

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

العنوان

أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي
دراسة حالة المؤسسة المينائية
- جن جن -

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص : إدارة الموارد البشرية

تحت إشراف:

أ. سلامة محمد

إعداد الطلبة :

- شابونية أمال

- بوعويش أكرام

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد الصديق بن يحيى	عليوط سهام
مشرفا ومقرار	جامعة محمد الصديق بن يحيى	سلامة محمد
ممتحنا	جامعة محمد الصديق بن يحيى	بولغب وليد

السنة الجامعية: 2020/2019

شكر وتقدير

في البداية، الشكر والحمد لله، جل في علاه، فإليه ينسب الفضل كله في إتمام هذا العمل.

وبعد الحمد لله، فاني أتوجه إلى أستاذي سلامة محمد بالشكر والتقدير الذي لا تفيه أي كلمات

حقه، فلولا مثابرته ودعمه المستمر ما تم هذا العمل. وبعدها بالشكر موصول لكل الأساتذة

الذين تتلمذت على أيديهم في كل مراحل دراستي.

شكرا لمن ساندني طوال مسيرتي الدراسية أهدي تخرجي لأهلي ولأحبتي جميعا.

أخيرا انتهت الحكاية رفعت قبعتي مودعة للسنين التي مضت.

أمال و إكرام

ملخص

هدفت هذه الدراسة الى دراسة أثر العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، العدالة التعاملية) على الولاء التنظيمي بأبعاده (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي) لدى عمال المؤسسة المينائية -جن جن-.

تم اختبار فرضيات الدراسة على عينة مكونة من (90) عامل وذلك باستخدام الانحدار الخطي الهرمي و الانحدار المتعدد الهرمي اعتمادا على برنامج SPSS، توصلت الدراسة الى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية على أبعاد الولاء التنظيمي. لبعد العدالة التوزيعية تأثير على الولاء المستمر والولاء العاطفي في حين لا يوجد أي تأثير لها ذو دلالة إحصائية على الولاء الأخلاقي، أما العدالة الإجرائية فتأثر على الولاء الأخلاقي ولا تأثر على كل من الولاء العاطفي والولاء المستمر، في حين أن العدالة التعاملية تأثر على كل من الولاء العاطفي والولاء المستمر ولا يوجد أي تأثير لها على الولاء الأخلاقي، كما تم تقديم توصيات وحدود لدراسة.

الكلمات المفتاحية:العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، العدالة التعاملية، الولاء التنظيمي، الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي.

Abstract

This study aimed to study the impact of organizational justice in various dimensions (distributive justice, procedural justice, transactional justice) on organizational loyalty in its dimensions (emotional loyalty, ongoing loyalty, moral loyalty) for the employees of the port establishment –djendjen-.

The study hypothesis was tested on the study sample of (90) employees using hierarchical linear regression and hierarchical multiple regression depending on the spss program. The study found that there is a statistically significant effect of organizational justice dimensions on the dimensions of organizational loyalty.

The distributive justice dimension has an effect on ongoing loyalty and emotional loyalty while there is no statistically significant effect on moral loyalty, as for procedural justice effected moral loyalty, and it's not effected both emotional loyalty and ongoing loyalty, While transactional justice affects both emotional loyalty and ongoing loyalty, it has no effect on moral loyalty. Pratical suggestions and limits for the study were also presented.

keywords: organizational justice, distributive justice, procedural justice, transactional justice, organizational loyalty, emotional loyalty, ongoing loyalty, moral loyalty.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر
	الملخص
I- I	قائمة المحتويات
I	قائمة الجداول
I	قائمة الأشكال
I	قائمة الملاحق
أ-و	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
8	تمهيد
18-9	المبحث الأول: الاطار النظري للدراسة
14-9	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العدالة التنظيمية
17-14	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الولاء التنظيمي
18	المطلب الثالث: الإطار النظري لأثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي
23-19	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لدراسة
22-19	المطلب الأول: دراسات باللغة العربية
23-22	المطلب الثاني: دراسات باللغة الأجنبية

24	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
26	تمهيد
36-27	المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة
27	المطلب الأول: طريقة الدراسة
29-28	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
34-29	المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة
36-34	المطلب الرابع: أساليب المعالجة الإحصائية
50-36	المبحث الثاني: تحليل البيانات وعرض نتائج الدراسة
44-37	المطلب الأول: خصائص أفراد الدراسة وتحديد الارتباط
46-44	المطلب الثاني: التحليل الوصفي والتحقق من عدم وجود المصاحبة الخطية
50-47	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
51	خلاصة
56-53	خاتمة

قائمة الجداول

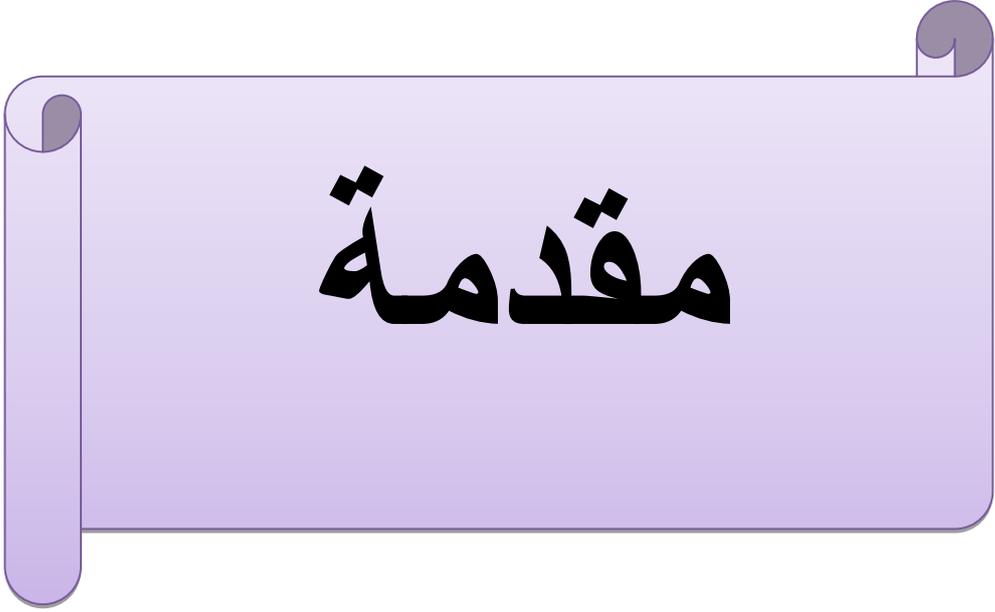
الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
29	فئات مقياس "ليكارت" الخماسي ودلالاتها	01
31	اختبار الصدق البنائي للمحور الأول	02
32	اختبار الصدق البنائي للمحور الثاني	03
33	معاملات الثبات ألفا كرونباخ	04
35	سلم cohen لقياس قوة واتجاه العلاقة	05
37	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	06
37	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	07
38	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	08
38	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة	09
39	توزيع أفراد العينة حسب متغير الدخل الشهري	10
39	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	11
40	توزيع أفراد العينة حسب متغير طبيعة التوظيف	12
40	توزيع أفراد العينة حسب متغير الصنف الوظيفي	13
41	مصفوفة ارتباط متغيرات الدراسة	14
45	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	15
46	تشخيص المصاحبة الخطية من خلال السماحية ومعامل تضخم التباين	16
47	تحليل الانحدار لأثر أبعاد العدالة التنظيمية على أبعاد الولاء التنظيمي	17

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
و	نموذج الدراسة	01

قائمة الملاحق

الصفحة	عناوين الملاحق	الرقم
68-63	الاستبانة في صورتها الأولية	01
75-69	الاستبانة في صورتها النهائية	02
76	قائمة الأساتذة المحكمين	03
82-77	الصدق الداخلي لمحاوَر الاستبانة	04
83	معامل الثبات ألفا كرونباخ	05
85-84	التكرارات والنسب المئوية لمحور البيانات الشخصية	06
86	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء العينة حول فقرات الاستبانة	07
90-87	اختبار طبيعة توزيع متغيرات الدراسة	08
93-91	اختبار الفرضيات	09
94	طلب لسماح بالدخول للمؤسسة المينائية - جن جن -	10



مقدمة

يعتبر المورد البشري من أهم الموارد في المنظمات بصفة عامة والإدارات العمومية بصفة خاصة، حيث يعد مصدرا لقدراتها التنافسية من خلال الاعتماد عليه في تحقيق المنظمة لأهدافها، فالعنصر البشري يعتبر العنصر الفعال والمحرك في المنظمة، ولهذا من الضروري أن يتم خلق الظروف المناسبة والبيئة الملائمة التي تتماشى مع ظروفه وقدراته ورغباته ليقدّم أداء أفضل.

ومن الشروط الأساسية للبيئة والظروف الملائمة إدراك العاملين للعدالة التنظيمية، سواء مع بعضهم البعض، مع رئيسهم في العمل ومع الإدارة ككل، فشعور العاملين بالعدالة التنظيمية والإدراك الجيد لها يؤثر إيجابيا على العاملين وسلوكياتهم بينما غياب العدالة التنظيمية في مكان العمل ينجر عنها سلوكيات سلبية تحيل دون تحقيق المنظمة لأهدافها.

وباعتبار العدالة التنظيمية إحدى محددات السلوك نظرا لعلاقتها المباشرة بالعديد من المتغيرات، هذه الأخيرة قد تعتبر أحد العوامل المؤثرة على الولاء التنظيمي من خلال الاستجابة للعاملين في المنظمة وتفهم مواقفهم، اهتماماتهم، حاجاتهم والربط بين أهدافهم وأهداف المنظمة، بالإضافة إلى مشاركتهم في اتخاذ القرارات والعمل على تشجيع مهاراتهم وأدائهم مما يخلق فيهم حالة من الشعور بالولاء والإخلاص وبذل الجهد لتحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة والاستمرار فيها.

أولاً: إشكالية الدراسة

انطلاقاً مما سبق يمكن بلورة إشكالية هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي بالمؤسسة المينائية جن جن -الطاهير-؟

تندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات فرعية وهي:

- كيف تؤثر العدالة الإجرائية على الولاء التنظيمي بالمؤسسة المينائية جن جن -الطاهير-؟
- كيف تؤثر العدالة التوزيعية على الولاء التنظيمي بالمؤسسة المينائية جن جن -الطاهير-؟
- كيف تؤثر العدالة التعاملية على الولاء التنظيمي بالمؤسسة المينائية جن جن -الطاهير-؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية، وبعد الاطلاع على موضوع الدراسة والدراسات السابقة التي تناولت نفس متغيرات دراستنا قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: كلما كان إدراك العدالة التوزيعية أكبر أدى ذلك إلى زيادة الولاء التنظيمي (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي)
- الفرضية الفرعية الثانية: كلما زاد إدراك العدالة الإجرائية أدى ذلك إلى ارتفاع الولاء التنظيمي (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي)
- الفرضية الفرعية الثالثة: كلما زاد إدراك العدالة التعاملية أدى ذلك إلى ارتفاع الولاء التنظيمي (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي)

ثالثا: أهداف الدراسة

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف نظرية وتطبيقية تتمثل في:
- تقديم إطار نظري يتناول مفهوم العدالة التنظيمية مع إبراز أبعادها الثلاثة والمتمثلة في العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية.
 - التطرق لمفهوم الولاء التنظيمي والنماذج المفسرة له.
 - التعرف على مستوى إدراك الأفراد العاملين للعدالة التنظيمية في المؤسسة المينائية جن جن - الطاهير -.
 - التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين في المؤسسة المينائية جن جن - الطاهير -.

- ابراز تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة التوزيعية. العدالة الإجرائية و العدالة التعاملية (على الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين في المؤسسة المينائية جن جن-الطاهير-.
- تقديم بعض الاقتراحات التي تساعد المؤسسة في تفعيل العدالة التنظيمية لتحقيق الولاء التنظيمي.

رابعاً: أهمية الدراسة

ترجع أهمية هذه الدراسة إلى ما تقدمه من إضافات سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية وهي كالتالي:

الأهمية النظرية

وتبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال أهمية موضوعها وذلك لما للعدالة التنظيمية من علاقة بكثير من المتغيرات التنظيمية، و باعتبار الولاء التنظيمي من المواضيع المهمة في حياة المنظمات على اختلافها و أثره الواضح في سير العمل فيها و تحقيق الأهداف بشكل فعال و متميز.

الأهمية التطبيقية

تستمد هذه الدراسة أهميتها التطبيقية من النتائج المتوصل لها والتي سيتم من خلالها التعرف على واقع العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي بالمؤسسة المينائية جن جن وبناء على هذا الواقع سيتم تقديم حلول واقتراحات التي من شأنها أن تحسن استخدام العدالة التنظيمية بشكل يؤدي إلى زيادة الولاء التنظيمي في المؤسسة.

خامساً: أسباب اختيار الموضوع

أسباب ذاتية:

تتمثل أساساً في الرغبة في اكتشاف مختلف جوانب متغيرات الدراسة التي لا طالما كانت محل بحث العديد من الباحثين. كذلك محاولة معرفة هل هناك عدالة تنظيمية سائدة داخل المؤسسة والتي

مقدمة

بدورها تعزز ولاء العاملين تجاه مؤسستهم، بالإضافة إلى الصلة الوثيقة لهذا الموضوع بتخصصنا.

أسباب موضوعية:

تعتبر العدالة التنظيمية والولاء التنظيمية من المتغيرات ذات الأهمية البالغة بالنسبة للعاملين والإدارة على حد سواء، لذا تبحث إدارة الموارد البشرية في السياسات والوسائل التي من شأنها أن تحقق العدالة التنظيمية لكافة العاملين على حد سواء لضمان ولائهم.

سادسا: حدود الدراسة

تحكم هذه الدراسة الحدود التالية

- 1- الحدود الموضوعية: بحثت هذه الدراسة في أثر أبعاد العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمية بالمؤسسة المينائية جن جن -الطاهير- .
- 2- الحدود المكانية: أجريت الدراسة في المؤسسة المينائية جن جن -الطاهير-.
- 3- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على عينة حجمها 90 عامل من عمال المؤسسة المينائية -جن جن-.
- 4- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال شهر أوت من الموسم الجامعي 2019-2020.

سابعا: منهج الدراسة

بغية الإحاطة بموضوع دراستنا " أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي بالمؤسسة المينائية جن جن -الطاهير- "اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات والمعلومات عن طريق مصدرين. الأول يتمثل في مختلف المراجع المعتمد عليها من أجل الحصول على المعلومات فيما يخص الجانب

النظري لهذه الدراسة وتتمثل في: الكتب،المجلات،رسالات الماجيستر وأطروحات الدكتوراه. أما ثاني مصدر فيتمثل في أداة استبيان المعتمدة للحصول على بيانات متعلقة بالجانب التطبيقي.

وقد تم الاعتماد في الجانب التطبيقي على المنهج الاحصائي وذلك من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية، وقد تم التحليل بالاعتماد على برنامج spss باستخدام الأدوات التحليلية الإحصائية المناسبة.

ثامنا: هيكل الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة على مختلف تساؤلاتها والتحقق من صحة فرضياتها قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول يتعلق بالأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة والفصل الثاني يتعلق بالجانب التطبيقي لها.

تناولنا الفصل الأول في مبحثين، المبحث الأول قسم إلى ثلاث مطالب، والثاني تطرقنا فيهما إلى مفاهيم أساسية حول العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي أما المطلب الثالث فتطرقنا فيه إلى العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي من الناحية النظرية.

أما المبحث الثاني فقد تضمن مطالبين، المطلب الأول تطرقنا فيه إلى دراسات باللغة العربية التي عالجت موضوعنا، والثاني الدراسات باللغة الأجنبية.

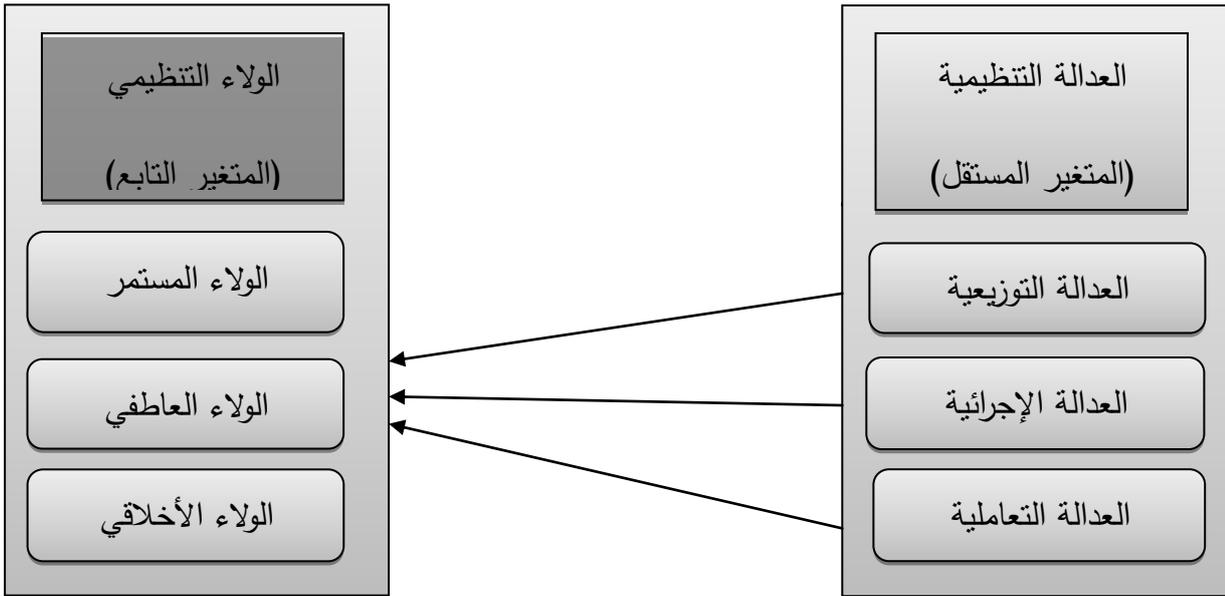
الفصل الثاني تحت عنوان الدراسة الميدانية، تطرقنا في المبحث الأول إلى طريقة وأدوات الدراسة من خلال ذكر الإجراءات المتبعة في هذه الدراسة، وكذا تصميم أداة الدراسة واختبارها، أما المبحث الثاني فقد تم عرض أبرز النتائج التي توصلنا إليها.

تاسعا: صعوبات الدراسة

ان أي بحث علمي لا يخلو من الصعوبات التي تواجه الباحثين للحصول على المعلومات اللازمة خاصة بالنسبة للبحوث الميدانية ومن الصعوبات التي صادفتنا:

- الوضع الصحي للبلاد، وفرض الحجر الصحي جراء تفشي الوباء.
- صعوبة الحصول على إذن بإجراء الدراسة الميدانية من قبل المؤسسة.
- نقص الجدية في التعامل مع الاستبيانات الموزعة، وعدم التمكن من استرجاع العدد الكلي الموزع على العينة.

عاشرا: نموذج الدراسة: يمكن توضيح العلاقة بين هذه المتغيرات بالشكل التالي:



الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة.

تمهيد:

تعتبر العدالة التنظيمية من العوامل الرئيسية المؤثرة في السلوك التنظيمي نظرا لعلاقتها المباشرة بمجموعة من المتغيرات التنظيمية ذات العلاقة بأداء وإنتاجية الأفراد من جهة وبأداء المنظمة من جهة أخرى، فإذا أدركت العدالة التنظيمية من قبل الأفراد داخل المنظمة فإن هذا سيؤثر إيجابا على مستوى الرضا لديهم، وعلى ولائهم والتزامهم لمنظمتهم، وعلى العكس فإن انخفاض إدراكهم لها يؤدي إلى ظواهر سلبية كترك العمل، كثرة الغيابات، التهرب من أداء المهام المتعلقة بالوظيفة.

وبغية الإلمام بالأدبيات النظرية والتطبيقية قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول تناولنا فيه الإطار النظري للدراسة أي المفاهيم الأساسية لمتغيرات الدراسة، والهدف من هذا المبحث هو التعرف على أهمية كل متغير، أما المبحث الثاني فقد خصصناه لعرض الأدبيات التطبيقية للدراسة والهدف منه التطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

تعد العدالة التنظيمية عاملاً رئيسياً مرتبطاً مع نجاح كل منظمة، حيث أن للعدالة التنظيمية القدرة على خلق فوائد هامة ومتعددة للمنظمات والعاملين على حد سواء تشمل مزيداً من الثقة والالتزام والولاء التنظيمي الذي بدوره يؤثر على أداء وسلوكيات العاملين وكذلك إنتاجية المنظمات وانتظام أدائها.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العدالة التنظيمية

تعد العدالة التنظيمية أحد أهم موضوعات السلوك التنظيمي، حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى إبراز تعريف العدالة التنظيمية، أهميتها، أبعادها ومبادئها.

الفرع الأول: مفهوم العدالة التنظيمية

تعرف العدالة لغويًا على أنها: " العدل هو اسم من أسماء الله الحسنى، والعدل مصدر بمعنى العدالة والاعتدال والاستقامة، وهو الميل إلى الحق (زايد، 2006، ص 09).

أولاً: تعريف العدالة التنظيمية

يمكن تعريف العدالة التنظيمية بأنها: "درجة تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة وتجسد فكرة العدالة ومبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين (البشاشة، 2008، ص 429).

وتعرف كذلك أنها: " ادراكات العاملين في مكان العمل، وذلك من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برئيس العمل والتي تؤثر على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل (السبوع، 2010، ص 09).

كما عرفها stacyadams، صاحب نظرية العدالة، الذي يعد من الأوائل الذين كتبوا في هذا المجال على أنها: " قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبتاً إلى مدخلاته مع معدل مخرجات زملائه الآخرين، نسبتاً إلى مدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان يشعر الفرد بالظلم (عبود، الزبيدي، 2014، ص 301، 302).

نلاحظ أن العدالة التنظيمية تتجسد في علاقة الرئيس بمؤوسيه بالإضافة إلى أنها تكون متبادلة بين الطرفين بحيث أن المنظمة تعمل على تحقيق المساواة في حقوق وواجبات كافة الموظفين، أما بالنسبة للفرد

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

فتكون بتحقيق الالتزامات التي تقع على عاتقه، أي أن مفهوم العدالة التنظيمية لا يقتصر فقط على مقارنة الفرد لمخرجاته مع مخرجات زملاءه.

وعلى ضوء ما سبق يمكن القول بأن إحساس الأفراد في المنظمة بالعدالة يؤدي إلى ارتفاع مستوى رضاهم وولائهم، والعكس في حالة شعورهم باختلاف في مستويات العدالة التنظيمية، ومنه يمكن القول بأن العدالة التنظيمية هي: "تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات للعاملين بالمنظمة وبالتالي الارتقاء بسلوكياتهم نحو تحقيق أهداف المنظمة" (معمري، 2014، ص63).

ثانيا: أهمية العدالة التنظيمية

تلعب العدالة التنظيمية دورا بالغ الأهمية كونها أحد المكونات الأساسية للهيكلي الاجتماعي والنفسي للمنظمة حيث تعتبر قيمة اجتماعية، ونمط اجتماعي، والاعتداء عليها من جانب المنظمة، ينظر إليه على أنه تدمير لقيم العاملين وعلاقاتهم الاجتماعية، لذا يترتب على عدم العدالة إتباع العاملين لسلوكيات ضارة بالمنظمة وتعود أهمية العدالة التنظيمية إلى سببين هما: (المغربي، 2007، ص267).

الأول: أن العدالة التنظيمية تساعد الفرد على التنبؤ بما يمكن أن يعامل به مستقبلا، فالعدالة التنظيمية تحدد طريقة المعاملة مع العمال داخل المنظمة أي أنها تحدد الوجه الذي سيعامل به العمال بمجرد دخولهم للمنظمة.

الثاني: أن العدالة التنظيمية تساعد الأفراد على إدراك بأنهم مقبولين ومقدرين من جانبي قياداتهم بمعنى، أن التعامل العادل مع الأفراد يشعرهم بجدوى وجودهم بالمؤسسة وبتقدير المدراء لهم.

وتتمثل أهمية العدالة التنظيمية في النقاط التالية:

- تعتبر العدالة التنظيمية عاملا هاما في استقطاب الموارد البشرية، حيث تعمل على جذبها وخصوصا الطموحة منها فإحساسهم بتوفير عدالة سواء في التعويضات، الاعتراف بالتميز في الأداء والقدرات، ما يدفع بهم بالالتحاق بمثل هذه المؤسسات (خرموش، 2014، ص58).
- إن شعور العامل بتوفر العدالة التنظيمية يدفعه للإبداع التنظيمي وخلق أفكار جديدة تخدم المؤسسة (خرموش، 2014، ص59).
- العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة (نزة، 2008، ص56).

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

- تؤثر العدالة التنظيمية على روح فريق العمل والجماعة وهذا من شأنه أن يؤثر على دوافع الفرد العامل لزيادة المكافآت، حيث أن الإجراءات والتعاملات تعد وسيلة من وسائل إشاعة روح الجماعة، لأن الإجراءات والمعاملة العادلة توجهان رسالة للفرد على أن جماعة تقدر كل فردا(أبو سمعان، 2015، ص28).
- إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق الفعالية والتمكين في عملية اتخاذ القرار وتعد عدالة الإجراءات تبعا هاما في تحديد نظام العقوبات والالتزامات الوظيفية وكيفية تحقيق الأهداف المطلوبة(ذرة، 2008، ص56).

الفرع الثاني: مبادئ العدالة التنظيمية

يرى كل من أن للعدالة التنظيمية مجموعة من المبادئ تتمثل في:(ذرة، 2007، ص ص 42،43)

- 1-مبدأ المساواة:يتمثل هذا المبدأ في تكافؤ الفرص والأجور والحوافز وساعات العمل وواجبات الوظيفة بين الأفراد العاملين في المنظمة.
- 2-المبدأ الأخلاقي:ويتم في الاستقامة، النزاهة، الشرف، الأمانة، الإخلاص والصدق.
- 3-مبدأ الدقة والتصحيح:يجب أن تكون القرارات والإجراءات المتخذة مبنية على أساس معلومات دقيقة وواضحة وقابلة للتصحيح في حال وجود خطأ.
- 4-مبدأ الالتزام:أي الالتزام بما هو عادل وخصوصا المعاملة المنصفة والمكافئة المستحقة وفقا للمعايير والقوانين المطبقة.
- 5-مبدأ المشاركة:أي أنه يجب أن تشارك جميع الأطراف العاملة في المنظمة في صنع واتخاذ القرارات و تطبيق الإجراءات.

الفرع الثالث: أبعاد العدالة التنظيمية

للعدالة التنظيمية ثلاثة أبعاد رئيسية نذكرها فيما يلي:

أولا: بعد العدالة التوزيعية (distributive justice)

تشرح العدالة التوزيعية حقيقة مفادها أن "الإدارة توزع المكافآت أو العقوبات بما يتماشى مع معايير محددة وكذلك ردود أفعال الأفراد حول نتائج هذا التوزيع"(eburu & Mine, 2016,p405).

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

وتعرف العدالة التوزيعية على أنها: عدالة المخرجات التي يتلقاها الموظف مثل: الأجور والترقية(Abdul rauf,2014,p125).

وقد حدد (ORGAN) سنة 1988 ثلاث قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات وهي:(خزاعي، 2015، ص 489).

1-قاعدة المساواة: تقوم هذه القاعدة على فكرة إعطاء المكافئة على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية لديهم، وإذا حصل العكس فهذا تعدي على قاعدة المساواة.

2-قاعدة النوعية: وتعني هذه القاعدة بأن كل الناس وبغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس، العرق...) يجب أن تتساوى فرصهم في الحصول على المكافآت. فمثلا عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمة كل الموظفين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجد، وإذا حصل هذا الأخير فان باقي الموظفين سيشعرون بأن هناك تعدي على قاعدة النوعية(العطوي، 2007، ص05).

3-قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الأفراد الآخرين، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى. فمثلا إذا أرادت المنظمة زيادة الأجور وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال وامرأة غير متزوجة، وعلى افتراض تساوي الأشياء الأخرى فان المرأة المتزوجة يجب أن تتقدم على الثانية، وإذا حصل الوقت فان المرأة المتزوجة تشعر بتعدي قاعدة الحاجة(أبو جاس، 2010، ص13).

وللعدالة التوزيعية جانبين هما:(خزاعي، 2013، ص34)

4-الجانب المادي (هيكل التوزيعات): ويعد هذا الجانب هاما من حيث مدى تقييم العامل للمكافآت الخاصة به مقارنة بزملائه، وله تأثير مباشر في التعرف على فاعلية الأداء.

الوظيفي أي أن هيكل التوزيعات يعني كمية وكيفية المكافآت التي يحصل عليها في مكان العمل.

5-الجانب الاجتماعي: ويعبر عن المعاملة الشخصية التي يعامل بها المدير العامل الذي يحصل على المكافآت أي معاملة صاحب القرار للعامل المكافئ.

ثانيا: بعد العدالة الإجرائية (procedural justice):

تعرف العدالة الإجرائية بأنها شعور العاملين إزاء عدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات والعوائد التنظيمية(الزهراني،2013، ص43).

كما يشير العديد من الباحثين في هذا المجال على غرار (folger et bies) و (leventha) إلى أن العدالة الإجرائية تعبر عن " المكونات الهيكلية التي يعتقد أنها تشكل القلب الذهني لإدراك الأفراد لمعنى العدالة".

وتتمثل القواعد الإجرائية للعدالة الإجرائية في:(عبد الفتاح المغربي، 2007، ص ص 303،302)

1-قاعدة الاستئناف: بمعنى وجود فرص للاعتراض على القرارات وتعديلها إذا ظهر ما يبرر ذلك.

2-قاعدة الأخلاقية: أي أن يتم توزيع الموارد وفقا للمعايير الأخلاقية السائدة.

3-قاعدة التمثيل: إذ يجب أن تستوعب عملية اتخاذ القرارات وجهات نظر أصحاب المصلحة والعلاقة.

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

5-قاعدة الدقة: أي يجب أن تبنى القرارات على أساس المعلومات الصحيحة، الدقيقة والموثوقة المصدر.

يرى (Geenberg) أن العدالة الإجرائية تشتمل على جانبين هما:(ذرة،،2008 ص 45).

1-الجانب المادي: ويعبر عن مدى استخدام الإجراءات الرسمية العادلة في المنظمة، ومن هذه الإجراءات: الإجراءات المتعلقة بالأجور، الإجراءات المتعلقة في التعامل مع الشكاوي، الإجراءات المتعلقة بوضع معدلات الأداء وتقييمه وإجراءات الترقية والتدريب والنقل.

2-الجانب الاجتماعي:وهو الاحترام الذي يظهره صانع القرار لمستقبلي القرار، وذلك من خلال إخباره للعاملين بمسببات القرار وخطوات اتخاذه.

ثالثا:بعد العدالة التعاملية

وتعرف على أنها مدى إحساس العامل بعدالة المعاملات التي يحصل عليها عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية أو مدى معرفة أسباب تطبيق تلك الإجراءات وتتمثل في المعاملة بأدب واحترام من جانب الرئيس

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

للمرؤوسين والثقة والمصارحة بين الرئيس والمرؤوسين واهتمام الرئيس بمصالح الموظف (الخرشوم، 2010، ص31).

وتعرف كذلك على أنها: "مدى إدراك الأفراد لعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات". (السبوع، 2010، ص13).

وتتكون العدالة التعاملية من أربعة عناصر وهي:

1-المصداقية: وتعني مصداقية ووضوح متخذ القرار.

2-الاحترام: وتعني مدى ابتعاد متخذ القرار عن الفضاضة والغلظة مع الأفراد.

3-ملائمة الأسئلة: وتعني تجنب متخذ القرار لطرح الأسئلة غير اللائقة والأحكام المسبقة.

4-التبرير: وتعني التبريرات التي يقدمها متخذي القرارات في قراراتهم تجاه الأفراد.

وتشمل العدالة التعاملية على جانبين هما: (الدبواوي، 2016، ص313).

1-الحساسية الشخصية: وتشير إلى المعاملة العادلة باحترام وأدب من جانب الرؤساء للمرؤوسين ومدى مراعاة مشاعر العاملين والحفاظ على كرامتهم.

5-التفسيرات الاجتماعية: ويقصد بها قيام المنظمة بتزويد الموظفين بالمعلومات الدقيقة والكافية التي تساعد على تفسير وتبرير الممارسات الإدارية بشأن أي جزء.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الولاء التنظيمي

يعد موضوع الولاء من المواضيع البارزة في مجال الإدارة والسلوك الإداري، فقد جذب هذا الموضوع اهتمام الكثير من الباحثين وخاصة في الدول الصناعية المتقدمة، حيث ركزت الأبحاث على كشف درجة ولاء الأفراد للمنظمات التي يعملون بها.

حظي الولاء التنظيمي باهتمام العديد من الباحثين و يعزى هذا الاهتمام إلى ما للولاء التنظيمي من تأثيرات هامة على كثير من سلوكيات و اتجاهات الأفراد و ما له من انعكاسات على الفرد و المنظمة على حد سواء،حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الولاء التنظيمي و خصائصه،أهميته، أبعاده و آثار الولاء التنظيمي الايجابية و كذا السلبية.

الفرع الأول: مفهوم الولاء التنظيمي

سنتناول في هذا الفرع تعريف الولاء التنظيمي، خصائصه وأهميته.

أولاً: تعريف الولاء التنظيمي

يمكن تعريف الولاء التنظيمي على أنه: «اقتران فعال بين الفرد والمنظمة بحيث يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمتها، بغض النظر عن مقدار المردود الذي يحصلون عليه منها» (عبودي، 2006، ص ص 206، 207)

كما يعرف أيضا (Vondenberg) الولاء التنظيمي بأنه: مستوى الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف نحو منظمته وإخلاصه لها وتحقيق أهدافها مع شعوره بالارتباط والافتخار بها (أبو سنيّة، البياتي، 2014، ص 107).

ثانياً: خصائص الولاء التنظيمي

يذكر المدهون والجزراوى أن الولاء التنظيمي يمتاز بعدة خصائص تتمثل فيما يلي: (اللوذي، 1999، ص 99).

1-الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولائهم.

2-الولاء التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم.

3-الولاء التنظيمي لن يصل إلى مستوى الثبات المطلق، إلا أن درجة التغيير التي تحصل فيه تكون أقل نسبيا من درجة التغيير التي تتصل بالظواهر الإدارية الأخرى.

4-الولاء التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الموظف والمنظمة.

5-الموظفين الذين لديهم ولاء تنظيمي يتصفون بإيمان قوي وقبول بأهداف المنظمة، واستعداد لبذل جهد كبير لتحقيق أهداف المنظم.

6-للولاء التنظيمي تأثير على قرار الفرد بالبقاء أو ترك المنظمة.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

الولاء التنظيمي متعدد الأبعاد، ورغم تعدد أبعاده إلا أنها تؤثر في بعضها البعض.

ثالثا: أهمية الولاء التنظيمي

تكمن أهمية الولاء التنظيمي في ارتباط الفرد بفعالية المنظمة، وسنحاول توضيح هذه الأهمية في النقاط التالية:(الرواشدة، 2007، ص24).

1-ولاء الموارد البشرية للمنظمة يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم لها والعمل في منظمات أخرى...

2-ارتفاع درجات الولاء التنظيمي يقلل معدل دوران العمل ويحسن مستوى أدائهم.

3-الأفراد ذوو الولاء التنظيمي المرتفع يساهمون في النمو الاقتصادي وكذا ارتفاع معدلات الإنتاج.

الفرع الثاني: أبعاد الولاء التنظيمي

سنتناول في هذا الفرع الأبعاد الرئيسة للولاء التنظيمي والمتمثلة في:

1-الولاء العاطفي:

يعكس علاقة العامل وارتباطه الودي مع المنظمة التي يعمل فيها، ويتمثل ذلك في مشاعر وأحاسيس المودة، الوفاء والإخلاص التي يكنها لمنظمتها، وينتج عن ذلك الشعور انخفاض معدلات الغياب، دوران العمل وارتفاع مستوى الأداء والانجاز، حيث يتأثر بمدى إدراك العامل لخصائص عمله من استقلالية وتنوع في المهارات و القدرات، طبيعة علاقته برؤسائه و زملائه في العمل، و يتمثل كذلك في سلوك العامل المؤدي إلى تقوية الإحساس بتماسك و تلاحم أفراد و زملاء العمل.(صفوان، أبو سن، 2015، ص14).

2-الولاء المستمر:

يشير إلى وعي العامل بالتكلفة المرتبطة بترك المنظمة ويعكس نتيجة مقارنة الفرد للمساهمات التي يقدمها للتنظيم في مقابل ما يحصل عليه في عملية التبادل النفعي القائم بينها، ويرى البعض أن الأفراد الذين لديهم ولاء بقائي عالي يبقون في التنظيم لمجرد الحاجة الماسة لذلك، أي سبب ما قد يتحمله الفرد من تكاليف متوقعة نتيجة تركه للعمل.(المغربي، 2008، ص399).

3-الولاء الأخلاقي:

يقصد به القيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد الدور الكبير في بلورة هذا النوع من الولاء، فضلا عن شعوره بالمسؤولية والواجب اتجاه المنظمة والعاملين فيها، الأمر الذي يحتم عليه الوفاء لتلك المنظمة، لهذا فان الأفراد الذين يصنفون بأن ولائهم معياري يعملون بطريقة ملائمة لأهداف المنظمة، كونهم يؤمنون بأن ما يفعلونه صحيح وأخلاقي.(المبيضين، الأكلبي، 2012، ص192).

الفرع الثالث:أثار الولاء التنظيمي

أن للولاء التنظيمي أثار إيجابية وأخرى سلبية وتتمثل في النقاط التالية:

1-الأثار الإيجابية للولاء التنظيمي:

-شعور الموظف بالولاء التنظيمي يؤدي إلى عدد من النتائج الايجابية بالنسبة للمنظمة كانخفاض معدل دوران العمل، واستقرار العمالة و الانتظام في العمل و بذل المزيد من الجهد و الأداء مما يؤثر على انخفاض تكلفة العمل، و زيادة الإنتاجية و تحقق النمو و الازدهار للمؤسسة (خطاب،1998،ص43).

-أثار الولاء التنظيمي تتعكس على حياة الفرد الخاصة خارج نطاق العمل، حيث يتميز الفرد ذو الانتماء المرتفع بدرجات عالية من السعادة و الراحة خارج أوقات العمل إضافة إلى ارتفاع قوة علاقته العائلية (ماهر، 2000، ص 231).

-زيادة درجة فعالية الجماعات و تماسكها، و استقرار العمالة و الانتظام في العمل، و العمل بروح الفريق (خطاب، 1998، ص24).

-المنظمة التي يتصف أفرادها بالولاء تصبح حلم جميع الأفراد الذين يحاولون الانضمام لها، وهذا بدوره يسهل على المنظمة اختيار مجتمدين جدد ذوي مهارات عالية (العتيبي والسواط، 1977، ص21).

1-الأثار السلبية:

الأثار السلبية للولاء التنظيمي تجعل الفرد يوجه و يستثمر جميع طاقاته بالعمل و لا يترك أي وقت للنشاطات خارج العمل وهذا بدوره يؤدي إلى أن يعيش الفرد في عزلة عن الآخرين إضافة إلى ذلك فان العمل و همومه تسيطر على تفكيره خارج العمل و بالتالي يصبح دائم التفكير في عمله (سلمان، 2004، ص82).

المطلب الثالث: الإطار النظري لأثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي

من خلال الدراسات السابقة تبين أن هناك علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، حيث كلما أدرك العاملون العدالة التنظيمية أثر ذلك على درجة ولائهم لمنظمتهم، وتختلف درجة الولاء التنظيمي بين العاملين باختلاف المنظمات حيث نجد أن المنظمات التي تكون لديها درجة عالية من العدالة التنظيمية نجد لديهم درجة عالية من الولاء التنظيمي.

وفيما يلي سنوضح الأثر الموجود بين أبعاد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي:

-أثر العدالة التوزيعية على الولاء التنظيمي:

حسب الأعمال التي قام بها آدمز (1965) و الذي استخدم إطار نظرية تبادل الاجتماعي لتقييم الإنصاف، حيث يشير هذا النوع من العدالة إلى النتائج التي يجرى توزيعها بما يتناسب مع مدخلات و مخرجات ما يسمى بمبدأ المساواة "آدمز" هذه النتائج تتجسد في الأجور، الأمن الوظيفي، الترقية، فرص العمل، أما المدخلات فتتمثل في: التعليم، التدريب، الخبرة و الجهد، إن تكريس هذا النوع من العدالة يستدعي إلغاء الكثير من التصرفات و السلوكيات التي تؤثر في تحقيق المساواة التي ناد به آدمز، وذلك من أجل شعور العاملين بالولاء تجاه منظمتهم.

-أثر العدالة الإجرائية على الولاء التنظيمي:

توصل كل من "أديب برهوم" و "كنانة علي" (2017) إلى أنه يمكن تفسير علاقة العدالة التنظيمية مع الولاء التنظيمي إلى أنها وبشكل عام كلما زاد إدراك العاملين بوجود إنصاف في الإجراءات المتبعة، انعكس إيجابا على مستوى ولائهم التنظيمي تجاه منظمتهم، ودفعتهم إلى بذل أقصى جهدهم لإفادة المنظمة وتحقيق أهدافها.

-أثر العدالة التعاملية على الولاء التنظيمي:

تقع العدالة التعاملية تحت مظلة العدالة الإجرائية بل ممكن اعتبارها أوسع منها، فهي تشير إلى نوعية المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظفين والتي تعد جزء من الإجراءات صنع القرارات الرسمية، حيث كلما كانت هاته المعاملة جيدة كلما ازداد ولاء العاملين لمنظمتهم.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لدراسة

سنتطرق في هذا المبحث إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا هذا، حيث سنتناول في المطلب الأول للدراسات باللغة العربية، في حين خصصنا المطلب الثاني للدراسات باللغة الأجنبية.

المطلب الأول: دراسات باللغة العربية

سنعرض في هذا المطلب بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع باللغة العربية.

أولاً: دراسة القطاونة (2003)

بعنوان " تأثيرات العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي للعاملين في الدوائر الإدارية لمراكز محافظات (الكرك، الطفيلة، معان)، و تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الدوائر الإدارية لمراكز المحافظات المبحوثة و عددهم (2444) موظفاً من الذكور و الإناث، ضمن 18 دائرة، و تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (700) موظفاً و موظفة، شكلت ما نسبته (28.6%) من مجتمع الدراسة، و قد تم توزيع الاستبيانات على أعضاء العينة، فاسترجعت (631) استبانته شكلت ما نسبته (25.8%) من مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1-إن تصورات المبحوثين إزاء العدالة التنظيمية كانت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (3.1541).

2-هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي.

3-هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين حول العدالة التنظيمية، تعزي للمتغيرات الديموغرافية (الخبرة، الراتب، العمر).

ثانياً: دراسة كل من (السعود وسلطان 2009)

بعنوان " درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقته بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين، ومن حملة درجة الدكتوراه، في الجامعات الأردنية الرسمية، وعددهم (2905) عضو، في حين شملت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية (450) عضو هيئة تدريس. دلت نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة، ووجود علاقة ايجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية.

ثالثاً: دراسة فاروق إبراهيم العكرب (2016)

تحت عنوان " أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب في سوريا من وجهة نظر العاملين".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى وأثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب سوريا، تم تصميم وتوزيع استبانته على عينة مكونة من (500) موظف في سبع شركات نسيج من الدرجة الممتازة.

أظهرت النتائج مستوى متوسطا من العدالة بأبعادها المختلفة، ومستوى مرتفعا من الولاء التنظيمي ببعدين (العاطفي والمستمر) في حين تبين وجود مستوى متوسط لبعده الولاء المعياري. بينت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، وكذلك وجود أثر قوي وإيجابي لأبعاد العدالة منفردة ومجمعة على الولاء. أظهرت النتائج فروق معنوية في مستوى العدالة تعزى للمؤهل العلمي، والتخصص المهني، ونوع ملكية الشركة، ولم تظهر فروق معنوية تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة. أما بالنسبة لمستوى الولاء التنظيمي فقد تبين وجود فروق معنوية تعزى للمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، في حين لم يتبين وجود فروق معنوية تعزى للجنس، التخصص المهني، نوع ملكية الشركة.

أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في أسس توزيع الحوافز والمكافآت وزيادتها بما يتناسب مع مدخلات كل فرد في الشركة، والاهتمام بتنمية العلاقات الاجتماعية في المنظمة، والسعي لزيادة ثقة المرؤوسين برؤسائهم، وإجراء دراسات مماثلة في المستقبل على قطاعات وصناعات أخرى.

رابعاً: دراسة بن دحو سمية وسهيل مقدم (2017)

تحت عنوان " العدالة التنظيمية و علاقتها بالولاء التنظيمي".

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى إدراك الموظف للعدالة التنظيمية داخل المدرسة ومدى ولاءه لها، مع تحديد قوة العلاقة التي تربط العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي. للتأكد من صحة الفرضيات قمنا بإجراء دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهراڤ حيث قدرت ب (45) موظفاً من إناث وذكور. طبق مقياس العدالة التنظيمية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى إدراك موظفي المدرسة للعدالة التنظيمية متوسط.
- مستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفين متوسط.
- لا توجد فروق في مستوى الولاء التنظيمي يعزى إلى متغير الجنس.
- هناك فروق في مستوى الولاء التنظيمي عزى في متغير السن.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

خامساً: دراسة برباوي كمال و خليفة عبد القادر (2016)

تحت عنوان " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي".

الهدف من الدراسة هو تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، فمن أجل الوصول لهذا الهدف تم إعداد استبيان لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة (عمال الشركة الوطنية للتوزيع الكهرباء والغاز بشار)، وتم الاعتماد على برنامج SPSS من أجل القيام بالتحليل الإحصائي لهذه الدراسة، مستخدمين مقاييس الإحصاء الوصفي، الانحدار الخطي البسيط، معامل ارتباط، وتوصلت الدراسة إلى النتائج: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية والولاء التنظيمي، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بين والولاء التنظيمي.

سادساً: دراسة الدكتور أديب برهوم وكنانة علي (2017)

تحت عنوان " أثر العدالة التنظيمية في زيادة الولاء التنظيمي (دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في مستشفى الشهيد باسل الأسد في مدينة طرطوس)".

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

هدفت الدراسة إلى البحث عن أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية، التقييمية) في زيادة الولاء التنظيمي، من خلال إجراء دراسة ميدانية علة العاملين الإداريين في مستشفى الشهيد باسل الأسد في مدينة طرطوس ولتحقيق أهداف البحث تم بناء استبيان وتوزيعه على عينة قصديه بلغت (60) عامل إداري في مستشفى الشهيد باسل الأسد. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي. وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-توجد علاقة متوسطة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، لا توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي، توجد علاقة موجبة بين (العدالة الإجرائية، التفاعلية، التقييمية) والولاء التنظيمي.

أوجه التشابه:

اعتمدت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة على نفس أداة الدراسة لجمع البيانات وهي الاستبيان.

-اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في اعتمادها على منهج وصفي تحليلي.

- الاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS بالنسبة لكل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

أوجه الاختلاف:

اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المكان والزمان، كون دراستنا أجريت في المؤسسة المينائية جن جن من السنة الجارية (2020) بينما الدراسات الأخرى أجريت في بلدان عربية وأجنبية.

تختلف دراستنا الحالية عن السابقة من حيث حجم العينة، إذ أجرينا دراستنا على عينة حجمها N ينتمون للمؤسسة المينائية جن جن، بينما الدراسات السابقة أخذت عينات بأحجام مختلفة فنجد ما هو أقل وما هو أكبر من حجم عينة دراستنا.

تناولنا في دراستنا العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التفاعلية) في حين أن بعض الدراسات السابقة التي تم التطرق إليها تناولت أبعاد أخرى إضافية.

المطلب الثاني: دراسات باللغة الأجنبية

سنعرض في هذا المطلب بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع باللغة الأجنبية.

-دراسة Dr. HAMDAN RASHEED ABDULLAH AL JAMMAL

وهي عبارة عن مقال بعنوان: "أثر العدالة التنظيمية على الولاء الوظيفي والفساد السلوكي في منظمات الأعمال الأردنية: دراسة تطبيقية.

The impact of organizational justice on job loyalty and behavioral corruption in Jordanian business organizations: an applied study.

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق الشركات الأردنية للعدالة التنظيمية من أجل تحقيق ولاء الموظفين لمنظمتهم، وقد تم تطبيق هاته الدراسة داخل شركتين ; شركة يارموك للمياه (Yarmouk Water company) و شركة إنتاج الكهرباء الأردنية الخربة سمر (Al-KharbaSamra for producing electricity in Jordan)، حيث شملت عينة الدراسة (171) عامل من الموظفين و أرباب العمل.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.5 \geq \alpha$) للعدالة التنظيمية على ولاء الموظفين التنظيمي، بالرغم من عدم استشارة القادة للمرؤوسين عند اتخاذهم القرارات و عدم الأخذ بعين الاعتبار جهود الموظفين أثناء تقديم الرواتب.

-هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.5 \geq \alpha$) للعدالة التنظيمية على الفساد السلوكي للموظفين في المنظمة.

-لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق العدالة التنظيمية التي تعزي (الجنس، الخبرة، المؤهلات).

خلاصة

تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض الإطار النظري للدراسة، بالإضافة إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت نفس متغيرات دراستنا، حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين، المبحث الأول تناول العدالة التنظيمية مفهومها، مبادئها وأبعادها، وكذا الولاء التنظيمي مفهومه، أبعاده و الآثار السلبية و الايجابية له، بالإضافة إلى العلاقة بين متغيرات الدراسة.

أما بالنسبة للمبحث الثاني فقد تطرقنا إلى الدراسات باللغتين العربية و الانجليزية و التي لها صلة بمتغيرات دراستنا، حيث سنحاول إسقاط ما قمنا بدراسته في هذا الفصل على المؤسسة المينائية -جن جن-.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: طريقة و أدوات الدراسة

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

بعد التطرق لأهم الجوانب النظرية لمتغيرات الدراسة والعلاقة التي تربطها من الناحية النظرية والتطرق كذلك لبعض الدراسات التي تناولت موضوعنا سيتم في هذا الفصل استعراض الواقع التطبيقي من خلال إجراء دراسة ميدانية على عينة متمثلة في عمال المؤسسة المينائية -جن جن- بهدف دراسة أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى عمالها، سنتناول هذا الفصل في مبحثين الأول نتطرق فيه إلى طريقة وأدوات الدراسة أما المبحث الثاني فسيعرض نتائج الدراسة.

المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة

سننظر في هذا المبحث إلى مختلف الإجراءات المتبعة من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة وهي:

تحديد مجتمع وعينة الدراسة، التعريف بأداة الدراسة، تصميم أداة الدراسة بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتأكد من صدق وثبات الاستبيان واستخراج النتائج.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

بعد التطرق إلى الجانب النظري لهذه الدراسة بالاعتماد على المراجع والمصادر، سنقوم بمحاولة الإجابة عن مختلف أسئلة الدراسة من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في المؤسسة المينائية -جن جن-.

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

أجريت هذه الدراسة الميدانية في المؤسسة المينائية -جن جن- وهي مؤسسة اقتصادية عمومية تابعة للمؤسسة القابضة متعددة الخدمات، هي شركة ذات أسهم (spa) برأس مال حالي يقدر ب (1.040.000.000.00 دج)، يقع ميناء جن جن في الجهة الشرقية لولاية جيجل، تحديدا في المنطقة المسماة -أشواط-، يبعد عن مقر الولاية بحوالي 10 كلم، تقدر مساحة الميناء ب 140 هكتار مع إمكانية توسيع تقدر ب 30 هكتار، أما بخصوص العمليات التجارية التي تتم على مستواه فهي متنوعة، إلا أن استيراد الحبوب و تصدير الملح و الفلين يعتبران المستحوزان على نشاطاته التجارية، حيث يحتل المرتبة الأولى فيهما، كما أن ميناء -جن جن- يعتبر أعمق ميناء على مستوى الوطن .

مجتمع الدراسة يتمثل في عمال المؤسسة والبالغ عددهم حوالي 1200 عامل يتوزعون على مختلف المديرية والأقسام والمصالح (بالاعتماد على وثائق المؤسسة).

تم اختيار عينة الدراسة بصورة عشوائية من مختلف الأصناف الوظيفية، ولتحديد حجمها تم الانتقاء عشوائيا لعينة تقدر ب 10% وهذا نظرا لظروف التي شهدتها البلاد وفرض الحجر الصحي.

ومنه انطلاقا من العدد الإجمالي لأفراد مجتمع الدراسة والبالغ 1200 عاملا، قدر حجم العينة المناسب ب120 عامل، استطعنا توزيع 100 استبانة فقط وتم استرجاع 90 نسخة لغرض الاستعمال.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

استنادا إلى مشكلة الدراسة وجدنا أن الأداة المناسبة عموما هي الاستبانة وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف هذه الأداة وتصميمها.

الفرع الأول: التعريف بأداة الدراسة

قصد الحصول على البيانات اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية تم استخدام الاستبانة التي تعتبر أداة لدراسة الميدانية، وتعرف على أنها أداة من أدوات البحث الأساسية الشائعة الاستعمال و هي الوسيلة العلمية التي تساعد الباحث على جمع الحقائق من المبحوث، حيث تستخدم في الحصول على معلومات دقيقة لا يستطيع الباحث ملاحظتها بنفسه، فبدون الاعتماد على استمارات الاستبانة لا يستطيع الباحث جمع المادة العلمية و النقد بالمواضيع الأساسية لبحثه، فهي تسهل الاتصال بعدد كبير من المبحوثين و الحصول على البيانات في مدة قصيرة وبأقل تكلفة". (الحسن، 2005، ص ص 225، 226).

الفرع الثاني: تصميم أداة الدراسة

تم تصميم الاستبانة انطلاقا من الفرضيات وما يخدم أهداف الدراسة حيث شملت في مضمونها ما يلي:

1-الصفحة التعريفية: تضمنت التعريف بموضوع الدراسة بصورة مختصرة مع الحرص على طمأنة المبحوثين بأن المعلومات المتحصل عليها سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، مع توضيح طريقة الإجابة.

2-الجزء الأول: يتعلق بالمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة: الجنس، السن، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، الدخل الشهري، الحالة العائلية، طبيعة التوظيف والصنف الوظيفي.

3-الجزء الثاني: يتضمن محاور الاستبانة المتمثلة فيما يلي:

المحور الأول: يشمل هذا المحور أبعاد العدالة التنظيمية ويضم (16) عبارة موزعة كالتالي:

- √ العدالة التوزيعية: يشمل هذا البعد العبارات المرقمة من 1 إلى 5.
- √ العدالة الإجرائية: يشمل هذا البعد العبارات المرقمة من 6 إلى 11.
- √ العدالة التعاملية: يشمل هذا البعد العبارات المرقمة من 12 إلى 16.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

المحور الثاني: يتضمن هذا المحور أبعاد الولاء التنظيمي ويضم (15) عبارة موزعة كالتالي:

- √ الولاء العاطفي: يشمل هذا البعد العبارات المرقمة من 17 إلى 21.
- √ الولاء المستمر: يشمل هذا البعد العبارات المرقمة من 22 إلى 26.
- √ الولاء الأخلاقي: يشمل هذا البعد العبارات المرقمة من 27 إلى 31.

تم الاعتماد في هذه الاستبانة على الشكل المغلق و الذي يحدد الخيارات المحتملة لكل عبارة من أجل التحكم أكثر في عملية تفرغ الإجابات، وذلك وفقا لمقياس "ليكارت" الخماسي الذي تتراوح درجاته بين (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) والتي تأخذ القيم و الأوزان التالية (1،2،3،4،5) على التوالي حسب المستويات المتدرجة في الإجابة، و للحكم على المؤشرات الإحصائية و خاصة الوسط الحسابي لابد من وضع حدود دنيا و عليا لمقياس "ليكارت" الخماسي و هذا حسب المدى بين أكبر قيمة و أصغر قيمة في المقياس (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد الدرجات للحصول على طول الفئة أي (0.08=5/4)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس و هي (1) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفئة الأولى (1.8=1+0.8)، و على هذا الأساس تتكون فئات المقياس الموضحة في الجدول رقم(01)

جدول رقم(01): فئات مقياس "ليكارت" الخماسي ودلالاتها

رقم الفئة	مجال الفئات	الدرجات	الأوزان	دلالة الفئات
01	من 1 الى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	1	درجة ضعيفة جدا من الموافقة
02	من 1.80 الى أقل من 2.60	غير موافق	2	درجة ضعيفة من الموافقة
03	من 2.60 الى أقل من 3.40	محايد	3	درجة متوسطة من الموافقة
04	من 3.40 الى أقل من 4.20	موافق	4	درجة مرتفعة من الموافقة
05	من 4.20 الى أقل من 5	موافق بشدة	5	درجة مرتفعة جدا من الموافقة

المصدر: من إعداد الطالبتين.

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

سيتم في هذا المطلب اختبار أداة الدراسة وذلك من خلال اختبار صدقها الظاهري والبنائي وكذا اختبار ثباتها.

الفص الثاني : الدراسة الميدانية

الفرع الأول: اختبار صدق أداة الدراسة

سيتم في هذا الفرع اختبار كل من الصدق الظاهري والبنائي لأداة الدراسة.

أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة

تم التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة (صدق المحكمين) من خلال عرضها على أساتذة من هيئة التدريس في مجال التخصص، وبناءً على ملاحظاتهم وآرائهم تم إجراء التعديلات اللازمة إلى أن أصبحت في صورتها النهائية.

ثانياً: الصدق البنائي لأداة الدراسة

نظراً لأن الصدق الظاهري يعتبر غير كافي لدراسة صدق أداة الدراسة يجب القيام أيضاً بالصدق البنائي من خلال استخدام معامل الارتباط كل عبارة بالنسبة لمتوسط مجموع العبارات.

الصدق البنائي للمحور الأول: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم(02)

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول رقم (02): اختبار الصدق البنائي للمحور الأول

الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والعبارات	العبارات	متغيرات الدراسة
**0.901	تعتقد أن منطمتك توفر لك المكافآت التي تستحقها.	العدالة التوزيعية
**0.869	مكافأتك تتناسب مع تلك التي يمكن الحصول عليها من منظمات أخرى.	
**0.923	تعتقد أن الأجر المالي الذي تحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي تبذله.	
**0.913	أجرك مناسب مقارنة بزملائك في العمل.	
**0.865	تتناسب المسؤوليات التي تقع على عاتقك مع وظيفتك.	
**0.744	تطبق كل القرارات الإدارية المتخذة على الجميع دون استثناء في مؤسستك.	العدالة الإجرائية
**0.909	توجد إجراءات رسمية في منطمتك لضمان عدم السماح للمسؤولين بالتحيز الشخصي في قراراتهم.	
**0.921	يمنح رئيسك في العمل فرص متكافئة للاعتراض على القرارات وتعديلها.	
**0.898	لدى منطمتك قنوات رسمية تتيح للموظفين التعبير عن آرائهم قبل اتخاذ القرارات.	
**0.868	يقوم رئيسك بجمع معلومات دقيقة وموثقة عند بناء أي قرار.	
**0.918	تشعر بوجود معاملة عادلة من قبل رئيسك.	العدالة التعاملية
**0.736	يتعامل رئيسك معك بكل تقدير واحترام.	
**0.907	يهتم رئيسك بانشغالاتك الخاصة.	
**0.891	يعمل رئيسك على مراعاة مشاعرك والحفاظ على كرامتك.	
**0.936	يقدم رئيسك لك الحجج الكافية لإقناعك بالقرارات المتخذة.	
**0.918	يحرص رئيسك على التعامل معك بطريقة صادقة.	

** مستوى الدلالة 0.01.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على أفراد العينة ومخرجات Spss.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

يبين الجدول رقم(02) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المحور الأول (العدالة التنظيمية) والدرجة الكلية لعبارات هذا المحور، حيث يتضح جليا من خلال الجدول أن كل القيم الاحتمالية أقل من 0.01 كما أن كل قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لجميع عباراته هي قيم موجبة تتراوح بين 0.936 و 0.736 ما يدل على أن جميع عبارات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه، ومنه فشرط صدق أداة الدراسة محقق.

الصدق البنائي للمحور الثاني:ويمكن توضيحه من خلال الجدول رقم(03)

الجدول رقم(03): اختبار الصدق البنائي للمحور الثاني

الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والعبارات	العبارات	متغيرات الدراسة
**0.893	تشعر بالانتماء لمنظمتك.	الولاء العاطفي
**0.900	تعتبر المشاكل والعقبات التي تواجه منظمتك بمثابة مشاكلك الخاصة.	
**0.931	تشعر بالراحة والأمان أثناء تواجدك في منظمتك.	
**0.933	تشعر بالارتباط بمنظمتك والافتخار بها.	
**0.921	تضطر للغياب الا عند الضرورة الملحة.	
**0.927	تشعر بأن المنظمة ستوفر لك الفرص لتطوير حياتك المهنية.	الولاء المستمر
**0.894	لديك رغبة في بذل جهود تسهم به في ارتقاء منظمتك.	
**0.921	تتوافق طموحاتك المستقبلية مع أهداف وطموحات منظمتك.	
**0.894	لديك ثقة كاملة في منظمتك.	
**0.915	تلتفيك لمنصب عمل أفضل براتب أحسن لن يجعلك تترك منظمتك.	
**0.919	تدافع عن منظمتك عند ذكرها بالسوء.	الولاء الأخلاقي
**0.871	تسعى لتكوين صورة جميلة (حسنة) عن منظمتك.	
**0.900	تفضل المصلحة العامة على مصلحتك الشخصية.	
**0.887	أحد أسباب استمرارك في منظمتك هو شعورك بولاء أخلاقي.	
**0.902	تتوافق قيمك وأخلاقك الشخصية مع قيم منظمتك.	

**مستوى الدلالة 0.01.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على أفراد العينة ومخرجات Spss.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

يبين الجدول رقم(03) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني (الولاء التنظيمي) والدرجة الكلية لعبارات هذا المحور، حيث يتضح جليا من خلال الجدول أعلاه أن كل القيم الاحتمالية أقل من 0.01 كما أن كل قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور و الدرجة الكلية لجميع عباراته هي قيم موجبة تتراوح بين 0.933 و 0.871 مما يدل على أن جميع عبارات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه و بالتالي إمكانية تطبيقه و استخدامه.

الفرع الثاني: اختبار ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات الاستبانة تم استعمال معامل "ألفا كرونباخ"، حيث يشير الثبات إلى إمكانية الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة توزيع الاستبانة على المبحوثين أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط أي أن ثبات الاستبانة هو الاستقرار في النتائج وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. وعليه فهذا المقياس يعد مقياسا ضعيفا إذا كانت قيمة α أقل من (60%)، ومقبولا إذا كانت قيمة α تقع بين (60% و 70%)، ويعتبر جيدا إذا كانت قيمة α تقع بين (70% و 80%)، أما إذا كانت قيمة α أكبر من (80%) ممتازا. (gliem, 2003,p87)

وفي هذا الصدد تم قياس معامل الثبات لكل بعد على حدى و ثبات الاستبانة ككل و يمكن تبيان ذلك في جدول رقم(04):

الجدول رقم(04): معاملات الثبات ألفا كرونباخ

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
العدالة	5	0.937
التنظيمية	5	0.919
العدالة التعاملية	6	0.945
الولاء	5	0.950
التنظيمي	5	0.948
الولاء الأخلاقي	5	0.938

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على إجابات أفراد العينة ومخرجات Spss.

يتضح من خلال الجدول رقم(04) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد العدالة التنظيمية مرتفعة حيث تجاوزت 0.8 وتراوحت بين القيمتين 0.919 و 0.945 وهي تعبر عن درجة ثبات ممتازة، أما فيما يخص

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الولاء التنظيمي فان قيمة معامل ألفا كرونباخ لأبعاده مرتفعة وتراوحت بين 0.938 و 0.950 وهي تعبر عن درجة ثبات ممتازة وبالتالي إمكانية التطبيق الميداني للاستبانة.

وعليه مما سبق تم التأكد من ثبات وصدق الاستبانة بدرجة عالية وبالتالي فهي قابلة لدراسة والتحليل.

المطلب الرابع: أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات

لقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية اللازمة لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال الأداة الرئيسية لجمعها وذلك بعد فحص الاستبيانات المسترجعة وتبويبها من أجل تسهيل عملية تفريغ وإدخال هذه البيانات في الحاسوب، وقد تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية statistical package for social sciences ويرمز له بـ "Spss" حيث أن هذا البرنامج يحتوي على الأساليب والاختبارات الإحصائية.

1-التوزيعات التكرارية: هي التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات، ويتم التعبير عنها في جداول منظمة، وعلى الرغم من أنها تشكل أبسط مستويات الوصف الإحصائي إلا أنها أساس كافة أشكال ومستويات المعالجة الإحصائية، فمن خلال التكرارات والنسب يمكن الوقوف على الخصائص الأساسية لتوزيع المفردات حسب المتغيرات. (بركات، 2014، ص78).

في دراستنا الحالية سيتم استخدام التوزيعات التكرارية لعرض توزيع مفردات الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية والوظيفية والمتمثلة في: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، الدخل الشهري، الخالة العائلية، طبيعة التوظيف، الصنف الوظيفي، أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية)، وأبعاد الولاء التنظيمي (العاطفي، المستمر، الأخلاقي).

2-المتوسط الحسابي: يعد المتوسط الحسابي من أهم المقاييس المستخدمة ضمن أساليب النزعة المركزية، وتختلف طريقة حسابه حسب حالة البيانات سواء كانت مبوبة أو غير مبوبة فالوسط الحسابي يضرب كل قيمة بعدد مرات تكرارها ثم جمع حاصل الضرب والقسمة على مجموع القيم أو التكرارات ويحسب وفق العلاقة التالية.(علاوي، 2013، ص250).

$$\bar{x} = \frac{\sum nixi}{N}$$

حيث أن:

n_i : عدد خيارات عينة الدراسة للخيار الواحد.

x_i : وزن الخيار في أداة الدراسة.

N : مجموع أفراد العينة.

1- الانحراف المعياري: يعتبر الانحراف المعياري من أكثر مقاييس التشتت أهمية يهدف إلى توضيح درجة التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الوسط الحسابي، أو انخفاض التشتت كلما اقتربت قيمته من الصفر ويحسب وفق الصيغة التالية: (العطوي، 2007، ص293).

$$\delta = \sqrt{\frac{\sum ni x^2i}{n} - \bar{x}^2}$$

2-معامل ارتباط بيرسون:يرمز له ب(ر) يستخدم هذا الأسلوب الإحصائي لدراسة ومعرفة العلاقة بين متغيرين أو أكثر وتتراوح قيمة معامل الارتباط بين [-1,1] فكلما اقتربت قيمة هذا المعامل من +1 كان الارتباط طردي وقوي والعكس صحيح(ربحي وغنيم، 2000، ص282).

ويقترح cohen بشأن قوة واتجاه العلاقة الإرشادات التالية (بلانت، 2007، ص149) :

جدول رقم (05) : سلم cohen لقياس قوة واتجاه العلاقة

	عكسي	طردي
ضعيف	$-0.29 \leq R \leq -0.10$	$0.29 \leq R \leq 0.10$
متوسط	$-0.49 \leq R \leq -0.30$	$0.49 \leq R \leq 0.30$
قوي	$-0.50 \leq R \leq -1.00$	$0.50 \leq R \leq 1.00$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على سلم cohen

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

معامل ألفا كرونباخ: هو أحد مؤشرات ثبات الاتساق الداخلي للمقياس التدريجي وهو يشير الى درجة التوافق بين البنود التي تشكل المقياس التدريجي من حيث كونها تقيس التكوين الأساسي نفسه (سلامنة، 2019، ص145).

هذا المقياس يعد مقياسا ضعيفا إذا كانت قيمة α أقل من (60%)، ومقبولا إذا كانت قيمة α تقع بين (60% و 70%)، ويعتبر جيدا إذا كانت قيمة α تقع بين (70% و 80%)، أما إذا كانت قيمة α أكبر من (80%) ممتازا. (gliem, 2003,p87)

1-معامل السماحية ومعامل التضخم التباين: يشير مصطلح السماحية الخطية إلى العلاقة بين المتغيرات المستقلة، تحدث السماحية الخطية المتعددة عندما تكون المتغيرات مرتبطة بدرجة كبيرة ($r=0.9$ و أكثر) أما السماحية الخطية الأحادية فتحدث عندما يكون أحد المتغيرات المستقلة عبارة عن مجموعة من المتغيرات المستقلة ما يجعل إجراء تحليل الانحدار مستحيلا (بلانت، 2007، ص165). تدل قيمة السماحية على مقدار تباين المتغير المستقل المحدد الذي لا تفسره المتغيرات المستقلة الأخرى ويتم حساب هذه القيمة باستخدام المعادلة R^2-1 فإذا كانت هذه القيمة صغيرة جدا (أقل من 0.100 فهذا يشير الى أن الارتباط المتعدد مع المتغيرات الأخرى مرتفع مما قد يؤدي إلى احتمال تحقق السماحية الخطية المتعددة، أما القيمة الأخرى فهي قيمة معامل تضخم التباين، عندما تزيد على 10 يدل على وجود السماحية الخطية المتعددة (بلانت، 2007، ص165) .

2-الانحدار الهرمي المتعدد: الانحدار المتعدد الهرمي الذي يطلق عليه أيضا المتتابع يتم فيه إدخال المتغيرات المستقلة في المعادلة بالترتيب الذي يحدده الباحث بناء على الأساسيات النظرية، يتم إدخال المتغيرات أو مجموعة المتغيرات في خطوات (أو مجموعات) مع تقييم كل متغير مستقل بناء على ما يضيفه للتنبؤ بالمتغير التابع، بعد التخلص من تأثيرات المتغيرات السابقة (بلانت، 2007، ص164) .

المبحث الثاني: تحليل البيانات وعرض نتائج الدراسة

يتضمن هذا المبحث عرض وتحليل البيانات والوقوف على خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها واستعراض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل الاستبيان.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

المطلب الأول: خصائص أفراد الدراسة وتحديد الارتباط

في هذا المطلب يتم التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، الدخل الشهري، الحالة العائلية، طبيعة التوظيف و الصنف الوظيفي.

1-الخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد الدراسة

من أجل التعرف على توزيع مفردات الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية ثم حساب التوزيعات التكرارية للأفراد نوضح ذلك في الجداول التالية:

الجدول رقم(06): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	47	% 52.2
أنثى	43	%47.8
المجموع	90	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات مفردات العينة ومخرجات Spss.

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الإناث والذكور متقاربة حيث أن فئة الذكور تمثل نسبة 52.2 % ونسبة الإناث تقدر بـ 47.8 %، وهذا ربما يرجع لمنح المؤسسة فرص متكافئة في التوظيف لكلا الجنسين.

الجدول رقم(07):توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	13	% 14.4
من 30 الى أقل من 40 سنة	32	% 35.6
من 40 سنة الى أقل من 50 سنة	38	% 42.2
50 سنة فأكثر	7	% 7.8
المجموع	90	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات مفردات العينة ومخرجات Spss.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

يبين الجدول (07) أن 14.4 % من مجموع أفراد الدراسة ينتمون إلى الفئة أقل من 30 سنة و 35.6 % ينتمون إلى الفئة من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة، أما أغلبية أفراد الدراسة فينتمون للفئة من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة بنسبة 42.2 % في حين أن 7.8 % من أفراد الدراسة يبلغون من العمر 50 سنة فأكثر، ويظهر جليا أن أزيد من 77 % من الأفراد أعمارهم تتراوح بين 30 سنة و 50 سنة، ومن الملاحظ من النتائج أن المؤسسة لا تتجه بشكل كبير لتوظيف فئات الشباب واعتماد توظيف فئة الكهول وهذا راجع لطبيعة العمل التي تتطلب الخبرة و المؤهلات اللازمة.

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
5.6 %	5	متوسط
17.8 %	16	ثانوي
73.3 %	66	جامعي
3.3 %	3	دراسات عليا
100 %	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات مفردات العينة ومخرجات Spss.

يتبين من خلال الجدول رقم(08) أن أغلبية أفراد العينة لهم مستوى جامعي بنسبة 73.3% وهذا راجع لطبيعة العمل في المؤسسة حيث يغلب عليها الطابع الإداري، أما المستوى الثانوي فبلغت نسبته 17.8 % وبلييه المستوى المتوسط بنسبة 5.6 % أما الدراسات العليا فبلغت نسبتها 3.3 %.

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	عدد سنوات الخبرة
7.8 %	7	أقل من 5 سنوات
41.1 %	37	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
33.3 %	30	من 10 إلى أقل من 15 سنة
17.8 %	16	15 سنة فأكثر
100 %	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات مفردات العينة ومخرجات Spss.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن أكبر نسبتين تعود للفئتين من 5 إلى أقل من 10 سنوات ومن 10 إلى أقل من 15 سنة ب 41.1 % و 33.3 % وهذا راجع للاستفادة من الخبرة والمهارة التي يتمتع بها الموظفين القدامى، لتليها فئة 15 سنة فأكثر بنسبة 17.8 % وأخيرا فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 7.8 %.

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب متغير الدخل الشهري

النسبة المئوية	التكرار	الدخل الشهري
21.1 %	19	من 20000 دج إلى أقل من 40000 دج
60 %	54	من 40000 دج إلى 60000 دج
18.90 %	17	أكثر من 60000 دج
100 %	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات مفردات العينة ومخرجات Spss.

يتضح من خلال الجدول رقم(10) أن معظم أفراد العينة يتقاضون أجورا تتراوح بين 40000 دج و 60000 دج و تبلغ نسبتهم 60% تليها فئة من 20000 دج إلى أقل من 40000 دج بنسبة 21.1 %، و أدنى نسبة 18.90 % للعمال البالغ أجرهم أكثر من 60000 دج.

جدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
48.9 %	44	أعزب (عزباء)
51.1 %	46	متزوج (ة)
0 %	0	مطلق (ة)
0 %	0	أرمل (ة)
100 %	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات مفردات العينة ومخرجات Spss.

يبين الجدول رقم (11) أن نسبة المتزوجين من أفراد عينة الدراسة بلغت 51.1 % وتليها نسبة العزاب التي تقدر ب 48.9 %، أما نسبة المطلقين والأرامل فهي منعدمة، وهذا ما يعطي صورة أن معظم أفراد عينة الدراسة مستقرين اجتماعيا.

جدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب متغير طبيعة التوظيف

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة التوظيف
80 %	72	دائم
20%	18	موقت
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات مفردات العينة ومخرجات Spss.

يتضح من خلال الجدول رقم(12) أن 80% من أفراد عينة الدراسة دائمون من حيث طبيعة توظيفهم في حين أن 20% منهم يعملون بعقود عمل مؤقتة وهذا ما يعكس حرص المؤسسة على ضمان استقرار وضعية عمالها.

جدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب متغير الصنف الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	الصنف الوظيفي
20 %	18	إطار
58.9 %	53	تحكم
21.1 %	19	تنفيذ
100 %	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات مفردات العينة ومخرجات Spss.

يتبين من خلال الجدول رقم (13) أن 58.9% من أفراد العينة يشغلون مناصب تحكم و تليها نسبة 21.1% لعمال التنفيذ في حين تبلغ نسبة الإطارات 20%.

تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

الارتباط هو أسلوب يقوم على تفسير قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين، وذلك بناءً على مصفوفة ارتباط المعاملات التي تحدد الارتباط بين كل متغيرين من المتغيرات المدرجة، تحسب كل من قيمة r ومستوى الدلالة وعدد الحالات لكل متغيرين، وتفسر العلاقة بين المتغيرين حيث يأخذ بعين الاعتبار حجم قيمة ارتباط

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

r الذي تتراوح قيمته بين -1 و 1، فإذا كان $r=0$ فهذا يدل على عدم وجود علاقة مطلقاً، وإذا كان $r=1$ فهذا يدل على وجود ارتباط تام موجب، أما إذا كان $r=-1$ فالارتباط تام سالب.

الجدول رقم (14): مصفوفة ارتباط متغيرات الدراسة

المتغير	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	1													
2	0.01-	1												
3	*0.25	0.06-	1											
4	0.09	**0.63	0.06	1										
5	0.01-	**0.33	**0.38	**0.55	1									
6	0.04	*0.24	0.06	0.07	0.11	1								
7	0.07	**0.36-	0.15-	**0.41-	**0.41-	0.12-	1							
8	0.15-	*0.21-	**0.59-	**0.41-	**0.60-	0.01	*0.46	1						
9	0.03-	0.02-	0.18	0.03	0.00-	0.00-	**0.33-	*0.26-	1					
10	0.04-	0.07	0.20	0.14	0.07	0.05	**0.34-	**0.27-	*0.79	1				
11	0.01-	0.03	*0.20	0.09	0.04	0.11-	*0.22-	**0.28-	**0.76	**0.77	1			
12	0.11-	0.00	*0.22	0.01-	0.02	0.05-	**0.30-	0.19-	**0.75	**0.71	*0.75	1		
13	0.11-	0.01-	*0.21	0.06-	0.02-	0.01	0.19-	0.14-	**0.72	**0.69	**0.87	*0.87	1	
14	0.00	0.03-	0.15	0.03	0.09	0.09	0.16-	0.14-	**0.49	**0.60	**0.54	**0.64	*0.64	1

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

من أجل تفسير القيم نستخدم السلم cohen، يمكن توضيح ذلك من خلال مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة الموضحة في الجدول أعلاه وجاءت النتائج على النحو التالي:

- وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين المستوى التعليمي والجنس وتقدر قوة العلاقة $r=0.25$ أو $p<0.05$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين عدد سنوات الخبرة والعمر وتقدر قوة العلاقة $r=0.63$ أو $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية متوسطة بين الدخل الشهري والعمر وتقدر قوة العلاقة $r=0.33$ أو $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية متوسطة بين الدخل الشهري والمستوى التعليمي وتقدر قوة العلاقة $r=0.38$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الدخل الشهري وعدد سنوات الخبرة وتقدر قوة العلاقة $r=0.55$ أو $p<0.01$.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

- وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين الحالة العائلية والعمر وتقدر قوة العلاقة $r=0.24$ و $p<0.05$.
- وجود علاقة سلبية متوسطة بين طبيعة التوظيف والعمر وتقدر قوة العلاقة $r=-0.36$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة سلبية متوسطة بين طبيعة التوظيف وعدد سنوات الخبرة وتقدر قوة العلاقة $r=-0.41$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة سلبية متوسطة بين طبيعة التوظيف والدخل الشهري وتقدر قوة العلاقة $r=-0.41$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة سلبية ضعيفة بين الصنف الوظيفي والعمر وتقدر قوة العلاقة $r=-0.21$ و $p<0.05$.
- وجود علاقة سلبية قوية بين الصنف الوظيفي والمستوى التعليمي وتقدر قوة العلاقة $r=-0.59$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة سلبية متوسطة بين الصنف الوظيفي وعدد سنوات الخبرة وتقدر قوة العلاقة $r=-0.41$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة سلبية قوية بين الصنف الوظيفي والدخل الشهري وتقدر قوة العلاقة $r=-0.60$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية متوسطة بين الصنف الوظيفي وطبيعة التوظيف وتقدر قوة العلاقة $r=0.46$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة سلبية متوسطة بين العدالة التوزيعية وطبيعة التوظيف وتقدر قوة العلاقة $r=-0.33$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة سلبية ضعيفة بين العدالة التوزيعية والصنف الوظيفي وتقدر قوة العلاقة $r=-0.36$ و $p<0.05$.
- وجود علاقة سلبية متوسطة بين العدالة الإجرائية وطبيعة التوظيف وتقدر قوة العلاقة $r=-0.34$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة سلبية ضعيفة بين العدالة الإجرائية والصنف الوظيفي وتقدر قوة العلاقة $r=-0.27$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية وتقدر قوة العلاقة $r=0.79$ و $p<0.01$.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

- وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين العدالة التعاملية والمستوى التعليمي وتقدر قوة العلاقة $r=0.20$ و $p<0.05$.
- وجود علاقة سلبية ضعيفة بين العدالة التعاملية وطبيعة التوظيف وتقدر قوة العلاقة $r=-0.22$ و $p<0.05$.
- وجود علاقة سلبية ضعيفة بين العدالة التعاملية والصنف الوظيفي وتقدر قوة العلاقة $r=-0.28$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين العدالة التعاملية والعدالة التوزيعية وتقدر قوة العلاقة $r=0.76$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين العدالة التعاملية والعدالة الإجرائية وتقدر قوة العلاقة $r=0.77$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين الولاء العاطفي والمستوى التعليمي وتقدر قوة العلاقة $r=0.22$ و $p<0.05$.
- وجود علاقة سلبية متوسطة بين الولاء العاطفي وطبيعة التوظيف وتقدر قوة العلاقة $r=0.30$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء العاطفي والعدالة التوزيعية وتقدر قوة العلاقة $r=0.75$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء العاطفي والعدالة الإجرائية وتقدر قوة العلاقة $r=0.71$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء العاطفي والعدالة التعاملية وتقدر قوة العلاقة $r=0.75$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين الولاء المستمر والمستوى التعليمي وتقدر قوة العلاقة $r=0.21$ و $p<0.05$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء المستمر والعدالة التوزيعية وتقدر قوة العلاقة $r=0.72$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء المستمر والعدالة الإجرائية وتقدر قوة العلاقة $r=0.69$ و $p<0.01$.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

- وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء المستمر والعدالة التعاملية وتقدر قوة العلاقة $r=0.72$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء المستمر والولاء العاطفي وتقدر قوة العلاقة $r=0.87$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية متوسطة بين الولاء الأخلاقي والعدالة التوزيعية وتقدر قوة العلاقة $r=0.49$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء الأخلاقي والعدالة الإجرائية وتقدر قوة العلاقة $r=0.60$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء الأخلاقي والعدالة التعاملية وتقدر قوة العلاقة $r=0.54$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء الأخلاقي والولاء العاطفي وتقدر قوة العلاقة $r=0.64$ و $p<0.01$.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الولاء الأخلاقي والولاء المستمر وتقدر قوة العلاقة $r=0.64$ و $p<0.01$.

المطلب الثاني: التحليل الوصفي والتحقق من عدم وجود المصاحبة الخطية

يساعد التحليل الوصفي في تكوين صورة أولية عن متغيرات الدراسة، حيث يوفر من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري قيما لها تمكنا من إجراء مقارنة بينها، وتم تقسيم هذا المطلب إلى عنصرين الأول يتمثل في التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة والثاني يتمثل في تشخيص المصاحبة الخطية.

1- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

بالاعتماد على نتائج مخرجات Spss التي توضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري سيتم تحليل نتائج متغيرات الدراسة والنتائج يلخصها الجدول الموالي:

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول رقم (15): التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	التقييم
العدالة التوزيعية	3.68	0.87	درجة مرتفعة من الموافقة
العدالة الإجرائية	3.78	0.88	درجة مرتفعة من الموافقة
العدالة التعاملية	3.68	0.94	درجة مرتفعة من الموافقة
الولاء العاطفي	3.72	0.91	درجة مرتفعة من الموافقة
الولاء المستمر	3.70	1.08	درجة مرتفعة من الموافقة
الولاء الأخلاقي	3.68	1.01	درجة مرتفعة من الموافقة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

يتضح من خلال الجدول رقم(15) النتائج التالية:

-يقدر الوسط الحسابي للعدالة التوزيعية ب3.68 والانحراف المعياري ب 0.87، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال [4.2;3.4] فالعدالة التوزيعية حسب الأفراد المستجوبين موجودة بدرجة عالية، كما أن الانحراف المعياري أقل من 1 مما يدل على تركيز إجابات أفراد الدراسة.

-يقدر الوسط الحسابي للعدالة الإجرائية ب3.78 والانحراف المعياري ب 0.88، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال [4.2;3.4] فالعدالة الإجرائية حسب الأفراد المستجوبين موجودة بدرجة عالية، كما أن الانحراف المعياري أقل من 1 مما يدل على تركيز إجابات أفراد الدراسة.

-يقدر الوسط الحسابي للعدالة التعاملية ب3.68 والانحراف المعياري ب 0.94، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال [4.2;3.4] فالعدالة التعاملية حسب الأفراد المستجوبين موجودة بدرجة عالية، كما أن الانحراف المعياري أقل من 1 مما يدل على تركيز إجابات أفراد الدراسة.

-يقدر الوسط الحسابي للولاء العاطفي ب3.72 والانحراف المعياري ب 0.91، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال [4.2;3.4] فالولاء العاطفي حسب الأفراد المستجوبين موجودة بدرجة عالية، كما أن الانحراف المعياري أقل من 1 مما يدل على تركيز إجابات أفراد الدراسة.

-يقدر الوسط الحسابي للولاء المستمر ب3.70 والانحراف المعياري ب 1.08، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال [4.2;3.4] فالولاء المستمر حسب الأفراد المستجوبين موجودة بدرجة عالية، كما أن الانحراف المعياري أكبر من 1 مما يدل على تشتت إجابات أفراد الدراسة.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

يقدر الوسط الحسابي الولاء الأخلاقي ب3.68 والانحراف المعياري ب1.01، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال [4.2;3.4] فالولاء الأخلاقي حسب الأفراد المستجوبين موجودة بدرجة عالية، كما أن الانحراف المعياري أكبر من 1 مما يدل على تشتت إجابات أفراد الدراسة.

1-تشخيص المصاحبة الخطية:

القيام بتشخيص المصاحبة الخطية للمتغيرات المستقلة بهدف إجراء تحليل الانحدار وهذا نظرا لتعقيده وحساسيته من حيث تحقق شروطه.

يتم تشخيص المصاحبة الخطية من خلال الوقوف على قيم السماحية TOLERANCE ومعامل تضخم التباين VIF للمتغيرات المستقلة وتدل قيمة السماحية على مقدار تباين المتغير المستقل المحدد الذي لا تفسره المتغيرات المستقلة الأخرى في النموذج ويتم حساب هذه القيمة باستخدام المعادلة $1-R^2$ بكل متغير، فإذا كانت هذه القيمة صغيرة جدا (أقل من 0.10) فهذا يشير إلى الارتباط المتعدد مع المتغيرات الأخرى مرتفع، مما قد يؤدي إلى احتمال تحقق المصاحبة الخطية المتعددة، أما عن القيمة الأخرى معامل تضخم التباين VIF فهي عكس قيمة السماحية TOLERANCE عندما تزيد عن قيمة 10 يدل على وجود المصاحبة الخطية المتعددة.

جدول رقم (16): تشخيص المصاحبة الخطية من خلال السماحية ومعامل تضخم التباين

المتغير	السماحية TOLERANCE	معامل تضخم التباين (VIF)
العدالة التوزيعية	0.965	1.037
العدالة الإجرائية	0.959	1.043
العدالة التعاملية	0.956	1.046

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

من خلال مصفوفة الارتباط الموضحة أعلاه يظهر أن الارتباط بين المتغيرات المستقلة ليس مرتفع، وهذه النتيجة يدعمها تشخيص المصاحبة الخطية، بما أن كل قيم السماحية أكبر من 0.1 ($TOLERANCE > 0.1$) وكل قيم تضخم التباين (قيم اختلاف تأثير العوامل) أقل من 10 ($VIF < 10$) وعليه لا توجد مصاحبة خطية بين متغيرات الدراسة المستقلة وبالإمكان مواصلة اختبار الفرضيات.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

في هذا المطلب سيتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الانحدار المتعدد ذو التسلسل الهرمي، من خلال اختبار فرضيات التأثير المباشر الذي تقيسه الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة ومن تم استخلاص نتائج الدراسة

الجدول رقم(17): تحليل الانحدار لأثر أبعاد العدالة التنظيمية على أبعاد الولاء التنظيمي

الولاء الأخلاقي		الولاء المستمر		الولاء العاطفي		المتغيرات
2خ	1خ	2خ	1خ	2خ	1خ	
-	-	0.04 (0.69)	0.21 (2.05)	0.04 (0.66)	0.17 (1.74)	المستوى التعليمي
-	-	-	-	-0.05 (-0.83)	-0.27 (-2.71)	طبيعة التوظيف
-	-0.03 (-0.19)	0.32 (2.63)	-	0.34 (2.99)	-	العدالة التوزيعية
-	0.45 (2.95)	0.17 (1.42)	-	0.11 (-0.92)	-	العدالة الإجرائية
-	0.21 (1.46)	0.32 (2.76)	-	0.38 (3.43)	-	العدالة التعاملية
-	0.61	0.77	0.21	0.80	0.35	R
-	0.37	0.60	0.04	0.65	0.12	R2
-	0.35	0.58	0.03	0.63	0.10	R2 ajusté
-	17.47	31.99	4.21	31.77	6.08	F value
-	-	0.56	-	0.531	-	Δ R2
-	-	27.78	-	25.69	-	ΔF value
-	0.000	0.000	0.04	0.000	0.003	Sig of F for Model
-	3.86	4.85	1.88	5.84	2.87	DF
ملاحظة *p<0.05, **p<0.01						

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

● **اختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تفيد:** " كلما كان إدراك العدالة التوزيعية أكبر أدى ذلك إلى زيادة الولاء التنظيمي" (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي).

نلاحظ من الجدول رقم(17) أن قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار الخاص بالمتغيرات الشخصية والوظيفية مع الولاء العاطفي والذي يمثله النموذج الأول $F(2.87) = 6.08$ ومستوى الدلالة لنموذج $p < 0.05$ وهذا يعني أن النموذج له أهمية إحصائية، كما أن معامل التحديد $R^2 = 0.12$ ما يعني أن 12% من التباين في الولاء العاطفي مفسر بالتغير في كل من المستوى التعليمي، طبيعة التوظيف.

أما اختبار تحليل التباين لخط الانحدار الخاص بأبعاد العدالة التنظيمية مع الولاء العاطفي والذي يمثله النموذج الثاني $F(5.84) = 31.77$ ومستوى الدلالة لنموذج $p < 0.01$ وهذا يعني أن النموذج له أهمية إحصائية، كما أن معامل التحديد $R^2 = 0.65$ ما يعني أن 65% من التباين في الولاء العاطفي مفسر بالتغير في كل من أبعاد العدالة التنظيمية، قيمة B للعدالة التوزيعية موجبة وتبلغ $b = 0.34$ و قيمة t بلغت $t = 2.99$ ومستوى الدلالة tيساوي $p = 0.004$ وهو أقل من 0.01 مما يعني أن إدراك أكبر للعدالة التوزيعية يؤدي إلى زيادة الولاء العاطفي وهذا يدعم جزئياً الفرضية الأولى، أما قيمة B للعدالة الإجرائية موجبة وتبلغ $b = 0.11$ و قيمة t بلغت $t = -0.92$ ومستوى الدلالة t يساوي $p = 0.35$ وهو أكبر من 0.05 وهذا لا يدعم جزئياً الفرضية الأولى، مما يعني أنه إدراك العدالة الإجرائية ليس له تأثير على الولاء العاطفي أما قيمة B للعدالة التفاعلية موجبة وتبلغ $b = 0.38$ و قيمة t بلغت $t = 3.43$ ومستوى الدلالة t يساوي $p = 0.001$ وهو أقل من 0.01 مما يعني أن إدراك أكبر للعدالة التفاعلية يؤدي إلى زيادة الولاء العاطفي وهذا يدعم جزئياً الفرضية الأولى. وعليه فان الفرضية القائلة: كلما كان إدراك العدالة التوزيعية أكبر أدى ذلك إلى زيادة الولاء التنظيمي (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي)، محققة جزئياً.

● **اختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تفيد:** كلما زاد إدراك العدالة الإجرائية أدى ذلك إلى ارتفاع الولاء التنظيمي(الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي).

أما اختبار تحليل التباين لخط الانحدار الخاص بالمتغيرات الشخصية والوظيفية مع الولاء المستمر والذي يمثله النموذج الأول $F(1.88) = 4.21$ ومستوى الدلالة لنموذج $p < 0.05$ وهذا يعني أن النموذج له أهمية إحصائية كما أن معامل التحديد $R^2 = 0.04$ ما يعني أن 4% من التباين في الولاء المستمر مفسر بالتغير في المستوى التعليمي.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

أما اختبار تحليل التباين لخط الانحدار الخاص بأبعاد العدالة التنظيمية مع الولاء المستمر والذي يمثله النموذج الثاني $F(4.85)=31.99$ ومستوى الدلالة لنموذج $p<0.01$ وهذا يعني أن النموذج له أهمية إحصائية كما أن معامل التحديد $R^2=0.60$ ما يعني أن 60% من التباين في الولاء المستمر مفسر بالتغير في أبعاد العدالة التنظيمية، قيمة B للعدالة التوزيعية موجبة وتبلغ $b=0.32$ وقيمة t بلغت $t=2.63$ ومستوى الدلالة t يساوي $p=0.010$ وهو أقل من 0.05 مما يعني أن إدراك أكبر للعدالة التوزيعية يؤدي إلى زيادة الولاء المستمر وهذا يدعم جزئياً الفرضية الثانية ، أما قيمة B للعدالة الإجرائية موجبة وتبلغ $b=0.17$ وقيمة t بلغت $t=1.42$ ومستوى الدلالة t يساوي $p=0.15$ وهو أكبر من 0.05 مما يعني أن إدراك العدالة الإجرائية ليس له أي تأثير دال إحصائياً على الولاء المستمر وهذا لا يدعم جزئياً الفرضية الثانية. أما قيمة B للعدالة التفاعلية موجبة وتبلغ $b=0.32$ وقيمة t بلغت $t=2.76$ ومستوى الدلالة t يساوي $p=0.007$ وهو أقل من 0.01 مما يعني أن إدراك أكبر للعدالة التفاعلية يؤدي إلى زيادة الولاء المستمر وهذا يدعم جزئياً الفرضية الثانية، وعليه فإن الفرضية القائلة: كلما زاد إدراك العدالة الإجرائية أدى ذلك إلى ارتفاع الولاء التنظيمي (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي)، محققة جزئياً.

● **اختبار الفرضية الفرعية الثالثة والتي تفيد:** كلما زاد إدراك العدالة التفاعلية أدى ذلك إلى ارتفاع الولاء التنظيمي (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي).

أما اختبار تحليل التباين لخط الانحدار الخاص بأبعاد العدالة التنظيمية مع الولاء الأخلاقي والذي يمثله النموذج الأول $F(3.86)=17.47$ ومستوى الدلالة لنموذج $p<0.01$ وهذا ما يعني أن النموذج له أهمية إحصائية كما أن معامل التحديد $R^2=0.37$ ما يعني أن 37% من التباين في الولاء الأخلاقي مفسر بالتغير في أبعاد العدالة التنظيمية. ، قيمة B للعدالة التوزيعية موجبة وتبلغ $b=-0.03$ وقيمة t بلغت $t=-0.19$ ومستوى الدلالة t يساوي $p=0.84$ وهو أكبر من 0.05 مما يعني أن إدراك العدالة التوزيعية ليس له أي تأثير دال إحصائياً على الولاء الأخلاقي وهذا يدعم جزئياً الفرضية الثالثة، أما قيمة B للعدالة الإجرائية موجبة وتبلغ $b=0.45$ وقيمة t بلغت $t=2.95$ ومستوى الدلالة t يساوي $p=0.004$ وهو أكبر من 0.01 مما يعني أن إدراك أكبر للعدالة الإجرائية يؤدي إلى زيادة الولاء الأخلاقي وهذا يدعم جزئياً الفرضية الثالثة، أما قيمة B للعدالة التفاعلية موجبة وتبلغ $b=0.21$ وقيمة t بلغت $t=1.46$ ومستوى الدلالة t يساوي $p=0.14$ وهو أكبر من 0.05 مما يعني أن إدراك العدالة التفاعلية ليس له أي تأثير دال إحصائياً على الولاء الأخلاقي وهذا لا يدعم جزئياً الفرضية الثالثة ، وعليه فإن الفرضية القائلة : كلما زاد إدراك العدالة

الفص الثاني : الدراسة الميدانية

التعاملية أدى ذلك الى ارتفاع الولاء التنظيمي (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي)، محففة جزئيا.

خلاصة

من خلال هذا الفصل الذي تناول الدراسة الميدانية لأثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي في المؤسسة المينائية -جن جن- وقد تم اعتماد الاستبيان من أجل جمع البيانات وقد انتهت مرحلة تحليل البيانات وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج حول إدراك أفراد عينة الدراسة للعدالة التنظيمية وتأثيرها على الولاء التنظيمي لهم، بالإضافة إلى النتائج والاستنتاجات حول اختبار صحة الفرضيات الموضوعة.

الخاتمة

الخاتمة

تلعب العدالة التنظيمية دورا هاما في التأثير على الأفراد داخل المنظمات، ويكون هذا التأثير معنويا على سلوكياتهم في المنظمة، وتكون هذه السلوكيات ايجابية كالولاء التنظيمي.

من خلال الدراسة النظرية و الميدانية التي قمنا بها، والتي تتمحور حول أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى عمال المؤسسة المينائية -جن جن-، وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية بالإضافة إلى تقديم اقتراحات وتوصيات وآفاق الدراسة.

1-مناقشة وتفسير النتائج:

بعد دراستنا للموضوع والإحاطة بمختلف جوانبه توصلنا إلى مجموعة من النتائج وهي كالتالي:

أ-مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات النظرية والتجريبية السابقة:

• النتائج النظرية:

إن العدالة التنظيمية هي تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات للعاملين مما يؤثر على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل، ولتجسيدها داخل المنظمة لابد من احترام وتحقيق مبادئها والمتمثلة في كل من: مبدأ المساواة، المبدأ الأخلاقي، مبدأ الدقة والتصحيح، مبدأ الالتزام ومبدأ المشاركة، كما أن للعدالة التنظيمية ثلاثة أبعاد تتمثل في: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية.

الولاء التنظيمي هو مستوى الشعور الايجابي للعامل نحو منظمته، أي مدى الشعور بالارتباط والافتخار بها، وزيادته يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء ويقلل معدل دوران العمل، وتتمثل أبعاد الولاء التنظيمي في: الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي، كما أن الولاء التنظيمي يتأثر إيجابا بأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية).

• النتائج التطبيقية:

تشير نتائج الانحدار إلى أنه كلما كان هناك إدراك أكبر للعدالة التوزيعية يؤدي إلى زيادة الولاء العاطفي وكذا الولاء المستمر، إلا أن إدراك العدالة التوزيعية ليس له أي تأثير على الولاء الأخلاقي (كاجتهاد منا تم

الخاتمة

تناول الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاثة الولاء العاطفي، الولاء المستمر والولاء الأخلاقي عكس الدراسات السابقة التي تطرقت إلى الولاء التنظيمي بشكل عام).

وهذه النتائج تتناسب جزئياً مع نتائج الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، كدراسة القطاونة (2003) التي توصلت إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبعده العدالة التوزيعية على الولاء التنظيمي، وكذلك دراسة السعود وسلطان (2009) التي أكدت على وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي، إلا أن دراسة أديب برهوم وكنانة علي (2017) توصلت إلى أنه لا توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي.

تشير نتائج الانحدار إلى أنه كلما كان هناك إدراك أكبر للعدالة الإجرائية يؤدي إلى زيادة الولاء المستمر والولاء الأخلاقي، إلا أن إدراك العدالة التوزيعية ليس له أي تأثير على الولاء العاطفي وهذه النتائج تتناسب جزئياً مع النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع كدراسة بريايوي كمال وخليفة عبد القادر (2016) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي، بالإضافة إلى دراسة العكرب (2016) الذي توصل هو الآخر إلى وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي.

تشير نتائج الانحدار إلى أنه كلما كان هناك إدراك أكبر للعدالة التعاملية يؤدي ذلك إلى زيادة الولاء العاطفي والولاء المستمر في حين أن إدراك العدالة التعاملية ليس له تأثير على الولاء الأخلاقي وهذه النتائج المتوصل إليها تتطابق جزئياً مع نتائج الدراسات السابقة التي تم التطرق إليها، كدراسة بن دحو ومقدم التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التعاملية والولاء التنظيمي.

ب- تفسير النتائج:

ارتئينا في دراستنا الحالية إلى ضرورة تقسيم كل من العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي وذلك من أجل التوصل إلى نتائج دقيقة تخدم موضوعنا، وسيتم في هذا العنصر تفسير أهم النتائج المتوصل إليها.

-تفسير نتائج أثر العدالة التوزيعية على الولاء التنظيمي

تؤثر العدالة التوزيعية على مستوى الولاء العاطفي والولاء المستمر لدى عمال المؤسسة المينائية -جن جن- ، حيث أنه كلما تناسب الأجر المالي مع الجهد المبذول من طرف العامل وتم توفير المكافآت المناسبة له أدى ذلك إلى شعوره بالارتباط والانتماء والافتخار بمنظمتهم، بالإضافة إلى شعوره بالراحة والأمان وتعزيز ثقته

الخاتمة

تجاه منظمته ورغبته في بذل جهود أكبر تساهم في ارتقاء منظمته بما يتوافق مع طموحاته وأهدافه المستقبلية، إلا أن إدراك العدالة التوزيعية ليس له أي تأثير على الولاء الأخلاقي للعمال، ووجودها لا يجعله يسعى لتفضيل المصلحة العامة على حساب مصلحته الشخصية، بالإضافة إلى عدم سعيه لتكوين صورة حسنة عن منظمته.

-تفسير نتائج أثر العدالة الإجرائية على الولاء التنظيمي

لا يوجد تأثير للعدالة الإجرائية على الولاء العاطفي والولاء المستمر لدى عمال المؤسسة المينائية -جن جن- ، فتطبيق القرارات الإدارية على الجميع دون استثناء وكذا عدم السماح للمسؤولين بالتحيز الشخصي في قراراتهم، وإتاحة حرية التعبير للجميع، ليس له بالضرورة أن يجعل العمال يشعرون بالانتماء والارتباط لمنظمتهم، وهذا ما يجعلهم يفكرون في ترك المنظمة في حال تلقي عروض عمل أفضل سعياً منهم لتطوير حياتهم المهنية، إلا أن إدراك العدالة الإجرائية له تأثير على الولاء الأخلاقي، فإدراكها يجعل العامل يسعى لتكوين صورة حسنة عن منظمته التي تتوافق قيمها مع قيمه وأخلاقه.

-تفسير نتائج أثر العدالة التعاملية على الولاء التنظيمي

تؤثر العدالة التعاملية على كل من الولاء العاطفي والولاء المستمر لدى عمال المؤسسة المينائية -جن جن-، حيث أن معاملة الرئيس لعماله القائمة على أساس التقدير والاحترام، وكذا اهتمامه بانشغالاتهم الخاصة والعمل على حفظ كرامتهم، يجعلهم يشعرون بالافتخار لانتمائهم لهذه المنظمة، وسعيهم لمواجهة المشاكل والعقبات التي تواجه منظمته، بالإضافة إلى المواظبة على الحضور وبذل أقصى الجهود لدفع برقي المنظمة والعمل على تحقيق أهدافها وطموحاتها المستقبلية. إلا أنه لا يوجد أثر للعدالة التعاملية على الولاء الأخلاقي، وإدراكها لا يتسبب بالضرورة في استمرار العامل في منظمته ولا يجعله يفضل مصلحة المنظمة على حساب مصلحته الشخصية.

توصيات الدراسة:

من أجل ضمان الولاء التنظيمي وتعزيزه في المنظمة لابد على المؤسسة محل الدراسة أن تأخذ هذه التوصيات المقترحة بعين الاعتبار والعمل على تجسيدها في الواقع العملي إذ لابد أن تسعى المنظمة إلى توفير المكافآت للعاملين نتيجة الجهود المبذولة من طرفهم، والعمل على وضع نظام أجور عادل ومناسب مع إسناد مسؤوليات تتناسب ووظيفة العامل لضمان تنفيذها بالدقة والجودة المطلوبة، بالإضافة إلى ضرورة

الخاتمة

وجود الاحترام المتبادل بين الرئيس والمرؤوسين، وحرص الرئيس على التعامل مع العاملين بطريقة صادقة وعادلة وضمان الحفاظ على كرامتهم. العمل على منح فرص متكافئة للعاملين والسماح لهم بالتعبير عن آرائهم اتجاه القرارات المتخذة، بالإضافة إلى اجتناب التحيز الشخصي للمسؤولين عند اتخاذهم للقرارات، وتطبيقها على الجميع دون استثناء.

حدود الدراسة:

قد تكون قابلية تعميم نتائج هذه الدراسة غير واردة نظرا لظروف الاستثنائية (الحجر الصحي) التي أجريت في ظلها هذه الدراسة، كما أنها طبقت في قطاع واحد وفي مؤسسة واحدة وفي ولاية واحدة، بحجم عينة متوسط، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة طبقت باستخدام طريقة واحدة لجمع البيانات وهي الاستمارة التي لم تخضع لاختبارات الصلاحية المطلوبة التي تعزز من جودتها وتعطي نتائج أكثر مصداقية.

رغم كل هذا إلى أنه يمكن القول أن دراستنا الحالية يمكن أن تفتح مجالات أخرى للبحث في موضوع العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، والاهتمام أكثر بهذا الموضوع، وأن تبرز التأثير المباشر لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية) على أبعاد الولاء التنظيمي (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء الأخلاقي) وليس كما تم تناول الولاء التنظيمي بشكل عام في الدراسات السابقة.

في الأخير لا بد من الإشارة إلى أن هذا الموضوع يحتاج المزيد من البحث والتوسع من أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة تساهم في إثراء الجانب العلمي والعملية على حد سواء.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

• الكتب

- الحسن، احسان محمد.(2005). مناهج البحث الاجتماعي(ط.1).الأردن:دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الرواشدة، خلف سليمان.(2007). صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمان والولاء التنظيمي(ط.1). عمان: دار حامد.
- اللوزي، موسى.(1999). التطوير التنظيمي (أساسيات ومفاهيم حديثة)(دون طبعة).عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
- المبييضين، صفوان محمد والأكلبي، عائض بن شافي.(2012). التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية(ط.1). عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- المغربي، عبد الفتاح عبد الحميد. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية(ط.1).مصر: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- بلانت، جولي.(2007). التحليل الاحصائي باستخدام SPSS (ط.1)(ترجمة خالد العامري).مصر: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- بركات، عبد العزيز.(2014).مقدمة في التحليل الاحصائي لبحوث الاعلام.مصر: الدار المصرية اللبنانية.
- درة، عمر محمد.(2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات المعاصرة(دون طبعة).مصر: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- رحي، عليان مصطفى وغنيم، محمد عثمان.(2000). مناهج وأساليب البحث العلمي(ط.1). الأردن: دار صفاء للنشر.
- زايد، عادل محمد. (2006). العدالة التنظيمية (المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية)(دون طبعة).مصر: المنظمة العربية لتنمية العربية.

قائمة المراجع

عبودي، زيد منير. (2006). التنظيم الإداري (مبادئه وأساسياته). عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

عطوي، عزت جودت. (2007). أساليب البحث العلمي (ط.1). الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

ماهر، أحمد. (2000). السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات (دون طبعة). مصر: الدار الجامعية للنشر.

• المقالات:

أبو سنينة، عونية والبياتي. (2014). عبد الجبار. مستوى ادارة الصراع الوظيفي لمديري المدارس الثانوية والحكومية وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 1(10)، 107.

البشاشة، عبد المجيد. (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية. المجلة الأردنية في ادارة الأعمال، 4(4)، 429.

الخرشوم، محمد مصطفى. (2010). دور عدالة التعاملات في تحقيق ضغط صراع الدور (دراسة ميدانية على تمرريض في مستشفى الطب الجامعي. مجلة جامعة دمشق، 2(26)، 31.

الدبحاوي، سسنا جاسم محمد. (2016). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي (دراسة تطبيقية في المعهد التقني الكوفي)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، 40(13)، 313.

العتيبي، سعود السواط وعوض الله، طلق. (1997). الولاء التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه. مجلة الاداري، 70، 21.

العطوي، عامر علي حسين. (2007). أثر العدالة التنظيمية على الأداء السياقي: دراسة تحليلية لآراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الادارة والاقتصاد. مجلة القادسية، 1(10)، 05.

خزاعي، ماهر. (2015). دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة (دراسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق). مجلة جامعة تشرين للبحث والدراسات، 1(37)، 489.

قائمة المراجع

خطاب، عايد السيد.(1998). الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل (دراسة ميدانية على المرأة العاملة السعودية). مجلة العلوم الادارية،134، ص43.

صفوان، أمين السقاف وأبوسن، أحمد ابراهيم.(2015). أثر القيادة بالقيم على الولاء التنظيمي. مجلة العلوم الاقتصادية، 16، 14.

عبود، أحمد اسماعيل والزيدي، رنا عزيز علي.(2014). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الدراسية في كلية التربية للبنات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. مجلة أوروک للعلوم الإنسانية،5(7)، 301-302.

• الرسائل الجامعية:

أبو جاس، صابرين بن مراد نمر.(2010).أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السباقي دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية. رسالة ماجستير. كلية التجارة، الجامعة الاسلامية: فلسطين.

أبو سمعان، محمد ناصر راشد.(2015). محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك المواطنة التنظيمية.رسالة ماجستير.الجامعة الاسلامية: فلسطين.

الخرزاعي، ماهر علي.(2013). أثر العدالة التنظيمية على الانتماء التنظيمي دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية التابعة لوزارة التعليم العالي. رسالة ماجستير(غير منشورة).قسم ادارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق: سوريا.

الزهراني، محمد علي عطاف.(2013).العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في محافظة المخوة.رسالة ماجستير(غير منشورة).قسم الادارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: السعودية.

السبوع، سلام محمود.(2010). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية والخاصة في محافظة كرك. رسالة ماجستير(غير منشورة).قسم الأصول والادارة التربوية، جامعة مؤتة: الأردن.

قائمة المراجع

خرموش، مراد رمزي.(2014). دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع العام دراسة ميدانية بولاية سطيف. رسالة ماجستير(غير منشورة). قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر: الجزائر.

سلامنة، محمد.(2018).أثر الصراع التنظيمي على فعالية صنع القرار الاستراتيجي دراسة لمؤسسات الصناعات الغذائية الصغيرة والمتوسطة بولاية بجاية. أطروحة دكتوراه. قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف: الجزائر.

سلمان، أحمد عيسى.(2004). تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس.رسالة ماجستير. جامعة عين شمس: مصر.

علاوي، عبد الفتاح.(2013). أثر التغيير التنظيمي على أداء الموارد البشرية.أطروحة دكتوراه (غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3: الجزائر.

معمرى،حمزة.(2014). ادراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي.أطروحة دكتوراه. جامعة قسدي مرياح : الجزائر .

ثانيا: باللغة الأجنبية

Abdulrauf,F.G.(2014). perception of organizational justice as predictor of organizational citizenship behavior: an empirical study at schools in srilanka. ,europeans journal of business and management,6(12),125.

Ebru,B.B. and Mine,A.F.(2016).The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. social and behavioural sciences 250, international strategic management conference, Antalya (235), 405.

Joseph, A.Gliem and Rosemary,R.Gliem.(2003).calculating interpreting and reporting cronbach's alpha reliability coefficient for likert-type scales midwzst research to practice conference in adult.continuing and community education,87.



الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبانة في صورتها الأولية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى جامعة جيجل
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استمارة المعلومات

أخي الموظف، أختي الموظفة:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

وبعد:

أحيط سيداتكم علما بأن هذه الاستبانة هي جزء من دراسة علمية تكوينية لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، تحت عنوان: "أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي دراسة حالة مؤسسة مينائية جن جن".

نرجو منكم التكرم بقراءة جميع عبارات الاستبانة بدقة وموضوعية ووضع علامة واحدة أمام كل عبارة، علما أن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

من إعداد الطالبتين:

بوعويش اكرام.

شابونية أمال.

ملاحظة:

- لا داعي لكتابة اسمك ولقبك.

- يرجى التأكد من الإجابة على جميع العبارات.

الجزء الأول: البيانات الشخصية

الرجاء وضع العلامة (X) في الخانة التي تناسب اجابتك

(1) الجنس:
ذكر

أنثى

(2) العمر:

أقل من 30 سنة

من 30 سنة الى أقل من 40 سنة

من 40 سنة الى أقل من 50 سنة

50 سنة فأكثر

(3) المستوى التعليمي:

بكالوريا أو أقل
ماستر

ليسانس
دراسات عليا

(4) عدد سنوات الخبرة

أقل من 05 سنوات

من 05 الى أقل من 10 سنوات

من 10 الى أقل من 15 سنة

15 سنة فأكثر

(5) الدخل الشهري:

أقل من 20000 دج

من 20000 الى أقل من 40000 دج

من 40000 الى 60000 دج

أكثر من 60000 دج

الجزء الثاني: محاور الاستبانة

المحور الأول: العدالة التنظيمية

الملاحظات	القياس		وضوح العبارات		العبارات	الرقم
	لا تقيس	تقيس	غير واضحة	واضحة		
التأثير المثالي						
					01 تتناسب متطلبات ومهام عملك مع قدراتك في الأداء.	
					02 ترى أن جدول عملك مناسب.	
					03 تعتقد أن الأجر المالي الذي تحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي تبذله.	
					04 أجرك مناسب مقارنة بزملائك في العمل.	
					05 تتناسب المسؤوليات التي على عاتقك مع وظيفتك.	
					06 تطبق كل القرارات الإدارية المتخذة على الجميع دون استثناء في مؤسستك.	
					07 يتخذ رئيسك في العمل القرارات بشكل غير متحيز.	
					08 يمنح رئيسك في العمل فرص متكافئة للاعتراض على القرارات وتعديلها.	
					09 تمنح لك الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات	
					10 يقوم رئيسك بجمع معلومات دقيقة وموثقة عند بناء أي قرار.	
					11 تشعر بوجود معاملة عادلة من قبل رئيسك.	

					يتعامل رئيسك معك بكل تقدير واحترام.	12
					يهتم رئيسك بانشغالاتك الخاصة.	13
					يعمل رئيسك على مراعاة مشاعرك والحفاظ على كرامتك.	14
					يقدم رئيسك لك الحجج الكافية لإقناعك بالقرارات المتخذة.	15

المحور الثاني: الولاء التنظيمي

الملاحظات	القياس		وضوح العبارات		العبارات	الرقم
	لا تقيس	تقيس	غير واضحة	واضحة		
التأثير المثالي						
					تشعر بالانتماء لمنظمتك.	01
					تعتبر المشاكل والعقبات التي تواجه منظمتك بمثابة مشاكلك.	02
					تشعر بأن المنظمة ستوفر لك الفرص لتطوير حياتك المهنية.	03
					لديك رغبة في بذل جهود تسهم في ارتقاء منظمتك.	04
					تتوافق طموحاتك المستقبلية مع أهداف وطموحات منظمتك.	05
					لديك ثقة كاملة في منظمتك.	06
					تشعر بالراحة والأمان أثناء تواجدك في منظمتك.	07
					تدافع عن منظمتك عند ذكرها بالسوء.	08
					تسعى لتكوين صورة جميلة (حسنة) عن منظمتك.	09
					شعورك بالارتباط والافتخار تجاه منظمتك.	10
					تفضل المصلحة العامة على مصلحتك الشخصية.	11
					أحد أسباب استمرارك في منظمتك هو شعورك بولاء أخلاقي.	12
					تتوافق قيمك وأخلاقك الشخصية مع قيم منظمتك المعمول بها.	13

					<p>14</p> <p>تلقيك لمنصب عمل أفضل وراتب أحسن لن يجعلك تترك منطمتك.</p>
					<p>15</p> <p>تضطر للغياب الا عند الضرورة الملحة.</p>

الملحق رقم (02): الاستبانة في صورتها النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى جامعة جيجل
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استمارة المعلومات

اخي الموظف، اختي الموظفة:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

وبعد:

احيط سيدياتكم علما بأن هذه الاستبانة هي جزء من دراسة علمية تكوينية لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، تحت عنوان: "أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي دراسة حالة مؤسسة مينائية جن جن".

نرجو منكم التكرم بقراءة جميع عبارات الاستبانة بدقة وموضوعية ووضع علامة واحدة أمام كل عبارة، علما أن هذه البيانات لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

من اعداد الطالبين:

بوعويش اكرام.

شابونية أمال.

ملاحظة:

- لا داعي لكتابة اسمك ولقبك.

- يرجى التأكد من الإجابة على جميع العبارات.
- يرجى التأكد من الإجابة على جميع العبارات.

الجزء الأول: البيانات الشخصية

الرجاء وضع العلامة (X) في الخانة التي تناسب اجابتك

(4) الجنس: ذكر أنثى

(5) العمر:

أقل من 30 سنة من 30 سنة الى أقل من 40 سنة
من 40 سنة الى أقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر

(6) المستوى التعليمي:

بكالوريا أو أقل ليسانس
ماستر دراسات عليا

(4) عدد سنوات الخبرة

أقل من 05 سنوات من 05 الى أقل من 10 سنوات
من 10 الى أقل من 15 سنة 15 سنة فأكثر

(5) الدخل الشهري:

أقل من 20000 دج من 20000 الى أقل من 40000 دج
من 40000 الى 60000 دج أكثر من 60000 دج

(6) الحالة العائلية:

أعزب (عزباء) متزوج (ة)
أرمل (ة) مطلق (ة)

(7) طبيعة التوظيف:

دائم مؤقت

(8) الصنف الوظيفي:

تنفيذ

اطار

تحكم

الجزء الثاني: محاور الاستبانة

المحور الأول: العدالة التنظيمية

فيما يلي مجموعة من الأسئلة التي تقيس أبعاد العدالة التنظيمية، نرجو منكم التكرم بوضع الإشارة (×) في الخانة التي ترونها تعبر عن مدى موافقتكم على العبارة:

الأبعاد	الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
العدالة التوزيعية	01	أعتقد أن منظماتك توفر لك المكافآت التي تستحقها.					
	02	مكافآتك تتناسب مع تلك التي يمكن الحصول عليها من منظمات أخرى.					
	03	تعتقد أن الأجر المالي الذي تحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي تبذله.					
	04	أجرك مناسب مقارنة بزملائك في العمل.					
	05	تتناسب المسؤوليات التي تقع على عاتقك مع وظيفتك.					
العدالة الإجرائية	06	تطبق كل القرارات الإدارية المتخذة على الجميع دون استثناء في مؤسستك.					
	07	توجد اجراءات رسمية في منظماتك لضمان عدم السماح للمسؤولين بالتحيز الشخصي في قراراتهم.					
	08	يمنح رئيسك في العمل فرص متكافئة للاعتراض على القرارات وتعديلها.					
	09	لدى منظماتك قنوات رسمية تتيح للموظفين التعبير عن آرائهم قبل اتخاذ القرارات.					
	10	يقوم رئيسك بجمع معلومات دقيقة وموثقة عند بناء أي قرار.					
	11	تشعر بوجود معاملة عادلة من قبل رئيسك.					

					يتعامل رئيسك معك بكل تقدير واحترام.	12	العدالة التعاملية
					يهتم رئيسك بانشغالاتك الخاصة.	13	
					يعمل رئيسك على مراعاة مشاعرك والحفاظ على كرامتك.	14	
					يقدم رئيسك لك الحجج الكافية لإقناعك بالقرارات المتخذة.	15	
					يحرص رئيسك على التعامل معك بطريقة صادقة.	16	

المحور الثاني: الولاء التنظيمي

فيمايلي مجموعة من الأسئلة تقيس أبعاد الولاء التنظيمي، نرجو منكم التكرم بوضع الاشارة (X) في الخانة التي ترونها تعبر عن مدى موافقتكم على العبارة:

الأبعاد	الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الولاء العاطفي	01	تشعر بالانتماء لمنظمتك.					
	02	تعتبر المشاكل والعقبات التي تواجه منظمتك بمثابة مشاكلك الخاصة.					
	03	تشعر بالراحة والأمان أثناء تواجدك في منظمتك.					
	04	تشعر بالارتباط بمنظمتك و الافتخار بها.					
	05	تضطر للغياب الا عند الضرورة الملحة.					
الولاء المستمر	06	تشعر بأن المنظمة ستوفر لك الفرص لتطوير حياتك المهنية.					
	07	لديك رغبة في بذل جهود تساهم بها في ارتقاء منظمتك.					
	08	تتوافق طموحاتك المستقبلية مع أهداف وطموحات منظمتك.					
	09	لديك ثقة كاملة في منظمتك.					
الولاء	10	تلقيك لمنصب عمل أفضل براتب أحسن لن يجعلك تترك منظمتك.					
	11	تدافع عن منظمتك عند ذكرها بالسوء.					

					تسعى لتكوين صورة جميلة (حسنة) عن منظمتك.	12	الأخلاقي
					تفضل المصلحة العامة على مصلحتك الشخصية.	13	
					أحد أسباب استمرارك في منظمتك هو شعورك بولاء أخلاقي.	14	
					تتوافق قيمك وأخلاقك الشخصية مع قيم منظمتك.	15	

الملحق رقم (03): قائمة الأساتذة المحكمين

اسم ولقب الأستاذ	اسم الجامعة
عيسى نجيمي	جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل-
سلامنة محمد	جامعة الصديق بن يحي -جيجل-

الملحق رقم (05): معامل ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.937	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.919	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.945	6

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.950	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.948	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.938	5

الملحق رقم (06): التكرارات والنسب المئوية لمحور البيانات الشخصية

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	47	52.2	52.2	52.2
Valide انثى	43	47.8	47.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

العمر

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنة 30 أقل من	13	14.4	14.4	14.4
سنة 40 سنة الى أقل من 30 من	32	35.6	35.6	50.0
Valide سنة 50 سنة الى أقل من 40 من	38	42.2	42.2	92.2
سنة فأكثر 50	7	7.8	7.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

التعليمي_المستوى

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
متوسط	5	5.6	5.6	5.6
ثانوي	16	17.8	17.8	23.3
Valide جامعي	66	73.3	73.3	96.7
دراسات عليا	3	3.3	3.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

عدد سنوات الخبرة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنوات 5 أقل من	7	7.8	7.8	7.8
Valide سنوات 10 سنوات الى أقل من 5 من	37	41.1	41.1	48.9
سنة 15 سنوات الى أقل من 10 من	30	33.3	33.3	82.2
سنة فأكثر 15	16	17.8	17.8	100.0

Total	90	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

الدخل الشهري

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
دج 40000 الى أقل من 20000 من	19	21.1	21.1	21.1
دج 60000 الى أكثر من 40000 من	54	60.0	60.0	81.1
Valide دج 60000 أكثر من	16	17.8	17.8	98.9
	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

الحالة العائلية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
(عزباء) أعزب	44	48.9	48.9	48.9
Valide (ة)متزوج	46	51.1	51.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

طبيعة التوظيف

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
دائم	72	80.0	80.0	80.0
Valide مؤقت	18	20.0	20.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

الوظيفي الوظيفي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
اطر	18	20.0	20.0	20.0
Valide تحكم	53	58.9	58.9	78.9
تنفيذ	19	21.1	21.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

الملحق رقم (07): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لأفراد العينة حول فقرات الاستبانة

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne		Ecart type
	Statistiques	Statistiques	Statistiques	Statistiques	Erreur std.	Statistiques
التوزيعية	90	1.60	4.60	3.6870	.09253	.87785
الإجرائية	90	1.20	4.80	3.7807	.09308	.88302
تعاملات	90	1.50	4.67	3.6822	.09938	.94276
العاطفي	90	1.60	4.80	3.7200	.09668	.91715
المستمر	90	1.40	5.00	3.7044	.11448	1.08606
الأخلاقي	90	1.60	5.00	3.6822	.10693	1.01445
N valide (liste)	90					

الملحق رقم (08): اختبار طبيعة توزيع متغيرات الدراسة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variati on de F
1	.350 ^a	.123	.102	.86889	.123	6.081	2	87	.003
2	.809 ^b	.654	.634	.55517	.532	43.035	3	84	.000

a. Prédictors : (Constante), التعليمي_المستوى, التوظيف_طبيعة,

b. Prédictors : (Constante), الإجرائية, التوزيعية, تعاملات, التعليمي_المستوى, التوظيف_طبيعة,

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	9.182	2	4.591	6.081	.003 ^b
	Résidu	65.682	87	.755		
	Total	74.864	89			
2	Régression	48.974	5	9.795	31.779	.000 ^c
	Résidu	25.890	84	.308		
	Total	74.864	89			

a. Variable dépendante : العاطفي

b. Prédictors : (Constante), التعليمي_المستوى, التوظيف_طبيعة,

c. Prédictors : (Constante), الإجرائية, التوزيعية, تعاملات, التعليمي_المستوى, التوظيف_طبيعة,

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	
	B	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	3.744	.546		6.857	.000
	التعليمي_المستوى	.266	.153	.177	1.743	.085
	التوظيف_طبيعية	-.629	.232	-.276	-2.713	.008
2	(Constante)	.563	.465		1.212	.229
	التعليمي_المستوى	.066	.099	.044	.663	.509
	التوظيف_طبيعية	-.132	.159	-.058	-.832	.408
	التوزيعية	.360	.120	.344	2.991	.004
	الإجرائية	.114	.124	.110	.926	.357
	تعاملات	.374	.109	.384	3.431	.001

a. Variable dépendante : العاطفي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	.214 ^a	.046	.035	1.06698	.046	4.212	1	88	.043
2	.775 ^b	.601	.582	.70208	.555	39.415	3	85	.000

a. Prédicteurs : (Constante), التعليمي_المستوى

b. Prédicteurs : (Constante), التعليمي_المستوى, التوزيعية, تعاملات, الإجرائية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.	
1	Régression	4.795	1	4.795	4.212	.043 ^b
	Résidu	100.183	88	1.138		
	Total	104.978	89			
2	Régression	63.080	4	15.770	31.993	.000 ^c
	Résidu	41.898	85	.493		
	Total	104.978	89			

a. Variable dépendante : المستمر

b. Prédicteurs : (Constante), التعليمي_المستوى

c. Prédicteurs : (Constante), التعليمي_المستوى, التوزيعية, تعاملات, الإجرائية

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.660	.521		5.105	.000
	التعليمي_المستوى	.380	.185	.214	2.052	.043
2	(Constante)	-.213	.437		-.487	.628
	التعليمي_المستوى	.087	.125	.049	.699	.486
	التوزيعية	.396	.150	.320	2.638	.010
	الإجرائية	.219	.154	.178	1.422	.159
	تعاملات	.377	.136	.327	2.764	.007

a. Variable dépendante : المستمر

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	.615 ^a	.379	.357	.81347	.379	17.471	3	86	.000

a. Prédicteurs : (Constante), التجريبية, التوزيعية, تعاملات

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	34.683	3	11.561	17.471	.000 ^b
	Résidu	56.908	86	.662		
	Total	91.592	89			

a. Variable dépendante : الأخلاقي

b. Prédicteurs : (Constante), التجريبية, التوزيعية, تعاملات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	.968	.398		2.435	.017
1 التوزيعية	-.034	.174	-.030	-.197	.844
الإجرائية	.527	.178	.459	2.957	.004
تعاملات	.230	.158	.214	1.462	.147

a. Variable dépendante : الأخلاقي

الملحق رقم (09): اختبار الفرضيات

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	.350 ^a	.123	.102	.86889	.123	6.081	2	87	.003
2	.809 ^b	.654	.634	.55517	.532	43.035	3	84	.000

a. Prédicteurs : (Constante), التوظيف_طبيعية, التعليمي_المستوى

b. Prédicteurs : (Constante), الإجرائية, التوزيعية, تعاملات, التعليمي_المستوى, التوظيف_طبيعية

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	9.182	2	4.591	6.081	.003 ^b
	Résidu	65.682	87	.755		
	Total	74.864	89			
2	Régression	48.974	5	9.795	31.779	.000 ^c
	Résidu	25.890	84	.308		
	Total	74.864	89			

a. Variable dépendante : العاطفي

b. Prédicteurs : (Constante), التعليمي_المستوى, التوظيف_طبيعية

c. Prédicteurs : (Constante), الإجرائية, التوزيعية, تعاملات, التعليمي_المستوى, التوظيف_طبيعية

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3.744	.546		6.857	.000
	التعليمي_المستوى	.266	.153	.177	1.743	.085
	التوظيف_طبيعية	-.629	.232	-.276	-2.713	.008
2	(Constante)	.563	.465		1.212	.229
	التعليمي_المستوى	.066	.099	.044	.663	.509
	التوظيف_طبيعية	-.132	.159	-.058	-.832	.408
	التوزيعية	.360	.120	.344	2.991	.004
	الإجرائية	.114	.124	.110	.926	.357
	تعاملات	.374	.109	.384	3.431	.001

a. Variable dépendante : العاطفي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	.214 ^a	.046	.035	1.06698	.046	4.212	1	88	.043
2	.775 ^b	.601	.582	.70208	.555	39.415	3	85	.000

a. Prédicteurs : (Constante), التعليمي_المستوى

b. Prédicteurs : (Constante), الإجراءية, تعاملات, التوزيعية, التعليمي_المستوى

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	4.795	1	4.795	4.212	.043 ^b
	Résidu	100.183	88	1.138		
	Total	104.978	89			
2	Régression	63.080	4	15.770	31.993	.000 ^c
	Résidu	41.898	85	.493		
	Total	104.978	89			

a. Variable dépendante : المستمر

b. Prédicteurs : (Constante), التعليمي_المستوى

c. Prédicteurs : (Constante), الإجراءية, تعاملات, التوزيعية, التعليمي_المستوى

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.660	.521		5.105	.000
	التعليمي_المستوى	.380	.185	.214	2.052	.043
2	(Constante)	-.213	.437		-.487	.628
	التعليمي_المستوى	.087	.125	.049	.699	.486
	التوزيعية	.396	.150	.320	2.638	.010
	الإجرائية	.219	.154	.178	1.422	.159
	تعاملات	.377	.136	.327	2.764	.007

a. Variable dépendante : المستمر

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	.615 ^a	.379	.357	.81347	.379	17.471	3	86	.000

a. Prédicteurs : (Constante), التجريبية, التوزيعية, تعاملات

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	34.683	3	11.561	17.471	.000 ^b
	Résidu	56.908	86	.662		
	Total	91.592	89			

a. Variable dépendante : الأخلاقي

b. Prédicteurs : (Constante), التجريبية, التوزيعية, تعاملات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.
--------	-------------------------------	---------------------------	---	------

	B	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	.968	.398		2.435	.017
1 التوزيعية	-.034	.174	-.030	-.197	.844
الإجرائية	.527	.178	.459	2.957	.004
تعاملات	.230	.158	.214	1.462	.147

a. Variable dépendante : الأخلاقي