

علاقة العدالة التنظيمية بتعزيز الإلتزام التنظيمي في المؤسسات العمومية دراسة حالة موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية.

ط.د.رمضان قاسمي *

د.حسين يرقى **

الملخص:

يعتبر مفهومي العدالة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات الإدارة بشكل عام، وليس هناك أدنى شك في حاجة قطاع الأعمال الماسة إلى دراسة مثل هذه المفاهيم نظرا لأهميتها المتزايدة لذا هدفنا من هذه الدراسة تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي من خلال دراسة آراء موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية، بغية إحداث نقلة نوعية في الارتقاء بالأداء وتحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العمومية، و قد خلصت الدراسة إلى :

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة الموظفين الذين لهم مستوى التزم مقبول مقارنة مع مجموعة الموظفين الذين لهم مستوى التزم تنظيمي ضعيف من حيث مستوى شعور كل مجموعة بدرجة توفر العدالة التنظيمية عند مستوى دلالة 0.05.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الإلتزام التنظيمي، جامعة المدية.

Abstract:

The concept of organizational justice and organizational commitments is generally considered to be among the contemporary managements concept in management literature, thus there is not a shred of doubt about the need of business sector to studies pertaining this concepts owing to their importance, therefore the aim of the study is to analyze the relationship between organizational justice and organizational commitments through studying Médéa university central departments staff, in order to elaborate qualitative leap that may improve performance and enhance functional quality life in public enterprises, the study concluded:

-There are statistically significant differences between the group of employees who have an acceptable level of commitment compared to the group of employees who have a weak level of organizational commitment in terms of the level of the level of significance feeling of each group to the degree of enjoying organizational justice at 0.05.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Commitment, University of Medea.

* ط.د/رمضان قاسمي، طالب دكتوراه ل م د ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة المدية، الجزائر.

** د. / . حسين يرقى، أستاذ ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة المدية ، الجزائر

I. الإطار العام للدراسة**1.I. مقدمة:**

تعمل المنظمات في ظل التطورات التي تعرفها الأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية على إصلاح الهياكل التنظيمية داخل أجهزتها الإدارية التي من شأنها الارتقاء بمستوى أداء الموظفين كإدخال نظم الإدارة الحديثة وآلياتها، بهدف تحسين مناخ العمل، ولعل موضوعا العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي من أهم الموضوعات في حقل الإدارة، حيث حظيا باهتمام متزايد عبر الكثير من الأبحاث والدراسات المتعلقة بالسلوك التنظيمي. إذ أن العدالة التنظيمية تصب في المسعى العلمي لتقليص الفارق الحاصل بين أهداف الأعضاء وأهداف المنظمة وإشاعة مناخ تنظيمي إيجابي يساعد على تنمية الإلتزام لديهم من خلال شعورهم بالفخر والاعتزاز باتمئنتهم إليها والرغبة في البقاء والاستمرار بالمنظمة، وعليه فالإلتزام التنظيمي يعتبر أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية خاصة معدل دوران العمل، فالأفراد الملتزمون سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر إنتاجا متى تحققت العدالة التنظيمية لديهم، وهذا ما تؤكدته الدراسة التي قامت بها الباحثة نماء جواد العبيدي(2012) وغيرها من الدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة و الإلتزام التنظيميين، وفي هذا الاتجاه جاءت دراستنا للبحث في العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي من خلال استقصاء آراء عينة من موظفي المؤسسة العمومية متخذين المصالح المركزية بجامعة المدية نموذجا.

2.I. مشكلة الدراسة:

في ضوء المزايا التي تحققها مؤسسات العمومية من خلال تبنيها مفهوما العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

كيف يمكن للعدالة التنظيمية أن تعزز من الإلتزام التنظيمي لدى موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية؟

3.I. فرضيات الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة الموظفين الذين لهم مستوى التزم مقبول مقارنة مع مجموعة الموظفين الذين لهم مستوى التزم تنظيمي ضعيف من حيث مستوى شعور كل مجموعة بدرجة توفر العدالة التنظيمية.

ولبحث الاشكالية المطروحة واختبار الفرضية الرئيسية، أجريت دراسة ميدانية على مستوى المصالح المركزية بجامعة المدية، حيث استهدفنا من خلال الدراسة فئة الموظفين في هذه المؤسسة العمومية، واعتمدنا أسلوب المقارنة بين مجموعتين من هؤلاء الموظفين: هما مجموعة الموظفين من ذوي الإلتزام التنظيمي الضعيف، والإلتزام التنظيمي المقبول من حيث شعور كل مجموعة بدرجة توافر العدالة التنظيمية (سيتم توضيح الأساس الذي تم من خلاله تقسيم الموظفين على هذا الشكل في الدراسة الميدانية).

والمقارنة بين مجموعتين من الموظفين، ما هو إلا أسلوب أردنا من خلاله اختبار ثلاث فرضيات اجرائية تصب في اتجاه اختبار الفرضية الرئيسية، وهي كالتالي:

الفرضية الإجرائية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات (منخفض، مقبول) أفراد عينة الدراسة لمستوى شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي.

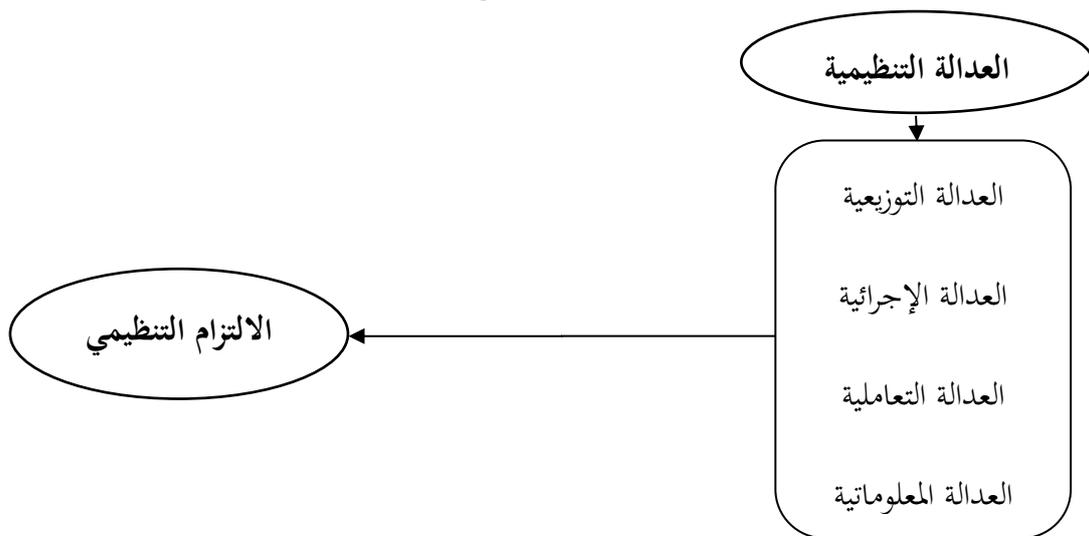
الفرضية الإجرائية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات (منخفض، مقبول) أفراد عينة الدراسة لمستوى شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي.

الفرضية الإجرائية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات (منخفض، مقبول) أفراد عينة الدراسة لمستوى شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي.

الفرضية الإجرائية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات (منخفض، مقبول) أفراد عينة الدراسة لمستوى شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة المعلوماتية والإلتزام التنظيمي.

على ضوء الفرضية الرئيسية والفرضيات الاجرائية، نوضح نموذج الدراسة الذي نتمله في الشكل التالي:

الشكل رقم 01: نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحثين

4.I. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه، وبشكل عام فإن النقاط الآتية تبرز أهمية الدراسة بشكل واضح، والتي تتمثل في الآتي:

(1)- يعد موضوع العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي من بين المواضيع الإدارية التي شهدت اهتماما متزايدا في الآونة الأخيرة، لما لهذه الموضوعات من أهمية في الارتقاء بالأداء وتحسين الحياة الوظيفية للموظفين؛

(2)-انبثقت أهمية الدراسة من كون بيئة العمل في الجزائر تكاد تخلو من هذه السلوكيات (العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي)، برغم من الحاجة إليها لما تعرف من مظاهر التسيب وارتفاع معدلات الدوران والتغيب وعدم الرضا عن العمل.

5.I. منهجية الدراسة:

استندت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في تغطية متطلبات الإطار النظري وعرض الدراسات السابقة فضلا عن إجراء المسح المكتبي إزاء أطروحات النظرية المتعلقة بمتغيرات وأبعاد الدراسة، وإلى جانب ذلك تم جمع البيانات عن أفراد الدراسة عبر العينة غير الاحتمالية واستخدام الاستبيان في ذلك، وتحليله من خلال استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار (SPSS 24) والطرق الإحصائية الأخرى، للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

6.I. مجتمع الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة في موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية والبالغ عددهم (104)، ويرجع سبب اختيار المصالح المركزية بجامعة المدية لكونها تمثل عينة نموذجية للجامعة، ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة لجأنا إلى استخدام طريقة الحصر الشامل لأفراد المجتمع الأصلي والبالغ عددهم 104 .

تم توزيع الاستبيانات على جميع مفردات المجتمع، واسترد منها (86) استبيانا أي ما نسبته (83.5%) من حجم مجتمع الدراسة، واستبعدت 04 استبيانات لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك أصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (82) استبيانا، مشكلا بذلك ما نسبته (79.6%) من مجتمع الدراسة، وبما أنه لا توجد قاعدة محددة للنسبة المسترجعة من الاستبيانات، والواقع يشير إلى أن نسبة المسترجع تتراوح على الأغلب بين 40% إلى 70%¹، فإن هذه نسبة (79.6%) تعد صالحة لأغراض البحث العلمي، والجدول رقم (1) يبين خصائص مجتمع الدراسة.

جدول رقم (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية			
المتغير	المستوى	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	50	61%
	أنثى	32	39%
السن	أقل من 30 سنة	15	18.3%
	30 أقل من 40 سنة	55	67.1%
	40 أقل من 50 سنة	12	14.6%
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	20	24.4%
	ليسانس	34	41.5%
	ماستر	26	31.7%
	ماجستير	2	2.4%
الأقدمية المهنية في الوظيفة المشغولة حاليا	أقل من 5 سنوات	30	36.6%
	5- أقل من 10 سنوات	32	39%
	10- أقل من 15 سنة	14	17.1%
	15 سنة فأكثر	6	7.3%

من الجدول رقم (01) نلاحظ توزيع أفراد المجتمع الإحصائي حسب خصائصه الشخصية والوظيفية كما سيأتي:

✓ **الجنس:** يتضح من خلال الجدول أن ما نسبته 61% من الذكور وما نسبته 39% من الإناث ويرجع الباحث هذه النتائج لعدة أسباب من أهمها:

-تواجد المرأة في مكان العمل أقل من تواجد الرجل، و ذلك بحكم مسؤوليات المرأة الأسرية، و استفادتها من بعض الإستثناءات كحصولها على العطل المرضية كعطلة الأمومة و استفادتها من ساعات الرضاعة و الإحالة على الإستيداع لتربية أبنائها الذين تقل أعمارهم عن 05 سنوات .

-طبيعة العمل الإداري و نظام الدوام الكامل، الذي يدفع بالمرأة باتجاه نحو العمل قي قطاع التعليم بمختلف أطواره (الإبتدائي و الأساسي و الثانوي) مما يمنحها الوقت لقيام بمسؤولياته الأسرية.

✓ **سنوات الأقدمية:** يتضح من الجدول أن 39% من موظفي المصالح المركزية الأقدمية المهنية لديهم تتراوح من 5 إلى أقل من 10 سنوات كحد أقصى، في حين أن 36.6% لديهم خبرة أقل من 05 سنوات، أما الذين تتراوح خبرتهم ما بين 10 و 15 سنة كحد أقصى فنسبتهم 17.1%، في باقي الموظفين ما نسبته 7.3% لا تتجاوز اقدمية المهنية لديهم 15 سنة.

يرجع الباحث هذا التوزيع إلى سياسات التوظيف النوعية التي اعتمدها الجامعة في الآونة الأخيرة، بغية تأطير مختلف مصالحها المركزية بدرجة الأولى و تكوينهم للاستفادة من خبرتهم في باقي مصالحها الغير ممركرة .

✓ **السن:** يتضح من النتائج المبينة في الجدول أن ما نسبته 67.1% من موظفي المصالح المركزية يتراوح سنهم بين 30-40 سنة، وهي النسبة الأكبر و التي تتوافق نسب المتغير المتعلق بسنوات الاقدمية حيث أن ذوي الأقدمية من 05 إلى 10 سنوات ما يعادل نسبة 39% من إجمالي عدد موظفي المصالح المركزية، و هذا راجع أن الموظف في بداية حياته المهنية يكون في سن أصغر مقارنة بالموظفين الذين لديهم اقدمية أكبر.

✓ **المؤهل العلمي:** يتضح من الجدول أن الموظفين الحاملين لشهادتي ليسانس والماستر تراوحت نسبهم بين 41.5% و 31.7% على التوالي، في الموظفين ذوي المستوى الثالثة ثانوي فاقل فقد بلغت نسبتهم 24.4%، بينما الموظفين الحائزين على شهادة الماجستير تمثل النسبة الأقل 2.4% من مجموع موظفي المصالح المركزية.

و راجع حسب الباحث إلى الترابط الموجود بين متغيرين المؤهل العلمي و السن، ليعكس سياسات التوظيف المعتمدة بالإضافة التكوين لتأطير مختلف المصالح المركزية و المصالح الغير الممركرة .

7.I أداة الدراسة: استخدمنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة باعتباره أنسب أدوات البحث العلمي التي تحقق أهداف الدراسة المسحية للحصول على حقائق مرتبطة بواقع معين، وقد صممنا الاستبيان اعتمادا على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بذلك، وفيما يلي تفصيل لعملية بناء الاستبيان.

أولاً: وصف الاستبيان: اشتمل الاستبيان على:

- جزء أول خصص لجمع البيانات الشخصية والوظيفية عن عينة الدراسة من الموظفين بحسب الجنس، السن، المؤهل العلمي، وسنوات الأقدمية المهنية في الوظيفة المشغولة حالياً.
- وجزء ثان يتضمن هذا الجزء عبارات تغطي أبعاد متغير الدراسة الأول (العدالة التنظيمية) وقسم إلى أربعة أبعاد كالآتي:

البعد الأول: العدالة التوزيعية وتمثلها لأسئلة (1-8)؛

البعد الثاني: العدالة الإجرائية وتمثله الأسئلة (9-14)؛

البعد الثالث: العدالة التعاملية وتمثله الأسئلة (15-18)؛

البعد الرابع: العدالة المعلوماتية وتمثله الأسئلة (19-22).

- وجزء ثالث تضمن هذا الجزء عبارات تغطي أبعاد متغير الدراسة الثاني (الالتزام التنظيمي) وقسم إلى ثلاثة أبعاد كالآتي:

البعد الأول: الالتزام العاطفي وتمثلها لأسئلة (23-26)؛

البعد الثاني: الالتزام المستمر وتمثله الأسئلة (27-31)؛

البعد الثالث: الالتزام المعياري وتمثله الأسئلة (32-35).

- وإستخدامنا مقياس ليكرت الخماسي للخيارات المتعددة الذي يحتسب أوزان العبارات على النحو الآتي: موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، محايد (3) درجات، غير موافق (درجتان)، غير موافق بشدة (درجة واحدة).

ثانياً: اختبار صدق مقياس الدراسة وثباته

- أ. **الصدق:** يعرف بأنه قدرة هذه الأداة على قياس الشيء الذي صممت من أجله بدقة²، واختبار صدق المقياس المستخدم وثباته إحصائياً قمنا بالآتي:

1. عرض قائمة الاستقصاء على مجموعة من الأستاذة المختصين للتأكد من طريقة صياغة الأسئلة ووضوحها ومدى تناسبها مع الموضوع

2. اختبار مصداقية النتائج المحققة من المقاييس المستخدمة من خلال استخدام معامل الاتساق الداخلي الذي يقيس مصداقية كل عبارة مع البعد الذي تنتمي إليه باستعمال معامل الارتباط سيرمان، وكما هو موضح في الجدول التالي فإن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) عدا العبارتين رقم 25 و رقم 30، لذا تستبعدان من التحليل، الأمر الذي يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات الاستبيان والبعد الذي تنتمي إليه، وبذلك تعتبر عبارات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (2) : معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للبعد							
البيان	تتساوب	أشعر بعدالة ما	يتناسب	الامتيازات	يتناسب راتي	أنا راض	
	الامتيازات التي أحصل عليها من عملي الجهد الذي أبذله.	أحصل عليه من عملي مقارنة بما يحصل زملائي في نفس المستوى بجامعة أخرى مماثلة.	راتي مع احتياجاتي الشخصية.	التي أحصل عليها مع الضغوط التي أتعرض لها في عملي.	مع مستوى التعليم والتدريب الذي أتمتع به.	عن عدالة توزيع الامتيازات والمكافآت في الجامعة.	
العدالة التوزيعية	معامل الارتباط	782**	811**	568**	509**	571**	421**
	مستوى الدلالة	,000	,000	,000	,000	,000	,003
البيان	أشعر بأن الإجراءات المستخدمة في تقييم أدائي عادلة.	تطبق الإجراءات في الجامعة على كافة العاملين بدون استثناء.	إجراءات تقييم الأداء خالية من المحسوبية.	يتم توزيع المكافآت وفق إجراءات ومعايير موضوعية.	تتيح لي الفرصة للتعبير عن رأيي بشأن الإجراءات المطبقة في الجامعة.	أنا راض عن عدالة الإجراءات المطبقة في الجامعة	
العدالة الإجرائية	معامل الارتباط	698**	573**	743**	760**	654**	672**
	مستوى الدلالة	,000	,000	,000	,000	,000	,000
البيان	يتعامل رئيسي المباشر مع كل زملاءي بقدر الاحترام.	يحرص رئيسي المباشر على معاملتي بطريقة تحفظ كرامتي.	يتعامل معي رئيسي المباشر بكل موضوعية ومهنية.	أنا راض عن عدالة التعاملات مع كل العاملين في الجامعة			
العدالة التفاعلية	معامل الارتباط	842**	815**	861**	566**		
	مستوى الدلالة	,000	,000	,000	,000		
البيان	يقوم رئيسي المباشر بتقديم المعلومات لجميع الموظفين بشكل عادل.	يلغني رئيسي المباشر بالمعلومات التي أحتاجها في الوقت المناسب.	يشرح لي رئيسي المباشر بوضوح أي قرارات اتخذت بشأن عملي إذا ما رغبت في ذلك.	أنا راض عن عدالة الحصول على المعلومات في الجامعة			
العدالة المعلوماتية	معامل الارتباط	829**	841**	832**	646**		
	مستوى الدلالة	,000	,000	,000	,000		
البيان	سأكون سعيدا بالعمل في هذه الجامعة حتى	أشعر أن المشكلات التي تواجه الجامعة هي مشكلاتي أيضا.	أشعر بانتماء ضعيف لهذه الجامعة.	لا أشعر بأني مرتبط عاطفيا بهذه الجامعة.			

				بلوغي سن التقاعد.		
				,150	معامل الارتباط	الالتزام العاطفي
				,177	مستوى الدلالة	
						البيان
إذا لم يكن لدي الاستعداد للتفاعل في هذه الجامعة، ربما أفكر بالعمل في مكان آخر.	اشعر بأن لدي فرص قليلة جدا للتفكير مليا بترك هذه الجامعة.	بقائي في الجامعة هي مسألة ضرورية بقدر ما هي رغبة أيضا.		أفضل الاستمرار في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة للعمل في مكان آخر.		
				,722**	معامل الارتباط	الالتزام المعياري
				,000	مستوى الدلالة	
						البيان
لا اشعر بأي ضرورة للبقاء في هذه الجامعة.	قدمت لي الجامعة مكاسب لا تتوفر في مؤسسات أخرى مشابهة لها.	أنا مدين بقدر كبير لهذه الجامعة.	تستحق هذه الجامعة ولائي وإخلاصي لها.	سأشعر بالذنب إذا تركت الجامعة.		
				,673**	معامل الارتباط	الالتزام المستمر
				,000	مستوى الدلالة	

ب. **الثبات**: يعرف الثبات بأن الاختبار موثوق به ويعتمد علي، كما يعني الاستقرار أي أنه لو أعيد تطبيق الاختبار نفسه على الفرد الواحد فانه يعطي شيئاً من الاستقرار في النتائج³، والثبات الداخلي يعتبر أحد أنواع الثبات، ويعتمد قياسه على تطبيق الاستبيان مرة واحدة على مجموع المستقيين ومن ثم تقدر العلاقة بين عباراته لتحديد قيمة الثبات.

ومن أشهر مقاييس الثبات الداخلي مقياس ألفا كرونباخ ويستخدم في حالة وجود أكثر من بديلين للإجابة، وهذا لمعالجة عبارات الاستبيان للتأكد من ثباتها وبعدها نحصل على معامل الثبات الكلي، والجدول الآتي يوضح ذلك. إذ وجدنا أن قيمة معامل الثبات ألفا للمقياس المستخدم في البحث كلها أكبر من (0.75) وهذا الحد في نظر أغلب الباحثين الإحصائيين مقبول، ومنتهم كقول: إن المقياس يتمتع بالثبات.

جدول رقم (3): يبين معاملات ثبات الاستبيان		
البيان	عدد العبارات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
الاستبيان ككل	33	0.762

8.I. الأساليب الإحصائية: استخدمنا في هذه الدراسة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.24.0) في معالجة البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وفقا للمعالجات الإحصائية الآتية⁴:

✓ الاختبارات غير المعلمية: لأنها اختبارات مناسبة في حالة وجود بيانات ترتيبية، حيث أن مقياس ليكرت المستخدم في الدراسة يعتبر مقياسا ترتيبيا فاستخدمنا اختبار الإشارة، اختبارمان وتني ؛

✓ كما اعتمدنا على الأدوات الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، معامل ارتباط سيرمان، اختبار ألفا كرونباخ.

9.I. الدراسات السابقة:

✓ أبو القاسم الأخضر حمدي، أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الاغواط(2014)-

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية المدركة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الاغواط، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

-انخفاض معدل العدالة الإجرائية مقارنة بالعدالة التوزيعية والتفاعلية.

-انخفاض في معدل الرضا الوظيفي لدى الأساتذة خاصة في الأبعاد المتعلقة بالرضا عن الإجراءات.

-عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي للأساتذة.

-وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي.

✓ نداء جواد العبيدي، أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي "دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي"(2012)-

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التعرف على العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، وتحديد العلاقة الارتباطية بين المتغيرين ومعرفة الأثر بينهما وأهم ما خلصت إليه هذه الدراسة من نتائج تمثلت في وجود ارتباط وتأثير بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي وبنسب متفاوتة، كما خلص البحث على اعتبار العدالة التنظيمية من المتغيرات المهمة في زيادة نسب الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.

II. الإطار النظري للدراسة

1. II. العدالة التنظيمية

1.1. II. مفهوم العدالة التنظيمية

عرف آدمز (adams 1965)⁵ العدالة التنظيمية بأنها المساواة، والتي تتضمن قيام الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم، وحيث تتساوى المعدلات تتحقق العدالة، وضمن حقل الإدارة فإن إدارة شؤون العاملين تقرر بأنه قد تكون هناك فروقا أو فجوات بين إدارك العاملين وتصورات الإدارة فيما يتعلق بوجود العدالة التنظيمية بمختلف صورها، لذلك تفترض بالنتيجة وجود صراع بين توقعات العاملين وأهدافهم، وما تتوقعه الإدارة منهم.

2.1. II. أهمية العدالة التنظيمية

تتجلى أهمية العدالة التنظيمية من خلال ما يلي⁶:

- توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب و الأجور في المنظمة، و ذلك من خلال العدالة التوزيعية.
- تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية، و التمكين في عملية اتخاذ القرار، وذلك من خلال العدالة الإجرائية.
- تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية، و المناخ التنظيمي السائد في المنظمة، وهنا يبرز دور العدالة في التعاملات.
- تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة و الرقابة و التقييم، و القدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة بشكل يكفل استمرار العمليات التنظيمية.
- تبرز منظومة القيم الاجتماعية و الأخلاقية و الدينية عند الأفراد، و تحقق طرق التفاعل و النضج الأخلاقي لدي أفراد لدي أفراد المنظمة في كيفية إدراكهم و تصوراتهم للعدالة في المنظمة.

3.1. II. أبعاد العدالة التنظيمية:

من خلال تعريف العدالة التنظيمية تتضح أبعادها كالتالي:

1. 3.1. II. العدالة التوزيعية Distribution juste

من المعروف أن حاجات الإنسان المختلفة هي التي تدفعه للعمل، كما أن هناك ارتباطا وثيقا بين حاجات الإنسان وبين الحوافز التي يحصل عليها من عمله لإشباع حاجاته مثل (الأجور، الرواتب، المكافآت). لذا فإن طريقة توزيع تلك الحوافز والمميزات التي تتبعها المنظمة من حيث العدالة والموضوعية تمارس دورا أساسيا في درجة الشعور بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، فهي تعبر عن العدالة والمساواة في توزيع الموارد على الأفراد من أجور ومنح ومكافآت، وحوافز وعبء العمل، وهي تعبر عن إحساس العاملين بعدالة توزيع المخرجات التنظيمية. و تتضمن العدالة التوزيعية جانبين هما:

- الجانب المادي: ويتحقق من خلاله العدالة الخارجية (تتحقق من خلال مقارنة معدلات الأجور بالمنظمة بنظيراتها السائدة في منظمات أخرى) والعدالة الداخلية (تتحقق من خلال مقارنة ما يحصل عليه العامل مع ما

يحصل عليه الآخرون داخل نفس المنظمة، والذين لديهم نفس المهارة والخبرة ومستوى التأهيل، ويؤدون نفس الوظيفة).

- الجانب الاجتماعي: يعبر عن المعاملة الشخصية للفرد الذي يحصل على المكافآت، وذلك من قبل متخذي القرارات⁷.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مفهوم العدالة التوزيعية يؤخذ في الحسبان الفروق الفردية والنفسية للعاملين ومدى استجابتهم للعديد من الموافق وللقرارات التنظيمية. ولذلك فمن الطبيعي أن تتباين ردود أفعال الأفراد بشأن إدراك العدالة التوزيعية أو عدمها، ومن ثمة يمكن تقسيم الأفراد إلى ثلاث فئات حسب حساسيتهم:⁸

✓ المؤثرون: هم مجموعة من الأفراد المعطائين والذين يستمدون رضاهم من تغليب مساهماتهم على ما يستحقونه من عوائد وذلك مقارنة بالآخرين. أي أنهم يفضلون الحصول على دخل أقل مما يستحقونه.

✓ المساوون: وهم مجموعة من الأفراد تتحقق لديهم أقصى حالات الرضا فقط عندما تتساوى معادلة العدالة عند الآخرين. أي أن هذه المجموعة تتبدل إحساسها بين حالة الرضا وحالة الشعور بالذنب وحالة عدم التوازن أو القلق.

✓ الأنانيون: وهم مجموعة من الأفراد يأخذون بطبيعتهم لا يرضون إلا في حالة كون معادلة العدالة في صالحهم.

II.3.1.2. العدالة الإجرائية Procédural Justice

تعرف أيضا بالعدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل، كما تعبر عن مدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات.

إن عدالة الإجراءات هي عبارة عن التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد، فإذا كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، فإن عدالة الإجراءات تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات⁹.

من خلال هذا التعريف يتضح جليا وجود علاقة ارتباط بين كل من عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات. وإحساس العاملين بعدالة التوزيع مرتبط إلى حد كبير بإحساسهم بأن قرارات التوزيع تمت طبقا لطرق وقواعد إرشادية عادلة وموثوق بها. ويلاحظ أن العدالة الإجرائية تشمل على جانبيين هما:

✓ الجانب الهيكلي والذي يعبر عن الإجراءات الرسمية للعدالة داخل المنظمة مثل: (إجراءات تقييم الأداء، تحديد الأجور، النقل والترقية... إلخ).

✓ الجانب الاجتماعي الذي يعبر عن احترام متخذي القرارات للعاملين وذلك عن طريق إخبارهم بكيفية اتخاذ القرارات.

إن الاعتقاد بوجود عدالة الإجراءات يرتبط بمدى الوفاء أو الإخلال بمجموعة من القواعد الإجرائية التالية:¹⁰

✓ قاعدة الاستئناف: بمعنى وجود فرص لتبديل وتعديل القرارات إذا ما ظهر ما يبرر ذلك ويدعمه. ومثال ذلك أن يتم تعديل هيكل الأجور أو بعض بنوده في حالة ارتفاع الأسعار أو زيادة نسبة التضخم في الدولة.

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

✓ القاعدة التمثيلية: يجب أن تستوعب عملية اتخاذ القرار وجهات نظر أصحاب العلاقة.

✓ قاعدة عدم التحيز: يجب عدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرارات.

✓ قاعدة الدقة: بناء القرارات على أساس معلومات صحيحة وسليمة ودقيقة.

✓ قاعدة الانسجام: يجب أن تنسجم إجراءات توزيع الجزاءات والمكافآت على جميع الأفراد وفي كل الأوقات.

II.3.1.3 - العدالة التفاعلية Interactional Justice

تعني درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة الإنسانية والتنظيمية التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات، وتتمركز حول المعاملة الشخصية التي يتلقاها الأفراد المتأثرون بالقرارات أثناء تعاملهم مع صانعي القرارات، وفيما كانت هذه المعاملة مبنية على الاحترام والتقدير والكرامة، وهنا فإن مصطلح العدالة التفاعلية أو التفاعلية يستخدم للدلالة على نوع العدالة التنظيمية.

و تعتبر امتدادا للعدالة الإجرائية، ويقصد بها مدى إحساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية أو معرفة أسباب تطبيق تلك الإجراءات¹¹.

وقد أشار العديد من الباحثين أن العدالة التفاعلية تضم نوعين من العدالة هما¹²:

✓ عدالة المعاملات: تتمثل في درجة التعامل مع الأفراد من الاحترام والتقدير.

✓ عدالة المعلومات: تتمثل في ملائمة المعلومات المستعملة في شرح كيفية اتخاذ القرارات ودقة الحسابات المقدمة.

II.2. الإلتزام التنظيمي

يعد الإلتزام التنظيمي عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الإبداع والاستقرار في المنظمات، كما يساعد في تعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين فضلا عن إسهاماته المتعددة في مجال تطوير قدرات المنظمة وقدرتها على البقاء والاستمرارية.

لذلك اهتم الباحثون بموضوع الإلتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة عليه وتأثيراته على سلوكيات الأفراد وانعكاساتها على المؤسسة وأهدافها، حيث اتفقوا على أن الإلتزام التنظيمي يتولد نتيجة التفاعل الحاصل فيما بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وسلوكياتهم، بالإضافة لضغط العمل والعوامل التنظيمية السائدة والمؤشرات المجتمعية والبيئة العامة السائدة .

II.2.1. مفهوم الإلتزام التنظيمي

الإلتزام من الناحية اللغوية: يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء المداوم عليه¹³. أما من الناحية الاصطلاحية فقد تباينت مفاهيم الإلتزام التنظيمي نظرا للتباين رؤى الباحثين حوله، من أمثال سالانسيك (Salancik, 1977) بوشانان (Buchanan, 1974) شيلدون (Sheldon, 1971) إلا أن توضيح المفهوم قد لازمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الإلتزام نحو بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة مثل: الإلتزام نحو العمل، والإلتزام نحو الواجبات والمهام الداخلية للعمل، والإلتزام نحو المنظمة، والإلتزام نحو المهنة، والإلتزام نحو جماعة العمل وغيرها، والتي اعتبرت عن متغيرات أساسية في الإلتزام التنظيمي¹⁴.

ويرى بورتو (Porter, 1968) بأن الإلتزام هو "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة". أما شلدون (Sheldon, 1971) فيرى أن الإلتزام هو "التقييم الايجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها"، وهو مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها، وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها.

وكما عرفه بورتو وآخرون (Porter et al. 1974) بأنه "قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها"، وتوصل إلى أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الإلتزام التنظيمي للأفراد وهي¹⁵:

- إيمان قوي بالمنظمة وقبول لأهدافها وقيمها.
 - الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة.
 - الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.
- أما بوشانان (Buchanan, 1974) فينظر للإلتزام التنظيمي بوصفه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة، وأنه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر هي:

- التطابق Identification ويعني تبني أهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافا وقيما للفرد العامل فيها.
- الانغماس Involvement ويقصد بها لاستغراق أو الانغماس النفسي للفرد في أنشطة المنظمة.
- الولاء Loyalty والمقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة.

II.2.2. أهمية الإلتزام التنظيمي

أكدت العديد من الدراسات على أهمية الإلتزام التنظيمي ومدى تأثيره على المستوى الفردي والتنظيمي وتحديث بعض هذه الدراسات عن تأثيره على المستوى الاجتماعي والقومي ومن هذه الدراسات¹⁶ :

- دراسة ميرفس ولولرو التي أكدت نتائجها على ارتفاع تكلفة التغيب والتأخير عن العمل وتسرب العمالة من المنظمة وانخفاض درجات الرضا الوظيفي .
- دراسة هانجل وبيري أكدت على أهمية الإلتزام التنظيمي عبر تأثيره الايجابي على مجموعة الظواهر السالبة وخفض أثارها. فمع ارتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي تنخفض الظواهر السالبة مثل الغياب والتهرب عن أداء العمل.

-دراسة بلاو وبول أكدت على أهمية الإلتزام التنظيمي باعتباره احد المتغيرات المهمة التي يمكن الاعتماد عليها كمؤشر للتنبؤ بمستويات معدل دوران العمل وتغيب العاملين .

-دراسة اولى وتشاتمان أكدت على أهمية متغير الإلتزام التنظيمي من خلال ارتباطه بمجموعة المخرجات المتمثلة في الأداء الوظيفي، السلوك الاجتماعي داخل الوظيفة والاتجاهات الايجابية نحو العمل إضافة إلى المبادرة والإبداع .

-أما ماثيو وزاجاك فقد تجاوزت دراستهما لأهمية نتائج الإلتزام التنظيمي حدود بيئة العمل لتصب في مصلحة المجتمع ككل. حيث خرجا بأن انخفاض معدل دوران العمل وتراجع حركة انتقال العمالة وارتفاع جودة وفاعليه العمل وارتفاع تكلفة الإنتاجية تمثل في مجموعها نتيجة أساسية للإلتزام التنظيمي.

II.3.2. أبعاد الإلتزام التنظيمي

ينظر الباحثون إلى الإلتزام التنظيمي على انه مصطلح ذو بعد واحد ولكن منهم من يرى أنه متعدد الأبعاد، إلا أن المفهوم والبناء الذهني للإلتزام التنظيمي يظهر في الارتباط العاطفي والإيمان وقبول أهداف المنظمة، وتحت هذا البند يمكن إدراج أبعاد الإلتزام التنظيمي وهي¹⁷:

أولاً: بعد الإلتزام العاطفي **Affective Commitment**: الذي اقترحه الان وماير

(Allen&Meyer,1990)، على أن الإلتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له. كما يتأثر هذا الجانب من الإلتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه؛ أي هو الارتباط المحدود. و أصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم ويرجع الإلتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة.

ثانياً: بعد الإلتزام المعياري **Normative Commitment**: هذا البعد حسب وينر (Wiener,1982)

يقصد به إحساس الفرد بالإلتزام بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة و التفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل؛ بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة. ويعبر عنه بالارتباط الأخلاقي السامي. وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير و المصلحة العامة.

ثالثاً: بعد الإلتزام المستمر **Commitment Continuance**: اقترح هذا كل من الان وماير Allen

(Allen & Meyer ,1990)، حيث يمثل هذا البعد درجة التحكم في التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها فهي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى. أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فمادامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع ما يفوق و ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالارتباط بها، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون و الانتهازيون وأصحاب الطموحات العالية.

II.4.2. محددات الإلتزام التنظيمي

هناك العديد من العوامل التي تكون وراء خلق الإلتزام التنظيمي من عدمه يصنفها الباحثون إلى ثلاث مجموعات هي¹⁸:

✓ **العوامل الخارجية:** وهي العوامل المتاحة خارج المؤسسة كظروف سوق العمل وفرص التوظيف في المنظمات أ أخرى وحالات الزواج والكساد والطلب على اليد العاملة، وهي عوامل تؤثر على درجة الإلتزام التنظيمي خاصة لدى العمال حديثي التوظيف في المنظمة.

✓ **العوامل الشخصية:** وتعني خصائص العامل في حد ذاته من حيث السن، الجنس، مستوى التعليم والتأهيل، مستوى الطموح، الدوافع والقيم...، فلا شك أن العامل الذي لا تتطابق قيمه مع قيم المنظمة أو لا يتناسب طموحه مع ما توفره له المنظمة من فرص للتطور، قد ينخفض عنده مستوى الإلتزام وتجده يبحث على فرص بمؤسسات أخرى.

✓ **العوامل التنظيمية:** وتعكس الجوانب الداخلية في المؤسسة، كالخصائص الوظيفية، نظام الأجور والحوافز، نظام الترقية، العمل الجماعي، الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، نمط الإشراف والقيادة وغيرها من العوامل التي تساهم في خلق أجواء عمل أو ما يسمى اصطلاحاً بالمناخ التنظيمي الذي قد يكون مساعداً ومقبولاً من وجهة نظر العامل وإدراكه له ما يساهم في زيادة درجات الإلتزام التنظيمي والعكس الصحيح.

III- الإجراءات التطبيقية للدراسة

قبل محاولة الإجابة على الفرضية الأولى يجب معرفة مستوى العدالة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة

III. 1. تحليل أبعاد الدراسة: لمعرفة درجة موافقة المستقيمين حول مستوى شعور الموظفين المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي استخدامنا اختبار الإشارة (sign Test)، درجة الحياد وهي 3، وهذا من خلال استخدام الفرضية الإحصائية التالية:

الفرضية الصفرية: وسيط درجة الإجابة يساوي درجة الحياد و هي 3.

الفرضية البديلة: وسيط درجة الإجابة لا يساوي درجة الحياد 3.

فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة أكبر من 0.05، فإننا نقبل الفرضية الصفرية، ويكون في هذه الحالة وسيط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف عن درجة الحياد، أما إذا كانت قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05 فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن: وسيط آراء أفراد العينة يختلف عن درجة الحياد، وفي هذه الحالة يمكن تحديد درجة الاستجابة من خلال مقارنة وسيط الإجابة مع درجة الحياد

بعد إجراء اختبار الإشارة وتحديد مستوى الدلالة لكل بعد من أبعاد الدراسة بالإضافة إلى محوري الدراسة

لخصنا النتائج في الجدول الآتي:

الجدول رقم (4): نتيجة اختبار الإشارات لأبعاد ومحاور الدراسة							
البعد	عدد الإشارات الموجبة	عدد الإشارات السالبة	عدد الأصفار (الحياد)	قيمة Z	مستوى الدلالة	الوسيط العام	درجة الموافقة
العدالة التوزيعية	12	66	4	-6.001	0.000	2	غير موافق
العدالة الإجرائية	37	33	12	-0.359	0.720	3	محايد
العدالة التعاملية	64	8	10	-6.482	0.000	3	محايد
العدالة المعلوماتية	62	17	3	-4.950	0.000	3	محايد
العدالة التنظيمية	36	42	4	-0.566	0.571	3	محايد
الالتزام العاطفي	35	31	16	-0.369	0.712	4	محايد
الالتزام المستمر	34	32	16	-0.123	0.902	3	محايد
الالتزام المعياري	32	34	16	-0.123	0.902	4	محايد
الالتزام التنظيمي	37	37	8	0.000	1.000	3	محايد

نلاحظ من الجدول أن أبعاد محور الاستبيان وقعت ضمن مجال متقارب، وجميع الأبعاد وقعت ضمن مجال محايد عدا بعد العدالة التوزيعية، وفيما يأتي قراءة لكل بعد.

أولاً: أبعاد العدالة التنظيمية ترتبت من وجهة نظر المستقصين كما يأتي:

✓ **بعد العدالة التعاملية:** إذ أن 64 موظف (من مجموع 82 موظف) كان رأيهم حول هذا البعد أقل من درجة الحياد، و8 موظف لديهم رأياً يفوق درجة الحياد، وأن 10 موظفين رأيهم كان محايداً، فيما كانت قيمة اختبار الإشارة معنوية إحصائياً لأن مستوى الدلالة أقل من 0.05، وعليه هناك فروق معنوية ذو دلالة إحصائية بين وسيط آراء المستقصين ووسيط المقياس المستخدم في الاستبيان وهو درجة الحياد (3).

✓ **بعد العدالة الإجرائية:** إذ أن 62 موظف (من مجموع 82 موظف) كان رأيهم حول هذا البعد أقل من درجة الحياد، و14 موظف لديهم رأياً يفوق درجة الحياد، وأن 3 موظفين رأيهم كان محايداً، فيما كانت قيمة اختبار الإشارة معنوية إحصائياً لأن مستوى الدلالة أقل من 0.05، وعليه هناك فروق معنوية إحصائية بين وسيط آراء المستقصين ووسيط المقياس المستخدم في الاستبيان وهو درجة الحياد (3).

✓ **بعد العدالة المعلوماتية:** إذ أن 37 موظف (من مجموع 82 موظف) كان رأيهم حول هذا البعد أقل من درجة الحياد، و33 موظف لديهم رأياً يفوق درجة الحياد، وأن 12 موظفاً رأيهم كان محايداً، فيما كانت قيمة اختبار الإشارة غير معنوية إحصائياً لأن مستوى الدلالة أكبر من 0.05، وعليه ليس هناك فروق معنوية إحصائية بين وسيط آراء المستقصين ووسيط المقياس المستخدم في الاستبيان وهو درجة الحياد (3).

✓ **بعد العدالة التوزيعية:** إذ أن 66 موظف (من مجموع 82 موظف) كان رأيهم حول هذا البعد أقل من درجة الحياد، و12 موظف لديهم رأياً يفوق درجة الحياد، وأن 04 موظفين فقط رأيهم كان محايداً، فيما كانت قيمة اختبار الإشارة معنوية إحصائياً لأن مستوى الدلالة أقل من 0.05، وعليه هناك فروق معنوية إحصائية بين وسيط آراء المستقصين ووسيط المقياس المستخدم في الاستبيان وهو درجة الحياد (3).

ونرجع هذا إلى للأسباب التالية:

-خوف العمال من الإجابة بصراحة كون العبارات تتعلق بالمسؤول المباشر؛

-عدم وجود ثقافة الاستبيان لدى العاملين وأهميته فالدراسات؛

-تتعلق عبارات الاستبيان بأحاسيس وشعور الإنسان والذي يعد متغيرة عشوائية صعب توقع اتجاهاتها إذا ما شعر الإنسان بأنه مراقب؛

-غياب و/أو عدم فاعلية الاتصال بين الرئيس و المرؤوس.

ثانيا: أبعاد الالتزام التنظيمي: ترتبت من وجهة نظر المستقصين كما يأتي:

✓ بعد الالتزام العاطفي: إذ أن 35 موظف (من مجموع 82 موظف) كان رأيهم حول هذا البعد أقل من درجة الحياد، و31 موظف لديهم رأيا يفوق درجة الحياد، وأن 16 موظفا رأيهم كان محايدا، فيما كانت قيمة اختبار الإشارة غير معنوية إحصائيا لأن مستوى الدلالة أكبر من 0.05، وعليه ليس هناك فروق معنوية إحصائية بين وسيط آراء المستقصين ووسيط المقياس المستخدم في الاستبيان وهو درجة الحياد(3).

✓ بعد الالتزام المستمر: إذ أن 34 موظف (من مجموع 82 موظف) كان رأيهم حول هذا البعد أقل من درجة الحياد، و32 موظف لديهم رأيا يفوق درجة الحياد، وأن 16 موظفا رأيهم كان محايدا، فيما كانت قيمة اختبار الإشارة غير معنوية إحصائيا لأن مستوى الدلالة أكبر من 0.05، وعليه ليس هناك فروق معنوية إحصائية بين وسيط آراء المستقصين ووسيط المقياس المستخدم في الاستبيان وهو درجة الحياد(3).

✓ بعد الالتزام المعياري: إذ أن 32 موظف (من مجموع 82 موظف) كان رأيهم حول هذا البعد أقل من درجة الحياد، و34 موظف لديهم رأيا يفوق درجة الحياد، وأن 16 موظفا رأيهم كان محايدا، فيما كانت قيمة اختبار الإشارة غير معنوية إحصائيا لأن مستوى الدلالة أكبر من 0.05، وعليه ليس هناك فروق معنوية إحصائية بين وسيط آراء المستقصين ووسيط المقياس المستخدم في الاستبيان وهو درجة الحياد(3).

ونرجع ذلك إلى الأسباب التالية:

-غياب التصريح المباشر أو الإعلان بكافة الوسائل عن أهداف الجامعة؛

-إشراك بعض الموظفين دون عن من سواه في اتخاذ القرارات؛

-ندرة أو قلة البدائل المتوفرة أمام الموظفين في سوق العمل.

III.2. اختبار الفرضية الرئيسية: للإجابة على الفرضية الرئيسية للدراسة والتي جاءت على النحو التالي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة الموظفين الذين لهم مستوى التزام مقبول مقارنة مع مجموعة الموظفين الذين لهم مستوى التزام تنظيمي ضعيف من حيث مستوى شعور كل مجموعة بدرجة توفر العدالة التنظيمية استخدامنا:

✓ اختبار مان وتني لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات، فإذا كان مستوى الدلالة أكبر من 0.05 نقبل الفرض العدمي أي أن متوسط درجات العينة الأولى (مستوى منخفض) يساوي متوسط درجات العينة الثانية (مستوى مقبول) وعليه فإن الفروق بين العينتين غير معنوي والعكس صحيح؛ وكذلك لإثبات أو نفي هذه الفرضية وضعنا الفرضين التاليين:

الفرض العدمي (H_0): لا يوجد اختلاف في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في كل مجموعة من المجموعتين (مستوى منخفض، مستوى مقبول).

الفرض البديل (H_1): يوجد اختلاف في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في كل مجموعة من المجموعتين (مستوى منخفض، مستوى مقبول).

أولاً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات (منخفض، مقبول) أفراد عينة الدراسة لمستوى شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي .

جدول رقم(6): نتائج اختبار مان وتيني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية				
مستوى الدلالة	الاختبار الإحصائي Z	متوسط الرتب		البيان
		العينة الأولى	العينة الثانية	
0.000	2.669-	47.01	34.8	العدالة التنظيمية
*دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05				

نلاحظ من نتائج هذا الاختبار أن: مستوى الدلالة أقل من 0.05، وبالتالي فإن إجابات مستقصي العينة الأولى (الإلتزام المنخفض) لا يساوي إجابات مستقصي العينة الثانية (الإلتزام المقبول)، وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي ، أي أن العدالة التنظيمية في عمومها لها تأثير ضعيف في رفع من مستويات الإلتزام التنظيمي .

ثانياً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات (منخفض، مقبول) أفراد عينة الدراسة لمستوى شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة التوزيعية و الإلتزام التنظيمي .

جدول رقم(7): نتائج اختبار مان وتيني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية				
مستوى الدلالة	الاختبار الإحصائي Z	متوسط الرتب		البيان
		العينة الأولى	العينة الثانية	
0.019	2.348-	45.43	36.82	العدالة التوزيعية
*دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05				

نلاحظ من نتائج هذا الاختبار أن: مستوى الدلالة أقل من 0.05، وبالتالي فإن إجابات مستقصي العينة الأولى (الإلتزام المنخفض) لا يساوي إجابات مستقصي العينة الثانية (الإلتزام المقبول)، وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة التوزيعية و الإلتزام التنظيمي ، وحيث ان الحوافز التي يحصل عليها الموظف من عمله مثل (الأجور، الرواتب، المكافآت) لا تشبع حاجاته. مقارنة مع الحوافز و الإمتيازات المقدمة في قطاعات اخري ، مما يشعره بالإغتراب الوظيفي و يحد من مستوى التزامه التنظيمي .

ثالثا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات (منخفض، مقبول) أفراد عينة الدراسة لمستوى شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة الإجرائية و الإلتزام التنظيمي .

جدول رقم(8): نتائج اختبار مان وتيني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية				
البيان	متوسط الرتب		الاختبار الإحصائي Z	مستوى الدلالة
	العينة الأولى	العينة الثانية		
العدالة الإجرائية	31.32	49.87	-4.310	0.000
*دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05				

نلاحظ من نتائج هذا الاختبار أن: مستوى الدلالة أقل من 0.05، وبالتالي فإن إجابات مستقصي العينة الأولى (الالتزام المنخفض) لا يساوي إجابات مستقصي العينة الثانية (الإلتزام المقبول)، وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة الإجرائية و الإلتزام التنظيمي ، هذا يعكس مختلف الإجراءات المعتمدة في توزيع المخرجات، حيث توزع بعض المنح الخاصة بالمردودية مثلا بصفة متساوية دون مراعاة المجهودات الشخصية للموظفين مما يؤثر ذلك على ولاء و التزام الموظف.

رابعا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات (منخفض، مقبول) أفراد عينة الدراسة لمستوى شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة التعاملية و الإلتزام التنظيمي .

جدول رقم(9): نتائج اختبار مان وتيني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية				
البيان	متوسط الرتب		الاختبار الإحصائي Z	مستوى الدلالة
	العينة الأولى	العينة الثانية		
العدالة التعاملية	39.92	42.80	-0.746	0.456
*دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05				

نلاحظ من نتائج هذا الاختبار أن: مستوى الدلالة أكبر من 0.05، وبالتالي فإن إجابات مستقصي العينة الأولى (الالتزام المنخفض) يساوي إجابات مستقصي العينة الثانية (الإلتزام المقبول)، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة التعاملية و الإلتزام التنظيمي ، ونرجع ذلك إلى حرص القائمين على المصالح المركزية بجامعة المدية على المعاملة مبنية على الاحترام والتقدير والكرامة، و خاصة بعد بروز دور الحركات النقابية في الآونة الأخيرة داعمة للمعاملة الحسنة للموظفين بعيدا عن كل أشكال العنف و الإساءة.

رابعا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات (منخفض، مقبول) أفراد عينة الدراسة لمستوى شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة المعلوماتية و الإلتزام التنظيمي .

جدول رقم(10): نتائج اختبار مان وتيني حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية				
البيان	متوسط الرتب		الاختبار الإحصائي Z	مستوى الدلالة
	العينة الأولى	العينة الثانية		
العدالة المعلوماتية	39.54	43.11	-1.009	0.313
*دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05				

نلاحظ من نتائج هذا الاختبار أن: مستوى الدلالة أكبر من 0.05، وبالتالي فإن إجابات مستقصي العينة الأولى (الإلتزام المنخفض) يساوي إجابات مستقصي العينة الثانية (الإلتزام المقبول)، وعليه لا توجد فروقات دلالة إحصائية حول شعور موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية بالعدالة المعلوماتية و الإلتزام التنظيمي ، ونرجع ذلك إلى حرص القائمين على المصالح المركزية بجامعة المدية على نشر المعلومة عبر مختلف الوسائل التقليدية (النشر) أو الوسائل الحديثة عبر موقع الجامعة.

خاتمة

لبحث إشكالية علاقة العدالة التنظيمية بتعزيز الإلتزام التنظيمي لدى موظفي المصالح المركزية بجامعة المدية، وأسفرت الدراسة على مجموعة من النتائج و التوصيات.

النتائج:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة الموظفين الذين لهم مستوى التزام مقبول مقارنة مع مجموعة الموظفين الذين لهم مستوى التزام تنظيمي ضعيف من حيث مستوى شعور كل مجموعة بدرجة توفر العدالة التنظيمية عند مستوى دلالة 0.05.

التوصيات:

- تشجيع مسؤولي الجامعة على تبني بيئة تنظيمية تعمل على تنمية مستوى الإلتزام التنظيمي بأبعاده من خلال توفير مناخ تنظيمي تحكمه العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة، و إتماد المراجعة المستمرة للسياسات و الممارسات في محاولة جادة للإبتعاد عن كل صنوف المحاباة و المحسوبية في التعامل، بطريقة تضمن للجميع العدالة و المساواة.
- التركيز على الجانب النفسي في التعامل مع الموظفين، و تجنب كل الطرق التي من شأنها الإساءة إلى الموظفين كسوء المعاملة و إستعمال العنف اللفظي.
- إعادة هندسة العمليات الإدارية، حيث توزع المهام و المسؤوليات على أساس الرتب و الوظائف، و استغلال المناصب النوعية الشاغرة بهدف التأطير و تحسين المستوى بالإضافة إلى التحفيز المادي و المعنوي.
- تفعيل نظام التنقيط على أساس الإستحقاق المعمول به سواء في الترقية في الدرجات أو منح المختلفة.
- تنظيم لقاءات دورية مع الموظفين للتعرف على مشاكلهم و انشغالاتهم، و إتاحة لهم الفرصة لإبداء آرائهم وملاحظاتهم بغية تحسين مستوى الأداء بالجامعة.

الهوامش:

- 1- الجرجاوي زياد علي، القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، فلسطين: مطبعة أبناء الجراح، 2010، ص 117.
- 2 إيمان حسين الطائي، صلاحية الاختبارات والقياسات والمعاملات العلمية، محاضرات التقويم والقياس في التربية الرياضية، على الرابط <http://www.iraqacad.org/Lib/Eman3.htm>
- 3 المرجع نفسه.

- 4- أسامة ربيع أمين سليمان، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 2007، الطبعة الثانية، ص 159-172.
- 5- راتب السعود، سوزان سلطان، درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25- العدد (2+1) 2009.
- 6- سارة زويقي، واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسات الجزائرية-دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة-، مجلة العلوم الانسانية، العدد 43، مجلد أ، ص 386.
- 7- لطيف عزيز إبراهيم، العلاقة بين القيادة التحويلية والعدالة التنظيمية بالتطبيق على موظفي ديوان وزارة التربية في إقليم كردستان- العراق، كلية التجارة جامعة المنصورة، رسالة ماجستير غير منشورة، 2015، ص 47-48.
- 8- أ.د. عادل محمد زايد، العدالة التنظيمية المهمة القادمة للموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية البشرية، مصر، 2006، ص 15.
- 9- أ.د. عادل محمد زايد، مرجع سابق، ص 17.
- 10- لطيف عزيز إبراهيم، مرجع سابق، ص 49.
- 11- قاسم نايف علوان، مرجع سابق، ص 60.
- 12- أبو القاسم الأخضر حمدي، أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الاغواط (2014).
- 13- ابن منظور، ابو الفضل جمال الدين بن مكرم المصري، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، ج 6، ص 1956.
- 14- موسى أحمد خير الدين، محمود أحمد النجار، أثر البيئة الداخلية على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية، 2010، ص 11.
- 15- عادل محمد عبد الرحمان، أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي في القطاع الحكومي، "دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2013، ص 15.
- 16- سامي ابراهيم حماد حنون، قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، دراسة ماجستير منشورة (ص ص 14-15).
- 17- موسى أحمد خير الدين، محمود أحمد النجار، مرجع سابق، ص 12.
- 18- خالد محمد أحمد الزان، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006، ص 42.

قائمة المراجع

- الجرجاوي زياد علي، القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، فلسطين: مطبعة أبناء الجراح، 2010، ص 117.
- إيمان حسين الطائي، صلاحية الاختبارات والقياسات والمعاملات العلمية، محاضرات التقويم والقياس في التربية الرياضية، على الرابط <http://www.iraqacad.org/Lib/Eman3.htm>
- أسامة ربيع أمين سليمان، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 2007، الطبعة الثانية، ص 159-172.

- راتب السعود، سوزان سلطان، درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25- العدد (2+1) 2009.
- سارة زويقي، واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسات الجزائرية-دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة-، مجلة العلوم الانسانية، العدد43،مجلد أ، ص 386.
- لطيف عزيز إبراهيم، العلاقة بين القيادة التحويلية والعدالة التنظيمية بالتطبيق على موظفي ديوان وزارة التربية في إقليم كردستان- العراق، كلية التجارة جامعة المنصورة، رسالة ماجستير غير منشورة، 2015، ص 47-48.
- أ.د. عادل محمد زايد، العدالة التنظيمية المهمة القادمة للموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية البشرية، مصر، 2006، ص 15.
- أبو القاسم الأخضر حمدي، أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الاغواط (2014).
- ابن منظور، ابو الفضل جمال الدين بن مكرم المصري، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، ج 6، ص 1956.
- موسى أحمد خير الدين، محمود أحمد النجار ، أثر البيئة الداخلية على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية، 2010، ص 11.
- عادل محمد عبد الرحمان، أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي في القطاع الحكومي، "دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2013، ص 15.
- سامي ابراهيم حماد حنون، قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، دراسة ماجستير منشورة (ص ص 14-15).
- خالد محمد أحمد الوزان، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006، ص 42.