالة التنظيمية بأبعاده المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) على السعادة في مكان العمل بأبعاده المختلفة (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي) بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة".

4/3/10- اختبار صحة أو عدم صحة الفرض الرابع من البحث:

يناقش الفرض الرابع "يلعب العدالة التنظيمية دوراً وسيطاً في العلاقة بين التنشئة التنظيمية بأبعاده المختلفة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) والسعادة في مكان العمل بأبعاده المختلفة (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي) بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة".

- ولكي تتحقق الوساطة لابد من وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) على المتغير التابع (السعادة في مكان العمل)، وكذلك وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) على المتغير الوسيط (العدالة التنظيمية)، وأيضاً وجود تأثير معنوي للمتغير الوسيط (العدالة التنظيمية) على المتغير التابع (السعادة في مكان العمل)، وكذلك عند دخول المتغير الوسيط في النموذج فإن تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع قد يتلاشى أو يقترب بصورة كبيرة من الصفر ويصبح التأثير غير دال احصائياً ويسمى توسطاً كاملاً، أو ينخفض التأثير ويكون دال احصائياً ويسمى في هذه الحالة توسطاً جزئياً.

- وقد تم استخدام أسلوب تحليل المسار (Path analysis) للتحقق من وجود تأثير للعدالة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين التنشئة التنظيمية (المتغير المستقل) والسعادة في مكان العمل (المتغير التابع) من خلال الاستعانة ببرنامج (Amos V.26) للتعرف على التأثير المباشر وغير المباشر لمتغيرات الدراسة، ويوضح الشكل التالي (2) نتائج تحليل المسار لمتغيرات البحث.



شكل (٢) نموذج تحليل المسار لبيان الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل

جدول (٧) نموذج تحليل المسار لبيان الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل

مؤشرات جودة النموذج				المعنوية P-Value	الخطأ المعياري	قيمة معامل المسار	المسارات	المتغيرات
RMSEA	Chi Square	مؤشر CFI الملائمة المقارن	GFI مؤشر الملائمة					
0.000	0.000	0.817	0.978	***	0.478	0.716	← التنشئة التنظيمية العدالة التنظيمية	
				***	0.577	0.564	العدالة التنظيمية السعادة في مكان العمل	
				***	0.489	0.631	← التنشئة التنظيمية السعادة في مكان العمل (الأثر المباشر)	
						0.417	← التنشئة التنظيمية السمعة التنظيمية (الأثر غير المباشر)	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول (٧) وجود تأثير إيجابي مباشر موجب للمتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) على المتغير الوسيط (العدالة التنظيمية)، حيث أظهر تحليل المسار أن قيمة معامل التأثير المباشر بلغت (0.716)، كذلك يتضح من الجدول ذاته أن قيمة مستوى المعنوية دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وهو ما يعني أن زيادة وحدة واحدة من المتغير المستقل التنشئة التنظيمية تؤدي إلى زيادة قدرها (71.6) في المتغير الوسيط (العدالة التنظيمية).

كذلك تشير النتائج إلى وجود تأثير إيجابي مباشر للمتغير الوسيط (العدالة التنظيمية) على المتغير التابع (السعادة في مكان العمل)، حيث أظهر تحليل المسار أن قيمة معامل التأثير المباشر بلغت (0.564)، كما يتضح من الجدول ذاته أن قيمة مستوى المعنوية دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وهو ما يعني أن زيادة وحدة واحدة من المتغير الوسيط (العدالة التنظيمية) تؤدي إلى زيادة قدرها (56.4%) في المتغير التابع (السعادة في مكان العمل).

كما تظهر بيانات الجدول وجود تأثير إيجابي مباشر للمتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) على المتغير التابع (السعادة في مكان العمل)، حيث أظهر تحليل المسار أن قيمة معامل التأثير المباشر بلغت (0.631)، كما يتضح من الجدول ذاته أن قيمة مستوى المعنوية دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وهو ما يعني أن زيادة وحدة واحدة من المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) تؤدي إلى زيادة قدرها (63.1) في المتغير التابع (السعادة في مكان العمل).

كما أشارت نتائج تحليل المسار وجود تأثير غير مباشر للمتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) على المتغير التابع (السعادة في مكان العمل) بلغ (0.417) وهي قيمة جيدة وتعني أن العدالة التنظيمية له دور كمتغير وسيط في العلاقة بين المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) والمتغير التابع (السعادة في مكان العمل) وبالتالي هناك تأثير غير مباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط بنسبة (41.7) في اتجاه موجب، وهذا يشير إلى إيجابية وجود المتغير الوسيط حيث ساهم في زيادة معامل التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

و للتعرف على وساطة المتغير الوسيط (العدالة التنظيمية) هل هي وساطة كلية أم جزئية يتم إتباع المراحل التي حددها (Baron & Kenny, 1986)

- قياس تأثير المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) على المتغير التابع (السعادة في مكان العمل).
- قياس تأثير المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) على المتغير الوسيط (العدالة التنظيمية).
- قياس تأثير المتغير الوسيط (العدالة التنظيمية) على المتغير التابع (السعادة في مكان العمل).
- قياس تأثير المتغير الوسيط (العدالة التنظيمية) على المتغير التابع (السعادة في مكان العمل) في وجود المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية).

ويتضح من الجدول (7) ما يلي:

- تؤثر التنشئة التنظيمية إيجابياً على السعادة في مكان العمل (B=0.631, P≤0.05).
- تؤثر التنشئة التنظيمية إيجابياً على العدالة التنظيمية (B=0.716, P≤0.05).
- يؤثر العدالة التنظيمية إيجابياً على السعادة في مكان العمل (B=0.564, P≤0.05).
- يؤثر العدالة التنظيمية على السعادة في مكان العمل في وجود المتغير المستقل التنشئة التنظيمية (B=0.417 P≤0.05).

ونلاحظ أن قيمة معامل المسار (B) فيما يتعلق بتأثير التنشئة التنظيمية على السعادة في مكان العمل قد انخفضت من (0.631) إلى (0.417) على الرغم من معنوية التأثير في الحالتين، مما يعني أن العدالة التنظيمية تتوسط جزئياً العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، حيث تتحقق الوساطة الجزئية عندما يكون التأثير غير المباشر (0.417) أقرب من الصفر بالمقارنة بالتأثير المباشر (0.631).

كما يتضح من بيانات الجدول أيضاً أن مؤشر ملاءمة جودة النموذج (GFI) قد بلغت (0.978) وهي نسبة تقترب من (1.00) ومن المعلوم أنه كلما اقتربت النسبة من الواحد الصحيح، كلما زادت جودة النموذج وهو الأمر الذي يدل على ملاءمة النموذج، كما يتضح أيضاً من الجدول أن مؤشر المواءمة المقارن (CFI) قد بلغ (0.817) وهي نسبة أيضاً تقترب من (1.00) مما يدل ويؤكد على جودة النموذج.

ومما سبق يتضح صحة الفرض الرابع الذي ينص على "يلعب العدالة التنظيمية دوراً وسيطاً في العلاقة بين التنشئة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) والسعادة في مكان العمل بأبعادها المختلفة (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي) بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة".

حادي عشر: مناقشة النتائج والتوصيات:

11 / 1 - مناقشة النتائج وتفسيرها:

11/1-1- بصفة عامة يوجد ارتفاع في مستوى التنشئة التنظيمية، حيث كشفت النتائج عن أن المتوسط الحسابي العام للتنشئة التنظيمية وفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة بلغ (3.24) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (3) درجة، وبالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد التنشئة التنظيمية، يتبين عدم وجود تفاوت في آراء مفردات العينة، وأن جميع تلك الأبعاد تتوافر بقدر مرتفع نسبياً، عدا (التدريب) التي جاءت في مستوى متوسط، وقد تراوح المتوسط الحسابي لها بين (3.17) و (3.43).

11/1-2- بصفة عامة يوجد ارتفاع في مستوى العدالة التنظيمية، حيث كشفت النتائج عن أن المتوسط الحسابي العام للعدالة التنظيمية وفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة بلغ (3.23) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (3) درجة، وبالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد العدالة التنظيمية، يتبين عدم وجود تفاوت في آراء مفردات العينة، وأن جميع تلك الأبعاد تتوافر بقدر متوسط وقد تراوح المتوسط الحسابي لها بين (3.04) و (3.27).

11/1-3- بصفة عامة يوجد ارتفاع في مستوى السعادة في مكان العمل، حيث كشفت النتائج عن أن المتوسط الحسابي العام للسمعة التنظيمية وفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة بلغ (3.19) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (3) درجة، وبالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد السعادة في مكان العمل، يتبين عدم وجود تفاوت في آراء مفردات العينة، وأن جميع تلك الأبعاد تتوافر بقدر مرتفع، عدا (الأداء المالي) التي جاءت في مستوى متوسط وقد تراوح المتوسط الحسابي لها بين (3.19) و (3.41).

4/1/11- وجود تأثير معنوي لأبعاد التنشئة التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) على السعادة في مكان العمل بأبعادها المختلفة (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي) بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.762) وهو ما يعني أن المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) يفسر حوالي (76.2%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السعادة في مكان العمل)، وكذلك وجود علاقة ارتباط طردي قوي بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.856$) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05) وهو ما يؤكد معنوية العلاقة، وهو ما يتفق مع دراسة (Bauer et al., 2007; Cohen & Veled- Hecht, 2010; Gruman & Saks, 2013; Saenghiran, 2013; Massie, 2103; Villavicencio et al., 2014; Yigit, 2016; Karam, 2017; Tosten et al., 2018)، (سلامة، 2024) والتي توصلت إلى وجود تأثير معنوي للتنشئة التنظيمية على السعادة في مكان العمل، وأن توافر أبعاد التنشئة التنظيمية الفعالة داخل المدارس يساعد على بشكل متكامل على استدامة السعادة في مكان العمل وتعزيزها عن طريق توفير مناخ داعم للإبداع والابتكار يشجع أعضاء هيئة التدريس بالمدارس الخاصة على التميز والتفرد في ظل التحديات التكنولوجية والعصرية، وذلك من خلال تنظيم مجموعة من الجوائز والحوافز المادية والمعنوية التي تدعم هذا المناخ تقدم للمعلمين المتميزين، مما يشجع على تعزيز التنشئة التنظيمية داخل بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة.

5/1/11- وجود تأثير معنوي لأبعاد التنشئة التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية)، على العدالة التنظيمية بأبعاده المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.721) وهو ما يعني أن المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) يفسر حوالي (72.1%) من التغيرات التي تحدث في المتغير الوسيط (العدالة التنظيمية)، وكذلك وجود علاقة ارتباط طردي قوي بين التنشئة التنظيمية والعدالة التنظيمية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.864$) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05) وهو ما يؤكد معنوية العلاقة، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة كل من (Joe & Lee, 2017; Gosser et al., 2018)، والتي توصلت إلى وجود تأثير التنشئة التنظيمية على العدالة التنظيمية، وأن توافر أبعاد التنشئة التنظيمية بشكل متكامل يؤدي تعظيم العدالة التنظيمية للعاملين تعزيز ثقافة تنظيمية تجعل من العدالة أحد الأسس والقيم التي تؤمن بها قيادات المدارس محل الدراسة ودعم ذلك عن طريق الدورات التدريبية وورش العمل التي ترفع من مستوى إدراك القيادات بدور العدالة التنظيمية الواجب اتباعها بين العاملين، وهو ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية، التي تدعم التركيز على تعزيز التنشئة التنظيمية لدى داخل بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة.

6/1/11- وجود تأثير معنوي لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) على السعادة في مكان العمل بأبعادها المختلفة (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي) بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.781) وهو ما يعني أن المتغير الوسيط (العدالة التنظيمية) يفسر حوالي (78.1%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السعادة في مكان العمل)، وكذلك وجود علاقة ارتباط طردي قوي بين العدالة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط

($R=0.739$) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05) وهو ما يؤكد معنوية العلاقة، ونخلص منها إلى وجود تأثير للعدالة التنظيمية على السعادة في مكان العمل، وهو ما يتفق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة في هذا الصدد ومنها دراسات كلا من (مهدي، 2021)، (Yavuz, 2010; Altahayneh et al., 2014; Srivastava., 2015; Karanja, 2017)، وأن تنفيذ أبعاد العدالة التنظيمية بشكل منهجي يؤدي إلى زيادة مستوى السعادة في مكان العمل عن طريق تصميم مجموعة من الأنظمة المالية التي تضمن الحصول على المكافآت والحوافز المادية والمعنوية والعمل على ربطها بالأداء الفردي للمعلمين وتشجع على التعاون بين المعلمين وباقي العاملين، تنظيم مجموعة من الحفلات والمناسبات التي تضمن عرض الأعمال والإنجازات المثمرة التي قام المعلمين بإنجازها بصفة مستمرة تحقيقاً لرضاهم الوظيفي، الأمر الذي ينعكس أثره على السعادة في مكان العمل للجهة محل التطبيق هو ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية، التي تدعم التركيز على تعزيز السعادة في مكان العمل داخل المدارس الخاصة بمدينة المنصورة .

7/1/11- التأثير الإيجابي للعدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين التنشئة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) والسعادة في مكان العمل بأبعادها (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الالتزام التنظيمي العاطفي) في المدارس الخاصة بمدينة المنصورة، حيث أشارت النتائج إلى وجود تأثير غير مباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط بنسبة (41.7%) في اتجاه موجب، وهذا يشير إلى إيجابية وجود المتغير الوسيط، حيث ساهم في زيادة معامل التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وتتماشى تلك الدراسة مع المراحل التي حددها (Baron & Kenny, 1986)، كما أنه تبين أن العدالة التنظيمية يتوسط العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل جزئياً، حيث إن قيمة معامل المسار (B) فيما يتعلق بتأثير التنشئة التنظيمية على السعادة في مكان العمل قد انخفضت من (0.631) في حالة التأثير المباشر إلى (0.417) على الرغم من معنوية التأثير في الحالتين، مما يعني أن العدالة التنظيمية يتوسط جزئياً العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل، حيث تتحقق الوساطة الجزئية عندما يكون التأثير غير المباشر (0.417) أقرب من الصفر بالمقارنة بالتأثير المباشر (0.631)، ويفسر ذلك بأن توافر أبعاد العدالة التنظيمية بشكل مرتفع داخل المدارس محل الدراسة تجعل من عملية التنشئة التنظيمية بكافة أبعادها سواء توافر التدريب الفعال المثمر الذي ينعكس أثره على العاملين، توافر التعاون والدعم من زملاء العمل القدامى الذين يتوافر لديهم الخبرات نحو العمل التدريسي، وضوح كافة الإجراءات ونظم العمل، وافر النظم المادية المحفزة لأعضاء هيئة التدريس التي تحقق لهم الرضا المادي والمعنوي وتحقق تطلعاتهم، الأمر الذي ينعكس معه زيادة كل من الرضا الوظيفي الذي معه يؤدي إلى ارتفاع الأداء الوظيفي، ويزداد ارتباطهم مدارسهم، وتزداد قدرتهم على اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وفي إطار تحقق كافة تلك العوامل يزداد شعور العاملين بالسعادة في مكان عملهم.

2/11 – التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، والاطلاع على نتائج عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وما قدم من اقتراحات في ذلك الصدد، يهدف هذا الجزء إلى طرح مجموعة من التوصيات بما ينسجم مع ما تقدم من استنتاجات، وفيما يلي عرض لأهم هذه التوصيات:

- ١- تقديم مجموعة من البرامج التدريبية وورش العمل التي تساعد المعلمين في كسب المهارات التدريسية الجديدة التي تتسم باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي في العملية التدريسية، مما يجعلهم أكثر مهارة وقدرة على ممارسة تلك الطرق والوسائل الحديثة في العمل بهذه التقنيات على أن تقدم بشكل مستمر ودوري.
- ٢- تهيئة مقرات التدريب داخل المدارس الخاصة بالمنصورة بكل الأجهزة الحديثة اللازمة لنجاح العملية التدريبية بشكل جيد، مما ينعكس أثره على مستوى مهاراتهم ومعارفهم.
- ٣- توفير مناخ داعم للإبداع والابتكار يشجع أعضاء هيئة التدريس بالمدارس الخاصة على التميز والتفرد في ظل التحديات التكنولوجية والعصرية، وذلك من خلال تنظيم مجموعة من الجوائز والحوافز المادية والمعنوية التي تدعم هذا المناخ تقدم للمعلمين المتميزين.
- ٤- ضرورة تفعيل مجموعة من قنوات التواصل التي تضمن وصول صوت العاملين من أعضاء هيئة التدريس بالمدارس محل التطبيق للقيادات العليا وضمان مشاركتهم في اتخاذ القرار وطرح رؤيتهم وما يستطيعون القيام به من أعمال، مما يشعرهم بأهميتهم وأهميته الدور الذين يلعبونه داخل المدارس.
- ٥- تكوين مجموعة من الروابط الودية بين العاملين وبين مديري المدارس الخاصة بمدينة المنصورة يكون أهم ما يميزها أن تتسم بروح التعاون والثقة المتبادلة، وتثرى روح التعاون والعمل الجماعي بين المعلمين بالمدارس محل التطبيق.
- ٦- تحسين مستوى الشفافية للعلاقات بين القيادات والمعلمين بالمدارس محل التطبيق، وذلك من خلال الحرص على توفير كافة المعلومات والسياسات والاهداف المستقبلية التي تهدف المدارس لتحقيقها مستقبلاً، وكذا التعرف على ظروف العمل المستقبلية ومستوى الأجور وفرص الترقى والمزايا التي يمكن منحها من إدارة المدراس.
- ٧- توعية العاملين على العمل بمجموعة من الاخلاقيات المطلوبة من قيم الزملاء الأقدم في تديم يد العون والمساعدة والدعم للزملاء الجدد وتقوية العلاقات بين العاملين جميعا وتشجيع الإدارة لمن يسلك ذلك السلوك.
- ٨- تعزيز ثقافة تنظيمية تجعل من العدالة أحد الأسس والقيم التي تؤمن بها قيادات المدارس محل الدراسة، ودعم ذلك عن طريق الدورات التدريبية وورش العمل التي ترفع من مستوى إدراك القيادات بدور العدالة التنظيمية الواجب اتباعها بين العاملين وأهميتها لنجاح التنظيم في تحقيق أهدافه، خاصة في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها قطاع المدارس الخاصة داخل مدينة المنصورة، فضلا عن أهميتها للعاملين وما ينعكس أثره على تحقيقهم للرضا الوظيفي المأمول.
- ٩- حرص الإدارة العليا بالمدارس محل التطبيق على تطبيق اللوائح والأنظمة على الجميع بلا استثناء من ناحية توزيع الأعباء والعوائد بشكل منصف وعادل، مما يكون له أكبر الأثر على رفع روح العاملين المعنوية بالثناء والتقدير على مجهوداتهم وتحفيزهم سواء ماديا او معنويا طبقا للمتاح والمتوفر.
- ١٠- اتباع النمط القيادي الديموقراطي، والذي يسمح بمشاركة المرؤوسين بعملية اتخاذ القرارات والسماح لهم بإبداء آرائهم ومقترحاتهم مما يعزز من شعورهم بالعدالة التفاعلية ورفعا لروحهم المعنوية ويعزز شعورهم بالمسؤولية تجاه منظمتهم.

١١- تصميم مجموعة من الأنظمة المالية التي تضمن الحصول على المكافآت والحوافز المادية والمعنوية والعمل على ربطها بالأداء الفردي للمعلمين، وتشجع على التعاون بين المعلمين وباقي العاملين، تنظيم مجموعة من الحفلات والمناسبات التي تضمن عرض الأعمال والإنجازات المثمرة التي قام المعلمين بإنجازها بصفة مستمرة تحقيقاً لرضاهم الوظيفي وتفعيل شعورهم به.

١٢- يتعين على الإدارة العليا بالمدارس محل التطبيق أن تشعر المعلمين بحرصها الكامل على نشر روح التفاؤل وزرع الثقة لديهم، من خلال تفعيل التمكين الوظيفي لديهم وتفويض السلطات والصلاحيات لهم.

١٣- العمل على استقطاب أفضل العناصر من العاملين ومنحهم فرص الترقى والتقدم نحو تحسين المسار الوظيفي لديهم بمنحهم المزيد من الصلاحيات والمقابل المادي المجزي.

ثاني عشر: مقترحات مستقبلية:

يقترح الباحث الدراسات المستقبلية التالية:

- إمكانية تطبيق الدراسة على مناطق أخرى من مدن محافظة الدقهلية وكذلك مدارس التعليم العام للتأكد من نتائج الدراسة وكذلك إجرائها في فترة زمنية أخرى لإتاحة مقارنة النتائج.
- تقسيم عينة الدراسة الى إداريين وفنيين وأيضا تقسيمها طبقا للمتغيرات الديمغرافية مثل النوع والسن والدرجة الوظيفية ومقارنتها مع نتائج الدراسة الحالية للتأكد من مطابقة النتائج أو اختلافها.
- تأثير الأنماط القيادية كمتغير وسيط في العلاقة بين التنشئة التنظيمية، والسعادة في مكان العمل.
- دراسة متغيرات أخرى من الممكن أن تؤثر على السعادة في مكان العمل مثل: الدعم التنظيمي، والمناخ التنظيمي، والقيم التنظيمية، والصمت الوظيفي، بالجهة محل التطبيق.

ثالث عشر: المراجع

1/13- المراجع العربية:

أحمد، روضه عادل طلبه، شمعة، رانيه عبد المنعم، حمودة، مني أحمد، (2023)، تحليل العلاقة بين السلوك الابتكاري للعاملين والعدالة التنظيمية، *مجلة البحوث المالية والتجارية*، مج 24، ع 1، 46-24.

الحلمي، عبد الرحمن محمد، (2016)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشرطة المنطقة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الدباغ، مكرم منيب محمود، الطائي، عادل عبد الله محمد، (2023)، أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعية، *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، مج 12، ع 29، 372-356.

السعود، راتب، سلطان، سوزان (2009)، العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، *مؤته للبحوث والدراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية*، الأردن، مج 21، ع 4.

السميري، حامد عاتق، (2022)، أثر العدالة التنظيمية على النية ترك العمل: دراسة تطبيقية البنوك السعودية في محافظة الطائف، *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، مج 18، ع 14، 280-307.

السيلاوي، علي فالح جبر، (2023)، السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية لأراء عينة من الموظفين في قسم التعليم المهني في النجف الأشرف، *مجلة الكلية الإسلامية الجامعية*، مج 2، ع 72، 805-832.

الطوبيجي، أحمد عرفان، سالمه، وجيه محمد السيد (2019)، أثر تطبيق العدالة التنظيمية في معدل دوران العاملين في الفنادق وشركات السياحة المصرية، *مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة*، المجلد السادس عشر، العدد الأول، 100-111.

المطيري، ضيف الله عبيد (2018)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس السعوديين في جامعة شقراء، *مجلة الإدارة العامة*، المجلد 58، العدد 3، 487-529.

النجار، حسن محمد (2017)، أثر تطبيق العدالة على الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر - غزة.

خليل، سارة صلاح الدين محمد، السيد، أمل عبد الرحمن، (2023)، دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستقواء في العمل، *المجلة العلمية للدراسات التجارية*، مج 14، ع 2، 380-399.

زكريا، بن سماعيل، (2017)، العدالة التنظيمية المدركة وعلاقتها بالنية في ترك العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي: دراسة ميدانية بثانوية مالك بن نبي بوسماعيل بولاية تيبازة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة لونيبي علي، البلدية، الجزائر.

سلامة، أماني محمود، السلنتي، لمياء السعيد السعيد، (2024)، دور التقدير الجوهري للذات في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل: دراسة ميدانية على العاملين بمصلحة الضرائب المصرية، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، 3(1)5، 323-371.

عبد الرحمن، ياسر وبوالكور، صورية، الهام طويوي، (2019)، أثر تطبيق العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى العاملين: دراسة تطبيقية بالمؤسسة الجزائرية للجلود *Revue Algérienne d'Economie et gestion*، جيل إنتاج وحدة - ومشتقاته، المجلد 15، العدد 1، 66-83.

عبد الله، أنيس أحمد، كامل، وسام هاشم، (2023)، القيادة المستنيرة ودورها في تحقيق السعادة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في شركة المنتجات النفطية - فرع صلاح الدين، *مجلة اقتصاديات الأعمال*، مج (5)، ع 1، 161-281.

محمود، مكرم منيب، عبد الله، عادل محمد، (2020)، عناصر الهندسة البشرية وأثرها على تحقيق السعادة في مكان العمل: دراسة استطلاعية في مصنع جابر بن حيان في مدينة الموصل، مجلة كريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج 16، ع 49، ج 2، 32-17.

مصطفى، اميمة حلمي (2017)، العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا، *مجلة كلية التربية: جامعة عين شمس*، العدد 41 (الجزء الثالث)، 251-113.

مهدي، أمال كاظم، (2021)، أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل، *مجلة الكلية الإسلامية الجامعة*، مج 1، ع 61، 723-699.

عمورة، ريم، (2014)، أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل: دراسة حالة على شركة الاتصالات السورية سيرتل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.

2/13- المراجع الاجنبية:

Adnan Bataineh, K., (2019), Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.

Ali, N. & Jan, S, (2012), Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment and Turnover Intentions amongst Medical Representatives of Pharmaceuticals Companies of Pakistan, *Journal of Managerial Sciences*, 6 (2), 202-212.

Altahayneh, Z. L., Khasawneh, A., & Abedalhafiz, A. (2014). Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction as Perceived by *Jordanian Physical Education Teachers. Asian Social Science*, 10(4), 131-138.

Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of applied psychology*, 92(3), 707.

Chhabra, B. (2020). Revisiting the relationship between work role stress and employee outcomes in Indian organizations: Moderating role of core self-evaluation. *Global Business Review*, 21(1), 219-240.

Choi, J., (2016), Sustainable behavior: Study engagement and happiness among university students in South Korea. *Sustainability*, 8(7), 599.

Cohen, A., & Veled-Hecht, A. (2010). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace

-
-
- among employees in long- term nursing care facilities. *Personnel Review*, 39(5), 537-556.
- Coldwell, D. A., Williamson, M., & Talbot, D. (2019). Organizational socialization and ethical fit: a conceptual development by serendipity. *Personnel Review*.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678-707.
- Eberlin, R. & Tatum, C. (2005) Organizational Justice and Decision Making: When Good Intentions are not Enough, *Management Decision*, 43(7): 1041-1048
- Gardner, D. G., Huang, G. H., Pierce, J. L., Niu, X., & Lee, C. (2022). Not just for newcomers: Organizational socialization, employee adjustment and experience, and growth in organization-based self-esteem. *Human Resource Development Quarterly*, 33(3), 297-319.
- Gardner, D. G., Huang, G. H., Pierce, J. L., Niu, X., & Lee, C. (2022). Not just for newcomers: Organizational socialization, employee adjustment and experience, and growth in organization-based self-esteem. *Human Resource Development Quarterly*, 33(3), 297-319.
- Gosser, K., Petrosko, J., Cumberland, D., Kerrick, S. A., & Shuck, B. (2018). Organizational justice and socialization in a franchising context: Factors influencing hourly workers' intent to stay. *Small Business Institute Journal*, 14(1), 1-18.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2013). Organizational socialization and newcomers' psychological capital and well-being. In Advances in positive organizational psychology. *Emerald Group Publishing Limited*.
- Güneş, Ç., & Uysal, H. H. (2018). The relationship between teacher burnout and organizational socialization among English language teachers *Journal of Language and Linguistic Studies*, 15(1), 339-361.
- Joe, S. R., & Lee, E. K. (2017). Effects of emotional labor and organizational justice on organizational socialization of emergency room nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(4), 397-405.

-
-
- Johan, M. R. B. M., Talib, M. S. B. A., Joseph, T. M., & Mooketsag, T. L. (2013). Procedural and distributive justice on turnover intention: an exploratory analysis. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(9), 182- 191.
- Karam, A. M. (2017). The Influence of Organizational Socialization and Stereotypes on Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Localization in the United Arab Emirates.
- Karanja, G. W. (2017). Effect Of Organizational Justice on Organizational Commitment in Public Secondary Schools and Commercial Banks in Kenya (Doctoral Dissertation, COHRED, JKUAT).
- Kate Kurzawska, 2017, www.timecamp.com/blog/2017/10/happy-workplace-important.
- Keser, A. Ş. K. I. N, (2016), Happiness at work: Survey from Turkey. In The 2016 *International Academic Research Conference in London–Zurich* (pp. 295-301).
- Korte, R., & Lin, S. (2013). Getting on board: Organizational socialization and the contribution of social capital. *Human Relations*, 66(3), 407-428.
- Lee, H. W., & Wei, Y. C. (2021). A Study of Effect of Organizational Socialization on Psychological Contract—Verification of Mediating Effects of Job Stress. *International Journal of Social Science and Humanity*, 11(2).
- Lee, J., Oh, S., & Burnett, G. (2016). Organizational socialization of academic librarians in the United States. *The Journal of Academic Librarianship*, 42(4), 382-389.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In *Social exchange* (pp. 27-55). Springer, Boston, MA.
- Liao, J., Huang, M., & Xiao, B. (2017). Promoting continual member participation in firm-hosted online brand communities: An organizational socialization approach. *Journal of Business Research*, 71, 92-101.
- Manuti, A., Spinelli, C., & Giancaspro, M. L. (2016). Organizational socialization and psychological contract: The vulnerability of

-
-
- temporary newcomers. A case study from an Italian Call Center. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 28(4), 225-245.
- Massie, M. M. (2013). An examination of organizational socialization and job satisfaction among higher education staff (Doctoral dissertation, Capella University).
- Mayo, M., Sanchez, J. I., Pastor, J. C., & Rodriguez, A. (2012). Supervisor and coworker support: a source congruence approach to buffering role conflict and physical stressors. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3872-3889.
- Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R. (2016). Factors affecting organizational citizenship behavior among Malaysian bank employees: The moderating role of Islamic work ethic. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 562- 570.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(6), 785-803.
- Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: A case study. *Social Research Reports*, 5(25), 21-33.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European research on management and business economics*, 24(3), 149-159.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N., (2019), Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, (just accepted).

-
-
- Shamsi, R. S. H. A., Ameen, A. A., Isaac, O., Al-Shibami, A. H., & Khalifa, G. S. (2018). The impact of innovation and smart government on happiness: Proposing conceptual framework. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 2(2), 10-26.
- Sindhav, B. (2001). The Role of Organizational Justice In Managing Change Within Marketing Channels. *Journal Of Marketing Channels*, 9(1-2), 65-91.
- Skarlicki, D.P., & Latham, G.P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: A test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 161-169.
- Spagnoli, P. (2020). Organizational socialization learning, organizational career growth, and work outcomes: A moderated mediation model. *Journal of career development*, 47(3), 249-265.
- Srivastava, U. R. (2015). Multiple Dimensions of Organizational Justice and Work Related Outcomes Among Health-Care Professionals. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(11), 666.
- Tan, C. (2014). Organizational justice as a predictor of organizational silence. *Educational Research and Reviews*. 9 (21), 1190-1202.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94.
- Tosten, R., Avci, Y. E., & Sahin, E. (2018). The Relations Between the Organizational Happiness and The Organizational Socialization Perceptions of Teachers: The Sample of Physical Education and Sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157.
- Tourani, S., Khosravizadeh, O., Omrani, A., Sokhanvar, M., Kakemam, E., & Najafi, B. (2016). The relationship between organizational justice and turnover intention of hospital nurses in Iran. *Materia socio-medica*, 28(3), 205-209.
- Tziner, A., Feleab, M. and Vasiliub, C. (2015). Relating ethical climate, organizational justice perceptions, and leader-member exchange (LMX) in Romanian organizations. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 31 (1), 51-57.

-
-
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55.
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55.
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55.
- Yan, X., Su, J., Zhu, X., & He, D. (2013). Loneliness and subjective happiness as mediators of the effects of core self-evaluations on life satisfaction among Chinese college students. *Social Indicators Research*, 114(2), 757-766.
- Yavuz, M. (2010). The Effects of Teachers' Perception of Organizational Justice and Culture on Organizational Commitment. *African Journal of Business Management*, 4(5), 695.
- Yiğit, İ. (2016). The effect of organizational commitment on the social exchange and organizational socialization: a study in research and practice hospital of Kocaeli University. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(12), 25-50.
- Yozgat, U., & Güngörmez, D. (2015). The mediating role of social integration on the effect of proactive socialization tactics applied by newcomers on their organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 462-471.
- Zhang, H. and Agarwal, N.C. (2009). The Mediating Roles of Organizational Justice on the Relationship Between HR Practices and Workplace Outcomes: An Investigation China. *The International Journal of Human Resource Management*. 20 (3), 676-693.

The Mediating Role of Organizational justice in the Relationship between Organizational Socialization and Happiness in the Workplace an applied study on faculty Members in private schools in Mansoura city

Dr. Abdul Wahab Ragheb Al-Rai

Abstract:

The aim of this research is to measure the impact of Organizational Socialization on happiness in the workplace and analyze the relationship between Organizational Socialization and happiness in the workplace through organizational justice as an intermediate variable in private schools in Mansoura city and using the descriptive analytical approach, and collecting theoretical information from office sources, and data through a questionnaire distributed to (236) individual workers and private schools in Mansoura The number of valid ones for statistical analysis (177) single has been using the statistical package for social sciences (SPSS V.26) and the program (AMOS V.26) to analyze data and test the hypotheses of the study, the study has reached several results, the most important of which is the existence of a statistically significant impact of Organizational Socialization in its various dimensions and happiness in the workplace, as well as that the entry of organizational justice in the relationship between Organizational Socialization and happiness in the workplace led to an increase in the impact of Organizational Socialization and the study recommended a set of recommendations Provide a set of training programs and workshops that help teachers gain new teaching skills that are characterized by the use of technological means Providing a supportive environment for creativity and innovation encourages faculty members in private schools to excel and uniqueness in light of technological and modern challenges and the need to activate a set of communication channels that ensure that the voice of faculty members in schools in practice reaches senior leaders and ensures their participation in decision-making.

Key words: Organizational Socialization - Organizational Justice - Happiness at the Workplace