

العدالة التنظيمية وتعزيز الانتماء الوظيفي بالمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية مصنع الآجر النزلة بولاية تڤرت "أنموذجاً"

Organizational Justice and Enhancing Job Affiliation in the Industrial Establishment A field study of the Nazla brick factory in the Wilayat of Touggourt "a model"

محمود خنفر^{1*} ، رضا قجة²

¹ محبر سوسولوجيا جودة الخدمة العمومية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف (المسيلة)،

mahmoud.khenfer@univ-msila.dz

² كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج الأخضر (باتنة)، redha.kedja@univ-msila.dz

تاريخ الاستقبال: 2021/09/23؛ تاريخ القبول: 2021/11/09؛ تاريخ النشر: 2021/12/30

ملخص: تهدف هذه الدراسة الموسومة بـ: " العدالة التنظيمية وتعزيز الانتماء الوظيفي بالمؤسسة الصناعية" إلى معرفة علاقة العدالة التنظيمية بأبعادها التوزيعية والإجرائية والتفاعلية بتعزيز الانتماء الوظيفي بمؤسسة مصنع الآجر النزلة، واعتمدنا في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة كأداة أساسية لغرض جمع البيانات، وتم الاعتماد على برنامج SPSS 22 للتحميل الإحصائي لهذه الدراسة، ولقد توصلت الدراسة إلى أوجود علاقة معنوية إيجابية بين العدالة التنظيمية بعديها التوزيعي والتفاعلي وتعزيز الانتماء الوظيفي.

الكلمات المفتاح: انتماء مستمر ؛ انتماء عاطفي ؛ انتماء معياري ؛ عدالة التوزيعية ؛ عدالة تفاعلية

Abstract: Enter This study entitled: "Organizational justice and enhancing job affiliation in the industrial establishment" aims to know the relationship of organizational justice with its distributive, procedural and interactive dimensions to enhancing job affiliation in the Al-Nazla Brick Factory Corporation. Relying on the SPSS 22 program for the statistical analysis of this study, and the study found a positive significant relationship between organizational justice, its distributive and interactive dimensions, and the promotion of job affiliation.

Keywords: Continuous Affiliation ; Emotional Affiliation; Normative Affiliation ; Distributive Justice ; Interactive Justice

تشهد مؤسسات وتنظيمات الألفية الثالثة تعقيدا وتنوعا في متغيراتها التنظيمية، و لم تعد فيها متطلبات الأمس تلي حاجيات التنظيم اليوم، و بات التنظيم البيروقراطي على ما حققه من نجاعة في التسيير الإداري، وفاعلية إنتاجية عاجز على إعطاء العامل وجوده ككائن تتجاذبه المشاعر الإنسانية، ويرغب في تحقيق ذاته إن على الصعيد الفرد أو الصعيد الجمعي، وأضحى العامل يعيش أزمة اغتراب داخل المؤسسة يفتقد إلى الشعور بالانتماء والإحساس بالولاء والاندماج مع جماعته في بيئته التنظيمية.

و تناولت الدراسات والأبحاث بيئة العمل كتنظيمات مفتوحة تؤثر وتتأثر مع محيطها الخارجي، تتوقف صحتها المنظمة على جملة من المحددات تعد العدالة التنظيمية بأبعادها التوزيعية والإجرائية والتعاملية أحد مفاهيمها. وأضحت الأصول غير الملموسة كالانتماء الوظيفي وغيرها موردا منظما لا يقل شأنًا عن الملموس من آلات ومواد خام ومنتجات، ومعها يلعب العنصر البشري الذي يعد حجر الزاوية و رأس مال التنظيم دورا حيويا وأهمية بالغة في كافة المستويات الأدائية التنظيمية.

وعليه ارتأينا في هذه الدراسة البحث في العلاقة بين العدالة التنظيمية وتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية. إشكالية الدراسة:

إذ يعد العامل كمورد بشري عنصر الأساسي في نجاح عمل المؤسسات وتحقيق غاياتها، وإذا ما تطابقت أهدافه مع أهدافها تولدت لديه الدافعية والحماسة القوية لبذل أقصى الجهود من أجل الاستمرارية في وظيفته والمحافظة على عمله والقيام بالمهام الموكلة له، فيحدث الامتثال والتوافق والتلاؤم، مما ينم عن مستوى عال من الانتماء الوظيفي الذي هو مفتاح أساسي وسر من أسرار الزيادة الإنتاجية.

ويعد الانتماء الوظيفي مسعى المنظمات والمؤسسات وهدف من أهدافها تعمل على بلوغه، فهو عامل ارتباط واستمرارية واستقرار، ارتباط الفرد بالجماعة واستمرارية للعمالة واستقرارا في العمل، كما يفضي إلى تقوية وتنمية الدوافع الإيجابية للعاملين وزيادة رضاهم. وقد عرف كانتر الانتماء بأنه: " رغبة الأفراد الاجتماعيين في إعطاء الجهد والولاء للأنظمة الاجتماعية، وارتباط نظام الشخصية للفرد بالعلاقات الاجتماعية التي ينظر إليها باعتبارها تعبير عن ذات الفرد". (درويش، 2015، صفحة 60)

وتؤكد دراسة ليكارت (1964) على أن المجموعات ذات الانتماء العالي تتصف بعلاقات أفضل، وتأييد للاتجاهات نحو أعمالهم، وأهداف إنتاجية أعلى وفاعلية مرتفعة مع توتر أقل (Likert, 1961)،

وهي مؤشرات لبيئة مناخها الصحي يسوده مساواة في تعاملات العاملين وموضوعية في الإجراءات والقوانين، تتوزع الترفيعات و التحفيزات فيه بمقدار من العدالة يسهم في ضبط الاستقرار وامتثال العاملين وتوحدهم و استدماجهم، هذه العدالة التي تعد أحد المحددات التي توفر صحة تنظيمية في ظل المتغيرات و الأحداث المحيطة بالمنظمة، مع أوجود التنوع في ثقافات و معارف المورد البشري.

فالعدالة التنظيمية هي احد المتطلبات الأساسية لتشكيل اتجاهات إيجابية للعاملين، وتعد مفهوم نسبي يتحدد على أساس ما يدركه العاملين داخل مؤسساتهم من نزاهة وموضوعية فيما يعود عليهم من استحقاقات كما تنعكس على العديد من المخرجات التنظيمية (زايد، 2006)، وقد تسهم بشعور العاملين بالترابط والتوحد والالتزام، الذي يوطد انتماءهم الوظيفي والتنظيمي وهو من شأنه ان ينعكس على المؤسسة في كفاءتها وفعاليتها الإنتاجية في ظل التنافسية المحلية والعالمية.

وعلى ضوء التحولات والتغيرات البيئية التي تشهدها المؤسسات الصناعية الجزائرية، وما تطرحه الحاجات التنظيمية والاجتماعية في مناخها المؤسسي، يمكن إبراز إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما علاقة العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل بمؤسسة الأجر بولاية تڤرت؟
وعليه ومن التساؤل الرئيسي نسوق فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية

للعدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) علاقة بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل بمؤسسة الأجر بولاية تقرت.

الفرضيات الفرعية

للعدالة التوزيعية علاقة بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل بمؤسسة الأجر بولاية تقرت.

للعدالة الإجرائية علاقة بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل بمؤسسة الأجر بولاية تقرت.

للعدالة التعاملية علاقة بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل بمؤسسة الأجر بولاية تقرت.

أهداف الدراسة

وتهدف هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري لمتغيراتها من خلال تعريف مفهومي العدالة التنظيمية والانتماء الوظيفي، وكذا والتعرف على مستوى كل من العدالة التنظيمية والانتماء الوظيفي لدى العاملين وكذا : - معرفة علاقة العدالة التوزيعية بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل

- معرفة علاقة العدالة الإجرائية بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل

- معرفة علاقة العدالة التعاملية بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل

- معرفة علاقة العدالة التنظيمية بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل

1. مفهوم العدالة التنظيمية :

اهتم الباحثون في ميدان السلوك التنظيمي بما اهتمام بالموارد البشري، والعمل على إيجاد السبل الكفيلة لتطويره وتحسن أدائه، من خلال إيجاد مقومات البيئة المتكاملة والمناخ التنظيمي الصحي الداعم لأداء وظيفي عال، والذي تعد العدالة التنظيمية أحد ركائزه، والتي تبلور مفهومها (العدالة) عبر ثقافات الشعوب وحضارات التاريخ العريق من لفظة، الى مصطلح، الى مفهوم شكلت نظرياته في التاريخ المعاصر. فقد استخدم للتدليل على التعامل بالمثل العين بالعين والسن بالسن في شرعة حمورابي ، وعند الفلاسفة كأفلاطون هي ذلك الانسجام المتحقق نتيجة قيام كل انسان بواجباته تبعا لكفاءاته ومرتبته المحددة ، وي طرح ارسطو مفهوم العدالة في اطار فهمه للفضائل الانسانية، معتمدا على الانصاف في توزيع الخيرات والاعباء بين الافراد، وعلى التعامل بالمثل. وجاء التأصيل للمفهوم في الاجتماع الإسلامي في خبرة يلخصها مبدأ (العدل أساس الملك)،استقامة وسوية وتصور للعدالة بإحقاق للحق، وقام المفهوم عند اصحاب العقد الاجتماعي على اساس انصباغ الافراد الى قانون يشاركون في سنه. لتتبلور فكرة العدالة كمجموعة حقوق وواجبات في اعلان الاستقلال الامريكي وفي اعلان حقوق الانسان الصادر عن الثورة الفرنسية (بشارة، 2013). و استخدام مفهوم العدالة الاجتماعية من قبل المفكرين السياسيين تعبيرا عن شكل جديد من الفضيلة للمجتمعات الصناعية لأول مرة في العصر الحديث خلال عام 1840 م (رعد، 2020).

ومع تطور الحضارة الانسانية والتوجه نحو السياسة التصنيعية، وانشاء التنظيمات الصناعية والخدمية، اتجهت أنظار العلماء والباحثين لدراسة هذه التنظيمات ومتغيراتها ودراسة سلوك الافراد والجماعات وتفاعلاتهم داخلها، وهذا بغية الوصول الى كفاءة وفعالية في الأداء ومنه انتاجية عالية.

ومن أولى الدراسات التي أستمد منها مفهوم العدالة التنظيمية، والتي حضيت بإهتمام بالغ من قبل الباحثين، حيث اعتبرت نظريته من أبرز نظريات السلوك الانساني في المنظمات وهي: دراسة لستاسي آدمز سنة 1963 ونظريته نظرية العدالة وتعرف أيضا بنظرية الإنصاف 1965 (دره، 2008).

وتعرف لغة: لفظة عادل بمعنى ناظر وشابه، وتعنى وازن ، وعدل الشيء أي صححه وقومه، ويقول ابن منظور: "العدل هو ما قام في النفوس انه مستقيم ، وهو ضد الجور" (ابن منظور، 2007، ص2864).

اصطلاحا: تعرف العدالة كأحد المفاهيم الأساسية للتفاعل الاجتماعي البشري. سواء كان قرار ترقية ، إسناد المهام، تخصيص المكافآت، أو ببساطة أي نوع آخر من التبادل الاجتماعي، فقضايا الإنصاف هي روابط تنشأ داخل محيط يعمل ويتفاعل فيه الموظفون اجتماعيا. (Srivastava, 2015, p. 667).

وتعرف العدالة التنظيمية على أنها: "إحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسيا وإداريا من خلال إجراءات المقارنات بين القيم المتبادلة المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة" (دره، 2008، 32).

وفي هذا التعريف يشير الى العدالة بمفهومي التعاملي أو التفاعلي

كما يعرفها جون رولز على أنها الفضيلة الاولى للمؤسسات الاجتماعية ، وهي الحقيقة للأنظمة الفكرية، وهي تتعلق بالطريقة التي توزع من خلالها المؤسسات الاجتماعية الرئيسية الحقوق والواجبات الاساسية وتحدد تقسيم المنافع الناتجة عن الشراكة الاجتماعية (رولز، 2011).

وهذا التعريف يتناوله رولز في مفهوم العدالة إنصافا مشيرا من خلاله الى كل من العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية . كما يتناولها (Cropanzano, R. & Molina, A) على انها تصنف في ثلاث أبعاد هي :

- النتائج (عدالة التوزيع)،
- عمليات صنع القرار (العدالة الإجرائية)،
- والمعاملة بين الأشخاص (العدالة التفاعلية). (Cropanzano & Molina, 2015, p. 380)

1.1 نظرية العدالة عند جون رولز :

يستقي رولز مفهومه للعدالة في كتابه **نظرية في العدالة** الذي ألفه عام 1971 والمنقح بكتابه **العدالة إنصافا** عام 1999 من فلسفة

أرسطو ، و كانط ويستحضر معه نظرية التعاقد عند جاك روسو . وهي تقضي بأن:

"كل الخيرات الاجتماعية الاساسية وهي: الحرية والحظوظ والدخل والثروة ومقومات احترام الفرد لذاته بالتساوي، إلا في حالة يكون فيها توزيع غير متساو لأحد هذه الخيرات، يخدم صالح الشخص الأقل امتيازاً من غيره". (رولز، 2011، ص95)

ويترجم رولز فكرة العدالة في مجموعة مبادئ :

مبدأ الأول: لكل شخص حق متساو مع غيره في النسق الشامل من الحريات الأساسية المتساوية، على نحو يتسق مع نسق مماثل من الحرية للجميع.

•المبدأ الثاني: لا بدّ من أن تُنظّم مظاهر التفاوت الاجتماعي والاقتصادي على نحو:

—تكون فيه لصالح الأقل امتيازاً.

تكون مرتبطة بوظائف ومواقع مفتوحة أمام الجميع في إطار من المساواة العادلة في الفرص. (الكشو، 2021، ص54)

2.1 أبعاد العدالة التنظيمية:**أ.العدالة التوزيعية :**

تشير العدالة التوزيعية إلى عدالة الإنصاف والتي تناولها ستاسي آدمز في نظريته سنة 1965م نظرية العدالة (الإنصاف) حيث تفترض أن درجة العدالة التي يشعر بها العامل مقاسة من خلال المقارنة النسبية لما يحصل عليه من عائدات كالحوافز والمكافآت (مخرجات) إلى ما يبذله من مجهودات (مدخلات). (المغربي، 2016، ص 204) فهي تحتم بالإنصاف المتصور للنتائج. (Cropanzano & Molina, 2015) أي أنها تتعلق بتوزيع المكافآت بمعنى العدالة التي يدركها الموظفون من خلال توزيع الموارد من قبل المنظمة.

ب.العدالة الإجرائية:

تشير العدالة الإجرائية لعدالة السياسات والإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات في مكان العمل. فهي مدى الحكم على ديناميكيات عملية اتخاذ القرار على أنها عادلة. وترتبط العدالة الإجرائية بالإنصاف المتصور للإجراءات المستخدمة لاتخاذ القرارات وما إذا كان الإجراء يعتبر موثوقاً وشفافاً وأخلاقياً، خالياً من التحيز ودقيق وقابل للتصحيح وبدون خداع. (Srivastava, 2015) كما تشير إلى عملية صنع القرار أو مجموعة السياسات التي تستخدم لاتخاذ القرارات. وهي الطرق المحددة والاساسية الادراك للموظفين للعدالة الاجرائية (Cropanzano & Molina, 2015)

ج. العدالة التفاعلية:.

تم إدخال هذا البعد الأخير العدالة التفاعلية في أدبيات العدالة التنظيمية من قبل (Bies et Moag 1986) و يشكل هذا البعد للعدالة جانب العلاقات الإنسانية في الممارسات التنظيمية. حيث يقيس العلاقات مثل اللباقة والصدق والاحترام بين المصدر والمتلقي للعدالة. (Mumcu, 2020)

كما تشير الى المعاملة بين الاشخاص. (Cropanzano & Molina, 2015)

و هي تعني مدى احساس الموظفين بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الاجراءات الرسمية.

التعريف الإجرائي للعدالة التنظيمية

هي حالة الإحساس والشعور بالمساواة والإنصاف الذي يكتنف الموظفين بالمنظمة في تعاملاتهم وتفاعلاتهم ، وما يدركونه من شفافية وتوازن في القرارات التي تتخذها المنظمة في إجراءاتها و ما يكتسبونه من مكافآت وتحفيزات (عوائد أو مخرجات) التي توزع داخل المنظمة مقابل ما يقدمونه من بذل للجهود (مخرجات) للوصول بالمنظمة إلى مستويات عالية من الكفاءة والفاعلية.

2. مفهوم الانتماء الوظيفي:

يعد من المفاهيم الحديثة الطرح في دراسات السلوك في المنظمات والتي لاقت صعوبة في تحديدها، و تأتي صعوبة تحديد المفهوم والضبابية في الرؤية في اختلاطه مع مفاهيم شتى تناولتها الدراسات والأبحاث، فعرف مصطلح الانتماء بمسمى Commitment في الكثير من الدراسات وهو الذي عرف به الالتزام في دراسات أخرى، ويشير درويش (2015) الى أن في الفترة الممتدة بين 1960-2002 شهد فيها الالتزام بالعمل في علم الادارة والسلوك التنظيمي الحظ الافر من الاهتمام. (دروييش ، 2015 ، ص 90) . وجاء في دراسة مورو (1983) ان اكثر من 25 مفهوم صيغت بمسمى الانتماء أوالالتزام أو مسميات مقاربة لها تناولتها البحوث في دراسة التنظيمات، وعلى الرغم من هذا الكم الهائل من المصطلحات الا أنه لم يحدد تحديد دقيقاً أي من هذه المصطلحات. (Morrow, 1983, p. 486).

وعرف إلياس (2006) الانتماء الوظيفي أنه هو شكل من أشكال الارتباط الفردي بمهنته. وفي تعريف باي وآخرون. (2012) أن الانتماء الوظيفي هو الارتباط العقلي للفرد بما له من هوية ومعتقدات مقابل الأهداف والقيم المختلفة في مهنته ، حيث يكون الفرد على استعداد لتقديم العمل الجاد من أجلها.(Sunyoto, 2020, p. 193)

كما عرفه هروبينيك والبيتو(1972) على أنه ظاهرة تحدث نتيجة للعلاقات التبادلية بين المنظمة والفرد يترتب عليها إتفاق استثمار متبادل باستمرار العلاقة التبادلية (خطاب، 1988، ص 31).

التعريف الاجرائي للانتماء الوظيفي

الانتماء الوظيفي هو ذلك الارتباط للموظف بوظيفته داخل المؤسسة، الذي يقوم على الاعتقاد بتكامل وتوافق أهدافه وقيمه مع قيم وأهداف المؤسسة التي يشتغل بها، والرغبة في بذل قصارى الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة مع الاستعداد والرغبة على الاستمرارية في عضويتها.

مداخل نظرية لدراسة الانتماء في المنظمات

تنوعت مفاهيم الانتماء الا انه قد اتفق الباحثون على امكانية ادراجها في ثلاث مداخل هي:

• مدخل التبادل:

ويتأسس هذا المدخل على المفهوم للانتماء الذي يعكس مدى ارتباط الفرد بمنظمتها، مع استمراريته في البقاء وعدم الرغبة في تركها، لما سيفقده من امتيازات وفوائد مادية ومعنوية ان ترك الوظيفة .

• المدخل النفسي:

يعتمد هذا المدخل على المفهوم الذي يتحدد فيه لانتماء التنظيمي من خلال ثلاثة عناصر هي:

- قبول الفرد لقيم وأهداف المنظمة .

- الرغبة في بذل جهود غير عادية لصالح المنظمة.

- الاستعداد في الحفاظ على عضويته بالمنظمة.

• المدخل المشترك:

حيث يجمع بين كلاً من مدخل التبادل والمدخل النفسي، ويعتبر هذا المدخل الانتماء يتأسس على ثلاثة أبعاد هي:

أ- **الانتماء الإستمراري:** والذي يفسر ميل الفرد للاستمرار بالعمل في المنظمة، وهو ما يتوافق مع مدخل التبادل.

ب- **الانتماء العاطفي:** والذي يفسر ارتباط الفرد وتوافقه مع المنظمة التي يعمل فيها، وهو ما يتوافق مع المدخل النفسي.

ج- **الانتماء المعياري:** والذي يفسر تعهد الفرد الأدبي بالبقاء في المنظمة بسبب ما يعتنقه من قيم، وتنبع هذه القيم.(المغربي، 2016، ص 233-234).

II - الطريقة والأدوات :

• نموذج البحث :

يتم فيه تبين المتغير المستقل وابعاده و العلاقة بالمتغير التابع. فالشكل (1) يوضح نموذج الدراسة والذي يفترض أنه هناك ثلاث متغيرات مستقلة تتمثل في أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية ، العدالة التفاعلية) والعدالة التنظيمية، والمتغير التابع الانتماء الوظيفي.

• منهج الدراسة :

قصد تحليل عميق وشامل لمشكلة الدراسة، ودراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا، والتعبير عنها تعبيرا كيفيا وتعبيرا كميًا، اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي لأنه يلائم طبيعة الموضوع .

• عينة الدراسة : تتكون عينة الدراسة من جميع عمال مصنع الاجر المتواجدين خلال الفترة المحددة للدراسة البالغ عددهم 36

عامل. وبما انه يمكننا دراسة هذا المجتمع كليا فقد تمت دراسته وفق اسلوب المسح الشامل، تم توزيع الاستمارت على جميع العمال وتم استرداد 30 استمارة تمت معالجتها.

ولالإشارة أن بالمصنع وحدة موقفة مع تخفيف عدد العمال للنصف بسبب قلة التسويق و لظروف جائحة كورونا ، كما أن لنقص المشاريع التنموية العامل الأكبر في تقليص الانتاج والتخفيف من اليد العاملة.

• أدوات الدراسة :

1- مقابلة حرة: مع شخصية ادارية للحصول على البيانات الاولية المتعلقة بالعمل والعمال داخل المؤسسة بما يخدم أهداف الدراسة.

2- الملاحظة: من خلال الزيارات الميدانية للتعرف على أقسام المؤسسة وهيكلها.

3- الاستبانة : أستخدمت في الدراسة الحالية الاستبانة كأداة ملائمة لجمع البيانات وذلك لإعتبرات منهجية هي:

- كون البيانات المطلوب جمعها هي بيانات ديموغرافية وإتجاهية .
 - تتطلب فروض الدراسة إحصائيا حجم عينة كبير نسبيا.
 - نظام العمل داخل المؤسسة الصناعية لايتيح إجراء مقابلات نظرا لطبيعة العمل الانتاجية ذاتها.
- جاءت الاستبانة في ثلاث محاور رئيسية تخدم أهداف الدراسة.
- المحور الاول :** يختص بالمتغيرات الديموغرافية ويتألف من (5) خمسة أسئلة .
- المحور الثاني :** يختص برؤية العاملين للعدالة التنظيمية ويتألف من (15) خمسة عشرة عبارة . .
- مقسمة كالتالي :

4 عبارات للعدالة التوزيعية : (4-3-2-1)

5 عبارات للعدالة الاجرائية : (9-8-7-6-5)

6 عبارات للعدالة التفاعلية : (15-14-13-12-11-10)

المحور الثالث: يختص بمقياس الانتماء الوظيفي ويتضمن (14) خمسة عشرة عبارة (من 16 الى 29)،

يتم الاجابة على العبارات بإختيار المبحوث لاحد الاجابات المناسبة على مقياس ليكرت الخماسي الذي يبدأ (بالموافقة الشديدة) وينتهي (بالمعارضة الشديدة).

• حدود الدراسة :

الحدود المكانية : مصنع الاجر يقع على تراب بلدية النزلة دائرة تقرت ولاية تقرت

الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال شهري افريل /ماي 2021 م .

• الاسلوب الاحصائي :

تم إخضاع البيانات الى عملية التحليل الاحصائي بإستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss22) .

• صدق وثبات أداة الدراسة:

- صدق الأداة: بعد تحضير الاستبانة بمحاورها الثلاث وصيغت عبارات المحور الثالث من مقياس الانتماء الذي صاغه الباحثان ماير و الآن 1993، تم عرضها على خمسة (5) من المحكمين من ذوي الاختصاص الفني والاكاديمي، للتحقق من مدى صدق محتوى فقرات الاستبانة وإبداء آرائهم حول كل فقرة وانسجامها مع متغيرات وأبعاد الدراسة، وبعد الاطلاع على آرائهم تم تعديل الاستبانة في شكلها النهائي.
- ثبات الأداة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب ألفا كرونباخ وهو يمثل معامل الثبات وقد قدر بـ: 0.847 وهي قيمة مرتفعة مما يؤكد أن أداة القياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات. كما هو مبين في الجدول (1)

III- النتائج ومناقشتها :

- وصف خصائص العينة . في الجدول رقم (2) حيث يوضح توزيع العينة حسب خصائصها. تبين لنا المعطيات الواردة في الجدول رقم (2) المتعلق **توزيع العينة حسب خصائصها** أن ما نسبته 96.7% من مجتمع الدراسة تمثله نسبة الذكور، في ما يقابل 3.3% تمثله نسبة الإناث، وهذا ما يمكن تفسيره بأن المؤسسات الصناعية (صناعة الآجر) تحتاج اليد العاملة القوية لما يتطلبه العمل من جهد وما يحويه من مشقة لذا نجد غالبية مجتمع ذكوري . و ما نسبته 70% من مجتمع الدراسة تمثله نسبة أعمارهم أكثر من 35 سنة، في ما يقابل 30% تمثله نسبة الذين أعمارهم تقل عن 35 سنة وهو ما يدل على البقاء بالمصنع غالبية العمال الأكبر سناً لشدة الالتزام الوظيفي عندهم، و تأيد دراسة ماتيو و زاجاك (1990) أن العمال الأكبر سناً يشعرون برضا أكبر مع المزيد من الالتزامات تجاه وظائفهم و مؤسستهم (Mathieu & Zajac, 1990) . وأن ما نسبته 66.7% متزوجين، في ما يقابل 33.3% عزاب، وهو ما يفسر حاجة رب العائلة للعمل متحملاً الجهد والمشقة للنفقة على أسرته. كما تدلل ما نسبته 90% من مجتمع الدراسة ذوي مستوى ثانوي فما أقل ، في ما يقابل 10% تمثله نسبة الجامعيين، ذلك أن هذا النوع من المؤسسات المنتجة للآجر تعتمد في إنتاجها على الآلات المسيرة من طرف عدد قليل من التقنيين ذوي المستوى العلمي العالي، وهو ما تأكده نسبة التقنيين المقدرة بـ: 16.7% في مقابل 80% من المهنيين. وكما تبين ما نسبته 73.3% من مجتمع الدراسة ذوي خبرة مهنية أكثر من 10 سنوات، في ما يقابل 26.7% تمثله نسبة الفئة ذات خبرة الأقل من 10 سنوات، وهذا ما يمكن تفسيره بأن التخفيف في عدد العمال بسبب جائحة كورونا وقلة المشاريع التنموية لم يمس ذوي الخبرة العالية بالقدر الذي لمس ذوي الخبرة الأقل، ويرجع ذلك إلى قوة الارتباط وانتمائية العمال الأقدم والأقدر وذوي الخبرات ومن أجل الحفاظ على جودة المنتج. كما نجد أن نوعية الأسلوب الذي يدير به الأفراد خبرات العمل تعتمد على متغيرات طول فترة ممارسة العمل ومستوى المهارات المكتسبة إضافة إلى متغيرات أخرى ديموجرافية مثل السن والنوع (إعتماداً، 1994، صفحة 265).

2- اختبار Kolmogorov-Smirnova للتوزيع الطبيعي

بعد اختبار Kolmogorov-Smirnova تأكد من أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وكانت النتائج كالتالي:الجدول (3) ، حيث

نلاحظ من الجدول أن قيمة Sig. لاختبار Kolmogorov-Smirnov لأحد المتغيرين وهو المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) قدرت ب 0.001 القيمة أقل من 0.05 مما يدل أن المتغير لا يتبع التوزيع الطبيعي ، وبما أن أسئلة المحاور عبارة عن متغيرات نوعية رتيبة حسب معيار ليكارت تعتمد إذن على معامل ارتباط الرتب لسبيرمان (Rho de Spearman).

3- مناقشة وتحليل نتائج إختبار الفرضيات :

الفرضية الاولى :

للعدالة التوزيعية علاقة بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل بمؤسسة الأجر بولاية تقرت
الجدول (4) يوضح قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين العدالة التوزيعية والانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من خلال الجدول نجد أن:

قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين متغير إجابات لدى أفراد عينة الدراسة على إجمالي عبارات المتعلقة بالعدالة التوزيعية ومتغير إجاباتهم على إجمالي عبارات الانتماء الوظيفي بلغ: 0.448 عند مستوى الدلالة 0.05. وأنه أيضا قيمة مستوى المعنوية Sig يساوي 0.013 أقل من مستوى الدلالة 0.05

ومنه القيمة المحسوبة دالة احصائيا، وعليه توجد علاقة معنوية بين العدالة التوزيعية والانتماء الوظيفي.

يتضح من خلال عرض نتائج الفرضية كما في الجدول (4) وجود علاقة دالة إحصائيا بين العدالة التوزيعية والانتماء الوظيفي، وهي علاقة إيجابية يمكن تفسيرها أنه كلما كانت هناك عدالة في التوزيع متمثلة في الإنصاف في المهام والأجور وحتى المكافآت تخلق لدى العامل نوع من الطمأنينة والرضا الذي يولد الولاء و يعزز الانتماء الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة، ومما سبق يمكننا القول بتحقيق الفرضية. وهو ما يوافق دراسة Qaisar & Basheer (2015) على أن وجود التوزيع العادل في المكافآت والتي تعني أنه عندما يلاحظ الموظفون أن المكافآت مرتبطة بمستوى جهود العمل ، فإنهم يشعرون بالرضا فيما يتعلق بيئة العمل وزملاء العمل، مما يؤدي في النهاية إلى موقف إيجابي من الموظفين نحو مجموعة العمل، وبالتالي رفع معنوياتهم وتقوية التزامهم وتعزيز انتمائهم الوظيفي..

الفرضية الثانية :

للعدالة الإجرائية علاقة بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل بمؤسسة الأجر بولاية تقرت

الجدول (5) : يوضح قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين العدالة الإجرائية والانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة .
الجدول يوضح أن:

قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين متغير إجابات لدى أفراد عينة الدراسة على إجمالي عبارات المتعلقة بالعدالة الإجرائية ومتغير إجاباتهم على إجمالي عبارات الانتماء الوظيفي بلغ: 0.357. وأنه أيضا قيمة مستوى المعنوية Sig يساوي 0.053 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وهي غير دالة إحصائيا، وعليه لا توجد علاقة معنوية بين العدالة الإجرائية والانتماء الوظيفي.

وفي عرض نتائج الفرضية كما في الجدول (5) نجد انتفاء وجود علاقة دالة إحصائيا بين العدالة الإجرائية والانتماء الوظيفي ، ويمكن تفسيرها أنه كلما كانت هناك قرارات إدارية تطبق بأسلوب قد يشعر العامل بوجود تحيز فيها وان المناخ الذي يعمل فيه العامل بمصنع الأجر وخاصة عمال الشحن لا يجد فيه الاستقرار النفسي نظرا للتسريح المتوالي للعمال لقلّة التسويق و بسبب نقص المشاريع التنموية وكذلك جائحة كورونا. مما يفسر أيضا أن المشاركة في عملية صنع القرارات من قبل الإدارة تحتاج إلى مراجعة وتفعيل أكثر حتى تساهم في تعزيز مستوى الانتماء الوظيفي لدى العامل. ومنه يمكننا القول برفض الفرضية، وهو ما يتوافق ودراسة كريم وآخرون (2021) وأشارت

إلى ضرورة تبادل المعلومات، وأن نوايا التلاعب المتعمد من قبل الإدارة قد تولد سلوكا عكسيا يمكن أن يتصاعد خارج نطاق السيطرة الفعالة للإدارة (كريم، برباوي، و مقدم، 2021).

الفرضية الثالثة: للعدالة التفاعلية علاقة بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل بمؤسسة الأجر بولاية تفرت
الجدول (6): يوضح قيمة معامل الارتباط سيبرمان بين العدالة التفاعلية والانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة
الجدول يشير إلى أن:

قيمة معامل الارتباط سيبرمان بين متغير إجابات لدى أفراد عينة الدراسة على إجمالي عبارات المتعلقة بالعدالة التفاعلية ومتغير إجاباتهم على إجمالي عبارات الانتماء الوظيفي بلغ: 0.485 عند مستوى الدلالة 0.01. وأنه أيضا قيمة مستوى المعنوية Sig يساوي 0.007 أقل من مستوى الدلالة 0.05 وحتى مستوى الدلالة 0.01 ومنه القيمة المحسوبة دالة احصائيا، وعليه توجد علاقة معنوية إيجابية بين العدالة التفاعلية والانتماء الوظيفي.

و من خلال عرض نتائج الفرضية كما في الجدول (6) يتبين وجود علاقة دالة إحصائيا بين العدالة التفاعلية والانتماء الوظيفي، وهي علاقة إيجابية يمكن تفسيرها أنه كلما كانت هناك عدالة في التعامل في المصنع متمثلة في حسن المعاملة مع المرؤوسين، وتقدير وتفاعل واهتمام بين العاملين ومسيرى المصنع، وهو من شأنه يولد تبادل الاحترام، وهو ما يترك لدى العامل شعور يعزز انتمائه الوظيفي هذا الشعور ترجمه جودة المنتج وإتقان الأداء في المهام، ومما سبق يمكننا قبول الفرضية، والتي وافقت دراسة سونة ويريقي (2019) حول اثر العدالة التنظيمية على الانتماء الوظيفي من وجهة نظر موظفي المؤسسات العمومية، أن بعد العدالة التفاعلية (التعاملية) هو الأكثر إدراكا من بين أبعاد العدالة التنظيمية ولعل تواجد العمال من أوصول واحدة منطقة تفرت قرب روح التعاون والتعارف والود وهو ما يعزز انتمائهم العاطفي (سونة و يريقي، 2019).

الفرضية العامة :

للعدالة التنظيمية علاقة بتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العامل بمؤسسة الأجر بولاية تفرت
و الجدول (7): يوضح قيمة معامل الارتباط سيبرمان بين العدالة التنظيمية والانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة
من الجدول نجد أن:

قيمة معامل الارتباط سيبرمان بين المتغيرين العدالة التنظيمية و الانتماء الوظيفي بلغ: 0.460 عند مستوى الدلالة 0.05. و قيمة مستوى المعنوية Sig. يساوي 0.010 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه القيمة المحسوبة دالة إحصائيا، وعليه توجد علاقة معنوية إيجابية بين العدالة التنظيمية والانتماء الوظيفي.

يتبين في عرض نتائج الفرضية العامة كما في الجدول (7) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين العدالة التنظيمية والانتماء الوظيفي، يمكن تفسير هذه النتيجة أن العامل بالمصنع الذي يشعر بالإنصاف والعدالة في بيئة و مناخ يسوده التفاهم والتفاعل، تتولد لديه الراحة والطمأنينة فيقوى ولاءه ويعزز انتمائه الوظيفي، الذي يترجمه أداءه وإتقانه للعمل وترفع من ولاءه، وهو ما تؤيده دراسة مهلل(2021) أن العدالة التنظيمية من أسباب ارتفاع الولاء والانتماء الوظيفي، بما يحققه من مساواة بين العمال في الحقوق والواجبات في المنظمة. (مهلل، 2021، صفحة 337).

مناقشة:

لقد أظهرت النتائج أن عمال مصنع الأجر اظهروا مستوى معقول من الانتماء الوظيفي ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة سكان المنطقة التي ينحدر منها العمال (منطقة صحراوية) وما يمتازون به من قيم وشعور بالانتماء، فضلا على كون العمل لديهم التزام أخلاقي يستوجب الإخلاص في العمل و للإدارة التي تتعامل بعدالة وإنصاف. ويتطلب سوق العمل وعالم المنافسة أن يضع مسيرى المصنع في الإعتبار

النجاح على المدى البعيد، ما يتطلب الاعتراف والاهتمام بالعمال والموظفين من خلال الإنصاف، المساواة، الوضوح، الصدق، عدم التحيز والمشاركة في صناعة القرارات، أي تحقيق العدالة، عدالة يستشعرها العامل في وظيفته وفي مؤسسته، والتي بها يمكن أن تفسر جملة متغيرات مؤثرة على السلوك التنظيمي للعاملين.

كما تعكس العدالة التنظيمية الصورة التي يحكم من منظورها العامل على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الإنساني والوظيفي (عمر، 2008). إن الإحساس بتحقيق المساواة في توزيع المخرجات والنزاهة والشعور بحسن المعاملة والتفاعل الايجابي بين العاملين والمسيرين تؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارتهم وقناعتهم بالحصول على متطلباتهم، ما يعنيه ذلك ارتقاء في سلوكيات العاملين بعد الاطمئنان، وهو ما يشعر العامل بواجب البذل والعطاء فيتعزز انتماءه الوظيفي وهذا ما تأكده دراسة Qaisar & Basheer أن مستوى الالتزام والانتماء الوظيفي ودرجة الثقة تناسب بشكل مباشر مع الحساسية التي تظهرها المنظمة تجاه موظفيها من تواصل وإعلام واهتمام ومشاركة وتحفيز واستجابة سريعة لاحتياجات العاملين بها (Qaisar & Basheer, 2016)، وكذلك ما جاء في دراسة Urmila Rani Srivastava حول الأبعاد المتعددة للعدالة التنظيمية والنتائج المتعلقة بالعمل بين محترفي الرعاية الصحية أن التصورات المعززة للعدالة يمكن أن تؤدي إلى نتائج مهمة للمنظمة. فعلى المستوى الشخصي، فإن إدراك الإنصاف يلي احتياجات الفرد، واحترام الذات، والشعور بالانتماء، بينما على المستوى التنظيمي، يوفر الإنصاف الشرعية للإدارة وتحسين الثقة (Srivastava, 2015).

IV- الخلاصة:

بناء على نتائج الدراسة التي بينت على أوجود علاقة ايجابية بين العدالة التنظيمية بأبعادها التوزيعية والتفاعلية وتعزيز الانتماء الوظيفي، في حين لا توجد علاقة معنوية بين العدالة الاجرائية والانتماء الوظيفي، يمكننا أن نخلص الى مجموعة توجيهات وتوصيات نجملها في مايلي:

- ضرورة تبني ادارة المؤسسة مناخ تنظيمي وبيئة صحية، مشجعة ومعززة للانتماء الوظيفي والتنظيمي .
- تتولى ادارة المؤسسة التوزيع العادل للمهام والواجبات على العاملين، بشكل يتناسب مع المؤهلات لكل عامل مع الراتب الملائم للوظيفة المحددة، ومراعاة القدرات الفردية .
- تهتم ادارة المؤسسة بالعدالة التنظيمية وبمختلف ابعادها (العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية والعدالة التفاعلية وحتى العدالة الاخلاقية) مع التقييم المستمر لها، بما يحقق الانصاف والمساواة بين العاملين ويرفع ولائهم ويعزز انتمائهم الوظيفي.
- تعمل المؤسسة على تعزيز ورفع مستوى الانتماء الوظيفي لدى عاملها من خلال التواصل المستمر وتكوينهم وتدريبهم، ومشاركتهم في عملية صنع القرارات واتخاذ الاجراءات التي تم العمال والمؤسسة، كما تولي اهتمامها باستمرار في تحسين العلاقات والمعاملات وكذا تدفق المعلومات، مع الاتصال المفتوح من الاتجاهين الذي بدوره يعمل على زيادة الثقة التنظيمية وتوليد الاخلاص في العمل، وكل هذا من شأنه أن يحقق للمؤسسة أهدافها ويضمن استمراريتها في ظل الظروف الصعبة التي يعيشها القطاع، من ركود في المشاريع التنموية وظروف جائحة كورونا.

- 1) ابن منظور، م. (2007). لسان العرب. لبنان: ط2. دار المعارف.
- 2) إعتقاد، م. ع. (1994). دراسات في علم الاجتماع التنظيمي. مصر: مكتبة الانجلو المصرية.
- 3) الكشو، م. (2021). نظرية جون رولز في العدالة التوزيعية ونقادها. مجلة تبين ع36 ، 49-72.
- 4) المغربي، م. ا. (2016). السلوك التنظيمي. المملكة الاردنية الهاشمية: ط1. دار الجنان للنشر والتوزيع.
- 5) بشارة، ع. (2013). سؤال في السياق العربي المعاصر. مجلة تبين، العدد5.
- 6) خطاب، ع. س. (1988). الانتماء انتظيمي والرضا عن العمل:دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية. مجلة العلوم الادارية السعودية مج13، ع1 ، 23-65.
- 7) دره، ع. م. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة . مصر: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- 8) درويش، م. أ. (2015). الانتماء. القاهرة مصر: ط1 عالم الكتب.
- 9) رعد، م. ح. (2020). العدالة في الفكر الليبرالي المعاصر. الحوار المتمدن.
- 10) رولز، ح. (2011). نظرية في العدالة، تر ليلي الطويل. دمشق: الهيئة العامة السورية للكتاب.
- 11) زايد، ع. م. (2006). العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 12) سونة، ع. ا.، & يريقي، ح. (2019). أثر العدالة التنظيمية على الانتماء التنظيمي من وجهة نظر موظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري بولاية المدية . مجلة البشائر الاقتصادية المجلد الخامس، العدد2 ، 984-999.
- 13) عمر، م. د. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة. سوريا: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- 14) مرازقة وآخرون، ع. ا. (2017). السلوك البشري المعاصر في منظمات الأعمال المفاهيم والمحددات. الجزائر: دار الأمة.
- 15) مصطفى كريم، كمال برياوي، و عبد الجليل مقدم. (2021). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة -دراسة حالة اتصالات الجزائر. مجلة الابداع المجلد 11، العدد01 ، 43-58.
- 16) مهلل، ع. ا. (2021). أثر العدالة التنظيمية على الولاء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الجزائرية والأجنبية Revue des Réformes Economiques et Intégration En Economie Mondiale Vol 15 N°1. 326-339.
- 17) Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. International Leadership Journal "ILJ", 11(1), 78-119.
- 18) Cropanzano, R., & Molina, A. (2015). Organizational Justice. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences , 380.
- 19) François, G. (1973). la fonction publique dans le monde. tome 14 Politique et Planification de la Santé , 198-201.
- 20) Likert, R. (1961). NEW PATTERNS OF MANAGEMENT. McGraw-Hill Book Company , 279.
- 21) Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences. Psychological Bulletin108 , 171-194.
- 22) Menezes, I., & AL. (2015). Organizational Commitment: Towards an Integrated Concept Linking the Attitudinal and Behavioral Approaches. International Journal of Management Sciences , 204-217.
- 23) Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research the case of work commitment. Academy of Management Review, 8 , 486-500..
- 24) Mumcu, A. (2020). Impact of perceived organizational justice on employees' attitudes towards work ethics. Business and Economics Research Journal , 1119-1132.
- 25) Qaisar, I., & Basheer, A. (2016). Organizational Justice, Trust And Organizational Commitment in Banking ector of Pakistan. Journal of Applied Economic And Business, vol. 4, issue 1 , 26-43.
- 26) Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. Benchmarking: An International Journal , 1192-1211.
- 27) Srivastava, U. (2015). Multicultural Justice and Local Results among health care professionals. American Journal of Industrial and Commercial Management , 666-685.

- 28) Sunyoto, Y. (2020). • Auditor's Experience, Professional Commitment, and Knowledge on Financial Audit Performance in Indonesia. International Journal of Economis and Busines Administration Volume VIII, Issue 2 , 191-199.

- ملاحق : - الجداول

الجدول (1): يبين قيمة الفاكرومباخ حسب نتائج برنامج spss.

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
29	0.847

المصدر: من إعداد الباحث من خلال نتائج spss

. جدول رقم (2) يوضح توزيع العينة حسب خصائصها.

المتغيرات	المستويات	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	29	96.7
	أنثى	1	3.3
السن	أقل من 35 سنة	9	30
	أكبر من 35 سنة	21	70
الحالة العائلية	متزوج	20	66.7
	أعزب	10	33.3
المستوى التعليمي	أقل من الثانوي	12	40
	ثانوي	15	50
	جامعي	3	10
الوظيفة	مهني	24	80
	تقني	5	16.7
	إداري	1	3.3
الخبرة المهنية	أقل من 10 سنوات	8	26.7
	من 10 سنوات فما فوق	22	73.3

المصدر: من إعداد الباحث من خلال نتائج spss

الجدول (3): نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnova للتوزيع الطبيعي

Kolmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk		
Statistiques	Sig.	Statistiques	Sig.	
0.218	0.001	0.840	0.002	العدالة التنظيمية
0.125	0.200	0.965	0.414	الانتماء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث من خلال نتائج spss

الجدول (4) : يوضح قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين العدالة التوزيعية والانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

Rho de Spearman			
الانتماء الوظيفي		العدالة التوزيعية	
Coefficient de corrélation	Sig.	Coefficient de corrélation	Sig.
,448*	,013	1.000	
1.000		,448*	,013

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحث من خلال نتائج spss

الجدول (5) : يوضح قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين العدالة الإجرائية والانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة .

Rho de Spearman			
الانتماء الوظيفي		العدالة الإجرائية	
Coefficient de corrélation	Sig.	Coefficient de corrélation	Sig.
,357	,053	1.000	
1.000		,357	,053

المصدر: من إعداد الباحث من خلال نتائج spss

الجدول (6) : يوضح قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين العدالة التفاعلية والانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

Rho de Spearman			
الانتماء الوظيفي		العدالة التفاعلية	
Coefficient de corrélation	Sig.	Coefficient de corrélation	Sig.
,485**	,007	1.000	
1.000		,485**	,007

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحث من خلال نتائج spss

الجدول (7) : يوضح قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين العدالة التنظيمية والانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

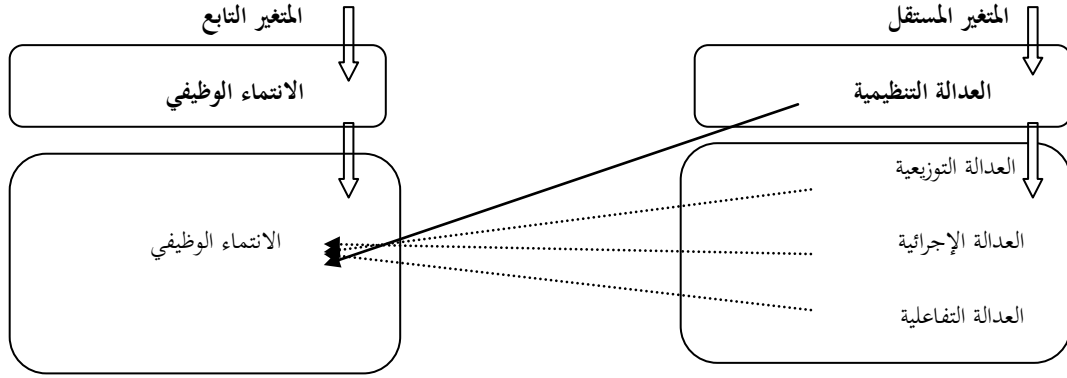
Rho de Spearman			
الانتماء الوظيفي		العدالة التنظيمية	
Coefficient de corrélation	Sig.	Coefficient de corrélation	Sig.
,460*	,010	1.000	
1.000		,460*	,010

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحث من خلال نتائج spss

– الاشكال

الشكل (1) : يوضح نموذج الدراسة والذي يفترض أنه هناك ثلاث متغيرات مستقلة تتمثل في أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية ، العدالة التفاعلية) والعدالة التنظيمية، والمتغير التابع الانتماء الوظيفي.



المصدر: من إعداد الباحث