

: علم المكتبات والمعلومات

قسم : تسيير ومعالجة المعلومات

تخصص

مذكرة ماستر تحت عنوان

العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -

مذكرة مقدمة لذيل شهادة الماستر (D) الإشراف الأستاذ:
• قواسمية عبد الغني

من إعداد الطالبة
• مرخي بسمة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
شعلال سليمة	أستاذ محاضر - ب-	رئيسا
قواسمية عبد الغني	أستاذ محاضر - ب-	مشرفا ومقررا
بودويرة الطاهر	أستاذ محاضر - ب-	عضوا ممتحنا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

The image features the Basmala (Bismillah) in a highly stylized, bold black calligraphic font. The text is arranged in a compact, rounded shape. Five long, vertical black arrows point upwards from the top of the calligraphy, passing through the letters. The calligraphy includes various decorative elements such as loops and flourishes. Small, handwritten-style annotations in Arabic script are scattered around the main text, including 'بِسْمِ' at the top left, 'الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ' at the top right, and 'بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ' at the bottom left. The entire composition is set against a plain white background.

شكر و عرفان

الشكر والحمد لله، جل في علاه، فإنه ينسب الفضل في إكمال-والكمال لله وحده - هذه المذكرة.

بعد الحمد لله، فإنني أتوجه إلى الأستاذ والمشرف - قواسمية عبد الغني - بالشكر الذي لا تحيه أي كلمات حق، فلولا دعمه المستمر ما تم هذا العمل

فبعدما الشكر موصول لكل أعضاء اللجنة المناقشة:

الأستاذ بودويرة طاهر والأستاذة شلال سليمة على تفضلهم بقبول

مناقشة هذه المذكرة

إلى كل الأساتذة الذين تتلمذت على أيديهم في كل مراحل دراستي حتى أتشرفه لما وصلت له.



قائمة المحتويات

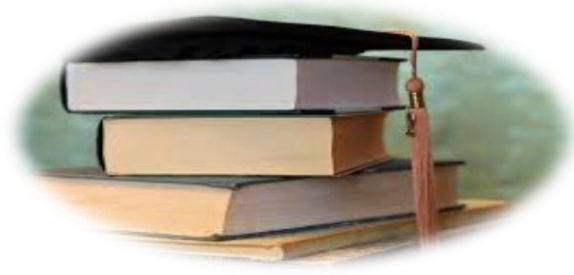


الصفحة	المحتوى
	شكر
	قائمة المحتويات
09	مقدمة
الباب الأول: الأسس النظرية والمنهجية للدراسة	
الفصل الأول: بناء موضوع الدراسة وضبطه	
14	تمهيد
15	1 - اشكالية الدراسة
17	2 - الأسئلة الفرعية
17	3 - الفرضيات
18	4 - مبررات ودواعي اختيار الموضوع
18	5 - أهداف الدراسة
19	6 - أهمية الدراسة
20	7 - الدراسات السابقة
29	7-1 - مناقشة الدراسات السابقة
30	7-2 - جوانب الاستفادة من الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
31	8 - ضبط المفاهيم
33	خلاصة
الفصل الثاني: العدالة التنظيمية وأداء المكتبيين في المكتبات الجامعية	
35	تمهيد
36	1- المكتبات الجامعية والمكتبيون
36	1-1- المكتبات الجامعية
36	1-1-1- تعريف المكتبات الجامعية
37	1-1-2- أهمية وأهداف المكتبات الجامعية
40	1-1-3- وظائف المكتبات الجامعية
41	1-1-4- خدمات المكتبات الجامعية
43	1-1-5- المقومات الأساسية للمكتبات الجامعية
44	1-1-6- مشكلات المكتبات الجامعية

44	1-2- المكتبيون (المفهوم والمهام)
44	1-2-1- تعريف المكتبي
45	1-2-2- تقسيمات المكتبيين
46	1-2-3- المؤهلات الأكاديمية للمكتبيين
47	1-2-4- وظائف المكتبيين
47	1-2-5- العاملون في المكتبات الجامعية
48	2: العدالة التنظيمية في المكتبات الجامعية
48	1-2- تعريف العدالة التنظيمية
49	2-2- نشأة العدالة التنظيمية
51	2-3- أبعاد العدالة التنظيمية
55	2-4- أهمية العدالة التنظيمية
56	2-5- نظريات العدالة التنظيمية
61	2-6- التأثيرات الجوهرية للعدالة التنظيمية
62	3: الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
62	1-3- الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
62	1-1-3- تعريف الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
63	1-2-3- عناصر الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
64	1-3-3- معدلات الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
64	1-3-4- محددات الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
65	2-3- ماهية تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
66	1-2-3- تعريف تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
67	2-2-3- أهمية وأهداف تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
69	2-3-3- معايير تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
70	2-3-4- طرق تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
80	2-3-5- مدة تقييم الأداء في المكتبات الجامعية
80	2-3-6- مشاكل وصعوبات تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية
81	خلاصة
الباب الثاني: الجانب الميداني	
الفصل الأول: منهجية وتقنيات الدراسة الميدانية	

84	تمهيد
85	1- الدراسة الاستطلاعية
85	2- مجالات الدراسة
86-85	1-2- المجال الزمني
89-86	2-2- المجال المكاني
92-90	2-3- المجال البشري
93	3- منهج الدراسة
102-94	4- مجتمع الدراسة وخصائصه
105-103	5- أدوات جمع البيانات
113-106	6- أدوات التحليل الإحصائي (الحزم الإحصائية)
114	خلاصة
الفصل الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية	
116	تمهيد
122-117	1- عرض وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الأول
123-128	2- عرض وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الثاني
134-129	3- عرض وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الثالث
140-135	4- عرض وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الرابع
141	خلاصة
الفصل الثالث: مناقشة نتائج الدراسة	
144	تمهيد
-145	1- مناقشة نتائج الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة
-146-145	1-1- مناقشة نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة المحلية
148-147	1-2- مناقشة نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة العربية
149-148	1-3- مناقشة نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة الأجنبية
150	2- مناقشة نتائج الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة
151-150	1-2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى
152-151	2-2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية
154-153	2-3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة
155-154	2-3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرابعة

158-156	3- النتائج العامة للدراسة
160-159	خاتمة
168-162	البيبلوغرافية
	كشاف الجداول
	كشاف الأشكال
	كشاف الملاحق
	ملخص باللغة العربية
	ملخص باللغة الإنجليزية



مقدمة



تسعى المنظمات بمختلف أنواعها إلى الالتحاق بالحاصل في جميع الميادين الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، الثقافية، الإدارية والخدماتية، وهذا ما أفرزتها ظاهرة الانفجار المعلوماتي والتطور التكنولوجي وجعلها تدخل في بيئة التنافس مع باقي المنظمات، مما يستلزم على منظمات إبراز أداء أعلى مستوى والرفع من وتيرة التركيز على المورد البشري من خلال سياسة التكوين والتدريب.

يعد الكادر البشري من أهم العناصر التي تعتمد عليها المكتبات في تحقيق أهدافها لهذا تقوم المكتبات الجامعية جاهدا على تطوير هذا المورد ودعمه جاهدا، والعمل على تعزيز مواطن قوته وتحسين مواطن ضعفه، وهذا راجع لأهميتهم واعتبارهم من المقومات الأساسية للمكتبات الجامعية وعنصر لتحقيق أهداف المكتبة والسير الأفقي بين المكتبين لها من خلال تبني فكرة العدالة التنظيمية.

العدالة التنظيمية من الأمور الفعالة التي كانت دعوات الكثير من العلماء الذين كاتبوا في مجالات الإدارة ونظريتها، حيث اتخذت المدرسة العالمية من العدالة والمساواة مبدأ من مبادئها، وقد أكدت المدرسة السلوكية على التوازن بين المكتبي والمكتبات الجامعية، حيث أن غياب الإحساس بالعدالة من شأنه أن يساهم في إقامة الصراع السلبي في المكتبة الجامعية، وعليه يمكن القول على أنها متغير مهم ومؤثر في عمليات الإدارة العامة ووظائفها، ويمكن النظر إليها كأحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير المحتمل على كفاءة الأداء المكتبي في المكتبات الجامعية.

ولقد حاولنا في هذه الدراسة على أن نكشف ولو بشيء بسيط على موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، ومن أجل الإلمام بموضوع الدراسة قسمنا الدراسة إلى بابين باب يحمل جانب نظري ومفاهيمي يوضح الإطار المنهجي والأسس النظرية لمفهوم متغيرات الدراسة وقد ارتأيت بتقسيمها على النحو التالي:

الباب الأول: الأسس النظرية والمنهجية يشمل على فصلين هما :

الفصل الأول : بناء موضوع الدراسة وضبطه

حيث ضم كل من إشكالية الدراسة، والتساؤلات الفرعية، بالإضافة إلى فرضيات الدراسة، ودوافع اختيار الموضوع، نهيك عن أهمية الدراسة وأهدافها، وكذا الدراسات السابقة، ختاماً بها إلى ضبط المفاهيم.

أما فيما يخص الفصل الثاني للباب الأول المعنون بـ: الأسس النظرية لموضوع البحث والذي جاء ليشمل على أقسام حول جميع متغيرات الدراسة بداية بالمكتبات الجامعية من تعريف، أهداف، أهمية، وظائف، خدمات ومقومات أساسية لها .بحيث يدخل ضمن هذا القسم فرعاً مخصصاً بالمكتبي بتعريفه، تقسيماته، المؤهلات الأكاديمية ووظائفه.

الباب الثاني : الجانب الميداني

كما جاء في هذا الباب على ثلاثة فصول منها:

الفصل الأول المعنون بـ: منهجية وتقنيات الدراسة الميدانية

شمل هذا الفصل على الدراسة الاستطلاعية، مجالات الدراسة (المجال الزمني، المجال المكاني، المجال البشري) وكذا منهج الدراسة الميدانية، مصادر وأدوات جمع البيانات، مجتمع الدراسة، وأخيراً أدوات التحليل الإحصائي (برنامج SPSS) الحزم الإحصائية.

الفصل الثاني :عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

يوضح هذا الفصل عرض بيانات التساؤل الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع للدراسة الحالية.

الفصل الثالث بعنوان: مناقشة نتائج الدراسة

وختام الفصول يوضح هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الأربعة للدراسة ومناقشة نتائج الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة.

وتنتهي هذه الدراسة بالنتائج العامة وخاتمة والتي فقد تضمنت توصيات ومقترحات من قبل

الباحث نحو موضوع الدراسة.

ولقد اعتمدنا في دراستنا على مجموعة المراجع القيمة والتي من بينها :

- ربحي مصطفى عليان؛ حسن أحمد المومني .المكتبات و المعلومات والبحث العلمي. عمان:

عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع،2016.

- عمر محمد درّه. العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة. د.ط. دار

الرضوان للنشر والتوزيع، 2008.

أبو النصر؛ مدحت محمد. الأداء الإداري المتميز. القاهرة: دار الكتب المصرية،2012

يواجه الباحث أثناء قيامه بالدراسة العلمية مجموعة الصعوبات والعقبات الكثيرة ، وهنا لابد

على الباحث أن يجتهد في تجاوزها أو على الأقل لتخفيف من آثارها، كي لا تنعكس سلباً على سلامة ودقة البحث.

ومن أهم الصعوبات التي واجهتنا مايلي:

- تردد المكتبيين في الإجابة عن أسئلة الاستمارة
- بعض المكتبيين لا يريدون التعامل مع الباحث والسبب في ذلك يرجع إلى عدم الوعي بأهمية هذه الدراسة في المكتبات الجامعية .
- اهمال بعض الموظفين لاستمارات الاستبيان الموزعة لهم للإجابة عليها. وقد تم تجاوز هذه الصعوبات من خلال إعطائه حرية الإجابة والرجوع تكرار مع المعاملة الودية معهم.
- التناقض في اجابات المكتبيين.
- قلة المراجع خاصة منها التي تناولت المتغير الأول في الدراسة " العدالة التنظيمية" يبقى أن نشير في هذه الدراسة أننا اعتمدنا في تابة إحالات (هوامش) الدراسة على معيار

iso690-2

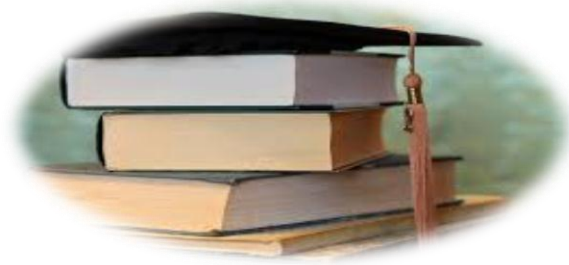
وفي الأخير نتمنى أن تكون هذه الدراسة التي هي جهد علمي قد ساهمت في توضيح واقع العدالة التنظيمية في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-. والتي قد أجابت على تساؤلات موضوع العدالة التنظيمية وأداء المكتبي تاركين طريق للدراسات المستقبلية تمنيا لها بالتوفيق .

والله الموفق

الباب الأول:

الأسس النظرية والمنهجية للدراسة





الفصل الأول:

بناء موضوع الدراسة وضبطه



تمهيد :

إن بناء دراسة علمية في إطار البحث العلمي يرتكز على منهجية بنائية للموضوع المدروس، والتي من خلالها يستطيع الباحث تدني واقع الأمر ومعرفة طريق هدفه ممهدا لبلوغ الحقائق، وذلك من خلال تبيان الدافع الأساسي القائم عليه هذه الدراسة، بحيث يثار اهتمام الباحث على احدى المتغيرات البحثية وأهميتها في مجال التخصص فيقوم بتوضيح اشكالية الدراسة والسؤال المركزي لها والذي تنفرع منه أسئلة فرعية، وتبيان ما تم الاعتماد عليه من دراسات سابقة ختاماً بها إلى تحديد مفاهيم الدراسة.

1- إشكالية الدراسة:

يهتم تخصص علم المكتبات والمعلومات بدراسة تلك الطرق والمناهج التي تركز عليها مراكز التوثيق من مقررات عملية وإدارية، وعليه فإن هذه المقررات تقوم على الاهتمام بدورة حياة المعلومة بدءاً من مصدرها انتهاءً بمستقبلها من خلال تخزينها ومعالجتها واسترجاعها، على غرار تلك المقررات الإدارية التي تعمل على التسيير الناجح في المكتبة. ومن أجل تحقيق كل هذه المقررات لا بد من الاعتماد على مورد بشري نظراً لمؤهلاته العلمية والفنية والتقنية للاستفادة من مستوى أداءه العلمي، وذلك من خلال الاهتمام به بأي شكل من الأشكال وتنمية قدراته لأنه يعتبر الوحيد والقادر على خلق قيمة لها، فنجاح أو فشل أي مركز وثائقي يركز على قدرات المسؤول ومهاراته في الحفاظ على موظفيه، وتلبية رغباتهم واحتياجاتهم خاصة فيما يتعلق بالجانب النفسي والشعوري له، فمن الافتراضات المسلم بها في كل مكتبة أن المكتبي يحتاج إلى عوامل محفزة ليقوم بتأدية واجباته المفروضة عليه بنجاح، وهذا ما يسعى إليه دائماً مسؤولي المكتبات الجامعية على تحقيقها، ولعل أهم هذه العوامل "العدالة التنظيمية".

تختلف هذه الأخيرة من مكتبة إلى أخرى حسب أهداف كل منظمة، لذا وجب أن تكون السلوكيات التي يستخدمها المسؤولين في المكتبات الجامعية متساوية دون تمييز لتحقيق الرضا الوظيفي والإداري، ولا يفوتنا أن ننوه بأن هذه العدالة تركز على مجموعة من الأبعاد المتكاملة فيها والتي لم تظهر دفعة واحدة في التراث النظري، بل جاءت على مراحل كانت أولها عدالة التوزيع التي تعمل على توزيع المهام والرواتب المتحصل عليها من خلال جهودهم أو تلك المكافآت الخاصة بالجهد الإضافي وذلك حسب درجة الاستحقاق دون تمييز للمكتبيين لا من نوعهم ولا من عرفهم، ثم تبعتها عدالة الإجراءات التي جاءت في سياق تفسير رضا الأفراد عن توزيعات في غير صالحهم وحددت معايير يجب توفرها في الإجراءات حتى يمكن الحكم عليها كعدالة؛ وتطبيقها دون انحياز أو تمييز ومن ثم تم اشتقاق البعد الثالث وهو "عدالة التعاملات"، حيث يعتبر الشق الإنساني للإجراءات بالإضافة لشقها القانوني، وتهتم بطريقة تطبيقها من طرف المسؤول وبناء على هذا الأساس فإن عدم إدراك المكتبي للعدالة التنظيمية بمختلف أبعادها (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات و عدالة التقييم)، والتي من شأنها أن تشعره بعدم الرضا والمساواة داخل المكتبة؛ مما يستدعي ظهور صراع داخلها ويحاول بذلك الرؤساء ضبطها من خلال استخدامهم للعدالة التنظيمية ومختلف أبعادها، من أجل المحافظة على عاملها؛ لأن شعور المكتبي بالعدالة قد ينعكس على أداءه مما يشكل خطراً على تحقيق أهداف المكتبة بشكل عام.

تعمل المكتبات الجامعية على تحقيق أهداف وخطط مرسومة من أجل تسيير ناجح؛ وذلك بالاستغلال الأمثل للموارد؛ مرتكزا على استقطاب المورد البشري باعتباره جزءا لا يتجزأ من هذه المراكز، مراعيًا أداءه على مهارات مهنية وفنية وخلفية تامة على هدف المكتبة العامل بها، فيرتكز أداء المكتبي في المكتبات الجامعية على النشاط والسلوك والجدد الذي يقوم به نتيجة لقدراته وإدراكه للمهام وتوافقه بين القوى الداخلية والخارجية المحيطة به، واستخدام مهارته في مدى تحقيقه للنتائج النهائية من الكم والنوع والتكلفة والتي تعتبر الهدف المسطر للمكتبة، فالمكتبي هنا يجب عليه مراعاة دوره في العمل وليس استخدام قدراته في ما ليس له فيه دور، لأنه لن يكون مقبولا من وجهة نظر المسؤولين وهذا لكي يستطيع المسؤول قياس مدى مساهمة وكفاية المكتبي لإنجاز المهام وتقديره وإعطاء كل ذي حق حقه بمستويات واستحقاق دون تحيز وهذا ما يسمى "بالعدالة التنظيمية" التي يحس بها المكتبي وتحفزه على زيادة إنتاج العمل وتحقيق الأهداف الموضوعة من طرف متخذي القرار.

إن أداء المكتبي مرتبط ارتباطا وثيقا بالنتائج التي يحققها، كان على المكتبات الجامعية أن تستخدم العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات و عدالة التقييم) لتحقيق أهدافها، وأن وجود هذه الأخيرة. له علاقة بزيادة ورفع أداء المكتبي والرضا العملي له على أكمل وجه، وأن انعدامها يؤدي إلى انحطاط مستوى أداء المكتبي وانخفاض إنتاجية المكتبات الجامعية من جهة أخرى، وهذا هو الأمر الذي دفع الباحث للاستقصاء على طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء المكتبيين.

وفي مستهل الحديث على ضوء تلك العلاقة بين العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات و عدالة التقييم) كمكون أساسي للهيكل الإداري ومستوى جوانب أداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، ومن هنا يتم طرح السؤال المحوري التالي:

▪ ما علاقة العدالة التنظيمية بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-؟

2- الأسئلة الفرعية:

وينقسم من السؤال المركزي السابق أربعة أسئلة فرعية تتمثل فيما يلي :

- ما العلاقة الإحصائية بين العدالة التوزيعية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -
تبسة-؟
- ما العلاقة الإحصائية بين العدالة الإجرائية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -
تبسة-؟
- ما العلاقة الإحصائية بين العدالة التعاملية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -
تبسة-؟
- ما العلاقة الإحصائية بين العدالة التقييمية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -
تبسة-؟

3- فرضيات الدراسة:

لتسهيل إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية يمكن الاعتماد على الفروض التالية :

✓ الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($a=0.05$) بين العدالة التنظيمية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.

✓ الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($a=0.05$) بين عدالة التوزيع وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($a=0.05$) بين عدالة الاجراءات وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($a=0.05$) بين عدالة التعاملات وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($a=0.05$) بين عدالة التقييم وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.

4- مبررات ودواعي اختيار الموضوع:

اختيار الموضوع الذي جاء تحت عنوان " العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء المكتبيين " دراسة مسحية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - .

كان بناء على عدة اعتبارات ومن أهمها:

- ظاهرة قابلة للدراسة العلمية باعتبارها موضوع إداري متخصص في جميع المنظمات.
 - العمل على التأكد من وجود عدالة تنظيمية بمختلف أبعادها (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات و عدالة التقييم) في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - .
 - ندرة الكتابات التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية في المكتبات على وجه الخصوص وبالتحديد علاقة هذا المتغير بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - .
- رؤية الباحث لهذا لموضوع العدالة التنظيمية واعتباره دراسة تشكل إضافة نوعية لتخصص علم المكتبات والمعلومات وبالتحديد في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - .

5- أهداف الدراسة:

أي باحث يقوم بإنجاز دراسة علمية في أي مجال كان لابد وأن يكون له هدف أو مجموعة أهداف محددة يرجو بلوغها، وتختلف الأهداف باختلاف الأساليب التي دفعت بالباحث إلى انجاز البحث والتمثلة في:

أولاً: أهداف وصفية :

والتي يقصد بها تشخيص الدور الذي توضحه العدالة التنظيمية، من خلال التعرف على رؤية العاملين للمفهوم الحقيقي للعدالة وعلاقتها بأداء المكتبيين داخل المكتبات الجامعية.

ثانياً: أهداف توجيهية :

هي تقديم اجتهادات في إطار المساهمة لإيجاد الحلول العلمية للمشكلات التي تسببها عدم وجود عدالة تسير أداء المكتبيين، والتي قد تستفيد منهم المكتبات وتستخدمها كمرجع علمي يساعد أصحاب القرار في وضع خططهم واتجاهاتهم وإجراءاتهم.

- محاولة التحكم في تقنيات البحث الميداني وكيفية الربط بين ما هو في الخلفية النظرية وبما هو موجود في واقع المكتبات الجامعية في جامعة العربي التبسي - تبسة - .

- التعرف على العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية والعدالة التقييمية)، علاقتها بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-.
- تحديد مدى إدراك العاملين للعدالة التي يتعامل بها رؤساء مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة- بالعمل الميداني .

6- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها في إثراء البحث العلمي بإضافة موضوع إداري حديث يتجسد داخل المكتبات الجامعية، وذلك باستخدام متغيرين نسبيين هما العدالة التنظيمية وأداء المكتبيين. كإطالة نوعية لهذا التخصص باعتباره منطلق لإجراء المزيد من الدراسات المشابهة، ومرجعاً لتقديم فائدة علمية لمجتمع الدارسين، وتنقسم أهمية دراستنا إلى ما يلي:

أولاً: الأهمية العلمية:

ترتكز البحوث العلمية في مجال العلوم الإنسانية و الاجتماعية على الشريحة التي تجرى عليها الدراسة، بحيث ركزت الدراسة الحالية على شريحة هامة من المجتمع الأكاديمي تمثلت في العاملين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.

جاءت هذه الدراسة لتوضح اتجاه أداء المكتبيين وزيادة فعاليتهم والحد من الظواهر السلبية التي تعرقل مهامهم الناجمة عن عدم وجود عدالة، وذلك من خلال إبراز قيم ومبادئ العدالة التي تشمل على مجموعة من القرارات والإجراءات والقوانين التي تحرص الإدارة على تطبيقها من أجل توزيع عادل للمهام والمعاملات بين العاملين للحد من المشاكل.

ثانياً: الأهمية العملية :

إن إخضاع هذه المتغيرات للدراسة التطبيقية واستخدام أساليب الإدارة المتقدمة في جانبها العملي الذي يساهم في اكتساب المعارف و فهمها، وبالتالي يساعد ذلك في إدراك وشعور العامل بالعدالة الإدارية والتنظيمية، مما يساهم في تحقيق أهداف المكتبة وكفاءاته المستحقة.

- تساهم هذه الدراسة في تشخيص جوانب القوة والضعف بالمكتبات، وتحليل المؤشرات التي تعود على دافعية المكتبي نحو العمل.

7- الدراسات السابقة:

قام الباحث بمراجعة الدراسات السابقة العربية والأجنبية (فرنسية - إنجليزية) والتي تتعلق بهذا الموضوع وقد توصل إلى حصر تلك الدراسات التي ترتبط ارتباطا مباشرا بمتغيرات دراسته (العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء المكتبيين) وذلك لتجسيد فرضيات الدراسة وعلاقتها بالمتغير التابع، من خلال اختيار العينة المناسبة للدراسة وذلك للوصول إلى استنتاجات وحقائق علمية ومعرفية لمثل هاتين الظاهرتين.

الدراسات العربية :

الدراسة الأولى :

محمد بوقليع: المعنونة ب: العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات سونطراك الجزائر، رسالة ماجستير: إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2011.

تمحورت الدراسة حول السؤال المركزي مفاده :

■ ما أثر العدالة التنظيمية على تحسين أداء العاملين في شركة سونطراك للمحروقات في الجزائر؟ وتفرعت منه الأسئلة الفرعية ومن بينها :

ما مدى ادراك العاملين في (الإداري الوسطى) للشركة الجزائرية للمحروقات سونطراك لأبعاد العدالة التنظيمية ؟

ما مستوى أدا العاملين في (الإدارة الوسطى) الشركة الجزائرية للمحروقات سونطراك؟

هل هناك علاقة ارتباطية بين متغير الدراسة المستقل (العدالة التنظيمية) وكل بعد من أبعاده والمتغير التابع (تحسين أداء العاملين) وكل بعد من أبعاده ؟

وهدفت هذه الدراسة لتعرف على أثر العدالة التنظيمية بأبعادها في تحسين أداء العاملين في شركة المحروقات الجزائرية سونطراك، تأملا أن تضيف هذه الدراسة إثراء علميا والخروج بتوصيات ونتائج توضح المفهوم الإداري (العدالة التنظيمية) واستفادة الباحثين

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستعاننت باستمرار الاستبانة كأداة لجمع البيانات و المعلومات.

يتألف مجتمع الدراسة كافة أفراد العاملين في الشركة الجزائرية للمحروقات سونطراك من المستويات الإدارية الوسطى والبالغ تعدادهم (3523) موظفا وموظفة والتي تم الإجراء عليها الدراسة، وتم إختيار العينة العشوائية لتمثيل مجتمع الدراسة و التي قدرت بنسبة (22%) أي ما يمثل (800) موظفا. ومن أهم النتائج المتوصل إليها :

أن إدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية بمختلف الأبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية، العدالة الإجرائية والعدالة التقييمية) جاءت بدرجة متوسطة وقد احتل بعد العدالة التقييمية المرتبة الأولى وتاليها عدالة التعاملات، والعدالة الإجرائية في المرتبة الثالثة، في حين جاء في الرتبة الرابعة والأخيرة بعد العدالة التوزيعية. ولقد أظهرت النتائج الدور الفعال للعدالة التنظيمية في تحسين أداء العاملين.

وجود دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية والعدالة التقييمية) في إنجاز المهام كبعد من أبعاد تحسين أداء العاملين.

- ومن التوصيات المقترحة :ضرورة تبني الشركة الجزائرية للمحروقات سونطراك كثيرا من المفاهيم التي تعكس أبعاد العدالة التنظيمية، كما تعكس عنها كسلوك في التعرف على مستويات الأداء عند منتسبيه ومن خلال نشر المفاهيم الثقافية وربطه بالواجب عبر لقاءات مفتوحة تتيح إشاعة روح العلاقات المباشرة والإيجابية.

-التأكيد على ربط الإجازات المادية والمعنوية بمتطلبات تحقيق العدالة التنظيمية دون جعلها خاضعة للأهواء و الآلية البعيدة عن النزاهة والحق.

دراسة الثانية :

وسيلة زروالي: الموسومة ب "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء الوظيفي لدى العاملين بمركب السكر"، ولاية قالمة (الجزائر) مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي، 2021.

تمحورت الدراسة حول السؤال المركزي ومفاده :

▪ هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة

التعاملية، العدالة التقييمية) والولاء الوظيفي لدى العاملين بمركب تكرير السكر بقالمة ؟

وعملت على مجموعة الأسئلة الفرعية التالية :

- مامستوى إدراك العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية) من

وجهة نظرا العاملين بمركب تكرير السكر بقالمة ؟

- ما مستوى الولاء الوظيفي لدى العاملين بمركب السكر بقالمة؟

- ما علاقة العدالة التنظيمية بالولاء الوظيفي لدى العاملين بمركب تكرير السكر بقالمة ؟
 وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية،
 العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية) من وجهة نظر عينة البحث.
 - الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة
 التعاملية والعدالة الأخلاقية) والولاء الوظيفي لدى عينة البحث.
 ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة إتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي
 استعانته بالأدوات لجمع المعلومات و البيانات التالية، استمارة الاستبانة.
 وتم تعيين اختيار العينة بطريقة قصدية حيث تم توزيع أداة الاستبيان على عدد من العاملين
 بالمركب، بحيث قدر عدد العينة ب (100 عامل)، وذلك في الفترة الممتدة بين شهري ديسمبر وفبري
 لعام 2021.

وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى درجة تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية ضعيفة في حين أن مستوى
 الولاء الوظيفي متوسط كما توصلت إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائية بين أبعاد العدالة
 التنظيمية والولاء التنظيمي.

وفي ضوء هذه النتائج تم وضع مجموعة من التوصيات والتي من بينها :

- الحرص على توفير العدالة التنظيمية كونها من أهم سبل تعزيز ولاء العاملين.
 - تعزيز مبدأ العدالة التنظيمية والحرص على توفير أبعادها لما لها من أثر إيجابي على العمال.
- الدراسة الثالثة:**

ريما محمود عبده العقلة: المعنونة ب: "العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء
 وأعضاء هيئة التدريس وسبل تحقيقها"، اليرموك (الأردن)، أطروحة دكتوراه. قسم الإدارة وأصول التربية،
 جامعة اليرموك، 2011.

تمحورت الدراسة حول السؤال المركزي التالي :

- ما مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس ؟

وتفرعت منه مجموعة الأسئلة الفرعية والتي من بينها :

- ما درجة ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

فيها؟

- ما مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم ؟

- هل هناك علاقة ارتباطية إحصائية بين العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) لاستجابات أفراد العينة في جامعة اليرموك حول درجة ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك تعزى لمتغيرات: الجنس، والكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية؟

- ما سبل تحسين مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها؟

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة نقاط القوة والضعف حول العدالة التنظيمية المدركة من قبل أعضاء هيئة التدريس ومستوى أدائهم والمساهمة في تطوير وتحسين الأداء .

واعتمدت الدراسة على نوعين من المناهج : المنهج الوصفي التحليلي و المنهج النوعي واستعانت بأداة: الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات

- يتكون مجتمع الدراسة من القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والبالغ عددهم 874 عضوا من هيئة التدريس في الكليات العلمية و592 عضو من هيئة التدريس في الكليات. وتم إختيار الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة قوامها 481 عضوا من هيئة التدريس والتي قدرت بنسبة (55%) وذلك بتاريخ 2009 / 2010.

ولقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة النتائج المتمثلة في :

إلى أن ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من جهة نظر أعضاء هيئة التدريس في درجة متوسطة، أما ترتيب المجالات فقد جاء مجال الممارسات العلمية في المرتبة الأولى وبينما مجال العدالة في القانون والأنظمة والتعليمات والأسس في المرتبة الثانية.

وكذا تم التوصل إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية ($a= 0.001$) بين العدالة التنظيمية وأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

كما أوصت هذه الدراسة إلى إعادة النظر في الأعباء الكثيرة المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس خصوصا الأعباء التدريسية وتوزيعها بعدالة أكثر.

- تحسين مستوى المكافآت والرواتب والحوافز التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس.

- تشجيع المشاركة في المؤتمرات والندوات الخارجية وتوزيعها بعدالة أكثر.

الدراسة الرابعة:

محمد بن مسلم سعيد الشنفرة: المعنونة ب: "العدالة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي: " دراسة تطبيقية على موظفي مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفارة، مودة (عمان)، رسالة ماجستير قسم الإدارة العامة، جامعة مودة، عمادة الدراسات العليا، 2017. تمحورت الدراسة حول السؤال الرئيسي ومفاده :

▪ ما أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي على موظفين مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفارة ؟ والذي تم تقسيمه إلى أسئلة فرعية كالتالي :

- ما مدى إدراك العاملين في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفارة في سلطنة عمان لأبعاد العدالة التنظيمية ؟

- ما مستوى أداء العاملين في مكتبة وزير الدولة ومحافظ ظفارة في سلطنة عمان ؟

- هل هناك علاقة ارتباطية بين متغير الدراسة المستقل (العدالة التنظيمية) وكل بعد من أبعاده والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) وكل بعد من أبعاده ؟

وهدفنا هذه الدراسة إلى تحديد مدى أثر العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية والتقييمية) على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار في سلطنة عمان، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج المسحي (المسح الاجتماعي) واستعاننا بأداة: الاستمارة لجمع المعلومات و البيانات.

تمثلت عينة الدراسة من جميع العاملين بمختلف الوظائف والأعمال ومن المستويات الإدارية العليا والمتوسطة والتنفيذية الذين يعملون في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار في سلطنة عمان والبالغ عددهم 3523 موظف وموظفة، وتم اختيار عينة عشوائية تمثل المجتمع الأصلي مكونة من بعض العاملين في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفارة في سلطنة عمان و التي قدرت بنسبة 22 % وبذلك يكون حجم العينة المراد دراستها ما يقارب (800) عضوا وذلك بتاريخ 2006.

وأهم النتائج المتوصل إليها : أن مستوى إدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار في سلطنة عمان (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية والتقييمية) جاءت بدرجة متوسطة ومستوى أداء العاملين في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفارة في سلطنة عمان (الانضباط، إنجاز المهام العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء)، جاء بدرجة مرتفعة ووجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($a=0.05$) بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، التفاعلية والتقييمية) والأداء الوظيفي.

ومن التوصيات المقترحة : ضرورة بلورة أبعاد العدالة التنظيمية في مكتب وزير الدولة ومحافظ من خلال إتاحة الفرصة للعاملين في المشاركة في صنع القرارات الإدارية وخاصة تلك المتعلقة بعملهم، مما يؤدي إلى جعلهم أكثر قبولاً وتجاوباً مع هذه القرارات الأمر الذي ينعكس على أدائهم لوظائفهم على الوجه المطلوب.

الدراسة الخامسة :

سحر عناوي رهيو: المعنونة بـ : "دور العدالة التنظيمية في تقليل ظاهرة التهمك التنظيمي"، دراسة تحليلية لآراء عينة من منتسبي كلية التربية، القادسية (العراق)، أطروحة دكتوراه، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصادية، جامعة القادسية، 2013.

تمحورت الدراسة حول السؤال المركزي و مفاده :

■ هل تساهم العدالة التنظيمية في تقليل سلوك العمل المنحرف في الكلية ؟

وتفرع إلى العديد من الأسئلة الفرعية وهي كالتالي:

- هل تساهم العدالة التوزيعية في تقليل سلوك العمل المنحرف في الكلية ؟
- هل تساهم العدالة الإجرائية في تقليل سلوك العمل المنحرف في الكلية ؟
- هل تساهم العدالة التعاملية في تقليل سلوك العمل المنحرف في الكلية ؟
- هل تساهم العدالة التقييمية في تقليل سلوك العمل المنحرف في الكلية ؟

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة (التوزيعية الإجرائية، التعاملية والتقييمية) والعلاقة بين (العدالة التنظيمية والتهمك التنظيمي)، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي، وقد استعانت الدراسة بأداة الاستبانة.

- تمثلت عينة البحث بالكادر الوظيفي في كلية التربية والبالغ 94 من الإداريين والعاملين من العدد الإجمالي 140 أي نسبة 67.14 % وقد تم الاعتماد في ذلك على طريقة العينة العشوائية.

شملت هذه الدراسة على أهم النتائج والتي كالتالي :

- يفتقر الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة إلى الحصول على المكافأة المعنوية والمادية أضعف واضح في عدالة التوزيع .

- وجود ارتباط معنوي قوي إيجابي بين أبعاد العدالة التنظيمية إذ أن عدالة الإجراءات المتبعة في الكلية المبحوثة لها الارتباط القوي، ويليهما عدالة التعاملات مقارنة مع عدالة التوزيع وعدالة التقييم ذات الارتباط الأقل.

- افتقار أسلوب التقييم مما حصل نسبة عالية من معرفة مواطن الضعف والقوة في أدائهم.

وبناء على ما تم التوصل إليه تم تقديم مجموعة من التوصيات التالية : ضرورة زيادة إدراك العاملين للعدالة التنظيمية بأنواعها (توزيعية، إجرائية، تعاملية، تقييمية) والذي ينعكس إيجابيا على زرع روح العمل كفريق وزيادة تحسين أداة الأفراد وضرورة تشجيع روح المنافسة بين الأفراد وتمييز الأداء الأفضل من بينهم للاقتداء به من قبل الآخرين

الدراسات الأجنبية :

الدراسة السادسة :

Assâad El Akremi : Role de la Justice Organisationnelle dans la Socialisation des

Nouvelles Recrues : test d'un Modeler Interactionniste en Médiations Modérée

أسعد العكرمي: المعنونة ب: "دور العدالة التنظيمية في التنشئة الاجتماعية للموظفين" إختيار نموذج تفاعلي في وسطة معتدلة، صوفيا أنتبوليس (فرنسا)، مجلة مدرسة سكيما للأعمال، حرم صوفيا أنتبوليس الجامعي، 2013.

تمحورت الدراسة حول السؤال المركزي ومفاده :

▪ ما هو دور العدالة التنظيمية في التنشئة الاجتماعية للموظفين الجدد ؟

وعملت على مجموعة الفرضيات ومن بينها الفرضية الآتية:

- تؤدي العلاقات بين العدالة التنظيمية والبيئة الاجتماعية من حيث إتقان المهمة والرضا الوظيفي.

وهدفنا هذه الدراسة إلى تطوير واختبار نموذج تفاعلي للتنشئة الاجتماعية للمجندين الجدد والطلبة، بحيث تركز العدالة التنظيمية ومختلف أبعادها على دمج مجموعة متغيرات التنشئة الاجتماعية، وكذا معرفة الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها على البيئة الاجتماعية.

واستعانت هذه الدراسة: بأداة الاستبانة.

أجريت الدراسة على 104 مجندين جدد من أحد البنوك الفرنسية الكبرى وتم إجراء الاستبيان في

شكل الكتروني سنة 2013. وكذا تم استخدام الأساليب الإحصائية (الحزم الإحصائية).

ومن النتائج المتواصل إليها :

- أن عامل الاعتدال للمفاهيم ليس مهمة بصلة مباشرة بين العدالة التنظيمية والمهام $P=0.03$
وبين الرضا الوظيفي واتقان الخدمة $BHE=0.04$ NS

- فعندما يزداد التعيين يزداد التأثير بالعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي

الدراسة السابعة :

Amar Fall :Justice organisationnelle, reconnaissance au travail et motivation

intrinsèque :résultats d'une étude empirique

عمار فال: الموسومة ب: "العدالة التنظيمية والاعتراف في العمل والدافع الداخلي"، نتائج دراسة تجريبية
لأفان، مونتريال، مقال، العدد 4. جامعة كيبيك مونتريال (كندا) 2014.

وتمحورت الدراسة حول السؤال المركزي ومفاده :

■ ما هي آثار العدالة التنظيمية والاعتراف بالرؤساء الهرميين على الدافع الداخلي للموظفين ؟

وعملت على مجموعة الفرضيات والتي من بينها :

-العدالة التوزيعية لها تأثير إيجابي على الدافع الداخلي في العمل .

-العدالة الإجرائية لها تأثير إيجابي على الدافع الداخلي في العمل .

-العدالة الشخصية (المكون الأول للعدالة التفاعلية له تأثير إيجابي على تحفيز الذاتي في

العمل).

وهدفت هذه الدراسة على معرفة تأثير العدالة التنظيمية والاعتراف من الرؤساء الهرميين على

الدافع الداخلي في العمل، كما يفحص الدور الوسيط للاعتراف في العلاقة بين العدالة التنظيمية والدافع

الجوهري لذلك. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداة استمارة الاستبانة.

أجريت الدراسة التجريبية في 2010 من خلال الاستبيان على 787 موظفا في التدريب المستمر

المنتمين إلى فئات وظيفية مختلفة ومن مختلف قطاعات النشاط، فالعينة مكونة من 60 % من الموظفين

ومن النتائج المحصل عليها أن العدالة التنظيمية تعمل بشكل إيجابي على الدافع الداخلي في

العمل: العدالة التوزيعية والشخصية والمعلوماتية، كما أن تفاعل العدالة مع الاعتراف بالرؤساء مرتبط

بشكل إيجابي وكبير

الدراسة الثامنة :

Salih Zeki Imamoglu :The Effect of Organizational justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance

صالح زكي إمام أوغلو: المعنونة ب : "أثر العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على تبادل المعرفة والأداء الراسخ"، دراسة ميدانية على شركات كوجالي (تركيا). مقال .جامعة جيزي التقنية، 2019 تمحورت هذه الأخيرة حول السؤال المركزي ومفاده:

▪ ما أثر العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على تبادل المعرفة والأداء الراسخ ؟
ومن الفرضيات المعتمدة في هذه الدراسة :

- ترتبط العدالة التنظيمية بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي.
- ترتبط العدالة التنظيمية بشكل إيجابي بأداء الشركة.
- ترتبط العدالة التنظيمية بشكل إيجابي بمشاركة المعرفة.

ولقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير العدالة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي من الوفاء بمسؤولياتهم بحافز وهذا لتحقيق أهداف المنظمة من الدرجة الأولى.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي، واعتمدت على أداة

استمارة: الاستبانة

- تم جمع 211 استبانة من 101 شركة منهم 70.5% من الشركات

ومن النتائج المتواصل إليها :

- إن مشاركة المعرفة داخل المؤسسة تؤثر بشكل إيجابي على أداء الشركة، وأن كل ما يفعله الموظف ينعكس على المؤسسة وكذا أن العدالة التنظيمية وجودها يآثر بشكل إيجابي على أداء العامل ويحسن من إلامه.

الدراسة التاسعة :

Shahid Hussain: Interplay of Organizational Justice with Teachers Academic Performance at Higher Secondary School Level

شهيد حسين، محمد لطيف: المعنونة ب: "تفاعل العدالة التنظيمية مع الأداء الأكاديمي للمعلمين في مستوى المدرسة الثانوية العليا" سيالكوت (باكستان)، مجلة جامعة سيالكوب، 2021.

تمحورت هذه الدراسة حول السؤال المركزي التالي :

▪ ما علاقة العدالة التنظيمية بالأداء الأكاديمي للمتعلمين؟

وهدفت هذه الدراسة استكشاف تصورات المعلمين حول العدالة التنظيمية والأداء الأكاديمي ومعرفة علاقة العدالة التنظيمية بالأداء الوظيفي.

واعتمدت هذه الدراسة على المنهج المسحي واستعانت بأداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات واستعانت بالمدرسين من المدرسة الثانوية في منطقة لاهور الذي بلغ عددهم الإجمالي 386 وتم حساب عينة التحليل باستخدام حاسبة حجم العينة مع الاعتماد على 193 معلما بنسبة 95 % وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة النتائج المتمثلة منها إلى أن معظم الإداريين دفعوا مكافآت لموظفيهم عند القيام بأعمالهم ومعظمهم راضين عن الأنشطة التي اعتمدها وأن معاملة كانت بإنصاف ولدى المعلمين مصداقية في عملهم.

7-1- مناقشة الدراسات السابقة :

- تضمنت هذه الدراسة ربط للمشكلة البحثية بالمتغيرات الإدارية (النسبية).
- استخدمت هذه الدراسة منهجين بحثيين (المنهج الكمي والمنهج الكيفي)، وذلك لتكوين فكرة دقيقة عن مشكلة الدراسة، كما تضمنت تنوعا في منهج الدراسة لتشمل المنهج المسحي.
- اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية على هدف مشترك وهو معرفة مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية بمختلف أبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية والعدالة التقييمية)، بتحسين أداء الوظيفي داخل المؤسسة باستثناء دراسة "سعد العكرمي" التي هدفت إلى معرفة دور العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها في التنشئة الاجتماعية ودراسة "صالح زكي" والتي هدفت إلى معرفة مدى تأثير العدالة التنظيمية على الالتزام الوظيفي.

- لم تتفق الدراسات السابقة في عينتها مع الدراسة الحالية حيث طبقت كل الدراسات السابقة على استخدام عاملين مختلفين حسب مجالات إجراءات الدراسة بحيث أن الدراسة الحالية استخدمت المكتبيين

بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة -، وكذا الاختلاف القائم على زمان ومكان إجراء الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة.

أما طريقة استخدام العينة فقد اتفقت الدراسات السابقة على استخدام العينة العشوائية باستثناء دراسة "وسيلة زروالي" التي استخدمت العينة القصدية والدراسة الحالية سيتم استخدام أسلوب المسح المسح الشامل.

- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامهم أداة الاستبانة في جمع المعلومات والبيانات وبالتحديد طريقة "ليكرت" واختلفت الدراسة الحالية هنا باستخدام باقي الأدوات كالمقابلة والملاحظة لجمع البيانات.

وظفت الدراسة الحالية المنهج المسحي واتفقت مع الدراسات السابقة كدراسة "محمد بن مسلم سعيد الشنفرة" ودراسة "سعيد حسين محمد لطيف" و"صالح زكي إمام أوغلو"، في استخدامها المنهج المسحي واختلفت دراسة ريماء محمود عبده في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الكيفي معا. ومما سبق يتضح أن هذه الدراسة عالجت فجوة علمية متعددة الجوانب من خلال تطرقها لموضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء المكتبيين، وشمول عينتها المسحية وتعدد أدواتها من استبانة والمقابلة والملاحظة واستخدامها للمنهج المسحي.

7-2- جوانب استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

- وضع الإطار العام للأسس النظرية للدراسة الحالية
- الاستفادة من المراجع
- المساعدة في تصميم أسئلة استبانة الاستبيان

8- ضبط مصطلحات ومفاهيم الدراسة :

زاد الاهتمام من قبل بمفهومي العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، وذلك باعتبارها من أهم المتغيرات التنظيمية الهامة والمؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة من جانب وعلى أداء المكتبيين من جهة أخرى، ومن خلال هذا قام الباحث بإدراج تعريف لكلا المتغيرين وما تتضمنهما من أبعاد.

المكتبات الجامعية:

"هي مكتبة لخدمة الجامعة والمجتمع من المثقفين والمتعلمين تحتوي على العديد من الكتب العلمية والدوريات والقواميس والمواد الأخرى لغرض التعليم والتعلم والثقافة العامة، مكتبة جامعية بمثابة مكتبة مركزية تتوفر منها مكتبات الكليات الفرعية في الحرم الجامعي".¹

المكتبي :

" هو الشخص المختص في علم المكتبات والمعلومات ويعمل على إدارة مكتبة بما يتضمنه ذلك العمل من تولي مسؤوليات الإدارة وتنمية مواردها البشرية والمادية وتسخيرها بتقديم وتطوير خدمات المعلومات التي تلبي الاحتياجات الآنية والمستقبلية لأفراد مجتمعها، ويكون حاصل على درجة علمية في مجال المكتبات والمعلومات مع تدريب مهني في المجال".²

التعريف الإجرائي :

"هو الشخص المسؤول عن المهام المكتبية المختلفة بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة -".

العدالة التنظيمية :

تعريف أدامز: " ADAMEZ": هي المساواة التي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مداخلاتهم أو عدم تساوي المعدلان تتحقق العدالة وحين لا يتساوى المعدلان يقع الخوف ويشعر الفرد حين إذن بالظلم".³

¹ عبد الغفور عبد الفتاح قاري. معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات. إنجليزي-عربي . الرياض: مطبوعة مكتبة الملك فهد الوطنية. السلسلة الثالثة (40) . الرياض 1420هـ/2000م.ص. 289 .

² عبد المعطي، ياسر يوسف لشر، ترسيا . القاموس الشارح في علم المكتبات والمعلومات = dictionary of library and information science. القاهرة : دار الكتاب الحديث، 2008 .ص. 490

³ محمودي محجوبة، بلحسين رحوي عباسية. العدالة التنظيمية والروح المعنوية لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية. دراسة ميدانية مجمع فاكتو حليب - الجزائر العاصمة. مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد (08) العدد (02) السنة (2021). ص. ص: 219-220

التعريف الإجرائي: هو السلوك المستخدم في توزيع المكافآت والموارد من خلال استخدام إجراءات موحدة ودقيقة، إضافة إلى معاملة المكتبيين باحترام، وتشير العدالة التنظيمية هنا إلى الطريقة التي يعامل بها المرؤوسون من قبل منظماتهم.

الأداء الوظيفي:

ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، ويستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، هذا الأداء يكون عادة على مستوى معين، يظهر منه قدرة الفرد على أداء عمل ما¹.

التعريف الإجرائي: ويشير مصطلح الأداء الوظيفي إلى سلوك المكتبي سواء اللفظي أو المهاري بغرض خدمة تحقيق أهداف المكتبة والتي منها خدمة المستفيدين.

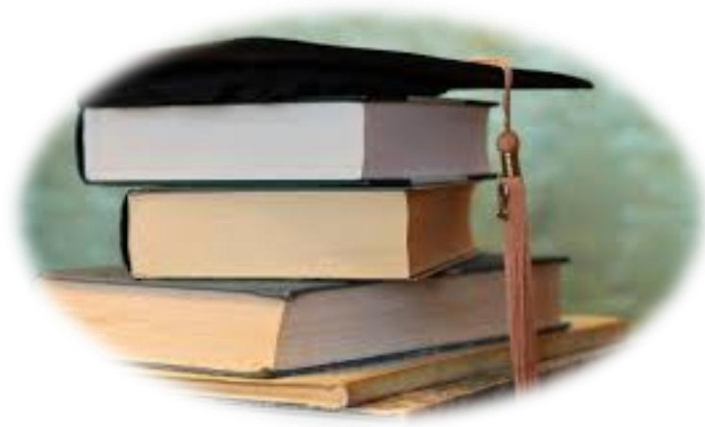
¹شنان فريدة؛ هجرسي مصطفى هجرسي، مصطفى. المعجم التربوي = LEXIQUE PEDAGOGIQUE. الجزائر: المركز الوطني للوثائق التربوية. [د.س.]. ص 102.

خلاصة الفصل:

لقد خصص هذا الفصل من الدراسة في الجانب المنهجي، حيث تم التوصل على توضيح إشكالية البحث وذلك من خلال طرح للسؤال المركزي و الأسئلة الفرعية وفرضيات الدراسة، مع تحديد أساسيات الدراسة من دوافع وأهداف وأهمية اختيارنا لهذا الموضوع. بالإضافة إلى تعرضنا لأهم مفاهيم الدراسة المرتبطة بالظاهرة مع الاستعانة ببعض الدراسات السابقة الجزائرية، العربية، الأجنبية.

وأما في الخطوة الموالية سنطرق فيها للإطار النظري لموضوع البحث الذي يعد أساسا لمحور

الدراسة .



الفصل الثاني:

العدالة التنظيمية وأداء المكتبيين في المكتبات

الجامعية



تمهيد:

تعد المكتبات الجامعية ركيزة أساسية من ركائز التعليم في الجامعات، بحكم قدرتها على الوفاء باحتياجات المستفيدين من طلبة، وذلك خلال الخدمات والوظائف التي تقدمها ولكي تؤدي دورها بشكل كامل وساهم في العملية التربوية العلمية والحضارية وتكون مركز استقطاب الطلبة والأساتذة للاستفادة من خدماتها وأنشطتها المختلفة، ولغرض تفعيل مهنة المكتبة الجامعية وأداء وظيفتها وجب توفير مستلزمات مادية وبشرية.

يعد الكادر البشري من أهم العناصر التي تساهم في نجاح وتحقيق أهداف المؤسسة ولهذا يتوجب على القائمين بالمكتبات الجامعية من المسؤول المباشر أن يقوم على عدالة بين المكتبي وزملاءه سواء في عملية التوزيع وفي القوانين الصادرة أو اثناء التعامل الشخصي معهم أو عن تقييم أداء العمل المكتبي للمكتبيين .

وبغرض التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء المكتبي في المكتبات الجامعية وإضاءة كل المفاهيم المتعلقة بالدراسة، ولهذا سيتم العرض في الباب الأول في هذا الفصل بعد المنهجي إلى اقسام، تضمن القسم الأول المكتبات الجامعية (تعريف، أهمية، أهداف، وظائف خدمات، مقومات) ثم التعرف على المكتبيين ونقسيمااتهم ومؤهلاتهم والقسم الثاني العدالة التنظيمية في المكتبات الجامعية والقسم الثاني الأداء المكتبي داخل المكتبات الجامعية وهنا خصصت جزئية تتمثل في تقييم الأداء والمعايير والطرق المعتمدة عند تقييم المكتبي خلال عمله المكتبي.

1: المكتبات الجامعية والمكتبيون:

1-1- المكتبات الجامعية

1-1-1- تعريف المكتبة الجامعية:

عرفت المكتبة الجامعية عند الكثير من المختصين في مجال المكتبات بتعاريف مختلفة كل حسب الزاوية التي يراها منها، وفي مجملها تصب في واد واحد.

عرفت الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات: المكتبة الجامعية بأنها "مكتبة أو نظام من المكتبات تنشئه وتدعمه وتديره جامعة لمقابلة الإحتياجات المعلوماتية للطلبة وهيئة التدريس كما تساند برامج التدريس والأبحاث والخدمات" ..

فقاموس أودلز (ODLS) يعرف المكتبة الأكاديمية: بأنها جزء لا يتجزأ من كلية أو جامعة أو مؤسسة أخرى للتعليم، وتدار لتلبية احتياجات البحث والمعلومات من الطلاب، والأساتذة، والموظفين. وفي الولايات المتحدة توجد جمعية مهنية لأمناء المكتبات الأكاديمية والمكتبات وهي جمعية الأمناء المكتبات الأكاديميين¹

المكتبات الأكاديمية: وتشمل مكتبات الجامعات و الكليات والمعاهد الأكاديمية وطابعها العام

التعليم والبحث العلمي في الدرجة الأولى²

وتعرف المكتبة الجامعية بأنها تلك المكتبة أو مجموعة المكتبات التي تنشأ وتمول وتدار من قبل الجامعات وذلك لتقديم المعلومات و الخدمات المكتبية المختلفة للمجتمع الأكاديمي المكون من الطلبة و المدرسين والإداريين والعاملين في الجامعة وكذلك المجتمع المحلي، ويمكن أن يكون هناك مكتبة مركزية واحدة في الجامعة، كما يمكن أن يكون هناك مكتبة مركزية وعددا من المكتبات الفرعية أو مكتبات الكليات المرتبطة إداريا وماليا بالمكتبة المركزية للجامعة. ويمكن أن يكون هناك شبكة للمكتبات

¹ أحمد نافع المدادحة؛ حسن محمود مطلق. المكتبات الجامعية ودورها في عصر المعلومات. عمان: مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، 2014. ص. ص: 51-52

² ربحي مصطفى عليان؛ أمين النجاوي. مقدمة في علم المكتبات و المعلومات. عمان: دار الفكر، 1999. ص. 29

في بعض الجامعات العريقة والضخمة فقد طورت مكتبة جامعة "أوهايو" أشهر وأضخم شبكة للمكتبات في الولايات المتحدة الأمريكية¹

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن المكتبات الجامعية هي تلك المؤسسة الثقافية العلمية تهدف إلى جمع المعلومات وتنميتها بطرق مختلفة وتنظيمها وفهرستها وتصنيفها على الرفوف واسترجاعها بأقل وقت وجهد واتاحتها للمجتمع المستفيد.

1-1-2- أهمية وأهداف المكتبات الجامعية:

أ- أهمية المكتبة الجامعية:

- تشجيع البحث العلمي وتعمه بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.
- تشجيع النشر العلمي "بحوث ودراسات وكتب وغيرها".
- المساهمة في البناء الفكري للمجتمع.
- حماية التراث والفكر الإنساني والحفاظ عليه واتاحته للاستعمال.
- تعليم وإعداد كوادر بشرية متخصصة²

ب- أهداف المكتبة الجامعية :

تستمد المكتبات الجامعية وجودها وأهدافها من الجامعة ذاتها، باعتبارها نظاماً فرعياً أساسياً من النظام الكلي للجامعة، وإحدى وسائل حركته واستمراريته، وأكثر الأنظمة الفرعية للجامعة ارتباطاً ببرامجها الأكاديمية والبحثية. وإذا كانت وظائف الجامعة تتمثل بالتعليم واكتساب الطلبة المعارف اللازمة لزيادة تحصيلهم الأكاديمي وتنمية شخصياتهم تنمية شاملة متكاملة وإعدادهم للعمل المستقبلي وتكوينهم الاتجاهات الإيجابية، وبالبحث العلمي الذي يعد عاملاً أساسياً في توليد المعارف وتحقيق التقدم العلمي والتكنولوجي، وتشجيع المجتمع الجامعي على القيام به، وبخدمة المجتمع؛ إذا تقوم الجامعة بدورها كقوة أساسية في تنمية المجتمع وتحديثه ومنح فرص متكافئة أمام قواه الحية، وتقديم خدماتها إلى جميع

¹ ربحي مصطفى عليان؛ حسن أحمد المومني. المكتبات و المعلومات و البحث العلمي. عمان: عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، 2016. ص. 23

² فادي عبد الحميد. المرجع في علم المكتبات. عمان : دار أسامة، 2006. ص. 167

قطاعاته بانفتاحها على مؤسسات المجتمع المحلي جميعا وتقوية روابطها معها، فإنه يمكن تلخيص أهداف المكتبة الجامعية بثلاث أهداف أساسية¹ هي :

- مساندة العملية التعليمية التعلمية في الجامعة : وهي تقديم الخدمات وتوفير مصادر المعلومات التي تخدم التخصصات الموجودة في الجامعة، والتي تحقق الحاجات المعلوماتية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وهذا ما يجعل منه قوة تعليمية فعالة تسهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف التعليمية للجامعة، إضافة الى تشجيع التعليم الذاتي للطلبة من خلال اعتمادهم على مختلف مصادر المعلومات التي توفرها المكتبة الجامعية²

- تشجيع البحث العلمي وعمه :تعد المكتبة الجامعية مكون لا يمكن الاستغناء عنه في البيئة الجامعية لما توافره من خلال مصادرها المعلوماتية الحديثة وخدماتها المتطورة كالإحاطة الجارية، والبت الانتقائي للمعلومات واسترجاع البيانات من القواعد والبنوك المرتبطة بها على الخط المباشر، من خلال خدماتها المعروفة مثل الإعارة والمراجع والدوريات والتصوير وإرشاد المبحوثين وتوجيههم نحو مصادر المعلومات اللامة لأبحاثهم، وبما توفره من جو مناسب وفضاء اجتماعي -مريح لإجراء البحوث، وتمارس دور في دعم البحث العلمي وتطويره على مستوى الجامعة والمجتمع بشكل عام.³

- خدمة المجتمع: للمكتبات الجامعية خصوصية تتبع من أهمية دور الجامعات في المجتمع والمتمثل بخدمته والعمل على رقيه وتطويره من خلال إعداد الكوادر البشرية المؤهلة اللازمة لسد حاجاته من المتخصصين ،وما تقوم به من بحوث ، ومن نوعية الجمهور المستفيدين منها إذ أنها تقدم خدماتها لفئات مهمة من فئات المجتمع وهم طلبة وأعضاء هيئة التدريس والباحثون داخل الجامعة وخارجها، كما ينظر المجتمع إلى مكتبات مؤسسات التعليم العالي وبخاصة الجامعة منها على أنها الدعامة الرئيسة في بناء قاعدة متطورة لصناعة المعلومات، لها القدرة على دفع عجلة العملية التنموية في المجتمع بفاعلية⁴

¹ عمر أحمد همشري :مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار صفاء، 2008. ص. 89

² دعي؛ أحمد. التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية . ماجستير علم المكتبات. وهران : جامعة أحمد بن بلة، 2015. ص. 25

³الزحي . سمية . مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر .دكتوراه علوم علم المكتبات. قسنطينة : جامعة قسنطينة . 2014 . ص. ص: 144-145

⁴ عمر أحمد همشري. المكتبة ومهارات إستخدامها. عمان: دار صفاء، 2008. ص. 69

وإضافة إلى الأهداف الرئيسية الثلاث للمكتبات الجامعية ، يمكن طرح أهداف أخرى ثانوية ومنها:

- تنمية مجموعات المكتبة.
- الإرشاد المكتبي.¹
- دعم وتطوير المنهج الدراسي بالجامعة عن طريق اختيار واقتناء وحفظ وتنظيم المواد التي ترتبط بالمنهج الدراسي.
- تيسير وسائل البحث والدراسة من خلال توفير مصادر المعلومات، وحفظها وتنظيمها وتيسير سبل الاستفادة منها.²
- تقديم الخدمات المكتبية المختلفة.
- العمل كمركز وتوزيع الأبحاث وتدريب العاملين واصدار المجلات واقامة المعارض³
- اصدار النشرات والدوريات والبيبليوغرافيات التي تسهم في تيسير البحث العلمي.
- تطوير علاقات التعاون مع المكتبات الجامعية الاخرى داخل البلد وخارجه⁴.
- تنظيم المعارض المختلفة والندوات والحلقات الدراسية في مجال المكتبات.⁵
- ربط نشاطها التكويني والتعليمي بالتنمية للمجتمع.
- تحقيق التوازن بين العلوم النظرية وجوانبها التطبيقية.
- النشر وتقديم نتائج البحوث.
- توظيف مكتبيين من ذوي الخبرات العالمية والحاصلين على تخصصات موضوعية.⁶

¹السعيد مبروك إبراهيم. المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع البحث. الإسكندرية: دار الوفاء، 2009. ص. 31

²السعيد مبروك إبراهيم. ادارة المكتبات الجامعية في ضوء اتجاهات معاصرة. ط 2. القاهرة : المجموعات العربية للتدريب والنشر، 2012. ص. 43

³عبد الحافظ سلامة. أساسيات علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الأهلية، 2002. ص. 43.

⁴ميساء محروس أحمد مهران. مدخل الى دراسة علم المكتبات و المعلومات. مصر: مركز الإسكندرية للكتاب، 2010. ص. 20

⁵ربحي مصطفى عليان. المرجع السابق. ص. 30

⁶أحمد المدادحة. المرجع السابق. ص. 40

1-1-3- وظائف المكتبات الجامعية:

تتبع وظائف المكتبات الجامعية من أهداف الجامعة ووظائفها، ولعل أهم وظيفة رئيسية للمكتبة الجامعية هي تجميع أوعية المعلومات بأنواعها وأشكالها المختلفة جميعاً هادفاً، وإعداد تلك المصادر فنياً بحيث يسهل على المستخدمين من المكتبة الوصول إليها بأسرع وقت وأقل جهد، ولا يقف دور المكتبة الجامعية عند هذا الحد بل تتعداه إلى القيام بالدور التعليمي لاستخدام مقتنياتها استخداماً فعالاً وجيداً للحصول على المعلومات وطرق استرجاعها. ويمكن تقسيم الوظائف التي تقوم بها المكتبة الجامعية إلى فئتين رئيسيتين هما:¹

أولاً: العمليات الإدارية : ويقوم بها أمين المكتبة الجامعية ورؤساء الأقسام² مثل:

أ - تخطيط نمو المكتبة ورسم سياستها والمشاركة في وضع اللوائح والقوانين التي من شأنها تيسير العمل بالمكتبة ومتابعة تنفيذه.

ب- الاتصال بالمسؤولين بالجامعة لإعداد ميزانية المكتبة والمشاركة في توزيعها.

ج- اختيار العاملين في المكتبة وتدريبهم والإشراف عليهم ومتابعة أعمالهم وتقييمها.

ثانياً: الوظائف الفنية: مثل

أ - بناء وتنمية المجموعات وأوعية المعلومات مما يضمن توفر المقتنيات الأساسية لقيام الجامعة بمهامها في التعليم والبحث العلمي.

ب- تنظيم المجموعات والمصادر باستخدام التكنولوجيا المناسبة

ج - تقديم خدمات المعلومات للدارسين والباحثين وتيسير سبل الاستفادة من المقتنيات وأوعية المعلومات.³

¹السعيد، مبروك إبراهيم. المرجع السابق. ص. 44

² خالد عبده الصرايره. الكافي في مفاهيم علوم المكتبات والمكتبات. الأردن: دار كنوز، 2010. ص. 43

³السعيد مبروك إبراهيم. المرجع السابق. ص. ص: 44-45

*قسم الاعارة والترفيف الكتب:

وهو القسم الذي يتولى اعارة الكتب المسموح بإعارتها طبقاً لأنظمة المكتبة للمستخدمين من مجتمع الجامعة والمجتمع المحلي، كما يقوم بضبط النظام وترتيب الكتب على رفوف المكتبة. أنظر ربا: احمد الدباس. المرجع في علم المكتبات والمعلومات. عمان : دار

دجلة، 2008. ص. 94

وهناك بعض الوظائف المستقلة والمتمثلة في ما يلي :

- دعم وتوفير المواد المكتبية المناسبة لدعم المناهج الجامعية وتيسر سبل الدراسة والقراءة والبحث لدى الطلبة.
- الإعارة في المكتبات الجامعية *
- تيسر البحث العلمي من خلال اصدار النشرات والبيبلوغرافيات.
- تطوير علاقات التعاون مع المكتبات الجامعية الاخرى وتنظيم معارض والندوات
- بناء وتنمية المجموعات المعلوماتية بما يضمن توفير مصادر المعلومات اللازمة لقيام الجامعة بمهامها في البحث والدراسة والتعلم.
- تنظيم هذه المجموعات بما في ذلك عمليات التصنيف والفرسة والتكشيف والاستخلاص وغيرها من العمليات التي تكفل ضبط هذه المجموعات وحفظها وتحليلها وتكشيفها وصيانتها.
- تزويد الطلاب والدارسين بالثقافة المكتبية الأساسية لتمكينهم من الوصول إلى الاستفادة المثلى من مقتنيات المكتبة وأوعية معلوماتها.
- تطوير العمل المكتبي، وتحسين الأداء الوظيفي والإعلامي والتوثيقي.¹

1-1-4- خدمات المكتبات الجامعية :

يكن هدف المكتبة الأكبر في تقديم الخدمات لمجتمع الجامعة حيث تعتبر جميع العمليات والخدمات السابقة مقدمة لخدمة القراء كهدف نهائي ورئيسي بل إن المحك الرئيسي لمدى نجاح أية مكتبة، هو قدرتها على أن توافر للقارئ الكتاب الذي يريده في الوقت الذي يحتاجه فيه ، أي لزم عليها أن تقوم بتوفير المواد المكتبية وتسيير استخدامها من جانب أعضاء هيئة التدريس والباحثين والطلاب مع تقديم المساعدات اللازمة للوصول إلى أماكن وجود المواد²

تقسم الخدمات المكتبية بشكل عام إلى نوعان هما :

- أ- الخدمات الفنية أو الغير مباشرة: ويهي كل ما يتعلق بطلب واستلام وتهيئة وإعداد المواد المكتبية، ووضعها في خدمة القارئ
- ب-الخدمات العامة (المباشرة): ويقصد بخدمات القراء هنا كافة الأعمال والخدمات المكتبية التي لها علاقة وتماس مباشر مع القارئ ومن هذه الخدمات ما يلي:

¹ السعيد، مبروك إبراهيم. المرجع السابق. ص. 33

² عادة عبد المنعم موسى. دراسات في مكتبات المؤسسات التعليمية قسم المكتبات والمعلومات. كلية الآداب. ص. ص: 229-230

ت--خدمة الإعارة، الخدمة المرجعية، الخدمة الببليوغرافية، الخدمة الإعلامية، خدمة التصوير والاستساح، الخدمات المرجعية الخاصة بالمواد السمعية والبصرية... إلخ¹ وهناك من يوضح أن هناك خدمات أخرى والتي تتمثل في:

تقدم المكتبة الجامعية خدماتها للطلبة ومجتمع مستخدميها * وبصورة مباشرة من خلال قسمين رئيسيين هما:

أولاً. قسم المراجع

ثانياً. قسم الإعارة.

أولاً: قسم المراجع:

يعد من الأقسام الهامة والحيوية في المكتبة الجامعية فقد حرصت إدارة المكتبات الجامعية على تزويد هذا القسم بمجموعة كبيرة من المراجع بمختلف أنواعها وأصنافها من (قواميس) متعددة اللغات، و(اطالس)، ودوائر معارف عامة ومتخصصة، والتفاسير ومجموعات الحديث، ومعاجم تراجم والببليوغرافيا وغيرها كي توفر للباحثين متطلباتهم وحاجاتهم من المعلومات بصورة منسقة، وشاملة ومنظمة ومرتبطة توفيراً للوقت والجهد وتسهيلاً للمتابعة فكتب المراجع هذه تكشف أمام الطلبة آفاق البحث والتفكير العلمي، فهي تعرض أمامهم جهود السابقين في مختلف مجالات البحث العلمي والأدبي والفني، كما وتكشف أيضاً نواحي القصور ومواطن الثغرات التي تتطلب منهم مزيداً من البحث والتتقيب والمراجعة والمقارنة كما أنها نافذة يطل منها على كل تطور علمي جديد وحديث ليكون حافزاً لهم للمزيد من البحث والدراسة).²

¹ غالب عوض النوايسه. خدمات المستخدمين من المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء، 2000. ص. ص: 27-28

* يتألف المجتمع المستفيد من المكتبة الجامعية من الفئات التالية:

- الطلبة بمختلف مستوياتهم الأكاديمية وتخصصاتهم العلمية .
- أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من محاضرين ومدرسين وأساتذة.
- الهيئة الإدارية في الجامعة من موظفين وعاملين في مختلف الدوائر الإدارية.
- الباحثون في مختلف المجالات والموضوعات
- أفراد المجتمع المحلي وخاصة المثقفين والباحثين والمؤلفين، وهذا يعتمد على سياسة المكتبة والجامعة وطبيعة العلاقة بالمجتمع المحلي والبيئة المحيطة. (أنظر: فادي عبد الحميد: المرجع السابق. ص. 32

² أحمد المدادحة: المرجع سابق. ص. 65

ثانيا : قسم الاعارة:

هو القسم الذي يتيح الفرصة امام الباحثين من الطلبة لاستعمال الكتب أو المواد المكتبية خارج المكتبة. يعد قسم الاعارة من الاقسام الحيوية في المكتبة لدوره الفاعل في زادة مستوى الوعي الثقافي لدى المستفيدين من خلال توفيره الكتب والمراجع لقارئ وباحث الكتب التي لا يستطيع شراءها أو الحصول عليها ويرغب في قراءتها. وهو يخلق جوا من التفاعل الاجتماعي الانساني بين موظفي المكتبة وروادها.

تهتم إدارة المكتبات اهتمامات كبيرا في بهذا القسم لأنه العصب الحيوي الذي يقرب الفجوة بين المكتبة والمستفيدين سواء في المستوى الجامعي من طلبة و أساتذة وباحثين أو على مستوى أبناء المجتمع المحلي. فالمعلومات التي تقدمها المكتبة الجامعية سواء أكان من قسم المراجع أو من قسم الاعارة تعد من الموارد الأساسية التي تكمل الموارد الطبيعية المعروفة فكلما زادت فعالية توظيفها كلما انعكس ذلك على تحريك الاقتصاد الوطني ودفع عجلة التقدم نحو الأمام. كما أن العديد من الطلبة لا يمتلكون المهارات الأساسية لاستخدام المكتبة، وهناك معاناة وضعفا خطيرا لدى المستفيدين من المكتبة في وطننا العربي تضيع عليهم فرصة الافادة من المعلومات المتوفرة فيها. فالفيض الهائل من المعلومات المنشورة، يتطلب من الطالب أن يكون لديه مستوى وعي فكري ثقافي ليتمكن من ايجادها ومن الاستفادة منها واستثمارها محققا بذلك دوره الفاعل في حركة التنمية الاجتماعية¹

1-1-5- المقومات الأساسية للمكتبة الجامعية

بالإضافة إلى المبنى المناسب المصمم أصلا ليكون مكتبة جامعية، والمتمتع بالموقع المتوسط والأثاث الجيد والتهوية والتبريد والتدفئة المناسبة، والإدارة الناجحة، والكادر البشري المؤهل علميا وفنيا وتقنيا، ومجموعة مصادر المعلومات القوية، فإن على المكتبة الجامعية الناجحة أن تقدم خدمات معلوماتية حديثة وبأعلى المستويات مستخدمة في ذلك تكنولوجيا المعلومات وبخاصة الحواسيب، لتتنقل بذلك إلى مفهوم المكتبات الرقمية أو الافتراضية.

¹ ابراهيم، السعيد مبروك. المرجع السابق. ص. 22

1-1-6- مشكلات المكتبات الجامعية:

تواجه المكتبات الجامعية وبخاصة في الوطن العربي العديد من المشكلات التي تحد من قدراتها على القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها على النحو المطلوب، ومن أبرز هذه المشكلات ما يلي :

عدم فهم إدارة الجامعة الكافي لأهمية المكتبة في الجامعة ولطبيعة عملها ومتطلباته الخاصة، مما يؤدي إلى فرض قيود صعبة عليها في مجالات التوظيف والمالية واتخاذ القرار، وضعف الميزانيات المخصصة لها، والاتجاه نحو تعيين مديري مكتبات من غير المتخصص في علم المكتبات والمعلومات، وتتمير الأكاديميين في الجامعة عن زملائهم الإداريين والعاملين في المكتبة الجامعية في مجال الرواتب وفرص الترقية والبعثات، وغيرها، والاتجاهات السلبية لبعض الطلبة وأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بمجموعاتها وخدماتها والعاملين فيها، والزيادة غير المخططة في عدد الطلبة المقبولين في الجامعة والبرامج الأكاديمية والبحثية، مما يعمي زيادة الضغوط عليها، وبالتالي زيادة المتطلبات اللازمة لمواجهة هذه الزيادة¹.

1-2- المكتبيون (المفهوم والمهام)

1-2-1- تعريف المكتبي :

هو الشخص أو الموظف الذي يعمل في المكتبة ولديه شهادة جامعية في تخصص علم المكتبات وخبرة ومعرفة جيدة في التعامل مع مواد المكتبية ونظمها المختلفة : عبد الغفور ،عبد الفتاح القاري²

أو يعرف بأنه مسؤولية القيام بمجموعة الوظائف المرتبطة ببعضها البعض من أجل تسيير الوصول إلى المعلومات والوثائق الموجودة على مستوى المكتبة من كتب ،دوريات...إلخ ،وتقديمها إلى جمهور المستفيدين³ .

¹ عمر أحمد همشري. المرجع السابق. ص. 39

² عبد الغفور عبد الفتاح قاري . المرجع السابق. ص. 183

³ -Le Coadic,PAULDMINIQUE: Pomart SERGE CACALY , YVES Francois dictionnaire de l'information.

3eme edi .Paris : Armand colin.2008.p.29

مفهوم العمل المكتبي بصفة واضحة وأصبح يقوم على أسس علمية حيث أصبح يعرف بأنه :
أخصائي معلومات على درجة من التأهيل العلمي والتدريب العملي يسمح له بإرشاد الأستاذ الجامعي والمعلم المدرسي والطالب الجامعي والتلميذ، والجمهور العام على اختلاف مستوياتهم التعليمية والثقافية ،
أي أن هذا الأمين أصبح مستشارا للمعلومات ضمن فرق البحوث والدراسات ¹

1-2-2-2- فئات وتقسيمات المكتبيين:

يصنف العاملين بالمكتبات إلى فئات مختلفة تبعا للتفاوت من دولة إلى أخرى ومن مكتبة إلى مكتبة داخل الدولة الواحدة ، ومن التصنيفات الشائعة للعاملين بالمكتبة هم :

1- المؤهلون

ويندرج تحتها ثلاثة مستويات هي :

(1)- من أعلى من مستوى رئيس قسم من أقسام المكتبة ومثال ذلك :

- مدير (أمين) مكتبة.

- وكيل المكتبة.

- كبير المكتبيين المساعدين.

(ب)- من في مستوى رئيس القسم أو مساعد أول .

(ج)- من دون مستوى رئيس القسم (مكتبي مساعد).

2- أشباه المؤهلين أو الفنيون: وهم الحاصلين على مؤهلات عالية في غير تخصص المكتبات

3- غير المؤهلين أو الكتابيون: وهم غير الحاصلين على مؤهل عال وهم يعينون للقيام بالأعمال

الروتينية والكتابية المختلفة .

¹بزواية زهرة .مجتمع المعلومات والكفاءات الجديدة لدى أخصائي المعلومات .دراسة ميدانية بالمؤسسات الوثائقية
لولاية وهران، ماجستر .علم المكتبات. وهران: جامعة أحمد بن بلة، 2014-2015. ص.93

ويضاف إلى هذه الفئات المذكرة فئات أخرى للنظافة والصيانة.¹

1-2-3- المؤهلات الأكاديمية للمكتبيين:

يعتبر التحقق من مؤهلات طالب الوظيفة وأدائه السابق من الأمور الصعبة والحساسة، ومن حق مدير المكتبة أو الجهة التي تشرف عليها إعادة النظر في جهاز الموظفين وعل فترات منظمة تتم غالباً سنوياً بالنسبة للتعديلات أو الإضافات ونظراً لاختلاف المكتبات²

فإنها تحتاج المكتبة لتحقيق أهدافها إلى مجموعة من الموظفين المؤهلين إضافة إلى توفير الحوافز المادية وتنمية التدريب المهني والوظيفي لهؤلاء العاملين أثناء العمل .

يشترط في أمين المكتبات الأكاديمية ما يلي :

- الحصول على مؤهل في علم المكتبات.
- الحصول على مؤهل في علم الإدارة .
- الخبرة.
- الإلمام بلغة اجنبية على الأقل.
- القدرة على التعامل مع الهيئات المختصة.
- ميزات شخصية .
- الحصول على مؤهل أكاديمي مناسب³

¹ شريف كامل شاهين: نظم المعلومات الإدارية للمكتبات ومراكز المعلومات المفاهيم والتطبيقات الرياض: درا المريخ، 1994. ص. 180

² البنهاوي، محمد أمين إدارة العاملين في المكتبات. القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، 1984. ص. 23

³ -عبد الحافظ محمد سلامة. خدمات المعلومات وتنمية المتانة المكتبية. ط.2. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1997. ص.ص: 297-298

1-2-4- وظائف المكتبيين :

للمكتبي دور كبير في خدمة البحث العلمي، ويشترط أن تتوفر فيه كل الصفات اللازمة لذلك منها: كفاءة تكوينية، قدرة مهنية، تخصص ميداني، فهي بذلك يكون في مستوى تقديم الخدمة للباحثين ومساعدتهم على إنجاز بحوثهم العلمية والتكنولوجية، هذا بالإضافة إلى الخدمات التي يقوم بها من اكتشاف، واستخلاص، إنجاز القوائم، إنشاء الفهارس والإحاطة على استفسارات الباحثين، فهو مطالب بالقيام بدور المكون، إذ يعرف الباحثين على :

- الأدوات المتخصصة، أدلة ببليوغرافية، كتب المراجع، بنوك المعلومات ...
- استراتيجيات البحث لاسيما في التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال لنيل الاستقلالية في تحديد المعارف.
- كيفية إنتاج وثيقة ما (إنتاج ببليوغرافيا).
- الإنتاج العلمي (البحث، النشر العلمي،...) بما فيه الطرق الجديدة للإنتاج كالنشر الإلكتروني.
- تقييم نقد المحتويات، خاصة مع المعلومات المتوفرة على الأنترنت¹

1-2-5- العاملون في المكتبات الأكاديمية :

تحتاج مثل هذه المكتبة لتحقيق أهدافها إلى مجموعة من الموظفين المؤهلين إضافة إلى توفير الحوافز المادية وتنمية التدريب المهني والوظيفي بهؤلاء العاملين أثناء العمل .

يشترط في أمين المكتبات الأكاديمية ما يلي :

- الحصول على مؤهل علم المكتبات .
- الحصول على مؤهل في علم الإدارة².
- الخبرة.
- الامام بلغة أجنبية على الأقل
- القدرة على التعامل مع الهيئات المختصة.
- الحصول على مؤهل أكاديمي مناسب¹.

¹ عميروش، سهام. المكتبات الجامعية ودورها في تطوير البحث العلمي في ظل البيئة الإلكترونية. ماجستير علم المكتبات. قسنطينة: جامعة منتوري، 2012. ص.ص: 42

² خالد عبده الصرايرة. الكافي في مفاهيم علوم المكتبات والمعلومات. الأردن: دار كنوز، 2010. ص 44

2: العدالة التنظيمية في المكتبات الجامعية

2-1- تعريف العدالة التنظيمية:

تعود فكرة العدالة التنظيمية إلى نظرية العدالة التي وضعها "ادمز"، حيث بين أن الأفراد لديهم دوافع للحفاظ على علاقات عادلة أو منصفة فيما بينهم وتجنب تلك العلاقات التي هي غير عادلة، وتنص النظرية على أن شعور الفرد بالإنصاف من عدمه يتحدد بمقارنة معدّل مخرجاته على مدخلاته، مع معدّل مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم، وبالرغم من إدراك الباحثين في العلوم الاجتماعية والإنسانية منذ القدم الأهمية التي تلعبها قيم ومبادئ العدالة داخل المؤسسة، إلا أن مصطلح العدالة التنظيمية لم يظهر إلا في سنة 1975م.

ويعد Jerald Greenberg أول من استخدم مصطلح العدالة التنظيمية في بحثه المقدم لوصف مجموعة مختلفة من المفاهيم في أدبيات الأبحاث والتي تغطي علم النفس الاجتماعي والتنظيمي والسلوك التنظيمي.

وفي ما يلي نذكر مجموعة التعريفات التي قدمت للعدالة التنظيمية:

عُرِّفَتْ بأنها القواعد والمعايير الاجتماعية التي تُحوِّكُ بها المكتبة الجامعية أعمالها، وذلك في ثلاثة أبعاد: في كيفية تخصيص الموارد والعائدات وكيفية وضع الإجراءات لاتخاذ القرارات وتنفيذها وكيفية التعامل الشخصي مع المكتبي.²

العدالة هي تصور نزاهة التبادلات التي تجري في المكتبات الجامعية، سواء الاقتصادية أو الاجتماعية، التي تنطوي على المكتبي في علاقاته مع الرؤساء والمرؤوسين والزلاء، والمكتبة باعتبارها نظام اجتماعي. "هي عدالة الممارسات التنظيمية والأفعال والسلوك بين الفاعلين في المكتبة الجامعية والتي يدركها كل فاعل وتتمثل في سلوكه وعلاقاته مع زملائه في العمل"³

¹ عبد الحافظ سلامة. أساسيات علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الأهلية، 2002، ص. 44.
² قهيري فاطمة. واقع العدالة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية. مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة. المجلد 03. العدد 1. الجلفة: جامعة زيان عاشور، 2020، ص. 98.
³ أحمد بجاج. واقع العدالة التنظيمية بالإدارة المحلية من وجهة نظر إطارات ولاية ورقلة. مجلة الباحث والعلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 33. مارس، 2018، ص. 57.

ان العدالة التنظيمية تشير إلى "الطرق التي يحدد بها المكتبي ما إذا كانوا قد عوملوا معاملة عادلة، يرى Moorman. والطرق التي تتم بها هذه المعاملة تؤثر على القرارات والمتغيرات الأخرى المتعلقة بالعمل"¹

من خلال ما سبق يمكن القول أن العدالة التنظيمية أضحت تلقى اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والمنظرين لدراساتها كونها تعتبر أحد المتغيرات التنظيمية المهمة المؤثرة على كفاءة أداء المكتبيين من جانب وعلى أداء المكتبات من جانب آخر، كما تعتبر ضابطا توازنيا بالنسبة للمكتبة على صعيد السلوك الإداري والسلوك الإنساني.

2-2- نشأة العدالة التنظيمية:

يستمد مفهوم العدالة التنظيمية أصوله التاريخية من نظرية المساواة التي اقترحها (Adams,1963) ، وقد حظيت هذه النظرية باهتمام كبير آنذاك نظرا لتأثيرها المباشر على دوافع وجهود العاملين، الأمر الذي أدى إلى اعتبار هذه النظرية إحدى أهم نظريات السلوك الإنساني في المنظمات لفترة طويلة إذ يتوقف مفهوم العدالة التنظيمية على ضوء إدراك الفرد النسبي لنزاهة وموضوعية الإجراءات المعمول بها ضمن منظمات الأعمال ولم يتم تحديده من حيث الاصطلاح إلا في سنة 1978 من خلال مقالات. وتفترض هذه النظرية أن الأفراد يدركون علاقات التعامل والتبادل فيما بينهم في العديد من المواقف وذلك من خلال خطوتين هما:

- مقارنة ما يقدمونه من جهود ومساهمات مقابل ما يحصلون عليه من عوائد أو نواتج

- مقارنة نتيجة الخطوة الأولى بمساهمات الآخرين وعوائدهم".

بمعنى أن العامل بالمنظمة يقارن نسبة مخرجاته الوظيفية ومدخلاته الوظيفية إلى نسبة مخرجات الآخرين من العمال والزملاء في العمل. وذلك في نفس المنظمة أو مقارنة مع منظمات مماثلة لها في المجتمع.²

¹ ياسر عبد الرحمان وآخرون. أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى العاملين. دراسة تطبيقية بالمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته. المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، 2021. المجلد 01، العدد 15. ص. 69

² أحمد بجاج. واقع العدالة التنظيمية بالإدارة المحلية من وجهة نظر إطارات ولاية ورقلة. مرجع السابق. ص. 56-57

إن الأفراد لا يولون اهتماما كبير لمعدل المخرجات التي يتحصلون عليها بالفدر الذي يعطونه لمدى عدالة تلك المخرجات، وقد مثل ذلك جيدا في نظريته المشهورة بالعدالة التوزيعية، حيث اقترح في سبيل الحصول على العدالة في المخرجات أن يتم حساب مدخلات شخص ما (الجهود، الأداء، الخبرة، التعليم، ... وغيرها) وتقسيمها على مخرجات، ومقارنة ذلك المعدل بنفس الصيغة ولكن لشخص آخر، حتى يتضح بذلك مستوى العدالة في التوزيع

وفي سنة 1975 قام كل من (Thibaut & Walker) بينا فيها أن الأفراد يتقبلون القرارات ويعدها عادلة عندما يكونون مشاركين فيها، وعندما يتحكمون في العمليات أيضا، ويعد الباحثين السابقين أول من أطلق هذه التسمية " العدالة الإجرائية " على هذا المفهوم. والمفهوم السابق " العدالة الإجرائية " يمكن اختصاره في إدراك العدالة في توزيع الموارد والمخرجات على الأفراد من حيث الملائمة، الإنصاف وغيرها؛ ويقترح الباحث اشتراك الأفراد في صناعة القرارات وهيكلتها حتى تتضمن الإدارة بذلك إدراكا إيجابيا لمستوى العدالة الإجرائية الممارسة؛ ويضيف البعض أيضا أن العدالة الإجرائية هي التي تجيب على التساؤل الخاص بكيفية اتخاذ القرار الخاص بتخصيص المخرجات من حيث العدالة والإنصاف.

غير أن " Leventhal " وزملائه قاموا بالتوسع أكثر في مفهوم العدالة الإجرائية حيث قدموا مجموعة من المحددات الخاصة بها، وفي سنة 1986 قدم (Bies & Moag) المفهوم الجيد المتعلق بالعدالة التفاعلية، والتي لا تختلف كثيرا عن العدالة الإجرائية، حيث يقسم المفكرون هذه الأخيرة إلى جزئيتين، الأولى تتعلق بالجانب التنظيمي الإجرائي، الثانية تتعلق بالجانب الاجتماعي التفاعلي، فالأولى تهتم بتصميم القرارات وصناعتها، والثانية بتطبيقها على الأفراد، وتشير العدالة التفاعلية هنا إلى مهم جدا في تطور مفهوم العدالة التنظيمية، حيث تتعلق بمدى إدراك الأفراد لدرجة التعامل أو التفاعل معهم حال تطبيق عليهم.¹

¹ألفت عبد إبراهيم أبو صافية. أثر العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز. دراسة تطبيقية. رسالة ماجستير إدارة الأعمال. غزة : الجامعة الإسلامية، 2018 . ص. ص: 10-11

2-3- أبعاد العدالة التنظيمية

1- العدالة التوزيعية :

تمثل العدالة التوزيعية أساس تطور أدبيات العدالة التنظيمية، تم شملت مكونات أخرى؛ حيث حدد (Greenberg and Colquitt, 2005) أن العدالة التوزيعية هي الاتجاه الأول في مفهوم العدالة التنظيمية؛ حيث كان التركيز على الإنصاف التنظيمي في توزيع النتائج؛ والذي شكل محور نظرية الإنصاف لآدمز و يعرف هذا البعد من العدالة التنظيمية بعدالة المخرجات أو العوائد التي يتحصل

عليها الفرد في العمل مثل الأجور والحوافز وفرص الترقية وعدالة توزيع موارد المؤسسة. وتتحقق العدالة التوزيعية عندما يتعادل ما يتحصل عليه الفرد فعلا من المكافآت، مع ما كان يتوقع الحصول عليه من هذه المكافآت وفقا لمعايير الشخصية والمعايير الاجتماعية لجماعته المرجعية¹

وهي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، بحيث يدرك الفرد بأنه قد كوفئ بطريقة عادلة في مقابل جهوده، وتعني مدى سوية مسؤوليات، والموارد، والمزايا (بتوزيع النواتج) مثل الدخل، والمكافآت، والمهام والمعادلة طبقاً لتقدير الموظفين في المنظمات المختلفة.²

يوجد ثلاث قواعد للعدالة التوزيعية في المنظمات وهي:

- **قاعدة المساواة** : تقوم هذه القاعدة على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة ، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض ثبات العوامل الأخرى لديهم .

- **قاعدة النوعية** : تعني هذه القاعدة أن كل الناس بغض النظر عن خصائصهم الفردية يجب أن يتساوى بفرض الحصول على المكافآت .

- **قاعدة الحاجة** : تقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم ذوي الحاجة الملحة على الآخرين، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى³

¹مدياني محمد، بن عبيد عبد الباسط دور العدالة التنظيمية في تحقيق انضباط العاملين في المؤسسة الصحية. دراسة حالة مستشفى ابن سينا بمدينة أدار. مجلة الاقتصاد الجديد. المجلد 12. العدد 4. ص. 483

²سعيد بن سليمان الظفري؛ ضحيوة بنت خلفان السعيدية. **الصمت التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية لدى العاملين**. عمان: مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2020. المجلد 21. العدد 01. ص. 378

³حسن عبدالسلام علي عمران وآخرون. **المرجع السابق** ص. 271

2- العدالة الإجرائية:

هي متمثلة في نزاهة عملية اتخاذ القرار مما يؤدي إلى نتيجة معينة، حيث لوحظ أن العدالة الإجرائية يمكن أن تفوق العدالة التوزيعية، فالموظفين يمكن أن يقبلوا طريقة توزيع النتائج إذا اتخذ المبدأ الصحيح في اتخاذ القرار، في هذا أن تصور الموظفين للعدالة الإجرائية من الشأن يؤكد "ستوري Story" المرجح إذا أتاحت لهم المنظمة الفرصة لتقديم المعلومات لتعبير عن اهتماماتهم قبل اتخاذ القرارات، هذا ينطبق أيضا على الحياة العامة المتمثلة في القيام بالأنشطة البسيطة مثل تناول المدارء الغداء مع الزملاء العمل مهما كان مستواهم في السلم الإداري، تشغيل سياسات الباب المفتوح هذا يمكن أن يعزز ولاء الموظفين لمنظماتهم بشكل كبير .

- ومن محددات العدالة الإجرائية حسب "لافتال" ولآخرون هي:

- الإتساق (consistency)

- لتنظيم (correctability)

- الدقة (accuracy)

- الحياد (neutrality)

- التميز (Representativeness)¹

وأوضح "حواس" ، ست قواعد للعدالة الإجرائية يمكن أن تستخدمها المنظمات وهي :

- قاعدة الاستئناف : بمعنى وجود فرص لتبديل وتعديل القرارات، إذا ما ظهر ما يبزر ذلك ويدعمه .

- القاعدة الأخلاقية : أي أن توزيع المصادر يجب أن يتم وفقا للمعايير الأخلاقية السائدة .

- قاعدة التمثيل : يجب أن تستوعب عملية اتخاذ القرارات وجهات نظر أصحاب العلاقة .

- قاعدة عدم الانحياز : يجب عدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ

القرار .

- قاعدة الدقة : يجب أن تتخذ القرارات بناء على معلومات دقيقة وسليمة وصحيحة

- قاعدة الانسجام : يجب أن تتسجم إجراءات توزيع الجزاءات والمكافآت على جميع الأفراد في كل

الأوقات²

¹بن نحو سمية، سهيل مقدم. العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي. دراسة ميدانية على عينة من الموظفين المدرسة الوطنية

للمبارك. العدد07. وهران: مجلة التنمية البشرية، 2017. ص. 204

²حسن عبدالسلام علي عمران وآخرون. دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي
دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية الإدارية. العدد9. ليبيا:

جامعة سبها، 2018، ص.271

ويتحدد إدراك الفرد للعدالة الإجرائية وفقا لعدد من الشروط منها:

- أن يتم تطبيق الإجراءات بشكل مستمر على الجميع دون استثناء.
- أن تكون الإجراءات خالية من التحيز.
- أن يؤخذ بعين الاعتبار جميع آراء الجماعات المتأثرة بالقرار.
- أن تتوفر آلية لغرض تصحيح القرارات الخاطئة¹

3- العدالة التفاعلية:

كما تظهر العدالة التفاعلية وتظهر من خلال مدى إحساس الأفراد بالإنصاف في المعاملات التي تتم عندما تطبق عليهم الإجراءات، وإن كانت بالأساس مبنية على الاحترام والتقدير من عدمه²

تعني المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظف من رئيسه المباشر في العمل وتركز على مفاهيم الاحترام بين مُصدر الأوامر ومتلقيها خلال عملية التواصل بينهما.

"ويعرفها السكر" على أنها عدالة المعاملة التي يحصل عليها الموظفون عندما تُطبق عليهم الإجراءات الرسمية³

وتقوم العدالة التفاعلية على :

الحساسية الشخصية وتشير الى المعاملة العادلة باحترام وأدب من جانب الرؤساء للمرؤوسين ومدى مراعاة الرؤساء في تعاملهم مع العاملين لمشاعرهم وحفاظهم على كرامتهم.

التفسيرات الاجتماعية وتعني القيام المنظمة بتزويد العاملين بالمعلومات الكافية والدقيقة والمهمة التي تساعد في تفسير وتبرير الممارسات الادارية بشأن اي مكافآت او موارد توزع عليهم⁴

¹بن يحي عز الدين. أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية. دراسة ميدانية بمؤسسات الشباب لولاية قسنطينة. مجلة

أبحاث نفسية وتربوية. المجلد 4. العدد 10. قسنطينة 2017. جامعة عبد الحميد مهري، ص. 245

²محمد السعيد جوال وآخرون. مستوى العدالة التنظيمية المدركة وأثره على الاندماج الوظيفي. دراسة ميدانية بالمديرية المركزية لامنتياز توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، 2022. المجلد 11. العدد 02. الأغواط: مجلة دراسات العدد الاقتصادي، 2022. ص. 77

³محمود إبراهيم ملحم. تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. المجلد 28. العدد 2، 2020. ص. 55

⁴أسماء عيساوي. العدالة التنظيمية كمحدد لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية. دراسة حالة مؤسسة الاسمنت عين توتة. مجلة الاقتصاد الصناعي (خزارتك). المجلد 11. العدد 1. ص. 55

4- العدالة التقييمية :

وهي درجة شعور الموظف بنزاهة التقييم الإداري الصادر بحقه في الأداء والسلوك والعمل، مما يعزز رضاه عن نظم العمل

وأكد الزهراني أن شعور العاملين بعدالة تقييم أدائهم ووجود معايير واضحة ودقيقة يحد من مقاومتهم للتغير، ومن نشوء الصراع بين العاملين وصاحب السلطة أو بين العاملين أنفسهم .

كما يضع تصور في بيئة العمل أن كل عام ليتم تقديره وتقييمه وفقاً لإسهاماته وجودة أدائه ، وهو ما يدفع إلى التنافس الشريف وتحسين الأداء، وإيجاد بيئة عمل جاذبة ومناسبة للنمو المهني والقيمي¹ هي وأيضاً درجة شعور الموظف بنزاهة التقييم الإداري الصادر بحقه في الأداء والسلوك والعمل، مما يعزز رضاه عن نظم العمل واطمئنانه إزاء ترقبته ونموه الوظيفي وتقييم أدائه، وتؤدي العدالة التقييمية إلى:

- 1- تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم.
- 2- خلق القدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة.
- 3- القدرة على إعادة تصميم التنظيم في الوظائف والأدوار التنظيمية.
- 4- تصحيح الانحرافات وإقامة التصورات اللازمة، بشكل يكفل وجود استدامة العمليات التنظيمية والانجازات عند أعضاء المنتدى²
- 5- عدالة المعلومات:

تشير إلى إدراك العاملين لمدى كفاية المعلومات والتفسيرات المقدمة للمرؤوسين للإجابة على التساؤلات الخاصة بكيفية توزيع المخرجات، ولماذا يتم استخدام الاجراءات بطريقة معينة في سبيل توزيع تلك المخرجات، كما تتضمن عدالة المعلومات الدقة والصراحة في إيصال المعلومات بالإضافة إلى كونها معقولة في نفس التوقيت محددة³

¹مهايات نوري عبد الله وآخرون. تأثير العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات و العدالة التنظيمية في تعزيز الريادة الاستراتيجية. دراسة تحليلية لأراء عينة من مديري شركة اسياسيل في اقليم كردستان العراق. المجلد24. العدد 4. 2020. ص. 07

² عمر محمد دره. العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة. ماجستير في إدارة الاعمال. منشورة. د.ط. مصر: دار الرضوان للنشر والتوزيع، 2008. ص. 47

³ عبد الجليل مقدم؛ خولة عدنان. العدالة التنظيمية وأثرها على السلوكيات التنظيمية الاجتماعية. لمصلحة الرقابة المالية وكالة بشار. المجلد4. العدد3. بشار: مجلة اقتصاد المال والأعمال، 2022. ص. 318

2-4- أهمية العدالة التنظيمية:

يرى "بلوط حسن" أن أهمية وجود عدالة تنظيمية وشعور العاملين بها، يمكن إبرازها فيما يلي:

أنها تهيئ العمال للإحساس بالهوية والكيان والاستقرار على جانب إحساسهم بعدالة التقييم الذي يحظون به وفق الاستحقاق والجدارة، فعند تو فر ذلك يزداد إحساس العمال بالانتماء لمؤسستهم والسعي الدائم لخدمتها ورفيها.

إن تعميم تطبيق تعاليم العدالة التنظيمية على جميع العاملين داخل المؤسسة يسهل مهمة الإدارة، وقيادة فرق العمل فلا تلجأ إلى الإجراءات الرسمية أو الصارمة لتأكيد السلوك المطلوب.

تعمل على تحقيق الاندماج والطموح الذي يسعى وراءه معظم أفراد المؤسسة، وكذا توفير الشعور بوحدة الفريق في العمل والإنجاز، وتدعم روح الجماعة¹

تعد وسيلة لتحقيق المصلحة الشخصية فالموظفون غالبا ما يحاولون مضاعفة مكاسبهم الشخصية عند تفاعلهم مع الآخرين، ولكنهم يختارون النتائج والإجراءات التي تخدم وتتسجم مع مصالحهم فقط.

العدالة التنظيمية تؤثر في المشاعر الإنسانية المتولدة التي قد يشعر بها الموظف عن حالات الظلم نتيجة القرارات التنظيمية أو سلوكية الإدارة غير العادلة والتي قد تجعل من بعضهم عنيفين أو صعبى المراس أو تدفع بالبعض منهم إلى الانسحاب من المؤسسة.

إدراك الموظفين لعدم توفر العدالة يؤدي إلى مشاكل كبيرة في المؤسسة وذلك بإتباع سلوكيات سلبية مثل: ترك العملي، زيادة معدلات الدوران، ونقص الولاء، وقد تصل بالبعض منهم إلى سلوكية الانتقام الموجهة نحو المؤسسة، ونظمها أو نحو قادتها

يعد مدى تطبيق العدالة في المؤسسة من وجهة نظر الموظفين مقياس للتنبؤ بما سيتم معاملتهم به مستقبلا.

¹فايزة فاضل وآخرون. العدالة التنظيمية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. دراسة ميدانية بشركة صناعة الاسمنت. زهانة معكسر: دراسات نفسية وتربوية، 2019. المجلد 12. العدد 3. ص:ص: 295

1. تؤثر العدالة التنظيمية على روح فريق العمل، وذلك لما يشعر به الفرد الذي يعمل ضمن فريق عمل من ارتياح ويؤدي ذلك الى رفع كفاءة أداء فريق العمل ككل.
2. تسلط العدالة التنظيمية الضوء على المناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا تظهر عدالة المعاملات العدالة التفاعلية.
3. تظهر العدالة التنظيمية القيم الأخلاقية والدينية والاجتماعية عند الأفراد وتحدد طرق التفاعل فيما بينهم داخل المنظمة.¹

2-5- نظريات العدالة التنظيمية:

نظرية التناظر للعدالة لآدمز استخدم آدمز نظرية التناظر أو الانسجام الإدراكي أساساً لنظرية العدالة، حيث تؤكد هذه النظرية أن الفرد يعاني من الانسجام الإدراكي عندما تخرج الأحداث عن نطاق توقعاته، وتمثل نظرية العدالة الجذور التاريخية للعدالة التنظيمية، وقد بنى آدمز هذه النظرية على الفرضين الآتيين:

- أ- أن الأفراد يكونون دائماً في حالة مستمرة من المقارنات الاجتماعية مع الجماعات المرجعية، أي أن الفرد يقيس بشكل مستمر نسبة مخرجاته المدركة إلى مدخلاته المدركة مع مقارنة هذه النسبة الخاصة بالشخص المرجعي، وقد عرف آدمز المخرجات على أنها الامتيازات التي يحصل عليها الفرد في التبادل الاجتماعي يمثل النقود والمكافآت وزيادة السلطة، وتحسن المركز الاجتماعي والمدح والتقدير، ومهام العمل الشاقة، أما المدخلات فهي الصفات أو الخصائص التي يمتلكها الفرد مثل العمر، والحالة الاجتماعية، والتعليم، والخبرة، المهارة، والجهد والدافع.
- ب- إن الفرد مدفوع أساساً بواسطة مدركات عدم العدالة، وبعبارة أخرى فإن الاستجابات لظروف عدم العدالة أكثر فعالية منها الظروف العدالة، حيث تخلق ظروف عدم العدالة نوعين مختلفين من ردود الفعل الاجتماعي هما: الغضب، إذا أدرك الفرد أن مدخلاته تفوق مخرجاته بدرجة كبيرة، أو أن نسبة مخرجاته تقل عن النسبة الخاصة بالشخص المرجعي. والشعور بالذنب، إذا أدرك الفرد أن مخرجاته

¹كنزة بوزنبيط، محمد البشير مبروك. أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية على عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة. المجلد 6. العدد 01. جوان 2021. ص. 256

تفوق مدخلاته بدرجة كبيرة أو أن نسبة مخرجاته إلى مدخلاته تفوق النسبة الخاصة بالشخص المرجعي.¹

1- نظرية التوقع ل فروم "Vroom" :

ترى نظرية التوقع أن ما يدفع الفرد لبذل جهد بأعلى مستوى هو توقعه أن هذا الجهد سيحصل من خلاله على عوائد تتناسب مع ما بذله، بأن يكون هناك نظام تقييم جيد وعادل للأداء يتوقع الفرد من ورائه الحصول على نتائج منظمة كالمكافآت، زيادة في الأجر، ترقية، وكذا منفعة هذه النواتج للفرد وهل تمثل قيمة إيجابية أو سلبية ومدى تحقيقها للأهداف الشخصية له ووفق نظرية التوقع يختار الفرد سلوكا معيناً دون الآخر بناء على قوة الرغبة في الحصول على ناتج معين ودرجة التوقع بأن ذلك التصرف سوف يؤدي إلى الناتج المفضل ، فمن خلال نظرية التوقع يدرك الفرد العدالة التنظيمية من عدمها، نتيجة التصورات المسبقة والتوقعات التي يبنها حول ما سيتحصل عليه من عوائد نتيجة أدائه لعمله وبذله لجهد فيه، ويشعر الفرد بالظلم حسب النظرية عندما لا تصدقت وقعاته مع ما تحصل عليه من عوائد.

2. نظرية بورتريولر "Porter and lawler" :

تعتبر هذه النظرية نموذج موسع لنظرية التوقع والتي أكد فيها (بورتريولر Porter and lawler) على أن الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافأة المتوقعة، وعلى احتمالية تحقق المكافأة ووقوعها في حالة بذل الجهد، وهذا يتطلب أن يمتلك الفرد القدرات والخصال الفردية للقيام بهذا الجهد وأن يكون لديه إدراك دقيق لأبعاد دوره كي يشكل دعماً لجهدته لتحقيق النتائج التي يصبوا إليها ، فلا يختلف بورتريولر Porter and Lawler كثيرا مع فرووم Vroom حيث يفهم من نموذجهما أن رضا الفرد يتحقق من خلال التوقع الذي يبنه حول المكافأة التي يستحقها والتي تساوي الجهد الذي يبذله، وأن إدراكه للعدالة يكون في حالة صدق ذلك التوقع²

¹زيات بركات. درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين. مجلة الدراسات التربوية والنفسية. المجلد 1. العدد 1. جامعة السلطان قابوس، 2015. ص. 117.

²حمزة فرطاس؛ عائشة نحوي. العدالة التنظيمية الأبعاد والنظريات المفسرة لها. مجلة علوم الانسان والمجتمع. الجزء الأول.

العدد 26. مارس، 2018، ص. 356-357

3- نظرية التبادل الاجتماعي:

هذه النظرية بالاعتماد على الفرضين التاليين: وضعها "Blau":

أ- طالما أن الإنسان هو مخلوق اجتماعي لا يمكنه العيش بمفرده، لذا فإن البشر في حالة تفاعل أو تبادل اجتماعي مستمر. فإذا نظرنا لعلاقة التبادل الاجتماعي في شكلها البسيط بين طرفين نجد أنها علاقة أخذ وعطاء متبادل. وبعبارة أخرى فإن الطرف الأول يحصل على فوائد من الطرف الآخر (مخرجات الطرف الأول) مقابل التزامات يتم تقديمها للطرف الآخر (مدخلات الطرف الأول). وبناء على ذلك فإن كل طرف يقارن مدخلاته مع مخرجاته لتحديد عدالة أو عدم عدالة التبادل الاجتماعي، وإن فكرة التبادل الاجتماعي توجد في جميع مجالات الحياة وليس العمل فقط.

ب- عندما يدرك الفرد عدم العدالة فإنه يكون مدفوعاً للقيام بعمل ما يساعده على إدراك العدالة في الموقف، أما إذا كان الفرد في حالة عدالة فإنه يكون في وضع استقرار من زاوية التبادل الاجتماعي وليس مدفوعاً لأي عمل لأنه يشعر بالرضا.¹

4- نظرية الحرمان النسبي:

أن نظرية الحرمان النسبي تتشابه مع نظرية العدالة قرر Martin من زاوية أن كلتا النظريتين تفترضان قيام الفرد بشكل مستمر بقياس نسبة مخرجاته المدركة إلى مدركاته المدركة مع مقارنة هذه النسبة مع النسبة الخاصة بالشخص المرجعي لتقييم العدالة التوزيعية، حيث يواجه الفرد مشاعر الحرمان عندما تشير المقارنة الاجتماعية إلى عدم العدالة في توزيع المكافآت.

وبالرغم من ذلك فقد أشارت دراسة Crosby إلى نوعين من للحرمان النسبي هما:

أ - الحرمان الذاتي الفردي Individual Egocentric Deprivation :

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

ب- الحرمان الجماعي Group based Fraternal Deprivation: والذي يعتمد على المقارنات بين الجماعات، ويركز هذا النوع على عدم التساوي الدائم بين الجماعات المختلفة بالاعتماد على مؤشرات توزيعية متعددة مثل:

¹ حمزة فرطاس؛ عائشة نحوي. العدالة التنظيمية الأبعاد والنظريات المفسرة لها. المرجع نفسه. ص. 358

- نسبة المديرين إلى العاملين في كل جماعة.
- نسبة الذكور إلى الإناث في كل جماعة.
- نصيب كل جماعة من الموارد المختلفة.

وبناء على هذه المؤشرات يبني كل فرد معتقدات بشأن عدالة أو عدم عدالة التوزيعات التي تحصل عليها الجماعة التي ينتمي إليها. إلى أنه تحت ظروف معينة فإن أعضاء الجماعة المحرومة أو الأقل قدرًا - خاصة هؤلاء الذين لا تتناسب طريقة تفكيرهم وطموحهم مع مراكزهم الاجتماعية المنخفضة- سوف يقارنون أنفسهم مع أعضاء الجماعات الأعلى في المنزلة، لذا فإن نتائج المقارنة الاجتماعية غالباً ما تكون غير مرضية أو غير عادلة، والمحصلة هي زيادة الحرمان الجماعي.

5-نظرية تقييم العدالة:

أن مدركات التابعين للعدالة التوزيعية هي دالة في يرى (Leventhal) في 1976

قرارات القادة أو تقييم القادة لدرجة العدالة التوزيعية التي يجب إحداثها، حيث قد يرى القادة أن تكون هناك عدالة توزيعية تامة على أساس أن الضغط البسيط الناتج عن نقص مدركات العدالة التوزيعية قد يدفع التابعين لبذل الجهد. وقد ناقش ثلاثة قواعد أو مبادئ رئيسية تحدد عدالة المخرجات كما هي (Leventhal, 1980).

أ- قاعدة الإسهامات أو الجهد **Contributions Rule**: وتهدف قرارات التوزيع هنا إلى تحقيق مستويات إنتاجية مرتفعة.

ب- قاعدة الحاجات أو الاحتياجات **Needs Rule**: وتهدف قرارات التوزيع هنا إلى تعظيم الرفاهية أو المصلحة الشخصية.

ت- قاعدة التساوي **Equality Rule**: وتهدف قرارات التوزيع هنا إلى الحفاظ على الانسجام أو

التوافق بين أعضاء الجماعة أو المجتمع المعدلة¹

¹عمر محمد دره. المرجع السابق ص.69

الآثار المرتبطة عن أبعاد العدالة التنظيمية

1- بالنسبة لبعد العدالة التوزيعية :

- ان انخفاض مدركات العاملين لهذا البعد يمكن أن يتسبب في العديد من النتائج السلبية منها:
- نقص الرضا الوظيفي
- انخفاض الولاء التنظيمي ونقض الثقة بالمشرف الإداري
- انخفاض الرضى عن الأجر والوظيفة
- زيادة الضغوط الوظيفية
- انخفاض جودة العمل ونقض التعاون مع زملاء العمل وانخفاض كمية الأداء الوظيفية
- زيادة الشفقة والتخريب في مكان العمل

2- بالنسبة لبعد العدالة الاجرائية

- صناعة قرارات غير عادلة
- فقدان الثقة بالزملاء والرؤساء
- سوء عملية اختيار الموظفين
- غياب الولاء التنظيمي
- انخفاض الرضى الوظيفي
- انخفاض الانتماء الوظيفي وزيادة النزوع لترك العمل

3- بالنسبة لبعد عدالة التعامل

- صراعات تنظيمية وزيادة الاتجاهات السلبية نحو المنظمة والعمل
 - ضعف الأداء الوظيفي
 - زيادة الضغوط الوظيفية
- كما أن التوزيعات الغير مناسبة يتم استقبالها بشكل أفضل من العاملين عند تقديم تفسيرات منطقية لها من قبل المنظمة¹

¹مؤمن عبد العزيز عبد الحميد؛ محمد سيد بشير محمد. العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية. دمشق: دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، 2015. ص. 38

2-5- التأثيرات الجوهرية لأبعاد العدالة التنظيمية:

هناك نموذجان يشرحان التأثيرات الجوهرية لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية باعتبار عدالة التعامل جزءاً من العدالة الإجرائية) في ردود فعل العاملين داخل المنظمة. والنموذجان هما:

1-:-النموذج ثنائي Tow – Factor Model :

صمم هذا النموذج كل من Folger & Konovsky، 1989 ويفترض هذا النموذج أن العدالة الإجرائية ترتبط بقوة أكبر مع التقييمات الأكثر عمومية وشمولية مثل عدالة النظام القضائي، في حين أن العدالة التوزيعية ترتبط بقوة أكبر مع التقييمات أعلى المستوى الشخصي مثل رضا المحكوم عليهم في القضايا الخاصة بهم. وحصل النموذج ثنائي العوامل على التأييد التطبيقي في العديد من الدراسات، حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن العدالة التوزيعية هي محدد أكثر أهمية للتقييمات على المستوى الشخصي مثل: الرضا الوظيفي، والرضا عن الأجر وذلك بالمقارنة بالعدالة الإجرائية، في حين أن العدالة الإجرائية هي محددة أكثر أهمية للتقييمات على المستوى التنظيمي مثل: الانتماء التنظيمي، والثقة في الإدارة، والنزوع لترك العمل.

2- النموذج الإضافي Additive Model :

صمم هذا النموذج كل من Thibaut & Walker، 1975، و يفترض هذا النموذج أن كل بعد من بعدي العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية) له تأثيراته في التقييمات على المستوى الشخصي، والتقييمات على المستوى التنظيمي على حدة. وقد أكدت العديد من الدراسات على أن هذا النموذج هو الأكثر ملائمة لقضايا العدالة في المنظمات.¹

¹ عمر محمد دره. المرجع السابق. ص. 59

3: الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية

3-1-الأداء الوظيفي والتقييم في المكتبات الجامعية

3-1-1-تعريف الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية

هناك العديد من التعاريف للأداء منها أنه "نتاج جهد معين قام ببذله المكتبي أو مجموعه لإنجاز عمل معين"¹

ويمكن تعريفه: هو قيام المكتبي بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها المكتبيين مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية والكمية والكيفية.²

ويعبر مفهوم الأداء الوظيفي على " الأثر الصافي لجهود المكتبيين التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة المكتبي.³

يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة المكتبي، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد ، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها المكتبي⁴. ويعتبر الأداء أحد وأهم محاور العمل المهني في أي مجال وظيفي، فإذا كان هذا الأداء مميزاً في ظل بيئة عمل يسودها العدل والمساواة، فإنه من المنطقي أن يأخذ هذا الأداء صاحبه إلى مكانة مرموقة في المكتبة الجامعية التي يعمل فيها، في ظل عالم يسوده التغيير المتسارع والمنافسة الشديدة، ولن تستطيع المكتبات الجامعية الدخول للمنافسة إلا إذا كان الأداء العالي أحد أهم خصائصها، وهذا الأداء ينبع من حصيلة أداء المكتبي في المنظمة ككل⁵

¹ريم بنت عمر بنت منصور الشريف. دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي. دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة. رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية: كلية الاقتصاد والإدارة. جامعة الملك عبد العزيز بجدة، 2013.ص.43

²بوعطيط جلال الدين. الاتصال التنظيمي وعلاقتها بالأداء الوظيفي. دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة. مذكرة لنيل شهادة ماجستير. السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية. قسم قلم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونية. قسنطينة: جامعة منتوري محمود، 2009.ص.72

³أسعد أحمد؛ محمد عكاشة. أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي. دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات Paltel في فلسطين. رسالة مستكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال. كلية التجارة. غزة: الجامعة الإسلامية، 2008. ص. 33

⁴ راوية حسن . إدارة الموارد البشرية. رؤية مستقبلية. كلية التجارة. جامعة الإسكندرية. مصر: الدار الجامعية، 2005.ص. 209

⁵نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح. تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي من شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير. قسم إدارة الأعمال. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. غزة: جامعة الأزهر، 2010. ص.ص: 17-18

ومن خلال التعريف المطروحة يمكن طرح تعريف إجرائي للأداء بأنه : درجة إتمام الخدمات والوظائف المكتبية المنجزة من قبل المكتبيين وذلك بغية تحقيق الأهداف المرجوة في المكتبات الجامعية.

3-1-2- عناصر الأداء الوظيفي المكتبات الجامعية :

إن هناك عدة عناصر و مكونات أساسية للأداء، وبدونها لا يمكن الحديث عن وجود أداء فعال، وقد اختلف الدارسون في تحديد تلك العناصر أو المكونات وهناك من حدد عناصر الأداء بالاتي:

1. **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتتضمن المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
2. **نوعية العمل:** وتتمثل في مدى ما يدركه المكتبي عن عمله الذي يقوم به، و ما يمثل كنه من رغبة ومهارات وبراعة، وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء¹.
3. **كمية العمل المنجز :** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
4. **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة المكتبي على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.²

ويمكن طرح عناصر أخرى للأداء وهي كالتالي:

- أنشطة العمل والجوانب الثابتة والمتغيرة فيها: كما أن بيئة العمل المادية أو التنظيمية كالمشرفين والرؤساء، والأفراد الذين يتعامل معهم المكتبي وجماعات العمل وخصائص تلك الجماعات تؤثر في تغيير أداء المكتبي.
- ونجد فيها مختلف الأنشطة³ وهي كالتالي:
- الأنشطة التي بتغير أو تفاوت المكتبيين
- الأنشطة التي تتغير بتغير الزمن
- الأنشطة التي تتغير الظروف او المواقف المحيطة بها⁴

¹ موسى حمد محمد شيخان الدرليمي. أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية. رسالة ماجستير إدارة الأعمال. جامعة آل البيت: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، 2018. ص. 42

² أسعد أحمد محمد عكاشة. المرجع السابق. ص. 34

³ سحراء أنور حسين. قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي (دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني). مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. العدد 06، 2013. ص. ص. 215-216.

⁴ سعد زناد دروش؛ مصطفى أحمد مصطفى. إعداد قيادات الصف الثاني ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية. مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية. جامعة الدول العربية، 2018. ص. 77-78

- العلاقات بين أنشطة ومهام العمل والتصميم المناسب للعمل: عن طريق تجميع الأنشطة في مهام، والمهام إلى أعمال، وتحديد علاقات التجانس بين هذه الأنشطة وبينها، وبين الأنشطة الأخرى مما قد يترتب عليه إعادة تصميم العمل، وأحيانا إعادة تصميم التنظيم ككل.
- المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل: فعلى ضوء أنشطة الأداء الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة التي يجب إن تتوفر في الفرد الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة.¹

3-1-3- معدلات الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية :

- 1- **معدلات كمية:** وهي معدلات خاصة بكمية العمل المكتبي والتي تبين وحدات العمل الواجب إنتاجها خلال فترة زمنية معينة.
 - 2- **معدلات نوعية:** وتتمثل في جودة الخدمات المنتجة ويعبر عنها بالطرق التالية:
 - أ- الدقة الواجب مراعاتها في أداء العمل حتى يصبح المكتبي مجل رضا المسؤول الأول .
 - ب- الأثر الذي يتفق نتيجة الأداء العمل المكتبي.
 - 3- **معدلات زمنية :** وهي التي تشمل زمن أداء الوظائف المكتبية أي الوقت اللازم لإنجاز العمل.
 - 4- **معدلات شخصية:** وهي التي ترتبط بالسلوك الشخصي للمكتبي.²
- ### 3-1-4- محددات الأداء في المكتبات الجامعية :

لكي يتم تحديد مستوى أداء العاملين في المكتبات الجامعية لابد من معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى، ولذلك ذكره بأن الأداء يتحدد من خلال ثلاثة عوامل ، هي :

1. **الدافع الفردي على العمل :** إن الدافع يقصد به " مجموع القوى الداخلية التي تتبع من ذاتية الفرد، والتي تحرك وتوجه سلوكه في اتجاه معي، ونظرا لأهمية الدوافع بالنسبة للموارد البشرية وللمنظمات فقد أولت الإدارة المعاصرة أهمية خاصة لها ، واستفادت من الدراسات الخاصة بعلم النفس والسلوك التنظيمي في ظهور نماذج مختلفة للدوافع والرضا الوظيفي، والتي أصبح لها تأثير كبير على أداء المكتبيين وزيادة إنتاجيتهم .
2. **بيئة العمل (مناخ العمل) :** إن بيئة العمل تتكون من جزأين هما البيئة الداخلية للمكتبة والبيئة الخارجية المحيطة بها ، بالنسبة للبيئة الداخلية فهي تتمثل في جميع مكونات المكتبة من سياسات

¹ سحراء أنور حسين، المرجع السابق. ص 216.

² الهادي ، محمد حسن حمد .الإدارة العلمية للمكتبات ومراكز التوثيق والمعلومات.ط2. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1990. ص.

وقيادات وأنظمة وغيرها، أما البيئة الخارجية نجد أنها تتكون من ثلاث بيئات ، وهي البيئة العالمية، والبيئة الإقليمية، والبيئة المحل ، وكل هذه البيئات لها تأثيرها على المكتبة بالرغم من كونها تقع خارج نطاق سيطرة إدارة المكتبة، لذلك لا بد من متابعة (عناصر البيئة والتغيرات التي قد تحدث ومدى تأثيرها على المكتبة) ¹ .

3- القدرة على أداء العمل: على إدارة المكتبة أن تكون على معرفة بقدرات المكتبي ودوافعهم واتجاهاتهم وذلك لكي تستطيع توزيع العمل والمهام على العاملين بطريقة صحيحة أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وقد ذكر عاشور بأن هناك محاولات من بعض العلماء لإعداد نموذج لمحددات الأداء يعتمد على ثلاث عوامل هي: الجهد المبذول ، والخصائص الشخصية ، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي. حيث نجد أن الجهد المبذول يبين درجة حماس المكتبي لأداء العمل ومدى دافعيته للأداء، في حين أن دافعيته تتوقف على قدرات المكتبي وخبراته السابقة، أما إدراك المكتبي لدوره الوظيفي فيتمثل (في سلوكه الشخصي أثناء أداء عمله).

ولكن لم يستطع علماء الإدارة الاتفاق على محددات الأداء لصعوبة ذلك عمليا، وعليه فهم يحذرون من تعميم النتائج التي تصل إليها بعض الدراسات للأسباب التالية:

- يختلف أداء فئة معينة من المكتبيين عن أداء فئة أخرى، وبالتالي فليس بالضرورة أن محددات أداء تلك الفئة هي نفسها محددات أداء الفئة الأخرى.
- كما إن محددات أداء المكتبيين في مكتبة معينة ليست بالضرورة أن تكون هي نفسها محددات أداء المكتبيين في مكتبة أخرى.
- لعوامل البيئة الخارجية أثر في تحديد محددات الأداء²

3-2- ماهية تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية

3-2-1- تعريف تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية :

ونظرا لكون الموضوع يرتبط بتقييم أداء المكتبيين، فإن عملية أداء المكتبيين تنصب على تحديد مستوى الإنجاز المتحقق مقارنة بالأهداف والمعايير التي يتطلبها العمل بغية اتخاذ الإجراءات الوقائية

¹ سعد زناد دروش، المرجع السابق، صفحة 80

² ريم بنت عمر بنت منصور الشريف. المرجع السابق، ص. 56

أو التصحيحية الملائمة¹ ولذا فإن المعايير تقويم الأداء يركز بشكل أساسية على كفاءة وفعالية الإنجاز المراد تحقيقه وإذا لابد من معرفة ماذا يعنيه كل من مصطلح الكفاءة

يعرف صلاح عبد الباقي تقييم الأداء بأنه دراسة وتحليل أداء المكتبيين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، ذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بالأعمال الحالية² إن صاحب العمل، أو رئيس المكتبي في العمل، لاشك في أن كلا منهما يقدر العامل أساسا على قدر كفاءته في أدائه لعمله، ومدى تميزه في إنجازه على أكمل وجه، أو مدى فشله في ذلك³

ويعرف كذلك بأنه " النظام الذي يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم"⁴

وهو الحكم على مدى مطابقة العمل أثناء سيره وعند نهايته للمقاييس والمعايير التي تم وضعها مسبقا. أما أهمية التقييم فتمكن في إظهار الرضاء والقبول أو عدم إظهاره (مبادئ الإدارة العليا)⁵ ومن أهم الاعتبارات التي تساعد على وضع نظام فعال للتقييم ما يلي :

- التركيز على تدعيم الايجابيات: يعني تشجيع وحث العمال وإظهار نتائجهم الإيجابية .
- تقدم معلومات مرتدة عن الأداء : يجب أن تكون مرتبطة بالواقع الفعلي.
- تشجيع وتدعيم الابتكار : يعني فسح المجال للعمال لتحرير القدرات الخلاقة
- زيادة الاتجاه إلى الاعتماد على النظم الحديثة : لأن النظم التقليدية أثبتت عدم قدرتها على التقييم الفعال للأداء⁶

من خلال التعريف السابقة يمكن إعطاء تعريف إجرائي لتقييم الأداء كالتالي " تقييم الأداء هو نظام رسمي مصمم من أجل تقييم أداء وسلوك المكتبي أثناء العمل، وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنتظمة لهذا السلوك والأداء ونتائجها، وخلال فترات زمنية محددة ومعروفة ، يجري في نهاية الملاحظة تقدير كفاءة كل مكتبي على وحده، وبشكل موضوعي وبدون تحيز، ليجري في النهاية مكافآت المكتبي

¹خضير كاظم حمود؛ ياسين كاسب الخراشة. إدارة الموارد البشرية. عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2006، ص. 149

²السعيد بلوم، أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية. ماجستير. قسنطينة، 2007-2008. ص. 47 .

³فرج عبد القادر طه. علم النفس الصناعي والتنظيمي. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع. ط9، 2001. ص 349

⁴كامل بربير. إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي . بيروت: المؤسسة الجامعية، 2000 . ص 284 .

⁵ زيد منير عيوي . التنظيم الإداري " مبادئه وأساسياته " . عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع ، 2006، ص.157

⁶ . حمداوي وسيلة. إدارة الموارد البشرية. قالمة : مديرية النشر للجامعة 2004. جامعة 08 ماي 1945، ص.123

بقدر ما يعمل وينتج ولتحديد نقاط الضعف في أدائه للعمل على تلاقيها مستقبلا وتمكينه من أداء عمله بفاعلية أكبر وذلك من أجل مصلحته ومصلحة المكتبة الجامعية التي يعمل فيها والمجتمع بعامة.

3-2-2- أهمية وأهداف تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية :

1- أهمية تقييم أداء في المكتبات الجامعية :

لقد حظى موضوع تقييم أداء العاملين بأهمية واسعة في إطار الفعالية الإدارية بصورة عامة، إذا ان التقييم من شأنه ان يخلق الأجواء القادرة على متابعة الأنشطة الجارية في المكتبات الجامعية والتحقق من مدى التزام الافراد المكتبيين بإنجاز مسؤولياتهم وواجباتهم وفق معطيات العمل البناء، وتتجلى الأهمية التي ينطوي عليها تقييم الأداء من خلال ما يلي¹:

- تطوير أداء العاملين : تلعب تقارير الأداء دورا كبيرا ومهما في تطوير أداء المكتبي كم خلال معرفة نقاط القوة لدى المكتبي وتدعمها، ونقاط الضعف وتلاقيها عن طريق الدورات التدريبية المتاحة أو التوجيه المباشر للمكتبي.
 - أداة اتصال بنقل الموظف والمشرف: على الرغم من توافر أدوات الاتصال المعروفة بين المسؤول والمكتبيين تعد تقارير تقييم الأداء أداة اتصال مهمة لمعرفة رأي الإدارة فيما يقوم به المكتبي من الأعمال².
 - استعراض الإنجاز الماضي للمرؤوسين والنتائج المتحققة من ذلك الإنجاز .
 - البحث في كيفية تحسين الأداء في المستقبل .
 - الاستماع لوجهة نظر المرؤوس وشعوره تجاه العمل الذي يؤديه تجاه زملائه ورؤساءه في العمل، وظروف العمل وسياسات الإدارة يوجه عام.³
- ب- أهداف تقييم أدا المكتبيين داخل المكتبات الجامعية:

حسب برير كامل تقوم برامج تقييم الأداء

1. هدف إداري Administrative وذلك عن طريق اتخاذ القرارات المتعلقة بالنقل والترقية والاستغناء⁴

¹خضير كاظم حمود؛ ياسين كاسب الخرشنة. المرجع السابق. ص. ص: 152-153
²دريدي، منير بن احمد / استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية. عمان : دار الابتكار للنشر والتوزيع، 2012. ص. 167
³زيد منير عوي . المرجع السابق. ص. 158
⁴كمال برير . إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1997. ص.

2. هدف تطويري: وذلك عن طريق تحديد نقاط الضعف عند المكتبيين تمهيدا للتغلب عليها

بالإضافة الى زيادة حفز العاملين عن طريق استخدام طرق موضوعية في عملية التقييم.¹

لتقييم أداء المكتبيين أهداف عديدة تسعى المكتبات إلى تحقيقها منها:

1- تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين: يساعد التقييم في التحديد مواطن الضعف عند تحديد مواطن الضعف عند العاملين من حيث القدرات و المهارات الفنية والإدارية، كما يكشف مدى قدرة المكتبيين على التأقلم في بيئة عمله ومن هنا فهو يساعد الإدارة في وضع برامج تدريبية تعالج الاحتياجات الفعلية للمكتبيين وتعمل على تطوير خبراتهم ومهاراتهم .

2- وضع نظام عادل للحوافز: تبين نتائج التقييم مستوى الأداء الفعلي للمكتبي ومدى قدرته على تحقيق المتطلبات الفعلية لوظيفته، وعلى هذا الأساس تتم مكافأة المكتبيين كل حسب الجهد الذي يقدمه والنتائج التي يحصل عليها، وتتضمن ذلك اعترافا من المكتبة الجامعية بمساهمات المكتبيين وتشجيعا لهم لتحقيق مستوى أفضل من الإنتاج في المستقبل، مما يدافع المكتبيين للعمل برغبة كبيرة، حيث يشعر المنتجون بمعاملة الإدارة لهم بعدالة في منح المكافآت أو زيادة الرواتب، أما المكتبي المهمل فقد يعرض نفسه لأنواع مختلفة من الجزئيات مثل حرمانه من العلاوات الدورية أو نصيبه من الأرباح الموزعة، أو توقيع عقوبات تأديبية عليه.

3- يساعد التقييم في إنجاز عملية النقل والترقية وتحديد الفائض من القوى العاملة، فقد يكشف أن السبب الحقيقي لفشل المكتبيين في أداء مهامهم بكفاءة إنما يرجع إلى عدم وضعهم في الوظيفة المناسبة لمؤهلاتهم العلمية والعملية، وعند ذلك تعمل المكتبة الجامعية على نقلهم أو ترقيةهم إلى الوظائف المناسبة لهم، وكذلك يساعد التقييم الإداري على معرفة مواطن النقص والزيادة في القوى العاملة داخل المكتبة الجامعية فتستطيع معالجة هذا الوضع إما بالنقل أو الاستغناء عن العناصر الفاشلة.

4- يساهم التقييم في تخطيط القوى العاملة، ورسم سياسات الاختيار والتعيين، ويبين مدى نجاح أو فشل هذه السياسات من خلال معدلات تقييم المكتبيين الذين تم تعيينهم واختيارهم.

¹ منير نوري؛ فريد كورتل. إدارة الموارد البشرية إدارة الأعمال. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2010. ص. 323

5- كذلك يساهم التقييم في تحسين عملية الإشراف، حيث يدفع التقييم الرئيسي إلى متابعة أداء وسلوك المرؤوسين باستمرار، بغية الإنصاف عند وضع التقارير اللازمة ورفعها إلى الإدارة في الوقت المناسب.

6- كل هذا إضافة إلى أن التقييم يساعد الإدارة في معرفة معوقات العمل مثل السياسات واللوائح والتعليمات المطبقة أو عدم توفر المعدات والأجهزة اللازمة لإنجازها العمل المطلوب¹

3-2-3- معايير تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية:

يقصد بمعايير الأداء، ولقياس الأداء لابد من وضع معايير لأداء والشروط أو المواصفات لخصائص الأداء المقبول. هذا ويمكن تقسيم معايير الأداء إلى أنواع وذلك

1. الزمن **Time**: حسب: Performance Standards وهو عبارة عن تقدير عدد وحدات الزمن

لإنجاز وحدة عمل واحدة باستخدام

2. الكمية **Quantity** جهد معين : وهو عبارة عن تحديد كمية معينة من وحدات العمل التي تنتج

في وقت معين

3. الجودة والإتقان **Quality**: وهو عبارة عن وحدات العمل التي يمكن إنتاجها بمستوى معين من

حيث التميز في وقت معين وهو عدد وحدات العمل التي يمكن إنتاجها بتكلفة معينة في وقت معين.

4. التكلفة **Cost** : ويقاس الانحراف في الأداء من خلال معرفة وتحديد الفجوة بين الأداء الفعلي

والمعيار المحدد لهذا الأداء².

ويشترط في المعيار ومهما كانت نوعيته أن يكون دقيقاً في التعبير عن الأداء المراد قياسه،

ويكون المعيار هكذا إذا تميز بالخصائص الآتية :

- **صدق المقياس Validity**: بمعنى أن يقيس المقياس الصفات التي صمم قياسها. كمقاييس

الذكاء يجب أن تكون قادرة على قياس الذكاء وليس ناحية أخرى كالميول أو الاتجاهات ... إلخ.

¹ محمد فالح صالح. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار حامد، 2004. ص.ص: 137-138
² أبو النصر؛ مدحت محمد. الأداء الإداري المتميز. القاهرة: دار الكتب المصرية، 2012. ص. 138

- ثبات المقياس **Reliability** : يعني أن تكون نتائج أعمال المكتبي من خلال المقياس ثابتة عندما يكون أداؤه ثابتاً، أما عندما تختلف نتائج القياس باختلاف درجات أو مستويات أداءه، إن ذلك ليس عيباً فيه وإنما حالة طبيعية.
 - التمييز **Discrimination** : ونعني بها درجة حساسية المقياس بإظهار الاختلافات في مستويات الأداء مهما كانت بسيطة فيميز بين أداء المكتبي أو مجموعة من المكتبيين.
 - سهولة استخدام المقياس **Easiness** : ونعني به وضوح المقياس وإمكانية استخدامه من قبل الرؤساء في المكتبات الجامعية¹
- ومن أجل قياس الأداء يمكن اتباع وهذه الخطوات تتعلق بجميع المعلومات حول الأداء الفعلي، وهناك أربعة مصادر للمعلومات تستخدم لقياس الأداء الفعلي هي:

أ- ملاحظة الأفراد العاملين.

ب- التقارير الإحصائية.

ت- التقارير الشفوية.

ث- التقارير المكتوب²

3-2-4- طرق تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية:

يختلف نشاط المؤسسات من واحدة إلى أخرى، فهناك مؤسسات خدمات وأخرى إنتاجية. تبعا لذلك تختلف المهمات التي يؤديها العاملون، بل أن تلك المهمات تختلف داخل المؤسسات ذاتها من موقع إلى آخر.³

إن طرق تقييم الاداء عديدة لكل واحدة منها مزايا و عيوب لهذا نجد بعض المؤسسات تستعمل عدة طرق من اجل ضمان تقييم لمواردها البشرية مع الاهداف المرجوة والشروط الاجتماعية والتنظيمية والبيئية ومع مميزات المهمة الممارسة و اهم هذه الطرق⁴ المستعملة لتقييم أداء العمال : الطرق التقليدية والطرق الحديثة.

¹أسعد أحمد محمد عكاشة. المرجع السابق. ص. 39

² نادر حامد عبد الرزاق أبو شرخ. المرجع السابق. ص. 23

³ محمد فالح صالح. المرجع السابق. ص. 138

⁴ منير نوري، فريد كورتل. المرجع سابق. ص. 323

أ- طرق التقييم التقليدية (الوصفي) :

وهي الطرق التي تعتمد على التقديرات الشخصية للرؤساء على أداء مرؤوسيهـم وهي لاتعتمد على العوامل الموضوعية، وتختلف عن بعضها البعض في تحديدها لأنواع الأحكام المحددة فيها، وهذه الطرق هي وضـحها:

01- طريقة الصفات أو السمات:

ويتم وفقا لهذه الطريقة تحديد عدد من الصفات التي يمكن ملاحظتها من قبل المدير في أداء المكتبيين، اذ يتعثر في أداء بعض الاعمال الخدمية اعتماد المقاييس الكمية، لذا تلجأ بعض المنظمات لاعتماد هذه الطريقة في قياس الأداء من خلال تطبيق الخطوات التالية:

أ- تحديد الصفات التي يمكن اعتمادها في تقييم أداء المكتبي مثل مستوى الأداء، علاقة المكتبي برؤسائه، علاقته مع زملاءه، المحافظة على الدوام الرسمي... الخ، وهكذا يتم اعتماد الصفات

التي تراها الإدارة العليا ضرورة في انجاز الأداء للمكتبي

ب- الجدول رقم (01) يبين نموذج صفات ومعايير التقييم للعاملين

ممتاز	جيد جدا	جيد	مقبول	ضعيف
10	8	6	4	2
مستوى الأداء				
العلاقة مع رؤسائه بالعمل				
العلاقة مع زملاءه بالعمل				
العلاقة مع المراجعين				
تحمل المسؤولية				
المحافظة على أوقات الدوام الرسمي				
الدقة في انجاز العمل				
السرعة في انجاز العمل				
القدرة على اتخاذ القرار				
الانضباط في العمل				
المهارات الفنية				
روح المبادرة والابداع				
المقترحات والمساهمات التطويرية للعمل				
المجموع				

ت- إعطاء كل عنصر من العناصر التي وضعتها الإدارة العليا درجة معيارية لتمييزها عن الدرجة التي تليها مثلاً ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف، وهكذا. ومن أهم المزايا التي يتصف بها مدخل معايير العمل أو الإنتاج أنها تعتمد العوامل الموضوعية في التقييم ولكي يكون المدخل أكثر عدلاً بالتطبيق فإنه ينبغي ان تؤخذ آراءه المكتبيين الذين يتأثرون باستخدام هذا النمط من تقييم الأداء، أما الانتقاد الذي يمكن ان يوجه بوضوح لهذا الأسلوب فهو نقص القدرة على استخدام هذه المعايير لقياس مختلف الوظائف أو الأعمال المكتبية، إذ لا يمكن استخدامه للوظائف أو الاعمال غير المماثلة أو المتشبهه¹

02 - طريقة الترتيب البسيط:

تعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد المكتبيين بالتسلسل، حيث يضع المقيم كل مكتبي عامل في المكتبة الجامعية في ترتيب يبدأ في الأحسن أداء إلى الأسوأ أداء إذ أن كل الأفراد العاملين في المكتبات الجامعية يعرفوا بأن بعض المكتبيين العاملين أفضل من البعض الآخر. تتميز هذه الطريقة بالبساطة وسهولة الاستخدام، أما عيوبها فهو معرفة كيف يكون هؤلاء أفضل من البعض الآخر وما هي درجة الأفضلية، كما أن هذه الطريقة عرضة للتأثيرات الشخصية في علاقة المقيم بالمكتبي العامل، ويمكن معالجة هذا بالاعتماد على أكثر من مقيم لتقليل التحيز.

03- طريقة المقارنة المزدوجة (الثنائية):

يقوم المقيم هنا بمقارنة كل مكتبي مع جميع المكتبيين في المكتبة الجامعية بحيث يتم تحديد مرتبة المكتبي بين زملاءه، فمثلاً كان هناك خمسة أفراد فإنه سيتم تقييم المكتبي الأول مع الثاني والثالث وهكذا حتى يتم معرفة من هو الأفضل.

04- طريقة التدرج:

حسب هذه الطريقة يتم وضع تصنيفات للمكتبيين يمثل كل تصنيف درجة معينة للأداء، فقد تكون هناك ثلاث تصنيفات كالآتي : الأداء المرضي، الأداء غير المرضي، والأداء المميز، حيث توضح هذه التصنيفات من قبل الإدارة أو المقيم ومن ثم مقارنة أداء الأفراد وفقاً لهذه التصنيفات المحددة مسبقاً،

¹خضير كاظم حمود؛ ياسين كاسب الخرشة. المرجع سابق. ص. ص: 154-155

حيث يوضع كل فرد وفقا لدرجة أداءه .لذلك كل فرد من المكتبيين إما أن يستلم درجة متميزة، أو مرضى، أو غير مرضي) .

05- طريقة التدرج البياني:

- المقياس الرتبي البياني:

ويتم من خلال اعتماد أسلوب المقياس الرتبي البياني، ان يقوم المقيم بتقييم المكتبي وفقا لبعض العوامل المحددة مثل كمية العمل، الاستقلالية، معرفة العمل، الغياب، الدقة في الأداء، التعاون... الخ، ويتضمن الترتيب البياني كل من المدى الرقمي والوصف الكتابي فمثلا¹

أ - التقويم من خلال الوصف التقديري (الشكل رقم 01)

100	80	70	60	40

ب - التقويم من خلال الأسلوب الوصفي في الأداء ويعتبر أكثر دقة وأشمل شيوعا في الاستخدام (الشكل رقم 02)

100	80	70	60	40
متعاون جدا	متعاون غالبا	متعاون أحيانا	متعاون نادرا	غير متعاون مطلقا

¹خضير كاظم حمود؛ ياسين كاسب الخرشة. المرجع نفسه . ص. 160

ويقوم المقيم وفق هذا الأسلوب من التقييم على دراسة كل صفة يتم اعتمادها في التقييم وفق المعايير المحددة من قبل المنظمة ويضع القيمة الملائمة لها، ثم يشرع باستخدام التقدير النهائي للتقييم وفقا لما يلي:

كمية العمل	90
الاستقلالية	80
معرفة العمل	70
الغياب	80
الدقة في الأداء	80
التعاون مع زملائه	90
التعاون مع رؤسائه	70 = 560

ثم يتم استخراج الوسط الحسابي للتقييم النهائي للفرد وفقا لما يلي: $80 = 560/7$ درجة ، ثم يتم الاعتماد على النتيجة النهائية لاستخدامها وفق القيمة الوصفية استنادا للمعيار التالي :

100	ممتاز
89-80	جيد جدا
79-70	جيد
69-60	متوسط
59-50	ضعيف
49	قافل ضعيف ¹

¹ خضير كاظم حمود؛ ياسين كاسب الخرشة. المرجع نفسه . ص. 160

وتتيم هذه الطريقة بسهولة الاستخدام وتساعد على التحليل الوصفي للموظف المراد تقييمه ويمكن أن تتلاءم مع مختلف اعداد الموظفين سواء كانت صغيرة أو كبيرة ويمكن أن يتم تطبيقها في مختلف القطاعات الأعمال سواء الإنتاجية أو النشاطات الخدمية، أما نقاط الضعف التي تنطوي عليها هذه الطريقة فيمثل التباين بين المقيمين في اعتماد تفسير الوصف الكتابي بطريقة متماثلة نتيجة الاختلاف في خبراتهم وخلفياتهم وشخصياتهم ... الخ والمشكلة الأخرى تتعلق باختيار معايير التقييم المعتمدة في هذه الطريقة اذ قد يتم اختيار بعض المعايير ذات الارتباط الوثيق بالأداء الوظيفي، مما يجعل الامر في كلا الحالات يؤثر سلبا على نتائج التقييم المتوخى بلوغها للفرد والمنظمة على حد سواء.¹

ب- الطرق الحديثة :

لنفاذي عيوب وأخطاء الطرق التقليدية في التقييم ، ظهرت الطرق الحديثة ومن أهمها ما يلي :

1- مقياس التدرج على الأساس السلوكي :

يرتبط هذا المقياس بين طريقتين التدرج البياني والمواقف الحرجة، ويتم حسب هذه الطريقة تحديد وتصميم أعمدة لكل سلوك مستقي من واقع المكتبات الجامعية تم تقييم المكتبي على مدى امتلاكه للسلوك أو الصفة، كما يتم توضيح المستويات المختلفة للسلوك ودرجة فاعليتها مما يساعد المقيم على ربط تقييمه بسلوك المكتبي في المكتبات الجامعية أثناء عملية التقييم، ويحدد هذا المقياس الأبعاد السلوكية المتوقعة للأداء الفعال، والتي تمثل مواقف جوهرية لسلوكيات العمل ويقوم المقيم بملاحظة سلوك المكتبي موضع التقييم وترتيبهم حسب خمس أوزان لكل بعد (بدلا من وزن واحد حسب الطريقة السابقة) ومن ثم تجميع الدرجات التي يتحصل عليها المكتبي من كل بعد من أبعاد العمل في المكتبات الجامعية.²

2- الإدارة بالأهداف:

يتم التقييم بناء على مقارنة الأهداف الموضوعية للفرد من أجل إنجازها مع ما إنجازها ما أنجزه فعلا، وتتم عملية تقييم الأداء عن طريق مدخل الإدارة بالأهداف في أربعة خطوات:

- يتم وضع الأهداف لكل مكتبي حيث توضع الأهداف في بعض المكتبات الجامعية بالتعاون والمشاركة ما بين المسؤول والمكتبي أو يضع الرئيس الأهداف لوحده ، وأيا كانت الطريقة فالأهداف

¹ خضير كاظم حمود؛ ياسين كاسب الخرشنة. المرجع نفسه . ص. 161-162

² حمداوي وسيلة : المرجع سابق، ص. 132

تشير إلى النتائج المرغوب تحقيقها من قبل المكتبي، كما تشير إلى الوسائل التي يمكن عن طريقها أن يتم تحقيق وإنجاز النتائج (الأهداف).

- وضع ترتيب زمني مسبق لفترات التنفيذ أو الأداء، بحيث عندما يقوم المكتبي بأداء عمله يمكن معرفة ماذا يؤدي من عمل وماذا أنجز وما تبقى من عمل يجب عليه القيام به وإنجازه .

- المقارنة مابين مستوى الإنجاز الفعلي مع الهدف المحدد مسبقا وفائدة هذه الخطوة تتمثل في أنها تساعد على تقدير الحاجة للتدريب (على ضوء نقاط الضعف).

- تقرير الأهداف والاستراتيجيات الجديدة الممكنة التي لم يسبق الحصول عليه ،عند هذه النقطة فإن مشاركة المسؤول والمكتبي قد تتغير في عملية وضع الهدف فالمرؤوسون الذين وصلوا للأهداف الموضوعية بنجاح قد يسمح لهم بمشاركة أكثر في عملية وضع الهدف في المرة القادمة.

ويعرف النظر عن دقة التقييم فهناك مشكلات خطيرة حتى مع وجود نظام تقييم تقدمي جدا ومنها :

المشكلة الأولى : أن معظم المسؤولين يضعون مكتبيهم في مرتبة أعلى مما يستحقها أداؤهم وربما كان هذا يسبب رغبتهم في حماية وحداتهم ووظائفهم .

المشكلة الثانية : أن فترة التقييم السنوي مزعجة للجميع وحتى هؤلاء المكتبيين الذين يودون عملهم بشكل جيد يظهرون توترا ويميلون لأن يكونا على غير عاداتهم الفترة من الوقت.

المشكلة الثالثة : أن عملية التقييم تصبح عملا روتينيا وتصبح البيانات الأساسية موضع شك حيث أن جميع الأطراف تعرف كيفية التغلب على النظام ومالم يكن هناك ثقة كبيرة وقبول من جانب المرؤوسين فلن يفلح أي نظام في تقييم المكتبيين (الإداري)¹

3- طريقة الحوادث الحرجة :

تتضمن هذه الطريقة قيام الرئيس المباشر للفرد بتدوين الأعمال الإيجابية والسلبية التي يلاحظها على أداء الفرد لأعماله خلال فترة التقييم، ويتم الاحتفاظ بها واستخدامها للدلالة على مستوى أداء المكتبي، بحيث يتم استبعاد الحوادث التي لا تميز بين الأداء الفعال والأداء غير الفعال. ومن عيوب هذه الطريقة إنها تستهلك وقتا كبيرة، كما أن مفهوم الحدث الحرج قد لا يكون متجانسة بين كل المقيمين كما أن تطبيقهم لهذه المفاهيم قد يكون مختلفة أيضا.²

¹زيد منير عبوي. المرجع السابق. ص.ص: 161-162

²منير نوري، فريد كورتل. المرجع السابق. ص. 333

4- طريقة القوائم المرجعية :

تقوم طريقة قوائم المرجعية بشكل أساسي كل نوع من أنواع الوظائف السائدة في المكتبات الجامعية، وذلك لتحديد قائمة من الأسئلة تتضمن مجموعة العبارات الوصفية التي يتم من خلالها وصف الأداء السليم للعمل، اذ ليس هناك عددا محددًا من الأسئلة لذلك، حيث ان الوظيفة ذاتها تحدد عدد ونوعية وطبيعة الأسئلة الوصفية التي تتعلق بها، وتتطوي قوائم المراجعة كوسيلة للتقييم على بعض الأسئلة المتعلقة لسلوك المكتبي عند قيامه بأداء العمل المعين، وتتطلب الإجابة على هذه الأسئلة ب(نعم) او(لا) كما في الشكل رقم 18 الذي يتضمن مثالا لهذا النوع من الأسئلة، كما تتضمن هذه القائمة اوزاناً نوعية لتلك الأسئلة، وتقوم الإدارة عادة بالاحتفاظ بمفتاح الدرجات النوعية المعطاة لهذه الأسئلة، وتقوم الإدارة عادة بالاحتفاظ بمفتاح الدرجات النوعية المعطاة لهذه الأسئلة وتتسم بالسرية التامة ويتم الاحتفاظ بما لدى إدارة الموارد البشرية، والمقيم عادة لا يعلم بتلك الأوزان المقترنة بكل سؤال، اذا ان المقيم لو علم بطبيعة الاتجاه الإيجابي او السلبي لوزن السؤال النوعي فربما يحدث لديه نوع من التحيز، ومن السمات التي تتميز بها هذه الطريقة انها سهلة الاستخدام ولتستغرق وقتاً طويلاً في التقييم، كما يفضل استخداماً للتقييم في قطاع الخدمات بشكل كبير، ولا تتأثر هذه الطريقة بأعداد المكتبيين سواء كانت صغيرة أو كبيرة، لكن ما يعاب على هذه الطريقة أنها لا تستطيع ان توفر قائمة مستقلة لجميع الوظائف لديها سيما وان طبيعة وعدد ونوعية الأسئلة كما قد تحمل الأسئلة معاني مختلفة لمقيمين مختلفين أيضاً .

الأسئلة	نعم	لا
هل يلتزم بأداء عمله		
هل يفقد أعصابه عند التعامل مع المستهلكين		
هل يتسم بالمبادرة والإبداع		
هل يحترم مواعيد العمل		
هل يتعاون مع زملائه بالعمل		
هل يتطوع بالقيام بأعمال خاصة		

جدول رقم (02) يمثل نموذج لقوائم مرجعية¹

¹خضير كاظم حمود؛ ياسين كاسب. المرجع السابق. ص. 165

5- طريقة المواقف الحرجة :

الطريقة الخامسة التي تستخدم لتقويم أداة المكتبيين هي طريقة الأحداث الجوهرية وتعتمد هذه الطريقة على قيام المشرف بتسجيل الأحداث الجوهرية التي قام بها المكتبي ويتم تسجيل وقت، وأين ولماذا حدث هذا التصرف، ومع من، ويكون القرار هنا على التصرف أو السلوك أظهره المكتبي تجاه الحدث.

التاريخ	الأحداث المهمة الإيجابية
1430/1/7	قدم اقتراحا لتطوير العمل
1430/1/1	أنجز عمله قبل الوقت المتوقع منه
1430/11/7	أساء السلوك مع أحد المراجعين
1430/1/15	خروج من العمل بدون إذن

الجدول رقم (03) يوضح تطبيق طريقة تقويم الأداء الوظيفي بواسطة الأحداث الجوهرية¹

6- طريقة إجباري (الالزامي):

وبموجب هذه الطريقة، يتم إعداد مجموعة من العبارات لخصائص كل صفة من صفات التقويم، منها عبارتين تمثلان الصفات الأكثر انطباقا على المكتبي، مضادا إليها عبارتين أقل انطباقا على العامل، وبذلك يصبح مجموع عبارات كل خاصية في كل صفة أربع جمل أو عبارات، وعلى القائم لكل خاصية في كل صفة حتى يختار التي تتصف فعلا سلوك المكتبي، لأنه سوف يرسل تقرير كفاءة الأداء الخاص بكل عامل إلى مدير المكتبات الجامعية ليضع تقرير تقييم الأداء النهائي ولدى مدير المكتبات الجامعية بيان أو قائمة لكل خاصية في كل صفة عبارتين فقط أحدهما تمثل الجانب الحسن والأخرى تمثل الجانب السيئ ولكل منهما درجة وعندما يقوم مدير المكتبات الجامعية بجمع درجات العامل ويحدد مستوى كفاءة أدائه، على سبيل المثال بالنسبة للعامل (أ) ولصفة الاستغلال وقت المكتبي نجد الخصائص والصفات التالية:

¹ تريدي ، منيرين أحمد. المرجع السابق . ص.172

الجدول رقم (04) و(05) التاليين :

العبارة المختارة	تقرير القائم بالتقييم
*	1- يظل يعمل طول الوقت
	2- يظل أغلب الوقت يعمل
*	3- يظل بعض الوقت يعمل
	4- لا يستغل الوقت في الوقت

جدول رقم (04)

الدرجة	الصفات المختارة	تقرير مديرية إدارة الأفراد
9	*	1- يظل يعمل طول الوقت
2		2- لا يستغل الوقت في العمل

الجدول رقم (05)

وبناء على ما سبق فإن أهم مميزات هذه الطريقة تحقق الموضوعية عند تقييم كفاءة الأداء، وتحد من أخطاء التحيز والتقييم الشخصي؛ في حين أهم عيوبها عدم معرفة القائم بالتقييم بالوزن النسبي لأهمية كل عبارة؛ ولا الأساس الذي يبني عليه التقييم ، كما أن هناك مشكلة تكوين العبارات وصياغتها ودقتها وكبر حجم المنظمة، مع صعوبة قيام الرئيس المباشر بمناقشة تقرير تقييم كفاءة الأداء مع كل مرؤوس من مرؤوسيه، وخاصة إذا كان التقرير سوف ترتب عليه حرمان العامل من مكافأة أو ترقية.¹

¹ أنس عبد الباسط عباس. إدارة الموارد البشرية . عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011. ص. 165

3-2-5- مدة التقييم في المكتبات الجامعية:

إن مدة التقييم تختلف من منظمة لمنظمة أخرى وأحيانا من مجتمع لمجتمع آخر فالمجتمع الأمريكي ومنظّماته تستخدم أسلوب التقييم الدوري والسنوي أما في المجتمع الياباني ومنظّماته تستخدم أسلوب التقييم الأمد لكثير من سنة واحدة، بالإضافة لذلك فإن حجم المكتبة وطبيعة أداءها وأهدافها من التقييم تعتبر أيضا من العوامل الأساسية المحددة لسياسة التقييم المستهدفة في الاطار الزمني المعتمدة، ولكن بالشكل العام يمكن أن يكون التقييم بشكل دوري و سنوي أو أي وقت معين، ولكن في العادة يكون التقييم للمكتبيين بعد انقضاء فترة التجربة وكذلك لأغراض التثبيت للمكتبيين في وظائفهم أو نقلهم أو ترفيعهم الى وظائف جديدة، أي أن يعتمد على طبيعة الحاجة إليه في المكتبات الجامعية¹.

3-2-6- مشاكل وصعوبات تقييم الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية

تواجه عملية قياس الأداء الوظيفي مجموعة من العقوبات والمعوقات التي قد تحول دون قياس

الأداء بالطريقة الصحيحة والتي من بينها نذكر :

- يجب الابتعاد عن التحيز عند القيام بقياس الأداء.
- الابتعاد عن المزاجية في عمليات القياس.
- الاعتماد على الموضوعية قدر الإمكان.
- عدم وضوح الأهداف عند القيام بهذه العملية.
- صعوبة تطوير معايير لقياس بعض الأعمال وخاصة النوعية منها.
- أخطاء الهالة وهنا لا بد من الابتعاد عن استخدام عامل واحد من عوامل التقييم أو صفة عالية²

¹ محمد فالح صالح. المرجع السابق. ص. 143

² منير نوري، فريد كورتل. المرجع السابق. ص. 340

خلاصة الفصل:

وختاماً لهذا الفصل يمكن القول أن المكتبات الجامعية مؤسسة، تربوية، تعليمية، أكاديمية تشمل على أهداف تسعى على تحقيقها منها أهداف تعليمية، أهداف بحثية وأهداف خدمائية، نهيك عن الممارسات الوظيفية المتوفرة فيها من هيئة التدريس والباحثين والعاملين.

ويناط لهذه المهام مسؤول لها وهو المكتبي العامل داخل المكتبات الجامعية، ولتحسين أداء المكتبي يتوجب على المسؤول المباشر القيام على رفع وتيرة جهود المكتبي وتحسين أدائه، وذلك من خلال عدالة المسؤول المباشر مع المكتبي من خلال عدالة التوزيع المعتمدة على إجراءات وقوانين وتعامل ودي بينه وبين باقي الزملاء، كما يتوجب عليه تقييمه بكفاءة حسب أداءه ويكون ذلك بطريقة موضوعية .

الباب الثاني:
الجانب الميداني





الفصل الأول:

منهجية وتقنيات الدراسة الميدانية



تمهيد:

تعتبر الإجراءات التقنية للجانب الميدانية أمرا ضروريا لتحقيق الترابط العلمي بين الجانبين النظري والتطبيقي في مجال البحث العلمي، فعلاقته بالدراسة كبيرة بحكم أنه يوضح الجوانب الأساسية لجهد الباحث في موضوعها بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة -.

وعليه فإن هذا الفصل من الدراسة الذي جاء ضمن باب جديد للجانب الميداني؛ سيوضح مختلف الإجراءات الميدانية للدراسة، بداية من معرفة مجالات الدراسة (المكانية، الزماني، البشري)، العينة، المنهج المعتمد في الدراسة وأدوات جمع البيانات (الاستبيان، المقابلة، الملاحظة)، ثم الانتقال إلى المعالجة الإحصائية .

1- الدراسة الاستطلاعية :

كانت درستنا الاستطلاعية في مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- بداية أثناء جمع المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة حول المتغيرين (العدالة التنظيمية وأداء المكتبي) ومن هنا بدأت عملية الملاحظة داخل المكتبات التي تم زيارتها، ثم بعدها كانت الزيارة عند توزيع الاستمارات التجريبية والنهائية وجمعها وكل هذه الفترة كانت تكفي لأخذ ملاحظات حول أداء المكتبي وعلاقة المسؤول المباشر بالمكتبيين، والمكتبي مع زملائه.

2- مجالات الدراسة :

يقصد بمجالات الدراسة ذلك الاطار الذي يسير بداخله الباحث، أي تلك الحدود الخاصة بالمتغيرات الخاضعة للدراسة، وهي ثلاثة مجالات رئيسية هي المجال الزمني والمكاني والبشري:

1-2- المجال الزمني:

تمر الدراسة الميدانية في البحث العلمي بمجموعة من المراحل الزمنية المتعاقبة حسب ما تقتضيه الدراسة، حيث قسمت الدراسة الحالية التي جاءت بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-". بمجموعة المراحل لمختلف التراكمات المعرفية والعلمية التي شكلت تاريخ عملي لتغيرات التي طرأت على الباحث خلال الموسم الدراسي 2022/2021، بحيث قد تم الإعلان عن الموافقة على المواضيع البحثية للطلبة من طرف الإدارة في تاريخ 11/10/2021 وبعد هذه المراحل تم العمل كما يلي:

- أولاً تم تجسيد بداية الفكرة وتحديد موضوع الدراسة ومن ثمة الإتصال بالمشرف بتاريخ 2021/10/24 من أجل الإشراف على المذكرة، وكان الرد على قبول الإشراف في : 2021/12/01 وأثناء هذه المرحلة تم إجراء الدراسة الاستطلاعية وجمع المراجع المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

- ثانياً: في حدود الزمن الممتد بين 2021/10/24 إلى غاية 2022/03/23 تم الانتهاء من الجانب المنهجي للدراسة وذلك حسب القراءات في حدود موضوع الدراسة ومناقشاته على الأساتذة.

في تاريخ 2022/01/30 تم تحرير استمارة أولية، وفي تاريخ 2022/02/06 تم تطبيقها تجريبياً على (10) مكتبيين بمكنتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - .ودامت فترة التجريب يومين، وخلال هذه الفترة تم تعديل الأسئلة المبهمة على العاملين خلال التوزيع، في تاريخ 2022/02/13 تم تحكيها على (07) أساتذة من التخصص وخارج التخصص.

في حدود الفترة الممتدة بين 01 /03/ 2022 إلى 29 /03 /2022 تم توزيع استمارات الاستبانة بشكل رسمي على المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - واسترجاعها.

- ثالثاً: في الزمن المحدد بين 17/03 /2022 إلى 10/05/2022 بداية عملية الجانب التطبيقي من ترميز وتفرغ وتحليل البيانات وإكمال الجانب النظري.

وفي 25 /06 /2022 تمت عملية انتهاء الجانب التطبيقي بالكامل

النهاية إخراج المذكرة واخذ الاذن بالطبع يوم 31/05/2022 - 02/06/2022

2-2-المجال المكاني:

جامعة العربي التبسي -تبسة :-

تعود الجذور الأولى للجامعة إلى سنة 1985 عندما أنشئت في 07 جويلية 1992 ثم تحولت بموجب المرسوم التنفيذي 297 إلى مركز جامعي، حيث ظهرت الهيكلة الجديد وما أن شهد المركز توسعات كبرى على مستوى الهياكل، تمت ترقيتها كجامعة بكليتها وأقسامها وذلك يوم 12 أكتوبر 2008، ليصدر بعدها المرسوم التنفيذي رقم 09 الموافق ل04 جانفي سنة 2009 المتضمن إنشاء جامعة العربي التبسي -تبسة-.

هي هيكل هام من هياكل الجامعة، تعد المحور المركزي لمعالجة البحث العلمي،

تهدف بالتنسيق مع المكتبات الفرعية للكليات والمعاهد :

- مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة
- مكتبة كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير
- مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية
- مكتبة كلية الآداب واللغات
- مكتبة كلية العلوم والتكنولوجيا
- مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- مكتبة معهد تقنيات النشاطات البدنية والرياضية

▪ مكتبة معهد المناجم

الى جمع مصادر المعلومات وتنميتها بالطرق المختلفة، التي تتمثل في الشراء، الإهداء، التبادل، وتنظيمها وفهرستها وتصنيفها وترتيبها لاسترجاعها بأقل وقت ممكن، وتقديمها إلى مجتمع المستفيدين (قراء، باحثين)، على اختلافهم من خلال مجموعة من الخدمات كخدمة الإعارة والمراجع والدوريات والتصوير، والإحاطة الجارية والبت الانتقائي للمعلومات والخدمات الأخرى المحوسبة وذلك عن طريق كفاءات بشرية مؤهلة علميا وفنيا وتقنيا في مجال علم المكتبات والمعلومات .

تم تدشينها رسميا خلال السنة الجامعية 2010/2009، أما هن التطور التاريخي لها فقد كانت عبارة عن مكتبات لمعاهد وطنية متخصصة من 1985 إلى غاية 1992 وبمقتضى مرسوم التنفيذي رقم 92-297 المؤرخ في 06 محرم عام 1413 الموافق 7 يوليو سنة 1992 والمتضمن إنشاء مركز جامعي عندما ارتقت إلى صف مركز جامعي، كانت كل التخصصات الموجودة بالمكتبة واحدة قديمة الإنشاء، ومنذ سنة 2009 كان لزاما وجود مبنى جديد به كل المواصفات لمكتبة مركزية حديثة.

مكتبة معهد المناجم :

تعتبر مكتبة معهد المناجم حديثة النشأة، فتح بابها يوم 21 سبتمبر 2020، تقدر مساحتها حوالي 740 مربع. تنقسم إلى خمسة أقسام :

- القسم الأول : الإدارة
- القسم الثاني : قاعة الإعارة الداخلية والولوج الحر للرصيد
- القسم الثالث : شباك الإعارة الخارجية
- القسم الرابع : فضاء لمطالعة المذكرات والأطروحات والمكتبة الالكترونية
- القسم الخامس : فضاء خاص للمعالجة التقنية للرصيد الوثائقي.

مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية :

في يوم 17 فيفري 2003 ،دشن المجتمع البيداغوجي 2000 مقعد بما في ذلك مكتبة المجمع التي كانت تضك تخصصات متعددة منها الحقوق ثم مارست مهامها كمكتبة كلية مختصة في الحقوق والعلوم السياسية بداء من أكتوبر 2009، بارتقاء المجمع الجامعي إلى جامعة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-09 المؤرخ في 04 جانفي 2009 المتضمن انشاء جامعة تبسة متفرعة إلى خمس كليات.

مكتبة كلية الآداب واللغات :

في يوم 17 فيفري سنة 2003 دشن المجمع البيداغوجي 2000 مقعد بما في ذلك مكتبة المجمع والتي تقع في الجهة اليمنى من المدخل الرئيسي لكلية الآداب واللغات، وتترع المكتبة على مساحة تقدر ب 3500متر مربع .

مكتبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير :

تعتبر المكتبة الفضاء العلمي الذي تلتقي فيه جميع العلوم، وهي محور العملية التعليمية بالأخص في الجامعة لما لها دور في تنمية وبعث روح البحث العلمي في مختلف الميادين.

وعليه تحل مكتبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير مكانه مميزة في مجتمع الكلية، وذلك لما تمارسه من دور كبير في تلبية رغبات مستفيديها الداخليين والخارجيين وذلك لما تمارسه من دور كبير في تلبية رغبات مستفيديها الداخليين والخارجيين وذلك لغنى أرصدها بشهادة كل زائر لها من مختلف الجامعات في الجزائر .

مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

تقع مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية خارج الكلية حيث تتوسط كل من كلية العلوم والإنسانية والاجتماعية وبيت الشباب، حيث تم الانتقال إلى المقر الجديد في الأشهر الأخيرة من سنة 2016.

مبنى تابع لوزارة الثقافة استخدمته جامعة العربي التبسي بداية من العام الدراسي 2017/2016

لضيق المبنى القديم وعدم استيعابه العدد المتزايد للمستفيدين

مكتبة كلية العلوم الطبيعية والعلوم الدقيقة والحياة :

تعتبر الكلية من الكليات الاكثر تخصصات والاكثر من حيث الميادين والكلية تضم حاليا 143 استاذا من مختلف الرتب 3295 طالبا في التدرج وهي مقسمة الي خمسة اقسام :

1. علوم الارض والكون
2. علوم الطبيعية والحياة
3. - علوم المادة
4. رياضيات اعلام الألي
5. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
6. مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعية والحياة

فتحت مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعية والحياة ابوابها الموافق ل 23 نوفمبر 2008 لطلبة علوم الحياة وتضم الرصيد الوثائقي الخاص باختصاصات البيولوجيا .علوم الارض والتهيئة العمرانية .وعند التقسيمات الجديدة الجامعية حسب نظام الكليات اصبحت التسمية الجديدة مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة اي اضافة العلوم الدقيقة اليها من خلال جلب الصيد الوثائقي الخاص بالرياضيات الي حين استكمال الرصيد الخاص بالفيزياء والكيمياء المقرر في السنة 2010/2011، والسنة الجامعية 2013/2014 تعززت المكتبة بتخصيص جديد تقنيات ونشاطات التربية البدنية، برصيد وثائقي قدر بحوالي 96 عنوان باللغة العربية و36 عنوان باللغة الأجنبية.

مكتبة كلية علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة :

تعتبر المكتبة الفضاء العلمي الذي تلتقي فيه العلوم وهي محور العملية التعليمية بالأخص في الجامعة لما لها دور في تنمية وبعث روح البحث العلمي في مختلف الميادين وقد فتحت مكتبة معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية والبدنية أبوابها للإعارة في ديسمبر 2017 حيث تتوفر على مختلف المرجع في شتى التخصصات .

موقع مكتبة المعهد في الطابق الأول من مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعية وعلوم الطبيعية والحياة ويحتوي هذا المبنى على شباك الإعارة الداخلية كذا شباك الإعارة الخارجية .

2-3- المجال البشري :

بما أن هذه الدراسة الراهنة تهدف لمعرفة علاقة العدالة التنظيمية بأداء المكتبيين، فقد تم الاعتماد في جمع البيانات من مكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تيسة- منهم المؤهلين وغير المؤهلين ماعدا المسؤولين وأعوان الأمن، وقد قدر عدد المكتبيين في مكتبات جامعة العربي التبسي - تيسة - 97 عاملا موزعين كالتالي :

المكتبة المركزية :

05- ملحق بالمكتبات الجامعية (مستوى أول)

02 - مساعد بالمكتبات الجامعية

09- عون تقني

01- كاتبة مدير رئيسية (سكرتارية)

02- مهندس في إعلام آلي

01- متصرف

مكتبة معهد المناجم :

02- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى اول

01- مساعد بالمكتبات الجامعية

03- عون تقني

مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية :

02- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى الأول

04- مساعد بالمكتبات الجامعية

06- عون تقني

مكتبة كلية الآداب واللغات :

02- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول

01- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى ثاني

05- مساعد بالمكتبات الجامعية

03- عون تقني

مكتبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير:

02- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول

01- مساعد بالمكتبات الجامعية

08- عون تقني

01- عون إداري

مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية :

03- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول

03- مساعد بالمكتبات الجامعية

06- عون تقني

01- عون إعارة

01- عون إداري

مكتبة كلية العلوم الطبيعية والعلوم الدقيقة والحياة :

02- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول

01- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى ثاني

03- مساعد بالمكتبات الجامعية

06- عون تقني

02- منشط بالمكتبات الجامعية

01- إعلام ألي

01- عون حفظ بيانات إداري

01- عون إعارة

مكتبة كلية علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة :

02- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول

01- مساعد بالمكتبات الجامعية

01- عون تقني

01- عون إعارة

3- منهج الدراسة

يعتبر المنهج من أهم الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في إجراء دراسته الميدانية. من أجل الحصول على معلومات دقيقة تخدم موضوع دراسته. فباستبار المناهج تختلف باختلاف المواضيع لأن عملية اختيار المنهج المناسب في الدراسة تحدده طبيعة الموضوع المدروس لذا فالباحث يسعى دوماً إلى استخدام المنهج (مشكلة البحث) المناسب والذي يتماشى مع موضوعه.

إذ يعرف المنهج على أنه "الطريق أو الأسلوب المتبع في البحث الذي يسلكه الباحث لدراسة سلوك ظاهرة معينة قصد الوصول إلى كشف الحقيقة و تطورها. والبحث عن حلول لمعالجة المشاكل المرتبطة بها.¹

وفي هذا الموضوع تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وبالضبط أسلوب المسح الاجتماعي الذي يعتبر ضمن أهم المناهج في العلوم الإنسانية والاجتماعية. فهو الأكثر استعمالاً من طرف الباحثين والطلاب في كثير من الأبحاث والدراسات في العلوم الاجتماعية والإنسانية.

المسح الاجتماعي: هو أحد مناهج البحوث الوصفية التي تقوم على جمع وتحليل البيانات

الاجتماعية عن طريق أدوات بحثية كالمقابلة أو الاستمارة من أجل الحصول على معلومات من عدد كبير من الناس المعنيين بالظاهرة محل البحث.²

وقد اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وبالضبط المسح الشامل في وصف ظاهرة العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء المكتبيين داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وتم جمع المعلومات حول هذه الدراسة ومحاولة تفسيرها وتحليلها.

¹ ابراهيم بختي. الدليل المنهجي لإعداد البحوث العلمية (المذكورة الأطروحة- التقرى- المقال) وفق طريقة IMARD . ط4، 2015 ص.03

² ابراهيم ابراش. المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2009. ص.153

4- مجتمع الدراسة :

ومن هذا المنطلق ستعتمد دراسة " العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء المكتبيين" على المسح الشامل، وذلك بحصر كل أفراد المجتمع المكون من المتخصصين والغير متخصصين بمكتبات الجامعة محل الدراسة ماعدا المسؤولين وأعاون الأمن ، وقد بلغ عددهم 97 مكتبيا يتوزعون على المكتبات حسب الجدول التالي:

جدول رقم (06) يبين توزيع مجتمع الدراسة

النسبة	العدد	مكتبات الكلية
20.62%	20	المكتبة المركزية
6.18%	6	مكتبة معهد المناجم
12.38%	12	مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية
11.34%	11	مكتبة كلية الآداب واللغات
12.37%	12	مكتبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
14.44%	14	مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
17.53%	17	مكتبة كلية العلوم الطبيعية والعلوم الدقيقة والحياة
5.15%	05	مكتبة كلية علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة
100%	97	المجموع

بعد توزيع الاستمارات على المجتمع الدراسة والبالغ عددهم %97 مكتبي، استرجعنا 92 استمارة وقدرت نسبة الاسترجاع %94.85 ونسبة الضياع قدرت بـ 5.15 % وكان ذلك بسبب الحالات المرضية وعدم استجابة واهتمام مبحوث واحد .

4-1- خصائص مجتمع الدراسة

من خلال البيانات السوسيو ديمغرافية لعينة الدراسة سنحاول وضع وتشكيل وتركيب أبعاد ومؤشرات اجابات المبحوثين الثقافية والمهنية لمعالجة تساؤلات الدراسة وتوضيح وتفسير اتجاهاتهم وأرائهم حول موضوع العدالة التنظيمية والأداء .

- عرض بيانات الدراسة

تم توزيع استمارات الاستبيان على مجتمع الدراسة والتعرف على البيانات الشخصية والوظيفية لمجتمع الدراسة وفيما يلي تحليل لذلك.

1- متغير الجنس

يمثل الجدول الموالي توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس:

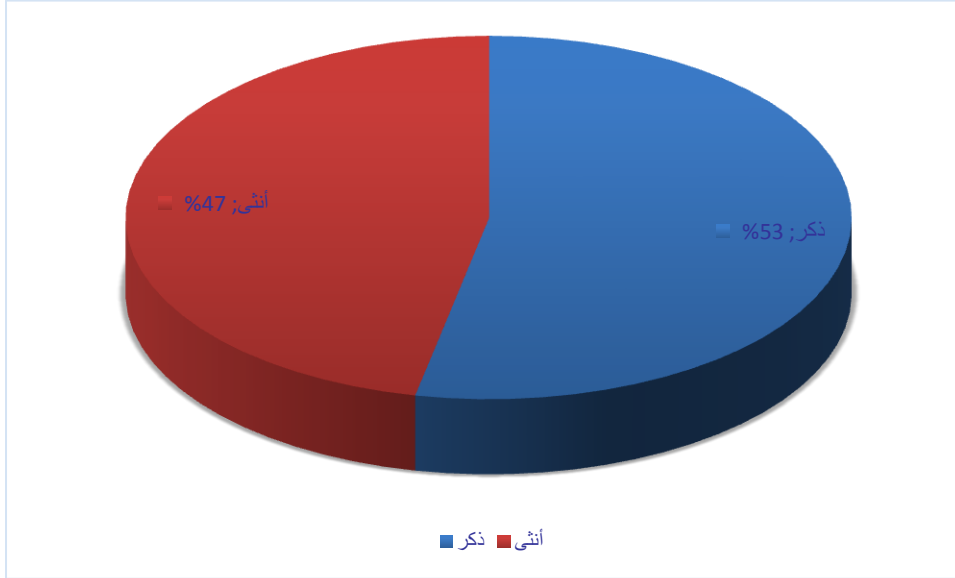
الجدول رقم (07): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة (%)
ذكر	49	53.3
أنثى	43	46.7
المجموع	92	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال معطيات الجدول رقم (11) يتبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين الذين أجابوا كانت من فئة الذكور، والتي قدرت بـ: 53.3%، لتليها بعد ذلك فئة الإناث بنسبة قدرت بـ: 46.7%، وهذا يدل على أن أغلب مجتمع الدراسة كانوا من فئة الذكور، ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب الوظائف المتوفرة بالمكاتب جامعة العربي التبسي -تبسة-، تتلاءم أكثر مع نوع الذكور كوظيفة عون تقني والتي قد تبين وجود نسبة كبيرة من ذكور العاملين في هذه الوظيفة، وهذا العمل يكون شاق ويحتاج إلى جهد، أو ربما يرجع ذلك لتفوق الذكور في الفوز بمختلف المسابقات التي تنظمها الجامعة.

الشكل رقم (03): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

2- توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

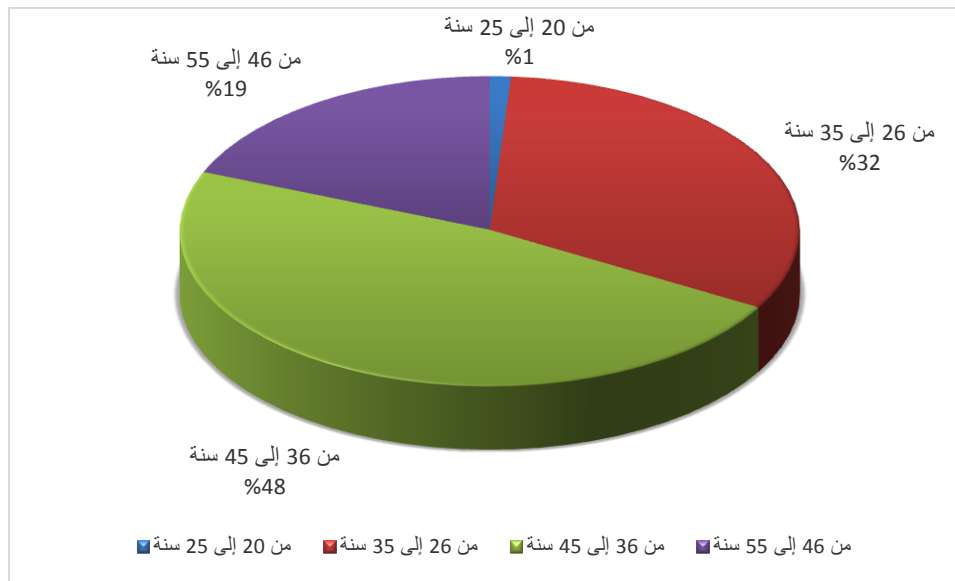
يمثل الجدول والشكل الموالين توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير العمر

جدول رقم (08): التوزيع البياني لمجتمع الدراسة حسب متغير العمر

متغير العمر	التكرار	النسبة %
من 20 إلى 25 سنة	1	1.1
من 26 إلى 35 سنة	29	31.5
من 36 إلى 45 سنة	43	46.7
من 46 إلى 55 سنة	17	18.5
56 فأكثر	2	2.2
المجموع	92	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

شكل رقم (04): التوزيع البياني لمجتمع الدراسة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال معطيات الجدول رقم (12) يتضح أن الفئة العمرية الأكثر تكرارا هي الفئة (من 36 إلى 45 سنة)، بنسبة قدرت بـ: 46.7%، واحتلت الفئة (من 26 إلى 35 سنة) المرتبة الثانية بنسبة قدرت بـ: 31.5%، واحتلت الفئة (من 46 إلى 55 سنة) المرتبة الثالثة، بنسبة قدرت بـ: 18.5%، لتحل في المرتبة الرابعة الفئة (56 سنة فأكثر) بنسبة قدرت بـ: 2.2%، واحتلت الفئة (من 20 إلى 25 سنة) المرتبة الأخيرة بنسبة هي الأضعف والتي قدرت بـ: 1.1%، إجمالا يمكن القول أن المكتبات الجامعية تتوفر على عناصر شابة وعناصر أخرى ذات خبرة مهمة وهذا مؤشر إيجابي إلى حد كبير، وذلك أنهم بمرحلة الإنجاز والابتكار وتحسين الأداء، وكذا المرحلة الثانية (من 26 إلى 35 سنة) التي تعتبر مرحلة جيدة في التكوين والتركيز على أهداف المكتبة، أما باقي المراحل وخصيصا مرحلة 50 وما بعد والتي يعتمد عليها في تقديم الخبرة ونصائح للمكتبيين ذوي الخبرات الناقصة، وحسب إفادة مدير المكتبات الجامعية على انقطاع مسابقات التوظيف في مجال تخصص المكتبات على سنوات وهذا ما تؤكد النسب المتحصل عليها.

3- توزيع أفراد لمجتمع الدراسة حسب متغير الوظيفة

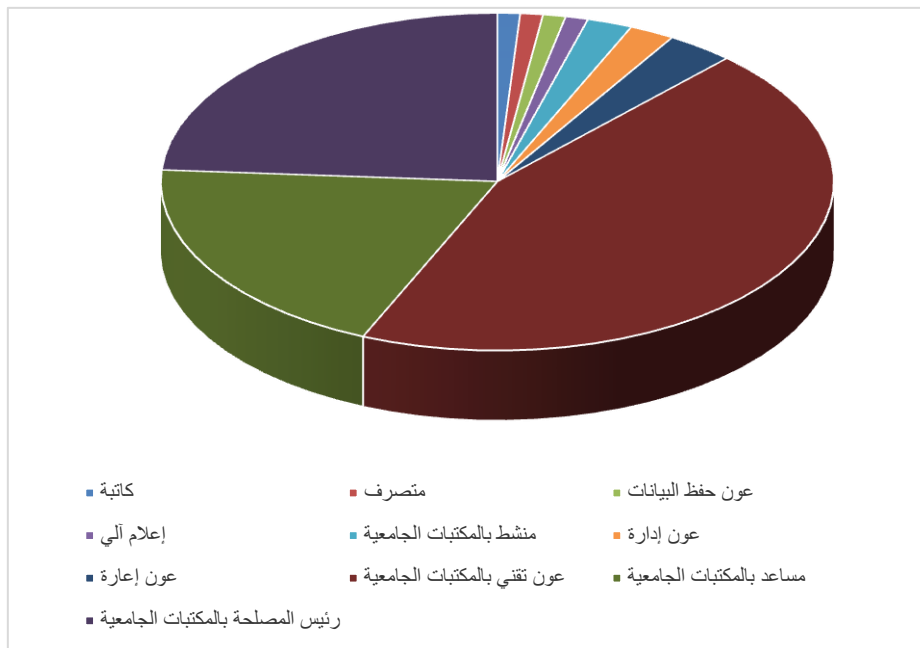
يوضح الجدول والشكل المواليين توزيع أفراد العينة وفقا للوظيفة

جدول رقم (09): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة %
كاتبة	1	1.1
متصرف	1	1.1
عون حفظ البيانات	1	1.1
إعلام آلي	1	1.1
منشط بالمكتبات الجامعية	2	2.2
عون إدارة	2	2.2
عون إعارة	3	3.3
عون تقني بالمكتبات الجامعية	41	44.6
مساعد بالمكتبات الجامعية	18	19.6
رئيس المصلحة بالمكتبات الجامعية	22	23.9
المجموع	93	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

شكل رقم (05): التوزيع البياني لمجتمع الدراسة حسب متغير الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال معطيات الجدول رقم (13) يتضح أن أغلب عينة الدراسة كانوا من ضمن فئة (عون تقني بالمكتبات) حيث سجل هذا الخيار النسبة الأعلى والتي قدرت بـ: 44.6%، لتحل بعد ذلك فئة (رئيس مصلحة بالمكتبات الجامعية) بنسبة قدرت بـ: 23.9%، وجاءت باقي الفئات بنسب ضعيفة ومتفاوتة، ويمكن تفسير هذه النتائج بالرجوع بالنظر لطبيعة العمل المكتبي في المكتبات الجامعية الذي يحتاج إلى خدمة المستفيدين من خلال خدمة الإعاره (الداخلية ، الخارجية) والتي يتولى أمرها (عون تقني)، فهذه الخدمة هي أساس العمل المكتبي لتحقيق أهداف المكتبة الجامعية .أما وظيفة (رئيس مصلحة) التي جاءت في المرحلة الثانية فقد تبين لنا من خلال الإجابات والمقابلة ينقسمان إلى درجة (مستوى أولى - مستوى ثاني) وكلهم متخصصين بمستوى جامعي

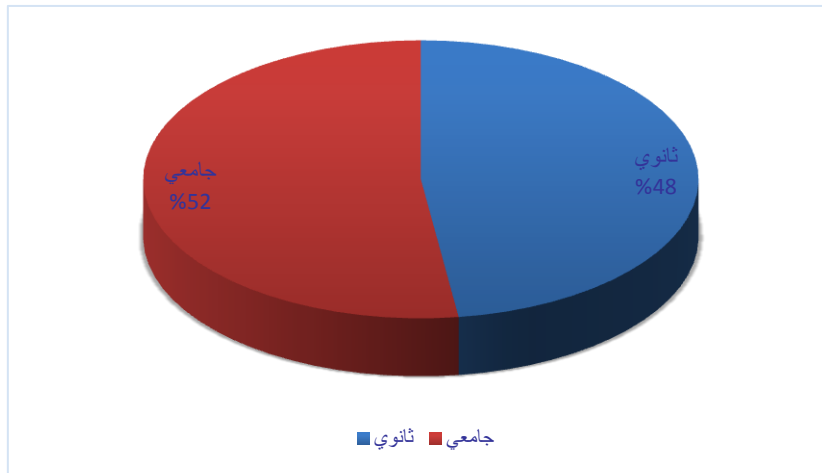
توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي

يوضح الجدول والشكل الموالين توزيع أفراد العينة وفقا للمستوى الدراسي

جدول رقم (10): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
47.8	44	ثانوي
52.2	48	جامعي
100	93	المجموع

شكل رقم (06): التوزيع البياني لمجتمع الدراسة للمستوى الدراسي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال معطيات الجدول رقم (14) يتضح أن أغلب عينة الدراسة كانوا من ضمن المستوى الجامعي، حيث سجل هذا الخيار النسبة الأعلى والتي قدرت بـ: 52.2%، يليهم بعد ذلك فئة (ثانوي)، بنسبة قدرت بـ: 47.8%، ويمكن تفسير هذه النتائج بمستوى الذي تتطلبه أغلب الوظائف في مكاتب جامعة العربي التبسي -تبسة- ومنه يمكن القول أن المكاتب الجامعية قيد الدراسة تتوفر على كفاءات علمية مهمة يمكن أن تدعم وتطور الأداء .

- توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الأقدمية

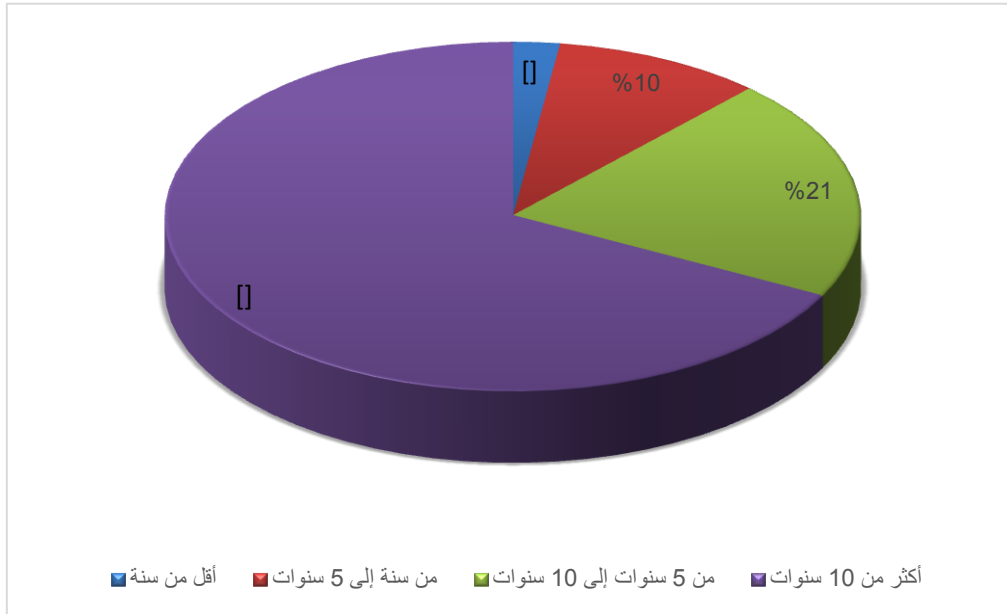
يوضح الجدول والشكل الموالين توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الأقدمية

جدول رقم (11): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة %
أقل من سنة	2	2.2
من سنة إلى 5 سنوات	9	9.8
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	19	20.7
أكثر من 10 سنوات	62	67.4
المجموع	92	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

شكل رقم (07): التوزيع البياني لمجتمع الدراسة حسب متغير الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال معطيات الجدول (15) أعلاه يتضح أن أغلب عينة الدراسة كانوا من ضمن فئة (أكثر من 10 سنوات)، حيث سجل هذا الخيار النسبة الأعلى والتي قدرت بـ: 67.4%، يليهم بعد ذلك فئة (من 05 إلى 10 سنوات)، بنسبة قدرت بـ: 20.7%، واحتلت الفئة (من سنة إلى 05 سنوات) المرتبة الثالثة بنسبة قدرت بـ: 9.8%، واحتلت الفئة (أقل من سنة) المرتبة الأخيرة بنسبة هي الأضعف والتي قدرت بـ: 2.2%، ومنه يمكن القول أن مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- تحوز على عامل خبرة مهم يتوافق مع معدلات عمر عينة الدراسة وهو ما يساعد في الاستقرار وتحسين الأداء.

5- أدوات جمع البيانات:

تتعدد أدوات جمع البيانات التي يمكن للباحث الاعتماد عليها في الحصول على بيانات يحتاجها في كتابة بحث علمي من خلال الوصول إلى حقائق تمكنه من تحقيق أهداف البحث العلمي، كما تعتمد هذه الأدوات في إثبات أو نفي صحة فرضيات الدراسة، والمتمثلة في (الاستبيان، المقابلة، الملاحظة)

أ- الملاحظة:

تعد الملاحظة أداة من أدوات جمع المعطيات والمعلومات، حيث تسمح بالحصول على الكثير من البيانات، وهي توجيه الحواس للمشاهدة والمراقبة لسلوك معين وتسجيل ذلك السلوك وخصائصه، وتختلف الملاحظة حسب كيفية استخدامها وفي اختيار الموضوع الأنسب لها، ومن هنا يمكن القول أنه تم استخدام الملاحظة البسيطة (المباشرة) .

ويعرف عمار بوحوش الملاحظة أنها : توجيه الحواس للمشاهدة والمراقبة لسلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل ذلك السلوك وخصائصه¹

هي المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة، وتسجيل الملاحظات أولاً بأول، كذلك الاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج²

الملاحظة البسيطة:

ملاحظة ظاهرة ما تلقائياً وبصورة عابرة دون أن تخضع هذه الملاحظة للضبط العلمي ودون استخدام أدوات دقيقة علمية لقياسها فهي تتم عن طريق الحواس.

فالملاحظة البسيطة (دون مشاركة): يقوم الباحث ذاتياً بملاحظة أية ظاهرة أو مشكلة مثل تتبع حياة مجموعة من الأفراد من حيث ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الملاحظة أنها : طريقة مهمة من طرق تجميع البيانات، يستخدمها الباحث للوصول إلى المعلومات المطلوبة والمتعلقة بموضوع الدراسة سلوكياتهم من بعيد³

¹ عمار بوحوش وآخرون. منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلو الاجتماعية، المركز الديمقراطي العرب للدراسات الاستراتيجية

والسياسية والاقتصادية. برلين- ألمانيا، 2019. ص. 68

² محمد سرحان علي المحمودي. مناهج البحث العلمي. الجمهورية اليمنية: دار الكتب، 2015. ص. 149

³ نجلاء محمد ابراهيم بكر. أساسيات التفكير المنطقي والبحث العلمي. ص. 124

جدول رقم (12) يبين شبكة الملاحظة

زمن الملاحظة	سلوك الملاحظة
2022/03/02	- إهمال الإجابة عن الاستمارات
2022/03/02	- عدم اكتراث المكتبي لأوامر المسؤولين أو إعطائها أي قيمة
2021/10/24	- بعض المسؤولين غائبين عن العمل وتعمل المصالح على مسؤوليته
2022/03/27	- يوجد مكتبين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة - رضىين عن توزيع وتعامل المسؤولين معهم .
2022/03/28	- هناك بعض المكتبيين يقومون بالعمل بشكل ودي ومتعاون
2022/03/28	- تأخر المكتبيين عن العمل وإمضاء الحضور في وقت متأخر عكس زملائهم
2022/03/29	- بعض شبابيك الإعارة فارغة لا تتوفر على مكتبيين ولا مساعدين

(المصدر: من اعداد الطالبة)

ب-المقابلة :

من أشهر الأدوات التي يتم الاعتماد عليها من قبل الباحثين والتي لاتقل أهمية عن الاستبيان ، وتتم هذه المقابلة بمواجهة المبحوثين وتوجيه الأسئلة لهم، كما هو الحال في دراستنا تمت المقابلة مع السيد مدير مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة-.

اذ تعرف المقابلة على أنها "المحادثة او الحوار موجه بين الباحث من جهة، وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى، بغرض الوصول الى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة، يحتاج الباحث الوصول إليها، بضوء أهداف بحثه"¹

¹محمد سرحان على المحمودي. مناهج البحث العلمي اليمن، ط3. الجمهورية اليمنية: دار الكتب، 2019. ص.141

وهي "أحدى وسائل جمع المعلومات والبيانات من مصادرها، تتم بين طرفين الباحث أو الأخصائي الاجتماعي والمبحوث أو العميل أو أحد الأطراف الأخرى ذات العلاقة بالحالة المبحوثة وفقاً لموضوع محدد منطلقاً من أسباب ومحققاً لأهداف"¹

المقابلة المقننة: وفيها تكون الأسئلة محددة مسبقاً من قبل الباحث، وكذلك تسلسل الأسئلة وغالباً ما يتقيد الباحث بهذه الأسئلة، ولا يمنع ذلك من طرح أسئلة غير محددة مسبقاً وقد يستدعي ذلك إشارة إجابة المبحوث لبعض التساؤلات الهامة، فيعطي الباحث للمبحوث الخيارات التي يود اختيار أحدهما للإجابة عن السؤال أو قد تصاغ الأسئلة بشكل مفتوح بمعنى أنه يترك للمبحوث حرية استخدام العبارات والألفاظ والطريقة التي يقترحها للإجابة عن الأسئلة المطروحة.²

ج- استمارة الاستبيان:

من أقدم وأشهر الأدوات التي اعتمد عليها الباحثون في الحصول على بيانات علمية بطريقة صحيحة، بحيث تتكون أداة الاستبيان على مجموعة من الأسئلة مرتبة حسب محاور الدراسة، موجهة للمجتمع المستهدف للدراسة، كما هو موضح في دراستنا تم توزيع استمارات الاستبيان على مكاتب جامعة العربي التبسي -تبسة-³.

ومن هنا يمكن تقديم تعريف للاستبيان: هو عادة يعبر عنه بمجموعة من الأسئلة والاستفسارات، مرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف؟، أو الأهداف التي يسعى الباحث وتربط أسئلة الاستبيان عادة بموضوع البحث والمشكلة التي اختارها ترسل أسئلة الاستبيان المكتوبة هذه عبر البريد العادي، كالبريد الإلكتروني إلى مجتمع البحث إلى مجموعة الأشخاص أو المؤسسات الذين اختارهم الباحث كعينة بحثه⁴

¹ عقيل حسين عقيل. خطوات البحث العلميين تحديد المشكلة إلى تفسير النتيجة. ص. 244

² رجاء وحيد دويدري. البحث العلمي أساسياته نظرية وممارسته العلمية. دمشق: دار الفكر، 2000. ص. 326

³ أنظر الملحق رقم (01): يبين استمارة استبيان للدراسة الحالية

⁴ عامر ابراهيم قنديلجي: منهجية البحث العلمي. الأردن: دار اليازوري. ص. 158

الخصائص السيكومترية للأستبيان

في هذه الجزئية سنوضح عملية قياس مستوى صدق الاستبيان المعتمد في الدراسة بعد صياغتها مع الأستاذ المشرف، الى جانب قياس مستوى ثبات هذا الاستبيان من خلال عينة استطلاعية حجمها 37 مكتبي وقد كانت على النحو التي :

أ: مستوى صدق الاستبيان

تم توزيع 07 استبيانات على مجموعة من الأساتذة المحكمين كما هو موضح في الجدول الموالي :

الجدول رقم(13) يبين قائمة الأساتذة المحكمين حسب تخصصاتهم

رقم	تخصصات الأساتذة المحكمين	طريقة الإرسال
01	علم المكتبات والمعلومات	ورقي (مباشرة)
02	علم المكتبات ومعلومات	ورقي (مباشرة)
03	علم المكتبات والمعلومات	البريد الإلكتروني
04	علوم الإعلام والاتصال	ورقي (مباشرة)
05	علم النفس	ورقي (مباشرة)
06	علم الاجتماع تنظيم وعمل	ورقي (مباشرة)
07	علم الاجتماع تنظيم وعمل	ورقي (مباشرة)

المصدر : من إعداد الطالبة

وقد تم حساب صدق الاستبيان من خلال معادلة لاوشي

الجدول رقم (14) يبين مستوى صدق كل سؤال:

رقم البند	عدد البنود الصادقة n	عدد البنود الغير الصادقة n'	حساب مستوى صدق كل بند $\frac{n - n'}{Y}$
01	07	00	01
02	07	00	01
03	07	00	01
04	07	00	01
05	07	00	01
06	07	00	01
07	07	00	01
08	07	00	01
09	06	01	0.71
10	07	00	01
11	06	01	0.71
12	07	00	01
13	06	01	0.71
14	07	00	01
15	07	00	01
16	07	00	01
17	07	00	01
18	07	00	01
19	07	00	01
20	07	00	01
21	07	00	01

01	00	07	22
01	00	07	23
01	00	07	24
0.71	01	06	25
01	00	07	26
01	00	07	27
01	00	07	28
01	00	07	29
01	00	07	30
01	00	07	31
01	00	07	32
01	00	07	33
01	00	07	34
01	00	07	35
01	00	07	36
01	00	07	37
01	00	07	38
01	00	07	39
0.71	01	06	40
01	00	07	41
0.71	01	06	42
0.71	01	06	43
0.71	01	06	44
40.9	المجموع		

$$m \text{ ص ب } = n - n' / y$$

n : عدد الأساتذة المحكمين الذين قالوا أن البند صادق.

n' : عدد الأساتذة المحكمين الذين قالوا أن البند غير صادق

y : عدد الأساتذة المحكمين

مستوى صدق الاستبيان :

$$40.9 / 44 = 0.92 \times 100 = 92.9\%$$

ومن خلال النتيجة الموضحة التي قدرت بنسبة 92.9% يمكن القول أن صدق الإستبيان قوي جدا، مما يجعله قابلا للميدان

بعد قياس مستوى صدق الاستبيان، تبين من خلال المحكمين أن هناك مجموعة من البنود التي تحتاج إلى تعديل و أخرى مكررة ولا تقيس تمت إزالتها في الاستبيان النهائي وتتمثل في (04) أسئلة تم حذفه حاملين البند رقم 10-18 - 26-37 من الاستمارة الأولية قبل التحكيم .

الجدول رقم(15) يوضح البنود قبل وبعد التحكيم

رقم البند	السؤال قبل التحكيم	السؤال بعد التحكيم
06	توزع الأدوات المادية على المكتبيين دون تحيز داخل المكتبات الجامعية.	يتم توزيع الأدوات المادية (الحواسيب وملحقاته، الأشرطة..) على المكتبي حسب استحقاقه داخل المكتبات الجامعية .
19	يتم الاستماع إلى آراء المكتبيين حول علاج المشكلات القائمة داخل المكتبات الجامعية.	يتم الاستماع إلى آراء كل مكتبي حول المشكلات ذات العلاقة بمهامه مع اقتراح حلول لها داخل المكتبة الجامعية.
21	يتم اتخاذ القرارات بعد شرح وافي وتبرير مقنع للمكتبيين داخل المكتبات الجامعية.	يتم تقديم شرح وافي للمكتبي بخصوص القرارات ذات العلاقة بالأداء دون استثناء داخل المكتبة الجامعية.
37	يساعد نظام تقييم الأداء المطبق في المكتبات من معرفة نقاط القوة والضعف لأداء المكتبيين في المكتبات الجامعية	يوضح المسؤول المباشر نقاط القوة والضعف للمكتبي دون استثناء أثناء عملية عرض تقرير تقييم الأداء داخل المكتبة الجامعية .

المصدر من اعداد الطالبة

ويمكن القول في الأخير أنه تم الاعتماد على الأسئلة الانضباطية في أسئلة الاستمارة وهذا ما

يفيد الباحث في مدى صدق الباحث في إجابته ومساعدته على الوصول إلى نتائج صحيحة.

مستوى ثبات الاستبيان :

- معامل ألفا كرونباخ

تم استخدامه لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة، ويعبر عنه بالمعادلة الموالية:

$$a = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum vi}{vt} \right) \quad \text{حيث أن :}$$

A: يمثل ألفا كرونباخ.

N: يمثل عدد الأسئلة.

Vt: يمثل التباين في مجموع المحاور للاستمارة.

Vi: يمثل التباين لأسئلة المحاور. ويستعمل مستوى ثبات الإستبيان في هذه الدراسة:¹

6-- أدوات التحليل الإحصائي:

بعد جمع البيانات والمعلومات من مجتمع الدراسة وذلك لتفسير نتائج العلاقة بين العدالة

التنظيمية والأداء قمنا بمعالجتها إحصائياً من خلال الإحصاء الوصفي والاستدلالي برنامج التحليل الحزم الإحصائية spss الذي يعرف بأنه:

يعد أحد البرمجيات المهمة التي تساعد الباحث في معالجة البيانات باستخدام الحاسوب من

حيث ادخال البيانات وحفظها واستعادتها وتحليلها بطريقة آلية تتسم بالسرعة والدقة دون الحاجة الى المعالجة اليدوية والت يتطلب من الباحث وقتاً طويلاً.²

كانت المراحل المعتدة في هذه الدراسة كالتالي:

التفريغ : حيث تم تفريغ البيانات المتحصل عليها من الاستمارات التي تم توزيعها على مجتمع الدراسة وتصنيفها حسب محاور المصنفة في الاستمارة والأسئلة الني تتضمنها البيانات الشخصية وعبارات الدراسة.

¹أنظر الملحق رقم (02) يبين مستوى ثبات الإستبيان للدراسة الحالية.
² محمد خليل عباس وآخرون: مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ط5 عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2014. ص.327

استخراج النتائج: بعد عملية التفريغ البيانات تم استخراج نتائج الدراسة¹

عرض البيانات: حيث استخدمنا الدوائر النسبية لتمثيل بيانات الشخصية وهي تابع للمتغير النوعي، بحيث تتناسب هذه الدوائر النسبية مع المتغيرات المستخدمة.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية

حيث استخدمت في وصف خصائص مجتمع الدراسة، ولتحديد الاستجابة اتجاه محاور أداة الدراسة وتحسب بالقانون الموالي:

$$\frac{\text{تكرار المجموعة} \times 100}{\text{المجموع الكلي التكرارات}} = \text{النسبة المئوية}$$

كما تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: تم حسابها لتحديد استجابات أفراد الدراسة نحو محاور وأسئلة أداة الدراسة، حيث أن الانحراف المعياري عبارة عن مؤشر إحصائي يقيس مدى التشتت في التغيرات ويعبر عنه بالعلاقة الموالية:

$$\delta = \frac{\sqrt{\sum (X_i - \bar{X})^2}}{N}$$

(كا تربيع الجدولية) (كا تربيع المحسوبة)، دالة الإحصائية، درجة الحرية

¹ انظر الملحق رقم 02 يبين نتائج الدراسة

طول خلايا مقياس سلم ليكرت الثلاثي:

بتقدير نوع الاتجاه الذي يحملها أفراد لمجتمع المدروس نحو العدالة التنظيمية يكون ذلك بحساب الطول الحقيقي لخلايا مقياس ليكرت الثلاثي ويكون ذلك كما يلي:

حساب حاصل قسمة المدى على عدد التقديرات، بمعنى أن أعلى تقدير يحصل عليه المبحوث (3) وأقل تقدير يكون (1) ومنه

$$Et = X_{max} - X_{min}$$

$$2 - 1 = 3Et =$$

بعد تقسيم قيمة المدى Et على تقديرات نحصل على طول الخلايا الصحيحة للمقياس

$$0.66 = 2/3 K = /L = Et$$

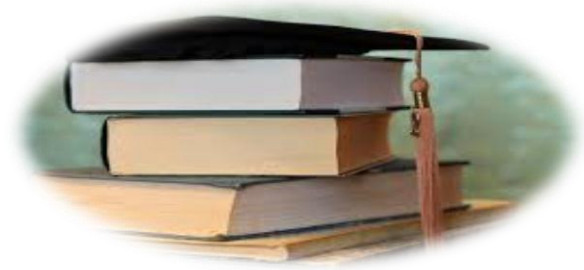
نضيف حاصل القسمة لأقل تقدير للفقرة هو (1) وهكذا على التوالي لكل الخلايا حتى نحصل على أعلى تقدير (3) ومنه طول خلايا المقياس هي:

جدول رقم (16): يبين طول خلايا مقياس ليكرت الثلاثي والمتوسط المرجح

المتوسط المرجح	[1.66-1.00]	[2.33-1.67]	[3.00-2.34]
اتجاه الإجابة	غير موافق	محايد	موافق
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل تم توضيح أهم الأسس والإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الحالية، مما يساعد في فهم وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج المتحصل عليها في الميدان " مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- وكذلك طريقة التعامل مع تلك البيانات الإحصائية وتحويلها من كمية إلى مدلولات كيفية علمية تخدم الدراسة.



الفصل الثاني:

عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية



تمهيد :

يعد هذا الفصل من أهم الفصول بحكم أنها تقوم على تحليل المعطيات والبيانات المتحصلة عليها في الميدان لمتغيري العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، وذلك للوصول إلى اختبار صدق فرضيات الدراسة أو عدم صدقها، وكل هذا من خلال العرض الكمي لبيانات الجداول التي تكون بسيطة كما هي في دراستنا أو مركبة ومن ثم يتم تحويلها إلى مداوات كيفية تفيد الدراسة وتساهم إلى وصول نتائج صحيح.

وفي هذا الفصل سيتم عرض محاور الدراسة التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($a=0.05$) بين العدالة التوزيعية وأداء المكتبيين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($a=0.05$) بين العدالة الإجرائية وأداء المكتبيين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($a=0.05$) بين العدالة التعاملية وأداء المكتبيين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($a=0.05$) بين العدالة التقييمية وأداء المكتبيين.

1- عرض وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الأول:

عرض نتائج عبارات المحور الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.05$) بين العدالة التوزيعية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة .

جدول رقم(17): يبين تحليل آراء مجتمع الدراسة تجاه المحور الأول

رقم العبارة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					الاتجاه	مستوى الدلالة		
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
1	التكرار	00	22	13	57	00	غير موافق	0.01		
	النسبة	00	23.9	14.1	62.0	00				
2	التكرار	00	62	21	9	00	موافق	0.01		
	النسبة	00	67.4	22.8	9.8	00				
3	التكرار	00	55	21	16	00	موافق	0.01		
	النسبة	00	59.8	22.8	17.4	00				
4	التكرار	00	55	23	14	00	موافق	0.01		
	النسبة	00	59.8	25.0	15.2	00				
5	التكرار	00	61	19	12	00	موافق	0.01		
	النسبة	00	66.3	20.7	13.0	00				
6	التكرار	00	57	17	18	00	موافق	0.01		
	النسبة	00	62.0	18.5	19.6	00				
7	التكرار	00	32	20	40	00	محايد	0.01		
	النسبة	00	34.8	21.7	43.5	00				
8	التكرار	00	52	20	20	00	موافق	0.01		
	النسبة	00	56.5	21.7	21.7	00				
9	التكرار	00	45	21	26	00	موافق	0.01		
	النسبة	00	48.9	22.8	28.3	00				
10	التكرار	00	34	17	41	00	محايد	0.01		
	النسبة	00	37.0	18.5	44.6	00				
		0.01	موافق	0.489	2.24	إجمالي المحور				
		0.01	مستوى الدلالة الإجمالي							
		19	درجة الحرية							
		49.304	قيمة كاي مربع							
		توجد دلالة	القرار							

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجدول أعلاه نجد أن هناك اتجاه نحو الموافقة فيما يتعلق بمحور توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، كون المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات العبارات الـ 10 يقدر ب: 2.24، والذي يقع في المجال [1.67 - 2.33]، بانحراف معياري ضعيف قدر ب: 0.489 وهذا يشير إلى عدم وجود فروقات كبيرة في إجابات عينة الدراسة ، وما يلاحظ أيضا أن أغلب نتائج المتوسطات الحسابية للعبارات اتجهت نحو المحايد، إجمالاً وبشكل عام يمكن القول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر ب: 0.01، وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية وكذا المتوسط الحسابي العام الذي اتجه نحو درجة المحايد، وهو ما يمكن توضيحه وفقاً لكل عبارة من عبارات هذا المحور من خلال ما يلي:

العبارة رقم (01):

الراتب الشهري الذي يتقاضه المكتبي متوافق مع أدائه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين على عدم الموافقة بنسبة قدرت ب 62%، وهي الأكثر نسبة ، ثم تليها نسبة الإجابة الموافقة والتي قدرت ب 23.9%. وأخير النسبة الضعيفة ذات الاتجاه المحايد التي قدرت ب 14.1% وهذا ما يدل على أن الراتب الشهري للمكتبي في المكتبات الجامعية العربي التبسي -تبسة- لا يتوافق مع أدائهم المقدم، ومن هنا يتبين أن أجور المبحوثين يرونها غير عادلة مع زملائهم، ولا متوافقة مع أدائهم المكتبي بالرغم من وجود عمال في نفس الرتبة؛ فقد خلقت فوارق بين الأجور وقد يرجع ذلك إلى منحة الأقدمية التي يتفاوت فيها المكتبيين داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- ، وقد تأكد أن فئة العمال المهنيين والإداريين يتقاضون رواتب أقل من الموظفين الذين يمتلكون شهادات جامعية .

وتم تأكيد ذلك من خلال استخدام المقابلة مع مدير المكتبات الجامعية -تبسة- .وننتائج المتوسط الحسابي الذي قدر ب1.62، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت ب: 0.01 وهي دالة إحصائية.

العبارة رقم (02):

ساعات العمل التي يقضيها المكتبي تقسم بشكل عادل داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 67.4%، ثم تليها نسبة الإجابة المحايدة التي قدرت بـ 22.8%، وأخيرا نسبة عدم الموافقة 9.8% وهذا ما يدل على ان ساعات العمل التي يقضيها المكتبي في المكتبات الجامعية العربي التبسي - تبسة - تقسم بشكل عادل داخلها. وحسب الملاحظة المباشرة المستخدمة داخل المكتبات الجامعية بالعربي التبسي - تبسة-، أن المسؤول المباشر يقسم توقيت العمل المتزامن على فترتين (الصباحية - المسائية) لتحقيق العدالة التوزيعية بينهما في ساعات العمل، وهذا ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.78 والذي يتجه إجمالا نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائيا.

العبارة رقم (03):

يكون توزيع المهام عادلا بحسب (الشهادة، الخبرة والتخصص) بين المكتبي وزملائه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 59.8%، وتليها نسبة الإجابة المحايدة التي قدرت بـ 22.8% وأخيرا نسبة الإجابة الغير موافقة المقدر بـ 17.4%، وهذا ما يدل على ان توزيع المهام هو توزيع عادل بين المكتبين في المكتبات الجامعية العربي التبسي - تبسة - ويتم على أساس الشهادة، الخبرة والتخصص، وهذا ما يجعل المكتبي يشعر بالعدالة التوزيعية داخل محيط عمله، والذي قد يساهم في تحسن أداءه وتحقيق أهداف المكتبة، وهذا ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.42 والذي يتجه إجمالا نحو الموافقة حسب سلم ليكارت وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية

العبارة رقم (04) :

يعتمد المسؤول المباشر على نظام عادلا للحوافز (المعنوية) بغرض تحفيز المكتبي على الأداء داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 59.8%، وتليها نسبة الإجابة المحايدة 25.0%، والنسبة النهائية الضعيفة الغير موافقة المقدر بـ 15.2%، وهذا ما يؤكد لنا أن المسؤول المباشر يقوم بتحفيز المكتبيين ورفع معنوياتهم للعمل لتحسين أدائهم من الجانب الإنساني، وهذا ما قد يرجع بشكل إيجابي على المكتبة الجامعية أولا والمكتبي ثانيا .

ومن خلال استخدامنا للمقابلة مع مدير مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- أن نظام الحوافز يستعمل حسب الجهود المبذولة كالعطل التعويضية والتكريمات الشفوية والكتابية.

وهذا ما تم التوصل إليه ان المسؤول المباشر يعتمد على نظام عادل للحوافز في المكتبات الجامعية العربي التبسي - نسبة - بغرض تحفيز المكتبي على الأداء، وهذا ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.45 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

العبارة رقم (05):

يحصل المكتبي على مردودية كاملة نظير الأعمال التي يؤديها بشكل عادل داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 66.39%، وتليها النسبة المحايدة المقدرة بـ 20.7% ، وأخيراً الغير موافقة المقدرة بـ 13.0% ، يدل على ان المكتبي في المكتبات الجامعية العربي التبسي - نسبة - يحصل على مردودية كاملة نظير الأعمال التي يؤديها بشكل عادل داخل المكتبة، وذلك من خلال إعطاء المسؤول المباشر الدرجة الكاملة لأداء المكتبي داخل المكتبات الجامعية ،وقد تنقص العلامة إذا كانت المردودية منخفضة وهذا راجع إلى أداء المكتبي من الجانب العملي والانضباطي له.

وهذا ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.53 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

العبارة رقم (06):

يتم توزيع الأدوات المادية (الحواسيب، ملحقاته والأشرطة) على المكتبي حسب استحقاقه الوظيفي داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 62%، وتليها نسبة الغير موافق المقدرة بـ 19.6% ، وأخيراً النسبة المحايدة 18.5% وهذا ما يدل على أن توزيع الأدوات المادية من حواسيب، ملحقاته وأشرطة على المكتبين في المكتبات الجامعية العربي التبسي - نسبة - يتم على حسب استحقاقه الوظيفي داخل المكتبة، وما قد تم ملاحظته (الملاحظة المباشرة)، أن الأدوات توزع في مكتبات جامعة العربي التبسي -نسبة- على المصالح (مصلحة الاقتناء، مصلحة التوجيه، مصلحة البحث الببليوغرافي ومصلحة المعالجة) وكل هذه المصالح تحمل الوظيفة المستحقة للأدوات المادية للعمل سوء للمعالجة أو التصنيف أو الصيانة...إلخ، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.42 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

العبارة رقم (07):

يحصل المكتبي على فرص (تكوين، تدريب) متساوية لتطوير قدراتهم الذاتية للقيام بالعمل داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو عدم الموافقة والموافقة بنسب قدرت بـ 43.5% و 34.8% لكل منهما وهي نسب متقاربة نوعاً ما، وهذا يدل على أن المكتبيين في المكتبات الجامعية العربي التبسي -تبسة- يحصلون على فرص متساوية في التكوين والتدريب لتطوير قدراتهم الذاتية للقيام بالعمل داخل المكتبة الجامعية، ويكون هذا التدريب داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- حسب الاختصاص في الإعلام الألى، السكرتارية، الموارد الأمنية، أي يكون التكوين في إطار أداء المكتبي وهذا ما أكدته الملاحظة المباشرة داخل المكتبات الجامعية، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 1.91 والذي يتجه إجمالاً نحو عدم الموافقة حسب سلم ليكارت وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

العبارة رقم (08):

يتم اشراك المكتبي في الاجتماعات المختلفة المتعلقة بأدائه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 56.5%، وتليها النسبة المحايدة والغير موافقة بنفس التقدير 21.7%، وهذا ما يدل على أن المكتبيين في المكتبات الجامعية العربي التبسي -تبسة- يتم اشراكهم في الاجتماعات المختلفة المتعلقة بأدائهم داخل المكتبة، بحيث قد تفيد هذه الاجتماعات المكتبي في معرفة إتجاه عمله من خلال توجيهه وإعلامه من طرف المسؤول المباشر، وما تبين خلال المقابلة مع مدير جامعة العربي التبسي -تبسة- أن هذه الاجتماعات تكون عند الضرورة القصوة، وهذا ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.35 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة بشدة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

العبارة رقم (09):

تكون العطل والإجازات حسب حاجة المكتبي لها داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 48.9%، وتليها نسبة الغير موافق المقدرة بـ 28.3%، وأخيراً نسبة المحايدة 22.8%، وهذا ما يدل على أن عطل وإجازات المكتبيين في المكتبات الجامعية العربي التبسي -تبسة- تكون حسب حاجاتهم لها، وهذه العطل والإجازات لا توزع من طرف المسؤول المباشر وعندما تكون محددة من طرف الوصايا، وهذا ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ

2.21 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

العبارة رقم (10):

استحقاق الترقية للمكتبي يستند على مبدأ الجدارة داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو عدم الموافقة والموافقة بنسب قدرت بـ 44.6% و 37% لكل منهما، وهذا ما يدل على أن استحقاق ترقية المكتبيين في المكتبات الجامعية العربي التبسي - تبسة- يستند على مبدأ الجدارة داخل المكتبة، ويكون هذا حسب نوع الترقية الاختيارية وليس على أساس الإمتحان، لأن أساس الامتحانات يدخل في حيز القوانين والإجراءات، وهذا ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 1.92 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة بشدة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

من مضامين العبارات السابقة، وبالضبط من خلال اجابات عينة الدراسة نرى انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-. وهذا راجع كذلك كون قيمة f المحسوبة أكبر من قيمة f الجدولية عند مستوى الدلالة 0.05.

نجد أن جميع العبارات لديها ارتباط مرتفع بنسبة دلالة إحصائية 0.01 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 ومنه تعتبر كل العبارات دالة إحصائية ولها إحصائية ولها علاقة ارتباط بالمحور الأول¹.

¹ أنظر المعلق رقم (03): يمثل جدول ارتباط عبارات بالمحور الأول

2- عرض وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الثاني:

- عرض نتائج عبارات المحور الثاني توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($a=0.05$) بين العدالة الإجرائية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تيسة -.

جدول رقم (18): تحليل آراء مجتمع الدراسة تجاه المحور الثاني

رقم العبارة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	مستوى الدلالة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
11	التكرار	00	69	09	15.2	00	2.60	0.742	موافق	0.01
	النسبة	00	75.0	9.8	15.2	00				
12	التكرار	00	55	18	19	00	2.39	0.811	موافق	0.01
	النسبة	00	59.8	19.6	20.7	00				
13	التكرار	00	52	15	25	00	2.29	0.871	محايد	0.01
	النسبة	00	56.5	16.3	27.2	00				
14	التكرار	00	63	19	10	00	2.58	0.683	موافق	0.01
	النسبة	00	68.5	20.7	10.9	00				
15	التكرار	00	58	13	21	00	2.40	0.839	موافق	0.01
	النسبة	00	63.0	14.1	22.8	00				
16	التكرار	00	61	14	17	00	2.48	0.791	موافق	0.01
	النسبة	00	66	15.2	18.5	00				
17	التكرار	00	65	14	13	00	2.57	0.731	موافق	0.01
	النسبة	00	70.7	15.2	14.1	00				
18	التكرار	00	56	18	18	00	2.41	0.800	موافق	0.01
	النسبة	00	60.9	19.6	16.9	00				
19	التكرار	00	61	17	14	00	2.51	0.749	موافق	0.01
	النسبة	00	66.3	18.5	15.2	00				
20	التكرار	00	36	23	33	00	2.03	0.870	محايد	0.01
	النسبة	00	39.1	25.0	35.9	00				
0.01	موافق	0.578	2.42	إجمالي المحور						
0.01	مستوى الدلالة الإجمالي									
17	درجة الحرية									
88.783	قيمة كاي مربع									
توجد دلالة	القرار									

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجدول أعلاه نجد أن هناك اتجاه نحو الموافقة فيما يتعلق بمحور توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -، كون المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات العبارات الـ 10 والذي يقدر ب: 2.42، والذي يقع في المجال [2.34 - 3.00]، بانحراف معياري متوسط قدر ب: 0.57 وهذا يشير إلى وجود فروقات متوسطة في إجابات عينة الدراسة، وما يلاحظ أيضا أن أغلب نتائج المتوسطات الحسابية للعبارات اتجهت نحو الموافقة، إجمالاً وبشكل عام يمكن القول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر ب: 0.01، وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية وكذا المتوسط الحسابي العام الذي اتجه نحو درجة الموافقة. وهو ما يمكن توضيحه وفقاً لكل عبارة من عبارات هذا المحور من خلال ما يلي:

العبارة رقم (11):

يسمح المسؤول المباشر للمكتبي بإبداء رأيه في كل ما يتعلق بأداء مهامه قبل إتخاذ القرار داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 75%، وتليها نسبة الغير الموافق المقدر بـ 15.2%، وأخيراً النسبة المحايدة 9.8%، وهذا ما يدل على أن المسؤول المباشر يسمح للمكتبيين في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - بإبداء رأيهم في كل ما يتعلق بأداء مهامهم قبل إتخاذ القرار داخل المكتبة الجامعية، وهذا ما يجعل المكتبي راضي على أداءه داخل محيط عمله وعدم معارضة المسؤول المباشر بعد الإجراء المتخذ، وقد تكون هذه القرارات متعلقة بالعمليات التي تقام داخل المكتبات الجامعية من معالجة فنية و موضوعية أو في ما يخص خدمة المستفيد، وهذا ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.60 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت ب: 0.01 وهي دالة إحصائية.

العبارة رقم (12):

يعلم المسؤول المباشر كل مكتبي على رأيه قبل إتخاذ القرارات المتعلقة بأداءه قبل إتخاذ القرارات في المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 59.8%، وتليها نسبة الغير موافق 20.7%، وأخيراً المحايدة 19.6%، وهذا يما يدل على أن المسؤول المباشر يعلم كل مكتبي في جامعات العربي التبسي - تبسة - على رأيه قبل إتخاذ القرارات المتعلقة بأداءه قبل إتخاذ القرارات في المكتبة الجامعية، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ

2.39 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

العبرة رقم (13):

يتمتع المكتبي بحق الاعتراض على بعض القرارات ذات العلاقة بأداء مهامه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 56.5%، وتليها نسبة الغير موافق 27.20، وأخيراً النسبة المحايدة المقدرة بـ 16.3%، وهذا يدل على أن المكتبي في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة- يتمتع بحق الاعتراض على بعض القرارات ذات العلاقة بأداء مهامه داخل المكتبة الجامعية، ولا يحق له الاعتراض على مهامه الواجب عليه أداؤها وإنما يكون الاعتراض كإعطاء المسؤول مهام ليس من خبرته أو منصبه وكذا أن يقوم المسؤول بإصدار قرار حيزي وعدم تساوي بين المكتبي وزملاءه، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبرة والذي قدر بـ 2.29 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبرة رقم (14):

يعمل المسؤول المباشر على حل النزاعات بين المكتبين وفق إجراءات نزيهة داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 68.5%، وتليها نسبة المحايدة المقدرة بـ 20.7%، وأخيراً الغير موافق 10.9%، وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يعمل على حل النزاعات بين المكتبيين وفق إجراءات نزيهة داخل مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، وذلك وفق القانون الداخلي للعمل المكتبي، وهذا لتحقيق العدالة في إطار قانوني وعدم تمييز بين المكتبيين وهذا ما يجعل كل منهم مركز على تحقيق أهداف المكتبة من خلال أداء جيد.

وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبرة والذي قدر بـ 2.58 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (15):

تتم محاسبة المكتبي بصفة عادلة في حالة مخالفة التعليمات المتعلقة بأداءه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 63%، وتليها نسبة الغير الموافق المقدرة بـ 22.8%، وأخيراً النسبة المحايدة 14.1% وهذا ما يدل على أن عملية محاسبة المكتبيين في مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، في حالة مخالفة التعليمات المتعلقة بأدائهم تتم بطريقة عادلة، إن تم العفو يتم بطريقة عادلة وليس بالتمييز كما تم توضيح ذلك في مقابلة مع مدير مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة- أنه إذا تأزم الوضع في حالة المخالفة تحول إلى مجلس التأديب الفصل وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.40 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (16):

يحرص المسؤول المباشر على إعطاء المكتبي المهام التي تتوافق مع السلطة الممنوحة له لأداء المهام داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 66.0%، وتليها نسبة الغير موافقة 18.5%، وأخيراً نسبة المحايدة 15.1%، وهذا ما يدل على أن المسؤول المباشر يحرص على إعطاء المكتبي المهام التي تتوافق مع السلطة الممنوحة له لأداء المهام داخل مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -، كما أكده هنري فايول في مقولته "الشخص المناسب في المكان المناسب" في مبدأ الترتيب بمعنى وضع كل مكتبي في مكان يتوافق مع منصبه وخبرته العلمية، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة، والذي قدر بـ 2.48 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (17):

يقوم المسؤول المباشر على اتباع نظام موحد (سجل تأكيد الدخول، تقارير إنجاز المهام) لرقابة المكتبي خلال أداء مهامه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 70.7%، وتليها نسبة المحايدة المقدرة بـ 15.2%، وأخيراً نسبة الغير موافق المقدرة بـ 14.1%، وهذا ما يدل على أن المسؤول المباشر يقوم على اتباع نظام موحد (سجل تأكيد الدخول، تقارير إنجاز المهام) لرقابة المكتبي خلال أداء مهامه داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-

وذلك لعدم إهمال العمل ومراقبة كل مكتبي من أجل تقييم ناجح لأدائه ، كما تحقق هذه الإجراءات أهداف المكتبة، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة، والذي قدر بـ 2.57 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة بشدة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (18):

يقوم المسؤول المباشر بإتخاذ إجراءات عقابية موحدة وعادلة ضد المكتبي المتغيب عن أداء مهامه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 60.9%، وتليها نسبة المحايدة المقدرة بـ 19.6% ، وأخير نسبة الغير موافقة 16.9% ، وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يقوم بإتخاذ إجراءات عقابية موحدة وعادلة ضد المكتبي المتغيب عن أداء مهامه داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، من خلال القانون الداخلي للمكتبة وهذا الإجراء إلزامي على المسؤولين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- مما يساعده بإعطاء درجات المرودية للمكتبي بصفة عادلة مع باقي زملائه، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.41 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة بشدة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (19):

يتم الاستماع إلى آراء كل مكتبي حول المشكلات ذات العلاقة بمهامه مع اقتراح حلول لها داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 66.3%، وتليها نسبة المحايدة 18.5% ، وأخير النسبة الغير موافقة 15.2% ، وهذا يدل على أنه يتم الاستماع إلى آراء كل مكتبي حول المشكلات ذات العلاقة بمهامه مع اقتراح حلول لها داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.51 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة بشدة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (20):

تتم إجراءات الترقية للمكتبي عن طريق اجراءات رسمية داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة وعدم الموافقة بنسب قدرت ب 39.1% و 35.9% لكل منهما على التوالي، وهذا يدل على أن إجراءات الترقية للمكتبي تتم عن طريق اجراءات رسمية داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهنا يمكن القول أن الترقية نوعان؛ ترقية تتم بالاختيار المهني حسب ما ورد في الجريدة الرسمية العدد31 (09ماي 2010) مثل المادة 66: يرقى بصفة ملحق بالمكنتبات الجامعية مستوى أول، مساعد المكنتبات الجامعية (ترقية على أساس الشهادة) المرسمون الذين تحصلوا على توظيفهم على شهادة الليسانس التعليم العالي في علم المكنتبات ، و الترقية الإختيارية مثلا: المادة 78 : يوظف أو يرقى بصفة مساعدة المكنتبات الجامعية على سبيل الاختيار في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها الأعوان التقنيون للمكنتبات الجامعية الذين يثبتون 10سنوات من الخبرة الفعلية بهذه الصفة والمسجلون في قائمة التأهيل ، أما الترقية على أساس الامتحان مثلا المادة 70: يوظف أو يرقى بصفة محافظين المكنتبات الجامعية عن طريق امتحان مهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها ،ملحق المكنتبات الجامعية مستوى ثاني الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة . وما أكد هذا الحديث المقابلة التي تم إجرائها مع مدير مكنتبات جامعة العربي التبسي-تبسة- وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر ب 2.03 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة بشدة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت ب: 0.01 وهي دالة إحصائية. من مضامين العبارات السابقة، وبالضبط من خلال اجابات عينة الدراسة يتضح لنا أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وأداء المكتبيين بمكنتبات جامعة العربي التبسي - تبسة- ، وهذا راجع كذلك كون قيمة f المحسوبة أكبر من قيمة f الجدولية عند مستوى الدلالة 0.05 . نجد أن جميع العبارات لديها ارتباط مرتفع نسبة دلالة إحصائية 0.01 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 ومنه تعتبر كل العبارات دالة إحصائية ولها إحصائية ولها علاقة ارتباط بالمحور الثاني¹ .

¹ أنظر الملحق رقم (03) يمثل جدول ارتباط عبارات بالمحور الثاني

3- عرض وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الثالث:

- عرض نتائج عبارات المحور الثالث

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.05$) بين العدالة التعاملية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة.

جدول رقم(19) : يبين تحليل آراء مجتمع الدراسة تجاه المحور الثالث

رقم العبارة	التكرار والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس			مستوى الدلالة	الاتجاه
							المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة		
21	التكرار	00	49	17	26	00	2.25	0.872	محايد	0.01	
	النسبة	00	53.3	18.5	28.3	00					
22	التكرار	00	64	17	11	00	2.58	0.699	موافق	0.01	
	النسبة	00	69.6	18.5	12.0	00					
23	التكرار	00	71	09	12	00	2.64	0.704	موافق	0.01	
	النسبة	00	77.2	9.8	13.0	00					
24	التكرار	00	58	15	19	00	2.42	0.815	موافق	0.01	
	النسبة	00	63.0	16.3	20.7	00					
25	التكرار	00	71	11	10	00	2.66	0.668	موافق	0.01	
	النسبة	00	77.2	12.0	10.9	00					
26	التكرار	00	68	15	9	00	2.64	0.656	موافق	0.01	
	النسبة	00	73.9	16.3	9.8	00					
27	التكرار	00	64	18	10	00	2.59	0.682	موافق	0.01	
	النسبة	00	69.6	19.6	10.9	00					
28	التكرار	00	63	16	13	00	2.54	0.732	موافق	0.01	
	النسبة	00	68.5	17.4	14.1	00					
29	التكرار	00	74	9	9	00	2.71	0.638	موافق	0.01	
	النسبة	00	80.4	9.8	9.8	00					
30	التكرار	00	71	12	9	00	2.67	0.648	موافق	0.01	
	النسبة	00	77.2	13.0	9.8	00					
إجمالي المحور											
مستوى الدلالة الإجمالي											
درجة الحرية											
قيمة كاي مربع											
القرار											
توجد دلالة											

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجدول أعلاه نجد أن هناك اتجاه نحو الموافقة فيما يتعلق بمحور توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، كون المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات العبارات الـ 10 والذي قدر ب: 2.57 ويقع في المجال [2.34 - 3.00]، بانحراف معياري متوسط قدر ب: 0.536 وهذا يشير إلى وجود فروقات متوسطة في إجابات عينة الدراسة، وما يلاحظ أيضا أن أغلب نتائج المتوسطات الحسابية للعبارات اتجهت نحو الموافقة، إجمالاً وبشكل عام يمكن القول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر ب: 0.01، وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية وكذا المتوسط الحسابي العام الذي اتجه نحو الموافقة. وهو ما يمكن توضيحه وفقاً لكل عبارة من عبارات هذا المحور من خلال ما يلي:

- العبارة رقم (21):

يتم تقديم شرح وافي للمكتبي بخصوص القرارات ذات العلاقة بالأداء داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 53.3% ،وتليها نسبة المحايدة 28.3% ،وأخيراً نسبة المحايدة المقدر بـ 18.5% ،وهذا يدل على أنه يتم تقديم شرح وافي للمكتبي بخصوص القرارات ذات العلاقة بالأداء داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وذلك لتوضيح له إتجاه العمل وتحديد مساره من أجل إنتاج أداء صحيح موازيا مع زملائه محققاً أهداف المكتبة الجامعية، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.25 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت ب: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (22):

يتعامل المسؤول المباشر مع كل مكتبي بنفس الأسلوب من الاحترام والتقدير داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 69.6% ،وتليها نسبة المحايدة 18.5% ، وأخيراً النسبة الغير موافقة 12.0% ،وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يتعامل مع كل مكتبي بنفس الأسلوب من الاحترام والتقدير داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهنا يمكن القول أن المسؤول يحقق في عدالة المساواة بين المكتبيين في ما يخص الأسلوب وذلك لشجيع

المكتبي على عمله وإعطائه تحفيزا معنويا تجاه نفسه أولا وزملائه ثانيا، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.58 والذي يتجه إجمالا نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (23):

يعلم المسؤول المباشر كل مكتبي بالمعلومات التي يحتاجها حول أداءه في الوقت المناسب داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 77.2%، وتليها النسبة الغير موافقة 13.0%، أخيرا نسبة المحايدة 9.8%، وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يعلم كل مكتبي بالمعلومات التي يحتاجها حول أداءه في الوقت المناسب داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهذا ما يساعد المكتبي في معرفة مختلف المعلومات حول المهام التي سوف يقوم بها، وهذا ما يجعل المكتبي يقوم بي أعماله بالكفاءة المناسبة، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.64 والذي يتجه إجمالا نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (24):

يهتم المسؤول المباشر باهتمامات وانشغالات المكتبي داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 63%، وتليها نسبة المحايدة 20.7%، وأخير نسبة المحايدة 16.3% وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يهتم باهتمامات وانشغالات المكتبي داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهذا راجع إلى أن المسؤول المباشر يقوم بعملية الرقابة داخل المكتبة الجامعية، مما قد يتوضح له اهتمامات المكتبيين والأخذ بما يدور في أذهانهم من انشغالات حول أدائهم، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.42 والذي يتجه إجمالا نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (25):

يقدم المسؤول المباشر النصح والتوجيهات للمكتبي لتحسين أداءه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 77.2%، وتليها نسبة المحايدة المقدرة بـ 12.0، وأخير نسبة الغير موافقة 10.9% وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يقدم النصح والتوجيهات للمكتبي لتحسين أداءه داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهنا يمكن القول من خلال ماتم ملاحظته ب (الملاحظة المباشرة) أن المسؤول المباشر يعتمد على مبدأ التوجيه ويكون ذلك حسب سياسات العمل الإداري والتنظيمي والمهني بالمكتبة، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.66 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (26):

يتعامل المسؤول المباشر بطريقة عادلة اتجاه المكتبي عند قيامه بتجاوزات اثناء العمل داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 73.9% ، وتليها نسبة المحايدة المقدرة بـ 16.3% ، وأخيراً النسبة الغير موافقة 9.8% ، وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يتعامل بطريقة عادلة اتجاه المكتبي عند قيامه بتجاوزات اثناء العمل داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وعدم التحيز بين المكتبيين لأنه قد يؤدي هذا التحيز إلى خلق مشاكل بين المكتبي وزملائه وهذا ما يؤثر سلباً على المكتبي والمكتبة بصفة عامة، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.64 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة بشدة حسب سلم ليكارت وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (27):

يقدر المسؤول المباشر الأداء الجيد للمكتبيين داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 69.6%، وتليها النسبة المحايدة المقدرة بـ 19.6%، وأخير النسبة الغير الموافقة 10.9% وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يقدر الأداء الجيد للمكتبيين داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهذا ما يزيد المكتبي تحفيزا وجعلها يقدم أداء أعلى مما حفز عليه وبالتالي هنا نقول أن العدالة التعاملية يحققها المسؤول في تقديره، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.59 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (28):

يسمح المسؤول المباشر بمشاركة المكتبين في الاجتماعات ذات العلاقة بتطوير أداءه داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 68.5% ، وتليها نسبة المحايدة المقدرة بـ 17.4%، وأخيرا النسبة الغير موافقة المقدرة بـ 14.1% وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يسمح بمشاركة المكتبين في الاجتماعات ذات العلاقة بتطوير أداءه داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.54 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (29):

يحرص المسؤول المباشر على إتاحة التعاون بين المكتبي وزملائه اثناء أداءهم للعمل داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 80.4%، وتليها النسبة المحايدة والغير موافقة المقدرة بـ 9.8%، وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يحرص على إتاحة التعاون بين المكتبي وزملائه اثناء أداءهم للعمل داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، بحيث يقوم المسؤولين بمكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- على إتاحة التعاون عند الضغط على خدمة معينة في المكتبة ومثلاً على ما تم التوصل إليه في المقابلة مع مدير المكتبات الجامعية أنه عندما يكون الضغط على خدمة الإعارة في قسم محدد، يلتزم بضرورة على مصالح العمل المكتبي التوجه الي

قسم الإعارة، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.71 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (30):

يعمل المسؤول المباشر على فض النزاعات بطريقة ودية في ما يتعلق بأدائه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 77.2%، وتليها نسبة المحايدة المقدرة بـ 13.0%، وأخير نسبة الغير موافقة المقدرة بـ 9.8%، وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يعمل على فض النزاعات بطريقة ودية في ما يتعلق بأدائه داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، ويستعمل المسؤول المباشر هذه الطريقة قبل استخدام الإجراء على المكتبي وزملائه لعدم تفاقم الأمور سوء، أو يستخدمها في تلك نوع من المشاكل بسبب العناد بين المكتبيين داخل المكتبة، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.67 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

من مضامين العبارات السابقة، وبالضبط من خلال اجابات عينة الدراسة يتضح لنا أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهذا راجع كذلك كون قيمة f المحسوبة أكبر من قيمة f الجدولية عند مستوى الدلالة 0.05

نجد أن جميع العبارات لديها ارتباط مرتفع نسبة دلالة إحصائية 0.01 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 ومنه تعتبر كل العبارات دالة إحصائية ولها إحصائية ولها علاقة ارتباط بالمحور الثالث¹.

¹ أنظر الملحق رقم (03) يمثل جدول ارتباط عبارات بالمحور الثالث

4- عرض وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الرابع:

- عرض نتائج عبارات المحور الرابع: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha=0.05)$ بين العدالة التقييمية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة -.

الجدول رقم (20) يبين تحليل آراء مجتمع الدراسة تجاه المحور الرابع

رقم العبارة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	مستوى الدلالة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
31	التكرار	00	63	15	14	00	2.53	0.748	موافق	0.01
	النسبة	00	68.5	16.3	15.2	00				
32	التكرار	00	72	10	10	00	2.67	0.665	موافق	0.01
	النسبة	00	78.3	10.9	10.9	00				
33	التكرار	00	58	16	18	00	2.43	0.803	موافق	0.01
	النسبة	00	63.0	17.4	19.4	00				
34	التكرار	00	62	15	15	00	2.51	0.763	موافق	0.01
	النسبة	00	67.4	16.3	16.3	00				
35	التكرار	00	65	17	10	00	2.60	0.680	موافق	0.01
	النسبة	00	70.7	18.5	10.9	00				
36	التكرار	00	66	15	11	00	2.60	0.696	موافق	0.01
	النسبة	00	71.7	16.3	12.0	00				
37	التكرار	00	57	18	17	00	2.43	0.789	موافق	0.01
	النسبة	00	62.0	19.6	18.5	00				
38	التكرار	00	59	19	14	00	2.49	0.749	موافق	0.01
	النسبة	00	64.1	20.7	15.2	00				
39	التكرار	00	66	12	14	00	2.57	0.746	موافق	0.01
	النسبة	00	71.7	13.0	15.2	00				
40	التكرار	00	58	15	19	00	2.42	0.815	موافق	0.01
	النسبة	00	63	16.3	20.7	00				
إجمالي المحور										
0.000		مستوى الدلالة الإجمالي								
20		درجة الحرية								
50.340		قيمة كاي مربع								
توجد دلالة		القرار								

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجدول أعلاه نجد أن هناك اتجاه نحو الموافقة فيما يتعلق بمحور توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التقييمية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة -، كون المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات العبارات الـ 10 والذي قدر بـ: 2.52 يقع في المجال [2.34 - 3.00]، بانحراف معياري متوسط قدر بـ: 0.60 وهذا يشير إلى وجود فروقات صغيرة في إجابات عينة الدراسة ، وما يلاحظ أيضا أن أغلب نتائج المتوسطات الحسابية للعبارات اتجهت نحو الموافقة، إجمالاً وبشكل عام يمكن القول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التقييمية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة -، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر بـ: 0.01، وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية وكذا المتوسط الحسابي العام الذي اتجه نحو درجة الموافقة. وهو ما يمكن توضيحه وفقاً لكل عبارة من عبارات هذا المحور من خلال ما يلي:

- العبارة رقم (31):

يقيم المسؤول المباشر أداء المكتبي وفق معايير واضحة داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 68.5% ،وتليها النسبة المحايدة المقدرة بـ 16.3% ، وأخيراً نسبة الغير الموافقة 15.2% ،وهذا يدل على ان المسؤول المباشر يقيم أداء المكتبي وفق معايير واضحة داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، أي يمكن للمكتبي الإطلاع على كيفية عملية تقييمه للعمل من قبل المسؤول المباشر، ومعرفة بالإجراء المسير للتقييم في مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.53 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (32):

يراعي المسؤول المباشر الظروف الخاصة عند تقييم أداءه داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 78.3%، وتليها النسبة المحايدة والغير الموافقة المقدرتان بـ 10.99 % وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يراعي الظروف الخاصة عند تقييم أداءه داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، أي أن المسؤول المباشر بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- يدرج داخل عدالة التعامل مع المكتبي ويقوم بالنظر إلى الظروف الخاصة بها والأسباب التي أدت إلى انخفاض أدائه الذي جعل تقييمه حاصل بنسبة ضعيفة، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.67 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (33):

يوضح المسؤول المباشر المعايير التي يتم من خلال تقييم الأداء داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 63% ، وتليها نسبة الغير موافق 19.4 % ، وأخيراً نسبة المحايدة المقدر بـ 17.4 % وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يوضح المعايير التي يتم من خلال تقييم الأداء داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهذا ما يجعل المكتبي له دراية بما سيتم تقييمه وهذا سيحفزه ويجعله مهتم بالنواحي التي سيقوم لها ويحسن من أدائه داخل المكتبات الجامعية، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.43 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (34):

يحرص المسؤول المباشر على ان تكون عملية تقييم أداء المكتبي موضوعية دون اعتبار للعلاقات الشخصية داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 67.4%، وتليها نسبة المحايد والغير موافق المقدر بـ 16.3 % وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يحرص على ان تكون عملية تقييم أداء المكتبي موضوعية دون اعتبار للعلاقات الشخصية داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ

2.51 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (35):

يقوم المسؤول المباشر بالأخذ بعين الاعتبار الجهد الذي يبذله المكتبي اثناء عملية تقييم أداءه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 70.7%، وتليها نسبة المحايدة 18.5%، وأخيراً نسبة الغير موافق 10.9% وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يقوم بالأخذ بعين الاعتبار الجهد الذي يبذله المكتبي اثناء عملية تقييم داخل مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، وهنا يكون المسؤول المباشر قد حقق عدالة التقييم بحكم أن الجهد المكتبي وسعيه للعمل من أجل تحقيق أهداف المكتبة يستحق تقييم جيد عكس المكتبي الذي لا يقوم بجهد عملي، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدرت بـ 2.6 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (36):

يتاح للمكتبي الاعتراض على نتائج التقييم التي يراها غير عادلة داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 71.7%، وتليها نسبة المحايدة 16.3%، وأخيراً نسبة الغير موافق 12.0%، وهذا يدل على أنه يتاح للمكتبي الاعتراض على نتائج التقييم التي يراها غير عادلة داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.6 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة بشدة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (37):

يوضح المسؤول المباشر نقاط القوة والضعف للمكتبي اثناء عملية عرض تقرير تقييم الاداء داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 62%، وتليها نسبة المحايد المقدرة بـ 19.6%، وأخيراً نسبة الغير موافق 18.5% وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يوضح نقاط القوة والضعف للمكتبي اثناء عملية عرض تقرير تقييم الأداء داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، من أجل كشف المكتبي تصحيح ما تبين ضعفه في الأداء، وتعزيز مواطن القوة، وهو

ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.43 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (38):

تأخذ الفروق في القدرات وامكانيات المكتبي بعين الاعتبار عند القيام بتقييم أداءه داخل المكتبة الجامعية ، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 64.1% ، وتليها نسبة المحايدة المقدرة بـ 20.7 % ، وأخيراً نسبة الغير موافق 15.2 % وهذا يدل على أنه يتم الأخذ في عين الاعتبار الفروق في القدرات وامكانيات المكتبي عند القيام بتقييم أداءه داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، لان ذلك قد يرجع إلى خبرة المكتبي على زميله أو القدرات الجسدية ومثلاً على ذلك العمل الشاق الذي لا يناسب فئة الإناث أو من بهم أمراض جسدية، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.49 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (39):

يقدم المسؤول المباشر التوجيهات المناسبة للمكتبي بعد عملية تقييم أداءه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 71.7%، وتليها نسبة الغير موافق المقدرة بـ 15.2، وأخيراً نسبة المحايدة المقدرة بـ 13.0 % وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يقدم التوجيهات المناسبة للمكتبي بعد عملية تقييم أداءه داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وتعتبر هذه التوجيهات نصائح للمكتبي من قبل المسؤول المباشر لتحسين أدائه ومعرفة نقائصه وهذا لرفع أدائه مع الزملاء وتمكن من تحقيق أهداف المكتبة، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.57 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

- العبارة رقم (40):

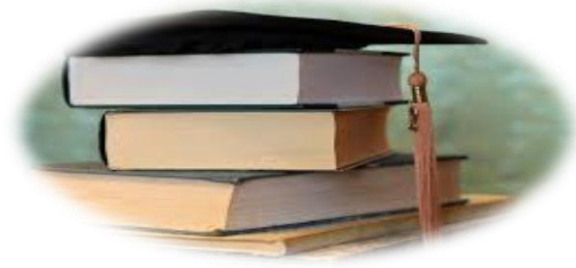
يعتمد المسؤول المباشر على نظام دوري في عملية تقييم اداءه داخل المكتبة الجامعية، حيث اتجهت أغلب آراء الباحثين نحو الموافقة بنسبة قدرت بـ 63%، وتليها نسبة الغير موافق المقدرة بـ 20.7%، وأخيرا نسبة المحايدة المقدرة بـ 16.3%، وهذا يدل على أن المسؤول المباشر يعتمد على نظام دوري في عملية تقييم اداءه داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وتكون هذه العملية من قبل المسؤول المباشر في مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- على تقييم دوري حسب مدة بعد المهام الموكلة للمكتبيين داخل المكتبات الجامعية، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 2.42 والذي يتجه إجمالاً نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، وهو ما أكدته قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي قدرت بـ: 0.01 وهي دالة إحصائية.

من مضامين العبارات السابقة، وبالضبط من خلال اجابات عينة الدراسة يتضح لنا أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التقييمية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهذا راجع كذلك كون قيمة f المحسوبة أكبر من قيمة f الجدولية عند مستوى الدلالة 0.05 نجد أن جميع العبارات لديها إرتباط مرتفع نسبة دلالة إحصائية 0.05 وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 ومنه تعتبر كل العبارات دالة إحصائية ولها إحصائية ولها علاقة ارتباط بالمحور الرابع¹.

¹ أنظر الملحق رقم (03) يمثل جدول إرتباط عبارات بالمحور الرابع

خلاصة الفصل:

بعد عرض بيانات الدراسة الميدانية لمجتمع المكتبي في مكتبات جامعة العربي التبسي -تيسة- وقراءتها وتحليلها، وذلك للوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع العدالة التنظيمية والأداء المكتبي داخل المكتبات الجامعية، وهذا لمناقشتها في الفصل المقبل في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وتفسيرها ووصولاً إلى نتائج عامة تبين علاقة العدالة التنظيمية بالأداء المكتبي.



الفصل الثالث:

مناقشة نتائج الدراسة



تمهيد:

بعد القيام بعرض وتحليل بيانات الأسئلة الفرعية الأربعة في الفصل السابق، سيتم الآن التعرض إلى مناقشة وتفسير نتائج البحث لموضوع العدالة التنظيمية وأداء المكتبيين، وذلك من خلال تحليل نتائج استمارة الاستبيان التي تم توزيعها على مكتبيين المكتبات الجامعية بالعربي التبسي -تبسة-، سواء مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة (المحلية، العربية، الأجنبية)، أو في ضوء الفرضيات الأربعة للدراسة.

1: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

1-1- مناقشة نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة المحلية:

من أجل مناقشة النتائج بصورة دقيقة سيتم تحديد مكان تقاطع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة، حيث سيتم تبيانها في الجدول الآتي.

الدراسة الثانية				الدراسة الأولى				تساؤلات
ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	الدراسة الحالية
04	03	02	01	04	03	02	01	
	X		X		X		X	الفرضية (01)
	X		X		X		X	الفرضية (02)
	X		X		X		X	الفرضية (03)
	X		X		X		X	الفرضية (04)

جدول رقم (21) يبين تقاطع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة المحلية

ما يوضحه الجدول أعلاه أن الفرضية الأولى للدراسة الحالية التمحورة حول: العدالة التوزيعية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، المتعلق بالدراسة الحالية قد تقاطع مع الفرضية الأولى للدراسة الأولى لمحمد بوقليع فهي متشابهة من حيث الصياغة السؤال إلا أنهما لم يتوصلا إلى نفس النتائج

فدراسة محمد بوقليع قد توصلت إلى أن العدالة التوزيعية جاءت في درجة متوسطة أي أن ليس لها تأثير في تحسين أداء العاملين داخل الشركة وهذا راجع إلى البيئة التنظيمية التي أجريت فيها كلتا الدراستين الحالية والسابقة، كما أن لطبيعة المؤسسة أثر في ذلك لأن المؤسسة الخدمائية ليست كالمؤسسة الاقتصادية

كما تشابهت هذه الدراسة أيضا في الفرضية الأولى في دراسة وسيلة زروالي إلى أن العدالة التنظيمية والعدالة التوزيعية كبعد من أبعادها ليس كبعد من أبعادها ليس بدرجة ضعيفة أي أنها ليس لها علاقة بالولاء الوظيفي داخل المؤسسة

وقد تشابه السؤال الفرعي الثاني للدراسة الحالية والمتحور حول علاقة العدالة التنظيمية بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة-، مع الدراسة السابقة الأولى لمحمد بوقليح حيث توصلت الدراسة إلى أن العدالة الاجرائية لها دور حتى لو كان بدرجة متوسطة في تحسين أداء العاملين وبالتالي فإن الاجراءات التي يعتمد عليها المسؤول مهما كان نوع المؤسسة تختلف من مؤسسة لأخرى وذلك لطبيعة المهام التي تقوم بها كل مؤسسة.

كما تشابه أيضا السؤال الفرعي الثاني مع دراسة وسيلة زروالي في الفرضية الأولى والتي توصلت إلى أن تطبيق العدالة الاجرائية داخل المؤسسة ضعيف وهذا ما يثر على الولاء الوظيفي للموظف داخل المؤسسة

ولقد تشابهت في الفرضية الثالثة مع دراسة محمد بوقليح المتمحور حول العدالة التعاملية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة-الفرضية الأولى والتي جاءت أداء العدالة التعاملية تحتل المرتبة الأولى من حيث تأثيرها على أداء العاملين داخل الشركة، ، وهذا ما تشابهت فيه أيضا مع الدراسة الحالية لأن العدالة التعاملية التي يقوم بها يجسدها المسؤول داخل المؤسسة (المكتبة) لها أثر كبير على أداء العاملين

كما تشابهت أيضا مع الفرضية (01) في دراسة زروالي حيث توصلت إلى أن تطبيق العدالة التنظيمية والعدالة التعاملية كبعد من أبعادها ضعف داخل المؤسسة داخل المؤسسة وذلك أن طبيعة المؤسسة ومكان إجراء الدراسة يفرض على المسؤول طبيعة التعامل مع الموظفين.

كما تشابه السؤال الفرعي للدراسة الحالية مع الفرضية (01) لمحمد بوقليح فالدراسة الحالية ودراسة محمد بوقليح قد توصلت إلى النتائج وهي : أن العدالة التقييمية تحتل الأولى من حيث درجة التأثير في أداء العاملين داخل المؤسسة وهذا ما توصلت إليه أيضا الدراسة الحالية لأن عملية التقييم العادلة من بينها أن تساهم في تحسين أداء العاملين وبالتالي فهذا يؤدي بالمؤسسة (المكتبة) إلى تحقيق أهدافها.

1-2- مناقشة نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة العربية:

الدراسة الخامسة				الدراسة الرابعة				الدراسة الثالثة				تساؤلات الدراسة الحالية
ف 04	ف 03	ف 02	ف 01	ف 04	ف 03	ف 02	ف 01	ف 04	ف 03	ف 02	ف 01	
			X	X			X	X	X			الفرضية (01)
		X		X			X	X	X			الفرضية (02)
	X			X			X	X	X			الفرضية (03)
X				X			X					الفرضية (04)

جدول رقم (22) يبين نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة العربية

تشابت الفرضية الأولى للدراسة الحالية المتمحورة حول: العدالة التوزيعية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-. مع الفرضية الأولى في دراسة محمد مسلم سعيد أن العدالة التوزيعية لها أثر كبير على الأداء الوظيفي للعاملين، ولقد تشابه أيضا السؤال الفرعي للدراسة الحالية مع دراسة سحر عناوي في الفرضية الأولى والذي توصل إلى وجود ضعف في العدالة التوزيعية، وذلك لأن الموظفين لا يحصلون على أي مكافأة معنوية أو مادية ولم تتشابه الفرضية الأولى للدراسة الحالية مع دراسة محمود عبده ولقد تشابهت الفرضية الثاني للدراسة الحالية مع الفرضية الأولى في دراسة: محمد مسلم سعيد والذي توصل أن العدالة الإجرائية لها أثر كبير على أداء العاملين وتشابهت أيضا مع دراسة سحر عناوي في الفرضية الثانية، حيث توصل بأن عدالة الإجراءات المتبعة لها دور في ظاهرة التهكم التنظيمي، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية على وجود علاقة بين العدالة الاجرائية وأداء المكتبي حيث أن القوانين الصادرة للمكتبي كانت عادلة مما زاد من تحسين أداء المكتبي.

ولقد تشابهت الفرضية الثالث للدراسة الحالية والمتمحورة حول العدالة التعاملية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- مع دراسة محمد مسلم سعيد في الفرضية الأولى، حيث توصل من خلالها بأن العدالة التعاملية لها أثر كبير على الأداء الوظيفي للعاملين ولم تتشابه مع دراسة سحر عناوي ولا مع دراسة ريماء محمود عبده العقلة وتشابهت الفرضية الرابعة والمتمحورة حول : العدالة التقييمية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة- مع دراسة سحر عناوي والذي توصل الى أن عدالة التقييم ساهمت في معرفة نقاط القوة الضعف لدى العاملين، ولم تتشابه مع دراسة ريماء محمود عبده العقلة. ولقد تشابهت أيضا مع دراسة محمود مسلم سعيد في الفرضية الأولى والذي توصل إلى أن العدالة التقييمية لها أثر كبير على أداء العاملين وهذا مع تشابه مع نتائج الدراسة الحالية أن عملية التقييم العادلة من شأنها أن تكشف على نقاط القوة والضعف لدى العاملين وبالتالي العمل على تحسينها.

1-3- مناقشة نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة الأجنبية:

الدراسة التاسعة				الدراسة الثامنة				الدراسة السابعة				الدراسة السادسة				تساؤلات
ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	ف	الدراسة الحالية
04	03	02	01	04	03	02	01	04	03	02	0	04	0	0	01	
			X	X	X	X	X				X				X	الفرضية (01)
			X	X	X	X	X			X					X	الفرضية (02)
			X	X	X	X	X		X						X	الفرضية (03)
															X	الفرضية (04)

جدول رقم (23) يبين نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة الأجنبية

تشابه السؤال الفرعي الأول والمتمحور حول العدالة التوزيعية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- تشابهت مع الفرضية الأولى لدراسة عمار الفال حيث توصل إلى أن العدالة التوزيعية تعمل بشكل إيجابي على الدافع الداخلي للعمل، كما تشابهت أيضا مع دراسة شهيد حسين الذي توصل أن الإداريين دافعوا مكافأة لموظفيهم للقيم بأعمالهم ومعظمهم راضين عن الأنشطة التي اعتمدها

ولم تتشابه مع دراسة أسعد العكرمي ودراسة سعيد زكي إمام أوغلو

لقد تشابهت الفرضية الثاني للدراسة الحالية المتمحورة حول العدالة الإجرائية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- مع الفرضية الثانية للدراسة لدراسة عمار فال، والذي توصل أن العدالة الإجرائية لها دور على الدافع الداخلي للعمل

ولم تتشابه مع دراسة أسعد العكرمي ودراسة صالح زكي إمام أوغلو

لقد تشابهت الفرضية الثالثة للدراسة الحالية حول: العدالة التعاملية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- مع دراسة شهيد حسين بالفرضية الثانية حيث توصل إلى أن المعاملة كانت بإنصاف داخل المؤسسة ولم تتشابه مع دراسة أسعد العكرمي ودراسة عمر فال ودراسة صالح زكي إمام أوغلو

لم تتشابه الفرضية الرابعة لم تتشابه مع دراسة أسعد العكرمي وعمار فال وصالح زكي إمام أوغلو ودراسة شهيد حسين.

2: مناقشة نتائج في ضوء الفرضيات

2-1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى :

توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر ب: 0.01 ومن خلال تحليل بيانات الفرضية الأولى تم التوصل إلى النتائج التالية :

- الراتب الشهري الذي يتقاضاه المكتبي في مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- لا يتوافق مع أدائهم المقدم.
- ساعات العمل التي يقضيها المكتبي في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - تقسم بشكل عادل داخلها.
- يكون توزيع المهام بشكل عادل بين المكتبيين في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -على أساس الشهادة والخبرة والتخصص.
- يعتمد المسؤول المباشر على نظام عادل للحوافز في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - بغرض تحفيز المكتبي على الأداء.
- يحصل المكتبي في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة- على مردودية كاملة نظير الأعمال التي يؤديها.
- توزع الأدوات المادية من حواسيب وملحقاته وأشرطة على المكتبيين في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - يتم على حسب استحقاقه الوظيفي .
- يحصل المكتبين في مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- على فرص متساوية في التكوين والتدريب لتطوير قدراتهم الذاتية للقيام بالعمل داخل المكتبة الجامعية،
- يشارك المكتبين في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، في الاجتماعات المختلفة المتعلقة بأدائهم .
- تكون العطل والإجازات في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، للمكتبيين حسب حاجاتهم لها.
- يستند استحقاق ترقية المكتبين في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، على مبدأ الجدارة داخل المكتبة.

وبهذا يمكن القول أن هناك اتجاه نحو الموافقة فيما يتعلق بالفرضية الأولى للدراسة " العدالة التوزيعية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة -وهذا أكدته لنا مستوى الدلالة بوجود هذه العلاقة الإحصائية 0.00، بحيث اتضح لنا عدم توافق الراتب الشهري للمكتبيين مع أدائهم المقدم، أما باقي السياسات التي تعتمد ها مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- من مكافأة، وساعات العمل والمهام التي توزع، وتوزيع المواد المادية من أجهزة إلكترونية وملحقاته موافقة وكذا العطل والإجازات، نهيك عن فرص التكوين التي جاءت بنسبة مقاربة نوعا ما.

2-2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر بـ: 0.01 ومن خلال تحليل بيانات الفرضية الثانية تم التوصل إلى النتائج التالية :

- يسمح للمكتبيين في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة- بإبداء رأيهم في كل ما يتعلق بأداء مهامهم قبل اتخاذ القرار .
- يسمح المسؤول المباشر أن يبدى كل مكتبي في مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، رأيه قبل اتخاذ القرارات وفق التعليمات الخاصة بأدائه .
- يتمتع المكتبي في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، بحق الاعتراض على بعض القرارات ذات العلاقة بأداء مهامه .
- يعمل المسؤول المباشر على حل النزاعات بين المكتبيين وفق إجراءات نزيهة داخل مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-.
- تكون عملية محاسبة المكتبيين في مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- في حالة مخالفة التعليمات المتعلقة بأدائهم تتم بطريقة عادلة.
- يحرص المسؤول المباشر على إعطاء المكتبي المهام التي تتوافق مع السلطة الممنوحة له لأداء مهامه داخل مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.
- يقوم المسؤول المباشر على اتباع نظام موحد (سجل تأكيد الدخول، تقارير إنجاز المهام) لرقابة المكتبي خلال أداء مهامه داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.

- يدل على أن المسؤول المباشر يقوم المباشر باتخاذ إجراءات عقابية موحدة وعادلة ضد المكتبي المتغيب عن أداء مهامه داخل مكاتب جامعة العربي التبسي -تبسة-.
- يتم الاستماع إلى آراء كل مكتبي حول المشكلات ذات العلاقة بمهامه مع إقتراح حلول لها داخل مكاتب جامعة العربي التبسي -تبسة-.
- تقام إجراءات الترقية للمكتبي تتم عن طريق اجراءات رسمية داخل مكاتب جامعة العربي التبسي -تبسة-.

وبهذا يمكن القول أن هناك اتجاه نحو الموافقة فيما يتعلق بالفرضية الثانية للدراسة " العدالة الإجرائية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكاتب جامعة العربي التبسي -تبسة -"، وهذا أكدته لنا مستوى الدلالة بوجود هذه العلاقة الإحصائية، بحيث اتضح لنا أن الإجراءات القانونية التي يلتزم بها المكتبين من بينها أن يسمح للمكتبيين في مكاتب جامعة العربي التبسي - تبسة- بإبداء رأيهم في كل ما يتعلق بأداء مهامهم قبل اتخاذ القرار، وكذا إعطاء المكتبي حق الاعتراض، إتباع نظام الموحد، اعتماد على إجراءات عقابية موحدة، والاستماع إلى آراء كل مكتبي وهذا ما يتضمن استمرارية المؤسسة وتحقيق أهدافها.

2-3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة :

توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين العدالة التعاملية وأداء المكتبيين بمكاتب جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر ب: 0.01 ومن خلال تحليل بيانات الفرضية الثالثة تم التوصل إلى النتائج التالية :

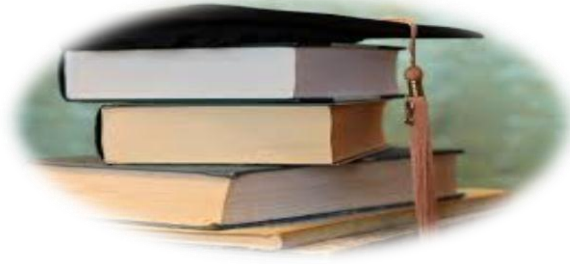
- يتم تقديم شرح وافي للمكتبي بخصوص القرارات ذات العلاقة بالأداء داخل مكاتب جامعة العربي التبسي -تبسة-.
- يتعامل المسؤول المباشر مع كل مكتبي بنفس الأسلوب من الاحترام والتقدير داخل مكاتب جامعة العربي التبسي -تبسة-.
- يعلم المسؤول المباشر كل مكتبي بالمعلومات التي يحتاجها حول أداءه في الوقت المناسب داخل مكاتب جامعة العربي التبسي -تبسة-.
- يهتم المسؤول المباشر باهتمامات وانشغالات المكتبي داخل مكاتب جامعة العربي التبسي - تبسة-.

- يقدم المسؤول المباشر النصح والتوجيهات للمكتبي لتحسين أداءه داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يتعامل المسؤول المباشر بطريقة عادلة اتجاه المكتبي عند قيامه بتجاوزات اثناء العمل داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يقدر المسؤول المباشر الأداء الجيد للمكتبيين داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يسمح المسؤول المباشر بمشاركة المكتبين في الاجتماعات ذات العلاقة بتطوير أداءه داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يحرص المسؤول المباشر على اتاحة التعاون بين المكتبي وزملائه اثناء أداءهم للعمل داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يعمل المسؤول المباشر على فض النزاعات بطريقة ودية في ما يتعلق بأداءه اخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
- وبهذا يمكن القول أن هناك اتجاه نحو الموافقة فيما يتعلق بالفرضية الثالثة للدراسة "العدالة التعاملية وعلاقتها بأداء المكتبيين بمكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة -"، وهذا أكدته لنا مستوى الدلالة بوجود هذه العلاقة الإحصائية، بحيث اتضح لنا أن السياسة التعاملية التي يلتزم بها المكتبين من بينها أن تقديم شرح وافي، تعامل باحترام وتقدير، إعلام المسؤول على المعلومات، تقديم النصح والتوجيهات، تقديم جهد المكتبي ومشاركته في الاجتماعات وإتاحة التعاون بين المكتبيين وهذا من أجل تحسين أداء المكتبي .

4-2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرابعة :

- توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وأداء المكتبيين بمكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر ب: 0.01 ومن خلال تحليل بيانات الفرضية الرابعة تم التوصل إلى النتائج التالية
- يقيم المسؤول المباشر أداء المكتبي وفق معايير واضحة داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يراعي المسؤول المباشر الظروف الخاصة عند تقييم أداءه داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.

- يوضح المسؤول المباشر المعايير التي يتم من خلال تقييم الأداء داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يحرص المسؤول المباشر على ان تكون عملية تقييم أداء المكنتبي موضوعية دون اعتبار للعلاقات الشخصية داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يقوم المسؤول المباشر بالأخذ بعين الاعتبار الجهد الذي يبذله المكنتبي اثناء عملية تقييم داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يتاح للمكنتبي الاعتراض على نتائج التقييم التي يراها غير عادلة داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يوضح المسؤول المباشر نقاط القوة والضعف للمكنتبي اثناء عملية عرض تقرير تقييم الأداء داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يتم الأخذ في عين الاعتبار الفروق في القدرات وامكانيات المكنتبي عن القيام بتقييم ادائه داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يقدم المسؤول المباشر التوجيهات المناسبة للمكنتبي بعد عملية تقييم ادائه داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
 - يعتمد المسؤول المباشر على نظام دوري في عملية تقييم ادائه داخل مكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.
- وبهذا يمكن القول أن هناك اتجاه نحو الموافقة فيما يتعلق بالفرضية الرابعة للدراسة " العدالة التقييمية وعلاقتها بأداء المكنتبيين بمكنتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- " ، وهذا أكدته لنا مستوى الدلالة بوجود هذه العلاقة الإحصائية، بحيث اتضح لنا أن السياسة التقييمية للمكنتبي وفق معايير وضحة، مراعات الظروف الخاصة عند التقييم، توضح معايير التي يتم من خلالها تقييم الأداء، عملية التقييم موضوعية، الأخذ بعين الاعتبار الجهد الذي يبذله المكنتبي اثناء عملية التقييم، توضيح نقاط الضعف والقوة، تقديم توجيهات مناسبة، الاعتماد على نظام دوري في التقييم.



النتائج العامة للدراسة:



انطلاقاً من النتائج الفرعية لفرضيات الدراسة ثم التوصل إلى هذه النتائج:

تبين جميع الفرضيات المتعلقة بالعدالة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية والتقييمية) محققة انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية 0.01 عند دلالة (a=0.05)، بحيث يستعمل مسؤولي مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة- جميع جوانب العدالة التنظيمية بداية بعدالة التوزيع التي شملت على عدالة المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها المكتبي والمتمثلة على عدالة المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها المكتبي والمتمثلة في الأجور والحوافز وفرص الترقية و ساعات العمل ... إلخ، فتحققت هذه الأخير في مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة-، تولدت المساواة في توزيع الفرص وتحقق هذه الفرضية ليس راجع للمسؤول المباشر فقط بل يرجع ذلك بالإسهامات التي يقدمها المكتبي للمكتبة التي يعمل فيها.

يحرص المسؤولين بمكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة-. على التعامل بإجراءات عادلة ترتبط مباشرة بالتوزيع العادل، وكذا اتفاق الطرفان كل من المسؤول المباشر والمتأثر بالإجراءات (المكتبي) على أسس موضوعية يتم من خلالها بناء التعليمات وكذا عمل المسؤول على تزويد المكتبي للمعلومات الكافية في كيفية تطبيق هذه الإجراءات.

كما يبرر مسؤولين مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة- على طريقة التعامل مع المكتبي عند تنفيذ إجراءات مهنية، يمكن أن تأثر على إحساسه بالعدالة التنظيمية وإحساسه بعدالة التعاملات العادلة بينه وبين زملائه أو العلاقات الشخصية بين المسؤولين والمكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-. والمعاملة تشير هنا أن صراعات المسؤولين في تعاملهم مشاعرهم المكتبي وحفاظهم على كرامة العاملين.

كما أن المكتبيين في مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة- يشعرون بنزاهة التقييم الإداري الصادر بعدالة في الأداء والسلوك والعمل، وهذا ما جعل المكتبي رضاه عن نظم العمل، وهذا كله راجع إلى مسؤولي مكتبات جامعة التبسي-تبسة- بقيامهم على تحديد جودة نظام متابعة ورقابة.



الخاتمة



وفي الأخير نستنتج أن موضوع العدالة التنظيمية من أهم المواضيع التي تحضى باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجال الدراسات الإدارية، بحيث أوضحت بعض المؤسسات على عدم رضا العاملين وفقدان الانتماء الوظيفي، بسبب عدم شعور العامل بالعدالة.

جاءت هذا الدراسة لتوضح واقع هذا المتغير العدالة التنظيمية داخل المكتبات الجامعية بجامعة العربي التبسي -تبسة- وذلك لمعرفة مدى درجة تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات والتي تكشف علاقة المكتبي مع المكتبة، وهذا يعني أن الاحساس بالعدالة للمكتبي يكون في المكتبات الجامعية في إطار علاقة الافراد المكتبين بالمكتبات الجامعية أو بمسؤولهم المباشر

أشار إلى أن العدالة التنظيمية باتت حتمية إلزامية على المكتبات لسير العمل المكتبي، وتحقيق أهداف المسطرة، كما أن وجودها سيكون مآثر بالعديد من المتغيرات والمؤشرات ومن بينها أداء المكتبيين وهو ما تناول في الدراسة الحالية.

أين تم التعرف على علاقة العدالة التنظيمية المجسدة في أبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية، التقييمية) على أداء المكتبي داخل المكتبات الجامعية بجامعة العربي التبسي -تبسة-.

ومن خلال ما سبق يمكن التوصل إلى مجموعة من النتائج والمتمثلة في :

يهتم المسؤول المباشر في مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- بالعدالة التوزيعية من خلال منح وتوزيع ساعات العمل، والرواتب، والحوافز ... إلخ بطريقة تزيد من تحفيز المكتبي لتحسين أداءه، وهذا ما ينعكس إجابا على المؤسسة وتحقق أهدافها.

يقوم المسؤول المباشر في مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- باتخاذ القرارات واللوائح على المكتبيين بطريقة نزيهة. مع السماح للمكتبيين القرارات الصادرة ضد أدائهم مع تبرير.

يتعامل المسؤول المباشر مع المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، بطريقة ودية ومحترمة دون تمييز بين الزملاء .

يقوم المسؤول المباشر بتقييم المكتبيين وفق معايير موحدة بشكل دوري مع مراعات الظروف الخاصة داخل مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- دون استثناء

وفي الأخير سيتم طرح مجموعة التوصيات والاقتراحات وهي كالتالي:

- 1- يستلزم بلورة أبعاد العدالة التنظيمية في المكتبات الجامعية من خلال إتاحة فرصة المشاركة للمكتبي في التعليمات والاجتماعات الخاصة بأدائهم مما يجعلهم أكثر قبولاً وتجاوباً مع هذه التعليمات والقرارات الصادرة نحوهم
- 2- يتوجب على المسؤولين في المكتبات الجامعية على اتخاذ قرارات عادلة بين المكتبي وزملائه على أسس واضحة يتضمن المساواة من خلال الاهتمام بتوزيع مخرجات العمل كالأجور، الحوافز وتوزيع الأدوات...إلخ
- 3- ضرورة النزاهة في كافة التعليمات الإدارية داخل المكتبات الجامعية.
- 4- يستلزم على المسؤول المباشر في المكتبات الجامعية على التعامل بودية واحترام مع المكتبيين بالتساوي، وكذا إتاحة فرصة التعاون بين المكتبيين داخل المكتبات الجامعية وذلك من أجل تعزيز روح العمل والتقارب
- 5- على المسؤولين في المكتبات الجامعية أن يقوموا على تقييم وبيان نقاط القوة والضعف لدى المكتبي بطريقة موضوعية، دون اعتبار للعلاقات الشخصية والعمل على عملية التقييم بشكل دوري
- 6- وفيما يتعلق بالدراسات المستقبلية يستلزم هنا قيام دراسة جديدة بالمتغير "العدالة التنظيمية" وربطها مع متغيرات إدارية أخرى كسلوك المكتبي أو انتماءه وذلك للتوصل إلى تحليلات متعددة وجوانب تعزز من العمل المكتبي.



البيبليوغرافية



المراجع باللغة العربية

القواميس والمعاجم:

- 01- شنان فريدة؛ هجرسي مصطفى هجرسي ،مصطفى. المعجم التربوي LEXIQUE .
=PEDAGOGIQUEالجزائر: المركز الوطني للوثائق التربوية.[د.س].
- 02- عبد الغفور عبد الفتاح قاري. معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات. إنجليزي- عربي . الرياض: مطبوعة مكتبة الملك فهد الوطنية. السلسلة الثالثة (40) . الرياض 1420هـ/2000م.
- 03- عبد المعطي، ياسر يوسف لشر ،ترسيا . القاموس الشارح في علم المكتبات والمعلومات = dictionary of library and Information science .القاهرة : دار الكتاب الحديث، 2008 .
الكتب :
- 04-ابراهيم ابراش. المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2009.
- 05- أبو النصر؛ مدحت محمد .الأداء الإداري المتميز. القاهرة: دار الكتب المصرية،2012
- 06- أحمد نافع المدادحة؛ حسن محمود مطلق. المكتبات الجامعية ودورها في عصر المعلومات. عمان: مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، 2014.
- 07- البنهاوي ،محمد أمين .إدارة العاملين في المكتبات. القاهرة : العربي للنشر والتوزيع ، 1984 .
- 08- حسن عبدالسلام علي عمران وآخرون. دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي
- 09- حمداوي وسيلة. إدارة الموارد البشرية. قائمة : مديرية النشر للجامعة 2004. جامعة 08 ماي 1945
- 10- خالد عبده الصرايرة. الكافي في مفاهيم علوم المكتبات والمعلومات. الأردن: دار كنوز ،، 2010.

- 11- خضير كاظم حمود؛ ياسين كاسب الخراشة. إدارة الموارد البشرية. عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2006 .
- 12- دريدي ، منيرين احمد / استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية. عمان : دار الإبتكار للنشر والتوزيع، 2012. .
- 13- راوية حسن . إدارة الموارد البشرية. رؤية مستقبلية .كلية التجارة. جامعة الإسكندرية. مصر: الدار الجامعية، 2005.
- 14- ربحي مصطفى عليان؛ أمين النجاوي. مقدمة في علم المكتبات و المعلومات. عمان: دار الفكر، 1999.
- 15- ربحي مصطفى عليان؛ حسن أحمد المومني. المكتبات و المعلومات و البحث العلمي. عمان: عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، 2016
- 16- رجاء وحيد دويدري. البحث العلمي أساسياته نظرية وممارسته العلمية. دمشق : دار الفكر ، 2000
- 17- ريا احمد الدباس .المرجع في علم المكتبات والمعلومات. عمان : دار دجلة، 2008 .
- 18- سعد زناد دروش؛ مصطفى أحمد مصطفى .إعداد قيادات الصف الثاني ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية. مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية . جامعة الدول العربية، 2018 .
- 19- السعيد مبروك إبراهيم. ادارة المكتبات الجامعية في ضوء اتجاهات معاصرة . ط 2. القاهرة : المجموعات العربية للتدريب والنشر، 2012
- 20- السعيد مبروك إبراهيم. المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع البحث. الإسكندرية: دار الوفاء، 2009.
- 21- شريف كامل شاهين :نظم المعلومات الإدارية للمكتبات ومراكز المعلومات المفاهيم والتطبيقات الرياض: درا المريخ، 1994 .
- 22- عامر ابراهيم قنديلجي: منهجية البحث العلمية. أردن: دار اليازوري
- 23- عبد الحافظ سلامة. أساسيات علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الأهلية، 2002

- 24- عبد الحافظ محمد سلامة. خدمات المعلومات وتنمية المتناة المكتبية. ط.2. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1997 .
- 25- عقيل حسين عقيل. خطوات البحث العلمي تحديد المشكلة إلى تفسير النتيجة.
- 26- عمار بوحوش وآخرون. منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلو الاجتماعية، المركز الديمقراطي العرب للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية. برلين - ألمانيا، 2019.
- 27- عمر أحمد همشري: مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار صفاء، 2008
- 28- عمر أحمد همشري. المكتبة ومهارات إستخدامها. عمان: دار صفاء، 2008
- 29- عمر محمد دره. العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة. ماجستير في إدارة الاعمال. منشورة. د.ط. مصر: دار الرضوان للنشر والتوزيع، 2008.
- 30- غالب عوض النوايسه. خدمات المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء، 2000.
- 31- فرج عبد القادر طه. علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط.09. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.
- 32- كمال بربر . ادارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، 1997 .
- 33- محمد خليل عباس وآخرون: مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط.5 عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2014.
- 34- محمد سرحان على المحمودي. مناهج البحث العلمي. ط.3. اليمن. الجمهورية اليمنية: دار الكتب، 2019
- 35- محمد فالح صالح. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار حامد، 2004 .
- 36- منير نوري؛ فريد كورتل. ادارة الموارد البشرية إدارة الأعمال. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2010.
- 37- مؤمن عبد العزيز عبد الحميد؛ محمد سيد بشير محمد. العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية. دمشق: دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، 2015.

38- ميساء محروس أحمد مهران. مدخل إلى دراسة علم المكتبات و المعلومات. مصر: مركز الإسكندرية للكتاب، 2010.

39- نجلاء محمد ابراهيم بكر. أساسيات التفكير المنطقي والبحث العلمي.

40- الهادي، محمد حسن حمد. الإدارة العلمية للمكتبات ومراكز التوثيق والمعلومات. ط2. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1990 .

الرسائل الجامعية:

41- أسعد أحمد؛ محمد عكاشة. أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي. دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات Paltel في فلسطين. رسالة مستكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال. كلية التجارة. غزة: الجامعة الإسلامية، 2008 .

43- ألفت عبد إبراهيم أبو صافية. أثر العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز. دراسة تطبيقية. رسالة ماجستير إدارة الأعمال. غزة : الجامعة الإسلامية، 2018 .

44- بزأوية زهرة. مجتمع المعلومات والكفاءات الجديدة لدى أخصائي المعلومات. دراسة ميدانية بالمؤسسات الوثائقية لولاية وهران، ماجستير. علم المكتبات. وهران: جامعة أحمد بن بلة، 2014-2015

45- بوعطيط جلال الدين. الاتصال التنظيمي وعلاقتها بالأداء الوظيفي. دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة. مذكرة لنيل شهادة ماجستير. السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية. قسم قلم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونية . قسنطينة : جامعة منتوري محمود، 2009

46- دعي؛ أحمد. التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية . ماجستير علم المكتبات. وهران : جامعة أحمد بن بلة، 2015 .

47- ريم بنت عمر بنت منصور الشريف. دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي. دراسة تطبيقية على الموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة. رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية: كلية الاقتصاد والإدارة. جامعة الملك عبد العزيز بجدة، 2013.

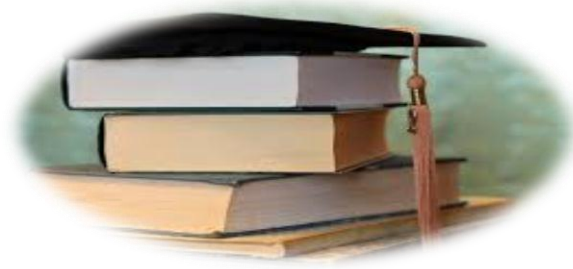
48- الزحي . سمية . مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر. دكتوراه علوم علم المكتبات. قسنطينة : جامعة قسنطينة . 2014

- 49- السعيد بلوم، أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية. ماجستير. قسنطينة، 2007-2008.
- 50- عميروش، سهام. المكتبات الجامعية ودورها في تطوير البحث العلمي في ظل البيئة الإلكترونية. ماجستير علم المكتبات. قسنطينة: جامعة منتوري، 2012.
- 51- موسى حمد محمد شيخان الدليمي. أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية. رسالة ماجستير إدارة الأعمال. جامعة آل البيت: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، 2018.
- 52- نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح. تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي من شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير. قسم إدارة الأعمال. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. غزة: جامعة الأزهر، 2010.
- مقالات الدوريات :
- 53- أحمد بجاج. واقع العدالة التنظيمية بالإدارة المحلية من وجهة نظر إطارات ولاية ورقلة. مجلة الباحث والعلوم الانسانية والاجتماعية. العدد 33. مارس، 2018.
- 54- أسماء عيساوي. العدالة التنظيمية كمحدد لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية. دراسة حالة مؤسسة الاسمنت عين توتة. مجلة الاقتصاد الصناعي (خزارتك). المجلد 11. العدد 1.
- 55- براهيم بختي. الدليل المنهجي لإعداد البحوث العلمية (المذكرة الأطروحة- التقري- المقال) وفق طريقة IMARD. ط4، 2015.
- 56- بن نحو سمية، سهيل مقدم. العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي. دراسة ميدانية على عينة من الموظفين المدرسة الوطنية للجمارك. العدد 07. وهران: مجلة التنمية البشرية، 2017. ص. 204
- 57- بن يحي عز الدين. أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية. دراسة ميدانية بمؤسسات الشباب لولاية قسنطينة. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. المجلد 4. العدد 10. قسنطينة: 2: جامعة عبد الحميد مهري، 2017.
- 58- حسن عبد السلام علي عمران وآخرون. دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية الإدارية. العدد 9. ليبيا: جامعة سبها، 2018.

- 59- حمزة فرطاس؛ عائشة نحوي. العدالة التنظيمية الأبعاد والنظريات المفسرة لها. مجلة علوم الانسان والمجتمع. الجزء الأول. العدد 26. مارس، 2018.
- 60- زيات بركات. درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين. مجلة الدراسات التربوية والنفسية. المجلد 1. العدد 1. جامعة السلطان قابوس، 2015.
- 61- زيد منير عبوي . التنظيم الإداري " مبادئه وأساسياته ". عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2006 .
- 62- سحراء أنور حسين. قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي (دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني). مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. العدد 06، 2013.
- 63- سعيد بن سليمان الظفري؛ ضحيوة بنت خلفان السعيدية. الصمت التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية لدى العاملين. عمان: مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2020. المجلد 21. العدد 01. ص. 378
- 64- عبد الجليل مقدم؛ خولة عدناني. العدالة التنظيمية وأثرها على السلوكيات التنظيمية الاجتماعية. لمصلحة الرقابة المالية وكالة بشار. المجلد 4. العدد 3. بشار: مجلة اقتصاد المال والأعمال، 2022.
- 65- فايزة فاضل وآخرون. العدالة التنظيمية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. دراسة ميدانية بشركة صناعة الاسمنت. زهانة معكسر: دراسات نفسية وتربوية، 2019. المجلد 12. العدد 3
- 66- قهيري فاطمة. واقع العدالة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية. مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة. المجلد 03. العدد 1. الجلفة: جامعة زيان عاشور، 2020
- 67- كنزة بوزنبيط، محمد البشير مبروك. أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية على عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة. المجلد 6. العدد 01. جوان 2021.
- 68- حمد السعيد جوال وآخرون. مستوى العدالة التنظيمية المدركة وأثره على الاندماج الوظيفي. دراسة ميدانية بالمديرية المركزية لامتيار توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، 2022. المجلد 11. العدد 02. الأغواط: مجلة دراسات العدد الاقتصادي، 2022
- 69- محمود إبراهيم ملحم. تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. المجلد 28. العدد 2، 2020.

- 70- محمودي محجوبة، بلحسين رحوي عباسية. العدالة التنظيمية والروح المعنوية لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية. دراسة ميدانية مجمع فاكتو حليب - الجزائر العاصمة. مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد (08) العدد (02) السنة (2021).
- 71- مدياني محمد، بن عبيد عبد الباسط. دور العدالة التنظيمية في تحقيق انضباط العاملين في المؤسسة الصحية. دراسة حالة مستشفى ابن سينا بمدينة أدر. مجلة الاقتصاد الجديد. المجلد 12. العدد 4.
- 72- مهابات نوري عبد الله وآخرون. تأثير العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات و العدالة التنظيمية في تعزيز الريادة الاستراتيجية. دراسة تحليلية لأراء عينة من مديري شركة اسياسيل في اقليم كودستان العراق. المجلد 24. العدد 4. 2020.
- 73- ياسر عبد الرحمان وآخرون. أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى العاملين. دراسة تطبيقية بالمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته. المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، 2021. المجلد 01، العدد 15
- المراجع باللغة الفرنسية :

74 -Le Coadic,PAULDMINIQUE: Pomart SERGE CACALY , YVES Francois
dictionnaire de l'information. 3eme edi .Paris : Armand colin.2008.



الملاحق



جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم المكتبات والمعلومات

إستمارة استبيان

في إطار قيامنا بالدراسة الميدانية لإعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم المكتبات والمعلومات حول الموضوع الموسوم بـ: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء المكتبيين" بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-.

نرجو منكم أن تفضلوا علينا بأخذ جزء من وقتكم لملاً هذه الاستمارة والتي سيتم إستخدام معلوماتها لغرض البحث العلمي لا أكثر، بحيث ستكون الأسئلة منحصرة في البدائل التالية : (موافق، محايد، غير موافق) فما عليكم إلا بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

إشراف الأستاذ :

- قواسمية عبد الغني

إعداد الطالبة :

- مرخي بسمة

السنة الجامعية : 2022 /2021

أولاً : البيانات الشخصية :

الجنس :

نكر: أنثى :

العمر : (.....)

الوظيفة : ""

المستوى الدراسي :

ابتدائي : متوسط : ثانوي : جامعي :

الأقدمية : ""

ثانياً : عبارات الدراسة :

رقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
	المحور الأول : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - .			
<u>01</u>	الراتب الشهري الذي يتقاضاه المكتبي متوافق مع أدائه داخل المكتبة الجامعية.			
<u>02</u>	ساعات العمل التي يقضيها المكتبي تقسم بشكل عادل داخل المكتبة الجامعية.			
<u>03</u>	يكون توزيع المهام عادلا بحسب (الشهادة، الخبرة، التخصص ...) بين المكتبي وزملائه داخل المكتبة الجامعية.			
<u>04</u>	يعتمد المسؤول المباشر على نظام عادلا للحوافز (المعنوية) بغرض تحفيز المكتبي على الأداء داخل المكتبة الجامعية.			
<u>05</u>	يحصل المكتبي على مرودية كاملة نظير الأعمال التي يؤديها بشكل عادل داخل المكتبة الجامعية.			

			06 يتم توزيع الأدوات المادية (الحواسيب وملحقاته، الأشرطة...) على المكتبي حسب استحقاقه الوظيفي داخل المكتبة الجامعية .
			07 يحصل المكتبي على فرص (تكوين، تدريب ...) متساوية لتطوير قدراتهم الذاتية للقيام بالعمل داخل المكتبة الجامعية.
			08 يتم اشراك المكتبي في الاجتماعات المختلفة المتعلقة بأدائه داخل المكتبة الجامعية .
			09 تكون العطل والإجازات حسب حاجة المكتبي لها داخل المكتبة الجامعية.
			10 استحقاق الترقية للمكتبي يستند على مبدأ الجدارة داخل المكتبة الجامعية.
غير موافق	محايد	موافق	المحور الثاني : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية و أداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة - .
			11 يسمح المسؤول المباشر للمكتبي بإبداء رأيه في كل ما يتعلق بأداء مهامه قبل اتخاذ القرار داخل المكتبة الجامعية.
			12 يعلم المسؤول المباشر كل مكتبي على رأيه قبل اتخاذ القرارات المتعلقة بأدائه قبل اتخاذ القرارات في المكتبة الجامعية.
			13 يتمتع المكتبي بحق الاعتراض على بعض القرارات ذات العلاقة بأداء مهامه داخل المكتبة الجامعية.
			14 يعمل المسؤول المباشر على حل النزاعات بين المكتبين وفق إجراءات نزيهة داخل المكتبة الجامعية.
			15 تتم محاسبة المكتبي بصفة عادلة في حالة مخالفة التعليمات المتعلقة بأدائه داخل المكتبة الجامعية.
			16 يحرص المسؤول المباشر على إعطاء المكتبي المهام التي تتوافق مع السلطة الممنوحة له لأداء المهام داخل المكتبة الجامعية
			17 يقوم المسؤول المباشر على اتباع نظام موحد (سجل تأكيد الدخول، سجل تأكيد الانصراف، محاضر الحضور والغياب، تقارير إنجاز المهام ...) لرقابة المكتبي خلال أداء مهامه داخل المكتبة الجامعية.
			18 يقوم المسؤول المباشر باتخاذ إجراءات عقابية موحدة وعادلة ضد المكتبي المتغيب عن أداء مهامه داخل المكتبة الجامعية.

			19	يتم الاستماع إلى آراء كل مكتبي حول المشكلات ذات العلاقة بمهامه مع اقتراح حلول لها داخل المكتبة الجامعية.
			20	تتم إجراءات الترقية للمكتبي عن طريق اجراءات رسمية داخل المكتبة الجامعية.
غير موافق	محايد	موافق		المحور الثالث : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-.
			21	يتم تقديم شرح وافي للمكتبي بخصوص القرارات ذات العلاقة بأدائه داخل المكتبة الجامعية.
			22	يتعامل المسؤول المباشر مع كل مكتبي بنفس الأسلوب من الاحترام والتقدير داخل المكتبة الجامعية.
			23	يعلم المسؤول المباشر كل مكتبي بالمعلومات التي يحتاجها حول أدائه في الوقت المناسب داخل المكتبة الجامعية.
			24	يهتم المسؤول المباشر باهتمامات وانشغالات المكتبي داخل المكتبة الجامعية .
			25	يقدم المسؤول المباشر النصح والتوجيهات للمكتبي لتحسين أدائه في المكتبة الجامعية.
			26	يتعامل المسؤول المباشر بطريقة عادلة اتجاه المكتبي عند قيامه بتجاوزات أثناء العمل داخل المكتبة الجامعية.
			27	يقدر المسؤول المباشر الأداء الجيد للمكتبي داخل المكتبة الجامعية.
			28	يسمح المسؤول المباشر بمشاركة المكتبي في الاجتماعات ذات العلاقة بتطوير أدائه داخل المكتبة الجامعية.
			29	يحرص المسؤول المباشر على إتاحة التعاون بين المكتبي وزملائه أثناء أدائهم للعمل داخل المكتبة الجامعية.
			30	يعمل المسؤول المباشر على فض النزاعات بطريقة ودية في مايتعلق بأدائه داخل المكتبة الجامعية.

غير موافق	محايد	موافق	المحور الرابع : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التقييمية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة - .
			31 يقيم المسؤول المباشر أداء المكتبي وفق معايير واضحة داخل المكتبة الجامعية.
			32 يراعي المسؤول المباشر الظروف الخاصة عند تقييم أداءه داخل المكتبة الجامعية.
			33 يوضح المسؤول المباشر المعايير التي يتم من خلال تقييم أداءه داخل المكتبة الجامعية.
			34 يحرص المسؤول المباشر على أن تكون عملية تقييم أداء المكتبي موضوعية دون اعتبار للعلاقات الشخصية داخل المكتبة الجامعية.
			35 يقوم المسؤول المباشر بالأخذ بعين الاعتبار الجهد التي يبذله المكتبي أثناء عملية تقييم أداءه داخل المكتبة الجامعية .
			36 يتاح للمكتبي الاعتراض على نتائج التقييم التي يراها غير عادلة داخل المكتبة الجامعية
			37 يوضح المسؤول المباشر نقاط القوة والضعف للمكتبي أثناء عملية عرض تقرير تقييم الأداء داخل المكتبة الجامعية.
			38 تأخذ الفروق في القدرات وإمكانيات المكتبي بعين الاعتبار عند القيام بتقييم أداءه داخل المكتبة الجامعية .
			39 يقدم المسؤول المباشر التوجيهات المناسبة للمكتبي بعد عملية تقييم أداءه في المكتبة الجامعية.
			40 يعتمد المسؤول المباشر على نظام دوري في عملية تقييم أداءه داخل المكتبة الجامعية.

الملحق رقم (02): يبين مستوى ثبات الإستبيان :

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	92	100.0
Observations Exclus ^a	0	.0
Total	92	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables

de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.964	40

معامل ألفا كرونباخ المحور الأول

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	92	100.0
	Exclus ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables
de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.810	10

معامل ألفا كرونباخ المحور الثاني

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	92	100.0
	Exclus ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables
de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.903	10

معامل ألفا كرونباخ المحور الثالث

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	92	100.0
Observations Exclus ^a	0	.0
Total	92	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables
de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.914	10

معامل ألفا كرونباخ المحور الرابع

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	92	100.0
	Exclus ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables

de la procédure.

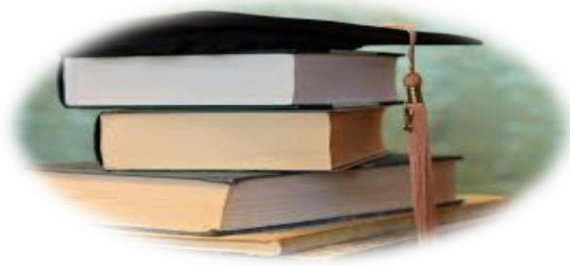
Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.942	10

الملحق رقم: 03 جدول ارتباط العبارات بالمحور

ارتباط العبارات بالمحور

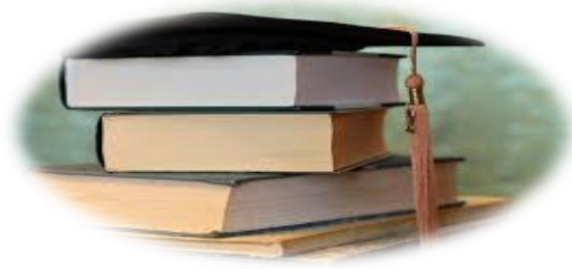
		الرابع_المحور
الرابع_المحور	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	92
معايير وفق المكتبي أداء المباشر المسؤول يقيم	Corrélation de Pearson	.818**
الجامعية المكتبة داخل واضحة	Sig. (bilatérale)	.000
	N	92
عند الخاصة الظروف المباشر المسؤول يراعي	Corrélation de Pearson	.793**
الجامعية المكتبة داخل أداءه تقييم	Sig. (bilatérale)	.000
	N	92
من يتم التي المعايير المباشر المسؤول يوضح	Corrélation de Pearson	.831**
الجامعية المكتبة داخل الأداء تقييم خلال	Sig. (bilatérale)	.000
	N	92
عملية تكون أن المباشر على المسؤول يحرص	Corrélation de Pearson	.807**
إعتبار دون موضوعية المكتبي أداء تقييم	Sig. (bilatérale)	.000
الجامعية المكتبة داخل الشخصية للعلاقات	N	92
الإعتبار بعين بالأخذ المباشر المسؤول يقوم	Corrélation de Pearson	.751**
تقييم عملية أثناء المكتبي يبذله التي الجهد	Sig. (bilatérale)	.000
. الجامعية المكتبة داخل أداءه	N	92
التي التقييم نتائج على الإعتراض للمكتبي يتاح	Corrélation de Pearson	.700**
الجامعية المكتبة داخل عادلة غير يراها	Sig. (bilatérale)	.000
	N	92
والضعف القوة المباشر نقاط المسؤول يوضح	Corrélation de Pearson	.822**
الأداء تقييم تقرير عرض عملية أثناء للمكتبي	Sig. (bilatérale)	.000
الجامعية المكتبة داخل	N	92
المكتبي وإمكانيات القدرات في الفروق تأخذ	Corrélation de Pearson	.822**
داخل أداءه بتقييم القيام الإعتبار عند بعين	Sig. (bilatérale)	.000
. الجامعية المكتبة	N	92
المناسبة التوجيهات المباشر المسؤول يقدم	Corrélation de Pearson	.879**
المكتبة في أداءه تقييم عملية بعد للمكتبي	Sig. (bilatérale)	.000
الجامعية	N	92
في دوري نظام المباشر على المسؤول يعتمد	Corrélation de Pearson	.885**
الجامعية المكتبة داخل أداءه تقييم عملية	Sig. (bilatérale)	.000



كشاف الجداول



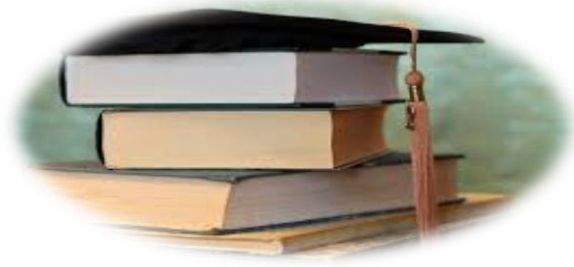
رقم الجدول	الجدول	الصفحة
01	نموذج صفات ومعايير تقسيم العاملين	71
02	نموذج لقوائم مرجعية	77
03	الأحداث الجوهرية	79
05-04	طريقة إجبارية (الزامية)	79
06	توزيع مجتمع الدراسة	94
07	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس	95
08	التوزيع البياني مجتمع الدراسة حسب متغير العمر	96
09	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الوظيفة	98
10	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي	100
11	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الأقدمية	101
12	شبكة الملاحظة	104
13	قائمة الأساتذة المحكمين	106
14	مستوى صدق الاستبيان	108
15	تعديل العبارات قبل وبعد التحكيم	110
16	طول خلايا مقياس ليكارت الثلاثي البياني والمتوسط المرجح	113
17	تحليل آراء مجتمع الدراسة حسب المحور الأول	118
18	تحليل آراء مجتمع الدراسة حسب المحور الثاني	124
19	تحليل آراء مجتمع الدراسة حسب المحور الثاني	130
20	تحليل آراء مجتمع الدراسة حسب المحور الثالث	136
21	نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة المحلية	145
22	نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة العربية	147
23	نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة الأجنبية	148



كشاف الأشكال



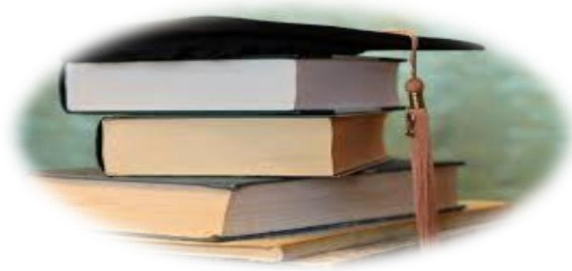
الصفحة	الأشكال	رقم الشكل
71	التوزيع من خلال الوصف التقديري للتقييم	01
73	التوزيع من خلال الأسلوب الوضعي للأداء	02
96	توزيع لمجتمع الدراسة حسب متغير الجنس	03
97	التوزيع البياني لمجتمع الدراسة حسب متغير العمر	04
99	التوزيع البياني لمجتمع الدراسة حسب متغير الوظيفة	05
100	التوزيع البياني لمجتمع الدراسة للمستوى الدراسي	06
102	التوزيع البياني لمجتمع الدراسة حسب متغير الأقدمية	07



كشاف الملاحق



الملاحق	رقم الملحق
استمارة استبيان للدراسة الحالية	01
مستوى ثبات الاستبيان	02
ارتباط عبارات بالمحاور الأربعة	03



ملخص الدراسة



المخلص:

هدفت الدراسة إلى: التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بأداء المكتبيين ومن أجل هذا طرحنا التساؤل التالي: ما علاقة العدالة التنظيمية بأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-؟ ولهذا افترضنا أن هناك : علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-، و من أجل التأكد من صحة الفرضيات استخدمنا المنهج الوصفي وبضبط أسلوب المسح الشامل، وتم الاعتماد على أداة الاستبيان كتقنية رئيسة في جمع البيانات والمعلومات، والاستعانة بالمقابلة وملاحظة كتقنيات تدعيمية ، موجه للمكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-. حيث بلغ أفراد مجتمع الدراسة 97 مكتبي وبعد الحصول على البيانات والمعلومات وتفرغها، تمت معالجتها كميًا و كفيًا عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها :

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي

قدر ب: 0.01

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر

ب: 0.01

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر

ب: 0.01

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وأداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر

ب: 0.01

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الأداء الوظيفي، المكتبي، المكتبات الجامعية، العربي التبسي -تبسة-.

Study summary:

The study aimed to: Recognizing organizational justice and its relationship to office performance, we asked: What does organizational justice have to do with the performance of the two libraries of the Arab University of Tebessa- ? And so we assumed there were : A statistically significant relationship between the organizational justice and the performance of the two libraries in the libraries of the University of Al-Arabi Al-Tebesi - Tebessa. In order to ensure the validity of the hypotheses, the descriptive method was used through the comprehensive survey method. The questionnaire tool was used as a main technique in the collection of data and information, and the interview was used and observed as supporting techniques, addressed to the libraries of the University of Al-Arabi Al-Tebessa - where members of the study community reached 97 offices. After obtaining and unloading data and information, it was treated quantitatively and qualitatively through the statistical program SPSS. Among the most important results: reached

-There is a statistically significant relationship between distributive justice and the performance of librarians in the libraries of the University of Larbi Tebessa - Tebessa-, which was confirmed by the significance level, which was estimated at: 0.01

- There is a statistically significant relationship between procedural justice and the performance of librarians in the libraries of the University of Larbi Tebessi - Tebessa-, which was confirmed by the level of significance, which was estimated at: 0.01

- There is a statistically significant relationship between transactional justice and the performance of librarians in the libraries of the University of Larbi Tebessa - Tebessa-, which was confirmed by the level of significance, which was estimated at: 0.01

-There is a statistically significant relationship between distributive justice and the performance of librarians in the libraries of the University of Larbi Tebessa - Tebessa-, which was confirmed by the significance level, which was estimated at: 0.01

Keywords : Organizational justice, job performance, two offices, university libraries, Arabi University-
-Tebessa