



الصدق التنبؤي لمقياس العدالة التنظيمية خاص بفئة الممرضين

- إعادة تقدير الموثوقية والصلاحية -

Predictive Validity of a Scale for Measuring Perceptions of Organizational Justice for Nurses - Reassessment of Reliability and Validity -

محمد سعيّدات¹ بوبكر ساخي الأول² *

¹ طالب دكتوراه بجامعة وهران 2

البريد الإلكتروني: saidat_med@yahoo.fr

² طالب دكتوراه بجامعة وهران 2

البريدي الإلكتروني: sakhiboubaker@gmail.com

تاريخ النشر

2020/12/01

تاريخ القبول

2020/03/11

تاريخ الإيداع

2019/12/23

الملخص:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيس وهو تقدير الصدق التنبؤي لمقياس العدالة التنظيمية خاص بفئة الممرضين. كما تسعى الدراسة إلى التحقق من مدى استقرار البنية العاملية للأداة، وهذا من خلال إعادة تقدير الموثوقية والصلاحية (الثبات والصدق).

أجريت الدراسة على عينة من الممرضين والممرضات العاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي لمدينة وهران لعام 2018 / 2019 حيث تكونت العينة من 289 فرداً، 66.1% إناث و33.9% ذكور.

أظهرت نتائج الدراسة أن البنية العاملية لمقياس العدالة التنظيمية مستقرة، وتتمتع بالثبات والاتساق الداخلي- كما حققت البنية شرط صدق البناء. أظهرت نتائج الدراسة كذلك أن أبعاد العدالة التنظيمية تؤثر سلباً على مستوى الصراع التنظيمي وتحقق بذلك أداة القياس شرط الصدق التنبؤي.

وفي الأخير تمت مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري، وقدمت بعض التوصيات والمقترحات

المتعلقة بالموضوع.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية؛ الصراع التنظيمي؛ الصدق التنبؤي؛ صدق البناء؛ التحليل

العاملية التوكيدي.

* المؤلف المرسل

Abstract:

The present study aims to achieve a main objective, which is to estimate the predictive validity of the scale for measuring perceptions of organizational justice. The study also seeks to reassess the reliability and validity of the scale.

The study was carried out on a sample of nurses working at the University Hospital Center of the city of Oran for the year 2018/2019 - where the sample consisted of 289 people, 66.1% women and 33, 9% men.

The results of the study showed that the overall structure of the organizational justice scale is stable, consistent, and satisfies the conditions of validity of the construct. The results also showed that the dimensions of organizational justice negatively affect the level of organizational conflict, and therefore the measurement instrument fulfills the condition of predictive validity.

Finally, these results were discussed in the light of the theoretical framework, and some recommendations and proposals related to the subject were presented.

Keywords: *Organizational Justice; Organizational Conflict; Predictive Validity; Construct Validity; Confirmatory Factor Analysis.*

مقدمة:

أدرك الكُتاب والباحثون في مجال العلوم الانسانية والاجتماعية منذ عِدَّة عُقود أهمية القِيم الخاصة بالعدالة التنظيمية ودورها في التأثير على كثير من سلوكيات الأفراد، ولما لها من انعكاس على الفرد والمنظمة التي يعمل بها. فعلى سبيل المثال نجد أن العدالة التنظيمية لها علاقة بمستوى الأداء وتَطَوُّره في مكان العمل (Cropanzano, Prehar & Chen, 2002 ; Rupp & Cropanzano, 2002)؛ ولها علاقة مع سلوك المُواطن داخل المنظمة (Moorman, 1991 ; Moorman, Blakely & Niehoff, 1998)؛ ومع الثقة والالتزام التنظيمي (Folger & Konovsky, 1989 ; Pillai, Schriesheim & Williams, 1999)؛ كما لها علاقة مع فعالية وتَطَوُّر فرق العمل (Korsgaard, Scheiger & Sapienza, 1995)، إضافة إلى أن العدالة التنظيمية تسمح بتجنُّب الأثار السلبية للأزمات الاقتصادية في المؤسسات (Schaubroeck, May & Brown, 1994)؛ وتُقَلِّل من الضغوطات والقلق في مكان العمل (Cropanzano, Goldman & Benson, 2005). وفي المقابل نجد أن الافتقار للعدالة داخل المنظمة يُساهم في انتشار سلوكيات العمل المُنحرفة (Skarlicki & Folger, 1997 ; Greenberg, 1990, 1993a, 2002 ; Nadisic, 2006 ; Ambrose, Seabright &

(Schminke, 2002)؛ وفي عدم احترام القواعد التنظيمية (Tayler, 1990)؛ كما يساهم كذلك في سلوك الانسحاب عند الموظف (Hendrix, Robbins, Miller & Summers, 1998 ;) (Scharzwald, Koslowsky & Shalit , 1992).

1. مشكلة الدراسة:

من أجل الشروع في دراسات إمبريقية حول العدالة تم اقتراح من طرف الباحث مقياس للعدالة التنظيمية خاص بفئة الممرضين، ومُكَيَّف على البيئة المحلية. حيث أظهرت نتائج الدراسة الأولى أن مقياس العدالة التنظيمية يتضمن 19 فقرة مُوزَّعة على ثلاث أبعاد. كما أظهرت الدراسة أن الأداة تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، حيث حققت شرط الصدق المحتوى والصدق الظاهري، وصدق البناء، إضافة إلى تمتع أبعادها الثلاث بالثبات والاتساق الداخلي. وبناءً على ما سبق تبلورت مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل التالي:

هل البنية العاملية لأداة قياس مفهوم العدالة التنظيمية مستقرة؟ وهل تتمتع هذه الأداة بمستوى كاف من الثبات (الموثوقية) ومستوى كاف من الصدق (الصلاحية أو الصحة)؟ هل تُؤثِّر أبعاد العدالة التنظيمية سلباً على مستوى الصراع التنظيمي، وسلوك العمل المُنحرف؟ وتُحقِّق بذلك أداة القياس شرط صدق المحك (التنبؤي)؟

وعليه، تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق من الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى (H₁): تتمتع البنية العاملية الثلاثية لمقياس العدالة التنظيمية بمطابقة جيدة مع البيانات من خلال التحليل العائلي التوكيدي.

- الفرضية الثانية (H₂): تتمتع البنية العاملية الثلاثية لمقياس العدالة التنظيمية بالثبات والاتساق الداخلي، مع قيم معاملات ألفا كرونباخ وقيم معاملات "رو" لجورسكوغ

تتجاوز 0.7 (Fornell & Larcker, 1981).

- الفرضية الثالثة (H3): تُحقّق أداة قياس العدالة التنظيمية شرط الصدق التقاربي والتمييزي.

- الفرضية الرابعة (H4): تُؤثّر أبعاد العدالة التنظيمية سلبيًا على مستوى الصراع التنظيمي، وسلوك العمل المنحرف، وتُحقّق بذلك أداة القياس شرط الصدق التنبؤي.

2. أدبيات الدراسة:

كيف يتفاعل الموظفون عندما يشعرون بمعاملة عادلة (أو العكس)؟ أدى هذا الاهتمام إلى عدد كبير من الدراسات والبحوث الإمبريقية، أجريت في سياقات تنظيمية مختلفة. هدفها الرئيسي هو إثبات أن تصوّرات العدالة التنظيمية تُشكّل أساسًا تحفيزي مهم يُحدّد بعض السلوكيات والمواقف داخل المنظمة. ولعل من أهم المفاهيم المرتبطة بالعدالة التنظيمية الصراع التنظيمي وسلوكيات العمل المنحرفة.

1.2 أبعاد وبُنية العدالة التنظيمية Dimensions and Structure

تعتبر العدالة التوزيعية أقدم نوع للعدالة التنظيمية، نظّر لها آدمز (Adams, 1963)؛ وتشير إلى إدراك العاملين للعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات في سياق المنظمة (Cropanzano & al., 2001)؛ حيث ركز الباحثون في هذا الصدد على النتائج النهائية للعدالة، أو بعبارة أخرى إدراك الأفراد لعدالة العلاقة بين المدخلات والمخرجات. ورغم أن العدالة التوزيعية كانت تُعدّ موضوعًا هامًا (Markovsky & Younts, 2001)، إلا أن العديد من الباحثين رأوا أنها لا تُعطي سوى صورة جزئية للعدالة التنظيمية (Tyler, 1997 ; Tyler & Smith, 1998). حيث وابتداء من السبعينات بدأت الإشارة من طرف تيبو ووالكر (Thibaut & Walker, 1975) إلى فكرة جديدة حول العدالة التنظيمية مفادها أن الأفراد لا يهتمون فقط بما يحصلون عليه من وراء وظيفتهم بل يهتمون كذلك بإجراءات هذه التوزيعات، أو بالوسائل المعتمدة في توزيعها (Folger & Greenberg, 1983 ; Greenberg & Folger, 1985) - هذه الفكرة المستوحاة من علوم القانون (Thibaut

Greenberg, 1986 ; Leventhal,) (Walker, 1975) أسفرت عن ظهور العدالة الإجرائية () (1976, 1980)؛ ومن بالتالي أصبح بعد الإجراءات أحد المحكات الأساسية المعتمدة في دراسة العدالة في مكان العمل (Byrne & Cropanzano, 2001).

إلا أنه لم تتشكل الصورة كاملة حول موضوع العدالة. وحتى يتم ملء الثغرات التي كانت موجودة في هذا المفهوم آنذاك، أضاف باييز وموغ (Bies & Moag, 1986) مفهوماً جديداً أسموه العدالة التفاعلية Interactional Justice أو عدالة المعاملات؛ حيث تشير إلى نوعية المعاملة الشخصية أثناء تنفيذ الإجراءات الرسمية للقرارات (Kumar & al., 2009)؛ أو إلى تصورات العاملين بشأن المعاملة التي يتلقونها خلال تطبيق الإجراءات التنظيمية، بالإضافة إلى كونها تُركِّزُ عموماً على مفاهيم العدالة والاحترام بين المصدر والمتلقي من خلال عملية الاتصال (Yavuz, 2010).

وأخيراً وفي السنوات 90، ميَّزَ بعض الباحثين بُعدين داخل العدالة التفاعلية (Greenberg, 1993, Colquitt, 2001, Bies & Moag, 1986):

- بعد العدالة ما بين الأشخاص Interpersonal Justice Dimension ويهتم بالطريقة التي يتم بها نقل المعلومات للأشخاص (Greenberg, 1993)؛ أو بعبارة أخرى إلى درجة الاحترام والتقدير التي يتعامل بها القادة مع المرؤوسين عند نقل المعلومات إليهم (Colquitt & al., 2001).

- بعد عدالة المعلومات Informational justice Dimension ويهتم بالمعلومات التي يتم نقلها إلى الأشخاص (Greenberg, 1993)؛ بحيث تُركِّزُ على التفسيرات المُقدَّمة للأفراد والتي تنقل المعلومات المتعلقة بالتساؤلات الخاصة بلماذا تم استخدام الإجراءات بطريقة معينة؟ أو لماذا تم توزيع المخرجات بأسلوب مُعيَّن؟ (Colquitt & al., 2001).

ومنذ ذلك الحين أصبح مفهوم العدالة التنظيمية بناء اجتماعي مُتعدِّد الأبعاد، يفسر كيفية إدراك الأفراد للعدالة في بيئة العمل؛ حيث يعرفه الباحثون على أنه إدراك العاملين

للمعاملة العادلة من قبل المنظمة، بما في ذلك العدالة في تخصيص الموارد، والعدالة في التبادلات الاقتصادية والاجتماعية والتي تحدث في المنظمات بين الأفراد والزملاء والرؤساء والمرؤوسين والمنظمة ككل (Greenberg, 1993 ; Folger & Cropanzano, 1998). بحيث تشير العدالة التوزيعية إلى إدراك العاملين للعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل رواتب، مكافآت، حوافز، ترقية، أو واجبات... إلخ (Adams, 1965 ; Thibaut & Walker, 1975 ; McFarlin & Sweeney, 1992 ; Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & ones, 2002 ; Simard & al., 2005 ; Colquitt & al., 2006 ; 2010 ; Behson, 2011) والعدالة الإجرائية إلى إدراك العاملين للعدالة بخصوص السياسات والإجراءات الرسمية المستخدمة في صنع قرارات تخصيص الموارد بالمنظمة أو توزيع الواجبات (Thibaut & Walker, 1975 ; McFarlin & Sweeney, 1992; Cohen & Charash, 2001 ; Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Simard & al., 2005 ; Colquitt & al., 2006 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Behson, 2011). أما العدالة التفاعلية فتشير إلى تصوّرات العاملين بشأن المعاملة التي يتلقونها خلال تنفيذ السياسات والإجراءات الرسمية المُستخدمة في صنع قرارات تخصيص الموارد بالمنظمة أو توزيع الواجبات (أعباء العمل) (Bies & Moag, 1986 ; Greenberg, 1993 ; Colquitt & al., 2001 ; Cohen-Charash & Spector, 2001; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Simard & al., 2005 ; Colquitt & al., 2006 ; Kang, 2007 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Kumar & al., 2007 ; McShane & Benabou, 2008) وعلى عكس العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية لم تعرف العدالة التفاعلية إجماعاً من طرف الباحثين، حيث انقسموا إلى ثلاث اتجاهات:

الاتجاه الأول يرى أن العدالة التفاعلية تُشكل جانباً اجتماعياً للعدالة الإجرائية (Cropanzano & Greenberg, 1997 ; Tyler & Bies, 1990). وعلى سبيل المثال لا الحصر الدراسة البعدية (تعليق 01) للباحثين فيسويوسفاران ووانز (Viswesvaran & Ones, 2002)، والتي شملت تسع دراسات بعدية Meta-Analysis، كلها اعتمدت البنية المكونة من بعدين للعدالة التنظيمية (جدول 01).

الاتجاه الثاني يرى أن العدالة التفاعلية تُعتبر شكلاً مستقلاً للعدالة التنظيمية (Bies)
Cropanzano & Prehar, 1999 ; (2001). وعلى سبيل المثال الدراسة البعدية للباحثين
سيمارد وآخرون (Simard & al, 2005) - والدراسة البعدية للباحثين ماير وآخرون
(Meyer & al, 2002)، والتي شملت 155 دراسة إمبريقية - والدراسة البعدية للباحثين
كوهين، شاراش، وسيكتور (Cohen, Charash & Spector, 2001) والتي شملت 190
دراسة إمبريقية، كلها اعتمدت البنية المكونة من ثلاث أبعاد.
الاتجاه الثالث مدعماً بعدد من الدراسات الإمبريقية لا بأس بها اقترح بنية مختلفة
(Colquitt & al., 2001 ; Greenberg, 1994)، بتقسيم العدالة التفاعلية إلى بعدين. العدالة
ما بين الأفراد، وعدالة المعلومات. وعلى سبيل المثال الدراسة البعدية للباحثين Colquitt
& al (2002)، والتي شملت 186 دراسة إمبريقية - والدراسة البعدية للباحث Behson
(2011) والتي شملت كذلك 186 دراسة إمبريقية؛ ورغم الدراسات الواعدة للبنية الرباعية
وتزايد عدد أنصارها (Jouglaard- Trischler & Steiner, 2005, Nadisic,) Colquitt, 2001 ;
(2006)، إلا أن بعض الباحثين يرون أن مفهوم العدالة التنظيمية بأربعة أبعاد يبقى في
حاجة لمزيد من الدراسات الإمبريقية الحديثة (El Akremi, 2006).

جدول 01: نتائج الدراسات البعدية Meta-Analysis المتعلقة ببُنية مفهوم العدالة التنظيمية

الدراسة البعدية	البلد	قاعدة البيانات	حجم العينة (عدد الدراسات)	سنوات الدراسة	النتائج
Viswesvaran & Ones (2002)	Pays-Bas	PayInfo	09 دراسات بعدية	كل الدراسات التي صدرت حتى سنة 2002	العدالة التوزيعية والإجرائية هما أبعاد العدالة التنظيمية.
Simard & al (2005)	كندا	غير متوفرة	134	غير متوفر	العدالة التوزيعية، الإجرائية، والعدالة التفاعلية أبعاد مستقلة للعدالة التنظيمية.
Meyer & al (2002)	كندا	PsycInfo-	155	1985-2000	العدالة التوزيعية، الإجرائية، والعدالة التفاعلية أبعاد مستقلة للعدالة التنظيمية.
		PsychLit		1990-2000	
Cohen-Charash & Spector (2001)	الولايات المتحدة	PayInfo- ABI	190	2001-1995	العدالة التوزيعية، الإجرائية، والعدالة التفاعلية أبعاد مستقلة للعدالة التنظيمية.
Colquitt & al (2002)	الولايات المتحدة	PayInfo	186	1999-1975	العدالة التوزيعية، الإجرائية، والعدالة ما بين الأفراد، وعدالة المعلومات أبعاد مستقلة للعدالة التنظيمية.
Behson (2011)	الولايات المتحدة	PayInfo (نموذج وبيانات Colquitt & al(2001))	186	1975-1999	العدالة التوزيعية، الإجرائية، والعدالة ما بين الأفراد، وعدالة المعلومات أبعاد مستقلة للعدالة التنظيمية.

ملاحظة: تم استخلاص من الدراسات البعدية فقط النتائج الخاصة ببنية العدالة التنظيمية.

2.2 مفهوم الصراع التنظيمي Organizational Conflict

يشير الصراع التنظيمي بصفة عامة إلى موقف تنافسي بين فريقين أو تنظيمين أهدافهما متعارضة، يكون فيه أطراف الصراع مدركين للتعارض فيما بينهم، في الوقت الذي يرغب فيه كل طرف بالحصول على المركز أو الصلاحية أو القوة بما يتعارض مع رغبة الطرف الآخر (Leavitt, 1964 ; Baker, 1988). كما يشير إلى "عدم توافق بين الأفراد. ويكون الصراع عندما يحدث عدم توافق حول نشاطات، مصالح أو حاجات داخل المنظمة" (Deutsch, 1973). ويكون "عدم التوافق بين الكيانات (أفراد أو جماعات) على مستوى الأهداف، الإدراكات أو المشاعر" (Hellriegel, Siocum & Woodman, 1992). حيث يدرك الأفراد أنهم على أطراف متناقضة سواء فيما يخص الأهداف، الاتجاهات، القيم أو السلوكيات" (Hellriegel, Siocum & Wodman, 1992). وتتفق العديد من الدراسات على وجود جانبين للصراع. فقد يكون صراعا وظيفيا (Functional Conflict) أو صرعا غير وظيفي (Dysfunctional Conflict).

وإذا كان الصراع الوظيفي يقع بين الجماعات داخل المنظمة، حيث يعمل على إثارة الإبداع والإنتاجية (Cook & Hunsaker, 2001 : 131)، فإن الصراع الغير الوظيفي يؤدي إلى الهدر في الأداء الوظيفي للجماعة أو المنظمة، وبذلك يكون تأثيره في مخرجات أداء الجماعة بشكل أكبر من تأثيره في الأفراد أنفسهم (Buchanan & Huezynski, 1997)، كما يؤدي إلى الصراع الوجداني بين الأفراد، وترسيخ المشاعر السلبية، وإظهار التنافر المتبادل بين الأفراد، وتدني مستوى الرضا الوظيفي، وازدياد التغيب عن العمل، وانخفاض الإنتاجية، مما يعيق تحقيق الأهداف (Schermerhorn & al, 2000 : 229).

3.2 مفهوم سلوك العمل المنحرف **Productive Organizational Deviance**:

ويُقصد به عموماً تلك "السلوكيات التي تؤذي المنظمة إما بشكل مباشر عن طريق التأثير سلباً على وظائفها أو ممتلكاتها، أو عن طريق إيذاء موظفيها بطريقة تُخفّض من فاعليتهم" (Fox, & al., 2001 : 292). فهو إذن سلوك تطوعي يمارسه العاملون عن طريق انتهاك المعايير التنظيمية بالشكل الذي يؤدي إما المنظمة أو أعضائها أو كلاهما (Robinson & Benett, 1995). ويعرفه أيضاً رايلين (Raelin, 1994) بأنه الممارسات اللاأخلاقية للعاملين والغياب والتهرب عن العمل وتضخيم الأمور واللامبالاة وعدم النضج (Raelin, 1994 : 488).

وتتفق العديد من الدراسات على وجود نوعين من السلوك العمل المنحرف. فقد يكون الانحراف تنظيمي، أو انحراف في العلاقات الشخصية (Hollinger & Clark, 1982).

وإذا كان الانحراف في العلاقات الشخصية يقع بين الأفراد العاملين داخل المنظمة، فإن الانحراف التنظيمي موجه نحو المنظمة أو المؤسسة، وقد يأخذ الأشكال التالية: العمل أبطاً من المعتاد، عدم اتباع تعليمات رؤساء العمل، الوصول متأخراً إلى العمل، تحجج

بأسباب واهية بُغية عدم الحضور إلى العمل، أخذ فترات استراحة بالعمل تزيد عن الوقت المسموح به (Berry, Ones & Sacket, 2007 ; Lawrence & Robinson, 2007). وعلى خلاف الصراع التنظيمي فإن مفهوم سلوك العمل المُنحرف عرف في السنوات الحالية اهتمامًا متزايدًا من طرف الباحثين. ويعود سبب هذا الاهتمام إلى الانتشار المتزايد لهذه السلوكيات في موقع العمل، فضلاً عن التكاليف الهائلة المرتبطة بممارسة هذه السلوكيات (Peterson, 2002, p: 47).

وتعتبر دراسة غرينبرغ (Greenberg, 1990) حول أثر العدالة التنظيمية على سلوكيات العمل المُنحرفة السبابة في هذا المجال. حيث أظهرت الدراسة أن العاملين الذين لا يتلقون توضيحات كافية ومناسبة حول خفض أجورهم أكثر ميلاً لارتكاب سلوكيات العمل المُنحرفة من الذين يتلقونها بشكل كاف. وفي الدراسة البعدية للباحثين كوهين، شاراش، وسيكتور (Cohen, Charash & Spector, 2001) تناولت 190 دراسة إمبريقية أُجريت ما بين سنة 1995-2001 حول العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية توصلت إلى وجود علاقة سالبة من جهة بين العدالة التوزيعية وسلوك العمل المُنحرف والصراع التنظيمي، ومن جهة أخرى بين العدالة الإجرائية وسلوك العمل المُنحرف والصراع التنظيمي. كما أُجريت العديد من البحوث المسحية لدراسات إمبريقية التي تناولت هذه العلاقة، حيث توصلت إلى نفس النتائج (جدول 02).

جدول 02: درجة الارتباطات بين العدالة التنظيمية وسلوك العمل المُنحرف والصراع التنظيمي

(El Akrimi, 2006)

الأبعاد	سلوكيات العمل المُنحرفة	الصراع التنظيمي
العدالة التوزيعية	بين (-0.22) و (-0.30)	(-0.18)
العدالة الإجرائية	(-0.28)	(-0.18)
العدالة التفاعلية	بين (-0.33) و (-0.35)	----

3. المنهجية والاختبارات الخاصة بتقدير الخصائص السيكومترية للأدوات:

ترتكز الخطوات المُتَّبعة في الدراسة الحالية على التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Analysis عن طريق النمذجة بالمعادلات البنائية SEM، وهي "جُملة طُرُق أو استراتيجيات إحصائية مُتقدمة في تحليل البيانات بهدف اختبار صِحة شبكة العلاقات بين المتغيرات (النماذج النظرية) التي يفترضها الباحث، جُملة واحدة بدون تجزيء العلاقات المُفترضة إلى أجزاء" (تِيغْزَة، 2012: 115). حيث استعملت النمذجة بالمعادلات البنائية في مجالات معرفية وتطبيقية مختلفة منها علم النفس، والتربية، وعلم الاجتماع، والعلوم الإدارية والتنظيمية، والعلوم الاقتصادية، وعلوم الحياة (البيولوجيا)، والطب وعلوم التمريض وغيرها (تِيغْزَة، 2012).

استعمال التحليل العاملي التوكيدي قد يستهدف ثلاث أغراض مختلفة (Pedhazur & Pedhazur-Schmelkin, 1991): تحسين من جودة الاطار النظري قائم مسبقا- اختبار وجود بُنية قائمة على إطار نظري من أجل عينات مختلفة- اثبات وجود بُنية محددة من طرف التحليل العاملي الاستكشافي مُنجز مُسبقا. تُسَجَّل الدراسة الحالية في الإطار الأخير.

للحكم على أن أدوات القياس صادقة في الدراسة الحالية علينا أن نتأكد من احترام الأنواع (أوجه) التالية للصدق: صدق المحتوى- الصدق الظاهري- صدق البناء- صدق المحك.

أولاً. صدق المحتوى Content Validity: يهدف إلى التأكد من أن الفقرات المختارة تُشكّل عينة مُمثلة لمحتوى الإطار النظري لميدان البناء (Nunnally & Bernstein, 1994). نقول أن أداة القياس تُحقّق شرط صدق المحتوى (أو أن أداة القياس صادقة من وجهة نظر محتواها) إذا كانت تشكل كل الظواهر أو المفاهيم التي نسعى لقياسها.

ثانياً. الصدق الظاهري **Apparent Validity**: وهو الإجابة على السؤال: هل تمثل أداة القياس (الفقرات) المقترحة البناء من وجهة نظر مجتمع الباحثين والخبراء؟ الصدق الظاهري يمثل حكم وتقدير الخبراء حول ملائمة الفقرات للمفهوم المدروس (Hardesty & Bearden, 2004).

ثالثاً. صدق البناء **Construct Validity**: يسعى صدق البناء للتأكد من أن الأداة تقيس فقط وبدقة البناء المفترض- وينقسم إلى الصدق التقاربي **Convergent validity** والصدق التمايزي **Discriminant Validity** (Jolibert & Jourdan, 2006 : 197). نقول أن الأداة تُحقق شرط الصدق التقاربي عندما تكون عدة قياسات لنفس البناء مُرتبطة جيداً فيما بينها؛ ونقول أن الأداة تُحقق شرط الصدق التمايزي عندما تكون قياسات البناء لمفاهيم مختلفة مُرتبطة ارتباطاً ضعيفاً فيما بينها (Jolibert & Jourdan, 2006 : 186). وحسب فورنيل ولركر **Fornell & Larcker** (1981) فإن عملية تقدير صدق البناء تتمثل في تقدير الصدق التقاربي والصدق التمايزي؛ حيث اقترح الباحثان مقارنة تسلسلية **Sequential** لتقديرهما، وهي كالتالي (Hulland, 1999):

1- يتم تقدير الصدق التقاربي من خلال معادلة فورنيل ولركر (Fornell &

Larcker, 1981) التالية:

$$\rho_{vc}(\eta) = \frac{\sum_{i=1}^p \lambda_i^2}{\left(\sum_{i=1}^p \lambda_i^2 + \sum_{i=1}^p Var(\delta_i) \right)}$$

(λ_i): تشبع الفقرة على البناء (البعد الذي تنتمي إليه).

(δ_i): خطأ القياس.

$Var(\delta_i)$: تباين خطأ القياس، ويساوي ($1 - \lambda_i$).

قيمة مرجعية ρ_{vc} أكبر أو تساوي 0.5 تعني جيد (Fornell & Larcker, 1981) أو

0.45 في حالة مقاييس جديدة (Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003).

2- يتحقق الصدق التمايزي عندما يكون pvc أكبر من مُربّع الارتباط للمتغير

المُدْرُوس وباقي متغيرات نموذج القياس (Fornell & Larcker, 1981).

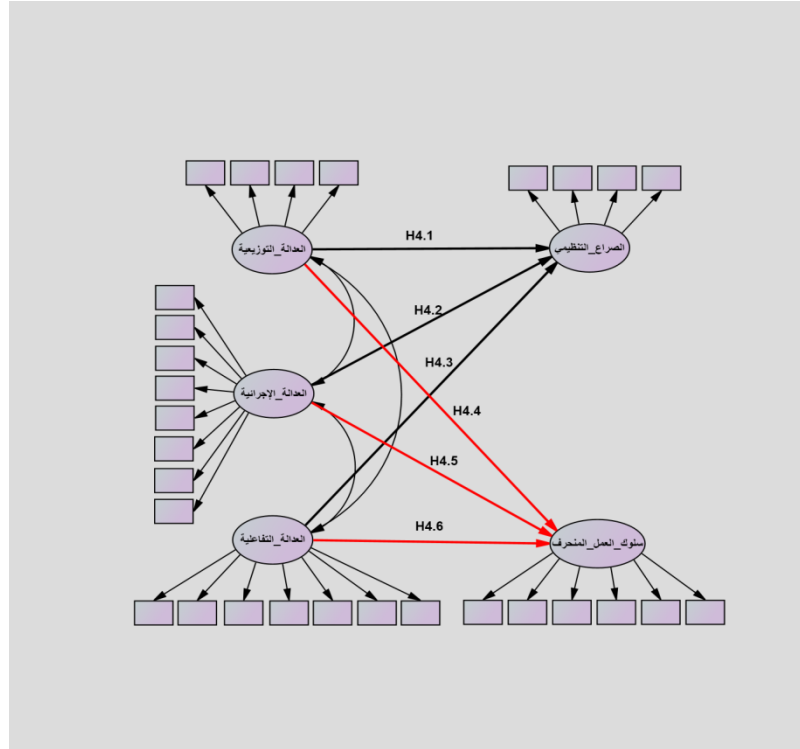
رابعاً. تقدير صدق المحك Criterion Validity

يتم التحقق من صدق المحك عندما يكون هناك علاقة احصائية (غالبا ارتباط) بين السُّلم الذي يقيس البناء ومحك خارجي عن البناء (Jolibert & Jourdan, 2006). بحيث تكون هذه العلاقة مبنية مسبقا على إطار نظري متين أو دراسات إمبريقية. في حالة ربط المفهوم مع محك سلوكي Behavioral فنحن بصدد الصدق التنبؤي Predictive Validity (Evrard & al, 2009). أما إذا تمّ ربطه مع محك يقيس الاتجاهات (Attitudes) فنحن بصدد الصدق التلازمي Concurrent Validity.

وعليه، وانطلاقاً من الأدبيات التي تطرقنا إليها، تم تطوير نموذج نظري عملي لاختبار العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية، الصراع التنظيمي، وسلوك العمل المُنحرف (شكل 01)، حيث تتمثل فرضيات النموذج العام في الآتي:

- الفرضية (H4.1): تُؤثر العدالة التوزيعية سلباً على مستوى الصراع التنظيمي.
- الفرضية (H4.2): تُؤثر العدالة الاجرائية سلباً على مستوى الصراع التنظيمي؛
- الفرضية (H4.3): تُؤثر العدالة التعاملية سلباً على مستوى الصراع التنظيمي؛
- الفرضية (H4.4): تُؤثر العدالة التوزيعية سلباً على سلوك العمل المُنحرف؛
- الفرضية (H4.5): تُؤثر العدالة الاجرائية سلباً على سلوك العمل المُنحرف؛
- الفرضية (H4.6): تُؤثر العدالة التعاملية سلباً على سلوك العمل المُنحرف.

شكل 01: نموذج المفاهيمي العام المقترض



لتطوير واختبار نموذج المعادلات البنائية تمّ إتباع الخطوات التالية: بناء النموذج أو تحديده- تعيين النموذج- تقدير بارامترات النموذج- تقدير مؤشرات جودة المطابقة للنموذج- تعديل النموذج في ضوء فحص البواقي ومؤشرات التعديل (تيغزة، 2012).
تأويل نتائج المُحصّل عليها من خلال نموذج المعادلات البنائية يسمح لنا بتقدير جودة وحسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية. مطابقة جيدة دليل على صدق الداخلي للنتائج (تعليق 02).

تحليل النتائج سيكون كالآتي: أولاً. تقدير المطابقة لنموذج القياس من خلال تقدير صدق البناء ودرجة المطابقة للنموذج. ويكون من خلال مؤشرات المطابقة المختلفة، وقد تم اختيار في الدراسة الحالية المؤشرات الأكثر استعمالاً في البحوث لقلّة تأثيرها بحجم العينة (Roussel, 2005) (ملحق 01).

ثانياً. تَفحص معاملات الانحدار الغير المعيارية إن كانت دالة احصائياً (تختلف عن الصفر)، وهذا من خلال: اختبار ستودنت Student Test، قيم الحرجة $CR > 1.96$ ودالة احصائياً- تَفحص معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized (قيمها تتأرجح ما بين -1 و $+1$)؛ نعتبر أن قوة الارتباط قوية ما دامت القيمة المطلقة لهذا المعامل تقترب من 1 والعكس صحيح- تقدير نسبة التباين المُفسَّر للمتغيرات المستقلة R^2 Squared من طرف العلاقات الخطية (Bentler, 1989)؛ كلما كانت هذه الأخيرة مرتفعة كلما كانت المتغيرات المستقلة مساهمة في تفسير المتغير التابع.

ثالثاً. تأويل النتائج، ويهدف إلى الإجابة على عدة أسئلة (Hair & al., 1998): هل العلاقات النظرية تم تأكيدها؟ وهل هي دالة احصائياً؟ في حالة وجود نماذج نظرية منافسة لنموذج الدراسة هل تقدم توضيحات اضافية للعلاقات؟ هل العلاقات التي يمثلها النموذج تتماشى مع الاطار النظري المعتمد في الدراسة؟ مسألة إعادة التعيين ستُطرح في حالة أردنا تحسين مطابقة البيانات للنموذج النظري. أما عن تقييم ثبات ودقة نتائج قيم البرامترات المُحصَل عليها في حالة ابتعاد البيانات عن التوزيع الطبيعي سيكون من خلال تقنية إعادة المعاينة (إعادة المعاينة بالإحلال) Bootstrap، وتتمثل في تفحص قيم البرامترات إن كانت دالة احصائياً أم لا، وتَقَدُّ مجالات الثقة (BC Confidence Level = 95%) إن كانت تحوي على قيمة الصفر أم لا (Byrne, 2016).

بالموازات مع تقدير الصدق يتم تقدير الثبات من خلال تحليل الاتساق الداخلي Reliability Estimation لكل بُعد من أبعاد مقاييس الدراسة. مؤشرات الثبات المعتمدة هي ألفا كرونباخ α Chronbach و"رو" لجوريسكوغ Rho (ρ) de Jöreskog. مؤشّر α كرونباخ: قيم مرجعية إمبريقية تم الحصول عليها من خلال الدراسات في ميدان القياس يمكن استعمالها؛ يمكن اعتبار كل قيمة أكبر من 0.7 لهذا المؤشّر بأنها جيدة في كل الأحوال (Hair, 2010).

ثانياً. مؤشّر "رو" لجورسكوغ Rho (ρ) de Jöreskog: يسمح كذلك باختبار مدى تجانس الأبعاد، حيث يُعتبر أدق من α كرونباخ لكونه يضم تقديره أخطاء القياس (Roussel, 2005). ويتم حسابه انطلاقاً من تقديرات حزمة Amos_20 للتشبعات (λ). وتكتب معادلته على الشكل التالي:

$$\rho_{Joreskog} = \frac{\left(\sum_1^p \lambda_i \right)^2 VAR(\xi)}{\left(\sum_1^p \lambda_i \right)^2 VAR(\xi) + \sum_1^p VAR(\delta_i)}$$

(λ_i): تشبع الفقرة على البناء (البعد الذي تنتمي إليه).
 (ξ): $Var(\xi)$: تباين البناء.
 (δ_i): خطأ القياس.
 (δ_i): $Var(\delta_i)$: تباين خطأ القياس، ويساوي $(\lambda_i)^2 - 1$.

لا يوجد بالضبط قاعدة عامة لتقدير الاتساق الداخلي عن طريق "رو" لجوريسكوغ، إن لم يكن تطبيق نفس القيم المرجعية الخاصة بمؤشّر α كرونباخ (Roussel & al, 2005)؛ حيث يُعتبر ثبات البناء جيد إذا كانت قيمته أكبر من 0.7 أو 0.80 (Fornell & Larcker, 1981).

1.3 مقاييس الدراسة:

بما أن الدراسة الحالية تعتمد على الاستبانة Questionnaire في عملية جمع البيانات اللازمة، فإنه تم اعتماد على المقاييس التالية:

أولاً. مقياس العدالة التنظيمية من تصميم الباحث، وهو من الدراسة الأولى، والتي أُجريت على عينة من الممرضين والممرضات العاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي لمدينة وهران لعام 2018/2019- حيث تكونت هذه الأخيرة من 220 فرداً (80.5% إناث و19.5% ذكور). ويتضمن هذا المقياس 19 فقرة موزعة على ثلاث أبعاد (ملحق 02) وهي: البعد الأول ويتكون من أربع فقرات ويُمثّل بُعد العدالة التوزيعية Distributive Justice - البعد الثاني ويتكون من ثماني فقرات ويُمثّل بُعد العدالة الاجرائية Procedural Justice. أما البعد الثالث فيتكوّن من سبع فقرات ويُمثّل بُعد العدالة التفاعلية Interactive Justice.

Justice. أظهرت الدراسة أن أبعاد مقياس العدالة التنظيمية تتمتع بالثبات والاتساق الداخلي، مع قيم معاملات ألفا كرونباخ وقيم معاملات "رو" لجوريسكوغ تتجاوز 0.7. ثانيًا. مقياس الصراع التنظيمي Organizational Conflict: تم قياس متغير مستوى الصراع التنظيمي بمقياس العنبيي (2006)؛ ويجدر الإشارة أنه رغم أن هذه الأداة اعتمدت في دراسة غير منشورة إلا أنها بفقراتها الست وجدناها تناسب الدراسة الحالية. ثالثًا. مقياس سلوك العمل المُنحرف Deviant Work Behavior: وتم قياسه بمقياس Mulki, (2006), Jaramillo & Locander. نُشر في مجلة "Journal of Business Research" مُكوّن من سبع فقرات باللغة الإنجليزية. هذا المقياس تم اختياره بعناية من بين مجموعة من المقاييس، وهذا نظرا لكونه قد يضم أخطاء من نوع المرغوبية الاجتماعية Social Desirability Effect (تعليق 03).

2.3 عينة الدراسة:

تمثلت العينة المُشاركة في الدراسة من الممرضين والممرضات العاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي لمدينة وهران لعام 2019/2018. حيث تكونت العينة النهائية من 289 ممرض وممرضة. 66.1% إناث و 33.9% ذكور، مع متوسط عمر بلغ 30 سنة. أمّا عن الحالة العائلية 47.8% من العينة أعزب، 48.4% متزوج، و 3.1% مُطلق و 0.7% أرمل. مع متوسط عدد سنوات العمل في المستشفى بلغ 7.3 سنة، 39.8% يشغل منصب ممرض صحة عمومية، 10% ممرض(ة) مؤهل، و 50.2% يشغل منصب مُساعد(ة) تمريض (تعليق 04).

4. نتائج الدراسة:

تُشير قيم الالتواء والتقلطح ونتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov إلى أن البيانات عموماً تبتعد عن التوزيع الطبيعي. وعليه تم اعتماد طريقة الاحتمال الأقصى Maximum Likelihood، مع تقنية إعادة المعاينة البوتستراب Bootstrap لتقييم ثبات النتائج (قيم

البرامترات) المُحصَّل عليها (Hancock & Liu, 2012 ; West & al., 1995 ; Yung &)
(Bentler, 1996 ; Zhu, 1997) (تعليق 05).

1- مؤشرات جودة المطابقة لنماذج القياس النهائية بعد التعديل:

يعرض الجدول (03) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنماذج القياس النهائية بعد التعديل. أغلب مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النماذج الثلاث للبيانات الإمبريقية، فمثلا بلغت قيم مربع كاي المعيارية (χ^2/df) لمقاييس النموذج المتمثلة في العدالة التنظيمية- مستوى الصراع التنظيمي- وسلوك العمل المنحرف على التوالي: 1.581- 799- 2.840 وهي جيدة. أما قيم الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت على التوالي: 0.045- 0.000- 0.080، وبالتالي تدل على مطابقة جيدة. ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيم متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت على التوالي: 0.588- 0.0144- 0.0386، مما يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيم مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت كذلك: 0.915- 0.997- 0.968، حيث تدل على وجود مطابقة. كما بلغت قيم مؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.917- 0.994- 0.949، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.961- 1.004- 0.943، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.968- 1.000- 0.966 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على المقارنة، ومؤشر المطابقة التزايدية "البولن" (IFI) 0.960- 1.001- 0.915، وبالتالي تدل كل هذه القيم على تمتع النماذج بمطابقة جيدة. أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم مؤشر النموذج الحر.

جدول 03: مؤشرات جودة المطابقة لنماذج القياس النهائية بعد التعديل

المؤشرات	العدالة التنظيمية	الصراع التنظيمي	سلوك العمل مُنحرف	القيم المدى الأمثل
χ^2	227.643	1.599	25.562	عمومًا لا يُعلق عليه
GFI	.921	.997	.968	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	.0588	.0144	.0386	أقل من 0.5 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	.045	.000	.080	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	.968	1.000	.966	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	.917	.994	.949	
IFI	0.960	1.001	0.915	
TLI	.961	1.004	.943	
χ^2/df	1.581	.799	2.840	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	337.223 (a) 2783.746	17.599 (a) 292.989	49.562 (a) 515.291	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	343.790 (a) 2786.581	17.881 (a) 293.130	50,160 (a) 515.590	
BIC	498,546 (a) 2853,408	46.930 (a) 307.655	93,559 (a) 537.289	

(a): النموذج الحر

كل قيم الدرجة Critical Ratio Cr المُحصَل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائياً (جدول 04).

من جهة أخرى كل معاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight جيدة اقتربت أو تجاوزت 0.5 (Hair, & al., 2006).

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات (R^2) أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا الفقرات Item01 - Item03 - Item08 - Item10 - Item11 - Item13 - Item20 - Item21 التابعة لمقياس العدالة التنظيمية - والفقرة Item53 الخاصة بمقياس مستوى الصراع (جدول 04).

جدول 04: الأوزان الإندرجارية (λ) - نسبة التباين المُفسَّر (R²)

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared (R ²)	
	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate		
Item01	<---	F1	.478	.761	.101	7.552	***	.228
Item03	<---	F1	.513	.815	.100	8.138	***	.264
Item06	<---	F1	.829	1.132	.091	12.402	***	.687
Item07	<---	F1	.786	1.000				.617
Item08	<---	F2	.431	.578	.081	7.125	***	.186
Item09	<---	F2	.755	.924	.043	21.539	***	.571
Item10	<---	F2	.637	.795	.072	11.108	***	.406
Item11	<---	F2	.525	.729	.084	8.660	***	.275
Item13	<---	F2	.589	.873	.086	10.154	***	.347
Item14	<---	F2	.811	1.102	.075	14.643	***	.657
Item15	<---	F2	.756	1.096	.080	13.655	***	.571
Item16	<---	F2	.805	1.000				.648
Item20	<---	F3	.554	1.000				.307
Item21	<---	F3	.332	.605	.121	5.001	***	.110
Item23	<---	F3	.794	1.546	.165	9.349	***	.630
Item24	<---	F3	.822	1.571	.178	8.828	***	.676
Item25	<---	F3	.806	1.484	.157	9.436	***	.650
Item26	<---	F3	.833	1.552	.162	9.589	***	.694
Item27	<---	F3	.693	1.180	.136	8.648	***	.480
Item49	<---	F1	.722	1.000				.522
Item50	<---	F1	.782	.983	.100	9.862	***	.611
Item51	<---	F1	.645	.766	.084	9.074	***	.416
Item53	<---	F1	.526	.674	.088	7.619	***	.277
Item55	<---	F1	.644	.832	.078	10.615	***	.415
Item56	<---	F1	.676	.768	.069	11.170	***	.457
Item57	<---	F1	.545	.626	.071	8.863	***	.297
Item59	<---	F1	.628	.754	.073	10.335	***	.395
Item60	<---	F1	.505	.671	.082	8.163	***	.255
Item61	<---	F1	.837	1.000				.701

2- مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس العام:

يعرض الجدول 05 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس العام الموضح

في الشكل (02) عن طريق برنامج الحزم الإحصائية AMOS_20.

جدول 05 : مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس العام

المؤشرات	نموذج القياس العام	القيم المدى الأمثل
χ^2	474.883	عمومًا لا يعلق عليه
GFI	.898	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	.0534	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	.033	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	.969	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	.883	
IFI	0.969	
TLI	.965	
χ^2 / df	1.312	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	620.883 (a) 4107.611	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	637.859 (a) 4114.355	
BIC	888,532 (a) 4213.937	

(a): النموذج الحر

أغلب مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية، فمثلا بلغت قيمة مربع كاي المعياري (χ^2 / df) 1.312، وهي جيدة. أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.033، وبالتالي يدل على مطابقة جيدة.

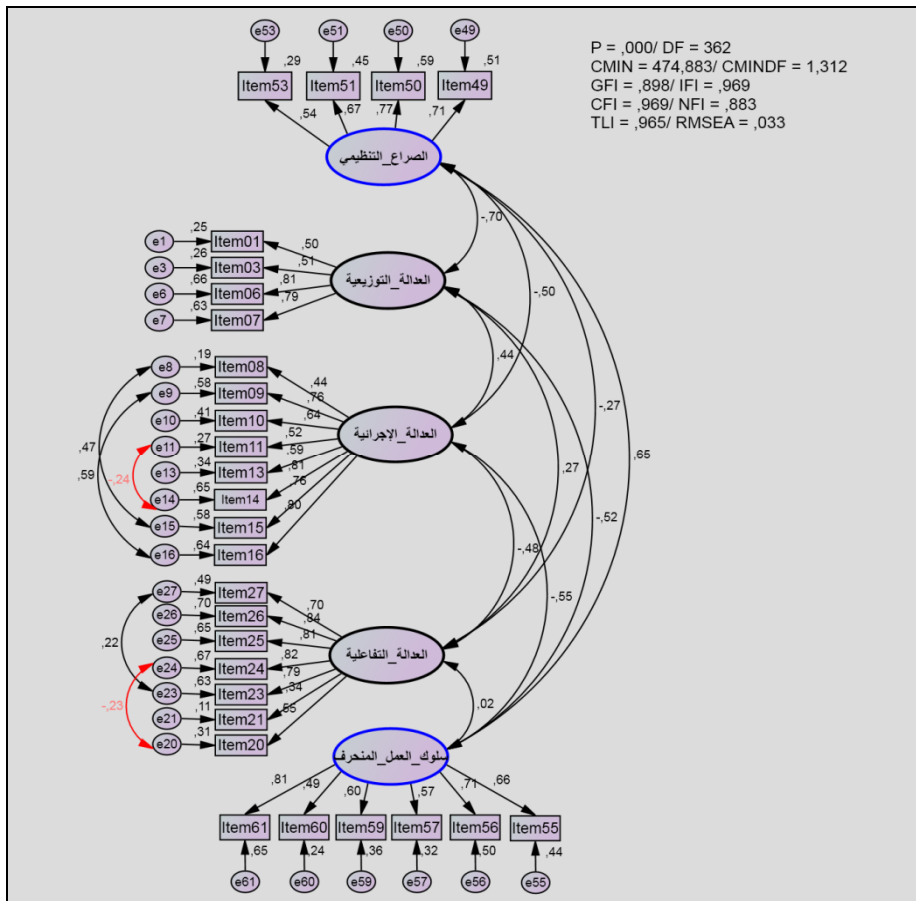
ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.0534، مما يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.898، وهي قريبة جدا من القيمة المرجعية.

كما بلغت قيم مؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.883 وهي قيمة قريبة جدا من القيمة المرجعية، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.965، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.969 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على المقارنة، وكذلك

مؤشر المطابقة التزايدى "لبولن" (IFI) 0,969، وبالتالى تدل هذه القيم على تمتع النموذج بمطابقة جيدة.

أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لنموذج الحر.

شكل 02: نموذج القياس العام



3- تقدير صدق وثبات متغيرات النموذج: Validity and Reliability Estimation

أولاً. تقدير الصدق المحتوى والصدق الظاهري Content & Apparent Validity

مرحلة تحديد ميدان أدوات القياس Conceptual Definition من خلال التطرق إلى المفاهيم النظرية المكوّنة لها وتحديدتها تحديداً دقيقاً بالاعتماد على مراجعة الأدبيات،

والاختيار الموضوعي للمقاييس المناسبة (تعليق 06)، والمراجعة النقدية من طرف المختصين للمقاييس، واعتماد إجراء - ما قبل الاختبار - Pretest للاستبيان (تعليق 07)، بهدف ملاءمته لسياق الدراسة، وكذا التعرف على الأسلوب اللغوي المُستعمل من طرف العينة المُحتملة التي ستشارك في عملية جمع البيانات - كل هذه الخطوات تدفعنا إلى القول أن أدوات القياس المتمثلة في مقياس العدالة التنظيمية - الصراع التنظيمي - ومقياس سلوك العمل المُنحرف تُحقق شرط الصدق الظاهري والصدق المحتوى.

ثانياً. تقدير صدق البناء من خلال إجراءات فورنيل ولركر (Fornell & Larcker, 1981)

أ. تقدير الصدق التقاربي Convergent Validity Estimation:

يعرض الجدول (06) قيم ρ_{vc} لكل أدوات القياس المتمثلة في مقياس العدالة التنظيمية بأبعاده الثلاث - الصراع التنظيمي - ومقياس سلوك العمل المُنحرف. جُل القيم أكبر أو تقترب من القيمة المرجعية 0.5 (Fornell & Larcker, 1981). وبالتالي يمكن القول أن أدوات القياس تُحقق شرط الصدق التقاربي.

جدول 06: قيم مؤشرات الصدق التقاربي

الأبعاد	"رو" الصدق التقاربي ρ_{vc} (Rho of Convergent Validity)
العدالة التوزيعية	0.450
العدالة الإجرائية	0.459
العدالة التفاعلية	0.508
الصراع التنظيمي	0.457
سلوك العمل مُنحرف	0.420
القيمة المرجعية	(a): أكبر أو يساوي 0.5
(a): في حالة مقاييس جديدة نقبل بقيمة 0.45 (Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003)	

ب. تقدير الصدق التمايزي Rho of Discriminant Validity:

يعرض الجدول (07) قيم ρ_{vc} وقيم $(\phi_i)^2$ مربع الارتباط البُعد المدروس وباقي الأبعاد لكل أدوات القياس المتمثلة في مقياس العدالة التنظيمية بأبعاده الثلاث - الصراع

التنظيمي- ومقياس سلوك العمل المُنحرف. حيث نلاحظ أن أغلب قيم pvc أكبر من قيم مربع ارتباط البُعد المَدْرُوس وباقي الأبعاد $(\phi_i)^2$ المُقابلة لها. وبالتالي يُمكن القول أن أدوات القياس تُحقِّق شرط الصدق التمايزي.

جدول 07 : تقدير الصدق التمايزي

(ϕ_i) (ارتباط البُعد المدروس وباقي الأبعاد)		القيمة المقدرة Estimate	$(\phi_i)^2$	pvc (Fi)
العدالة التوزيعية وباقي الأبعاد	F1 <-> F2	.445	0.198	pvc (F1): 0.450 pvc (F2): 0.459
	F1 <-> F3	.275	0.076	pvc (F1): 0.450 pvc (F3): 0.508
	F1 <-> F4	-.704	0.496	pvc (F1): 0.450 pvc (F4): 0.457
	F1 <-> F5	-.520	0.270	pvc (F1): 0.450 pvc (F5): 0.420
العدالة الاجرائية وباقي الأبعاد	F2 <-> F3	-.475	0.226	pvc (F2): 0.459 pvc (F3): 0.508
	F2 <-> F4	-.503	0.253	pvc (F2): 0.459 pvc (F4): 0.457
	F2 <-> F5	-.549	0.301	pvc (F2): 0.459 pvc (F5): 0.420
العدالة التفاعلية وباقي الأبعاد	F3 <-> F5	.024	0.001	pvc (F3): 0.508 pvc (F5): 0.420
	F3 <-> F4	-.269	0.072	pvc (F3): 0.508 pvc (F4): 0.457
الصراع التنظيمي وسلوك العمل مُنحرف	F4 <-> F5	.654	0.428	pvc (F4): 0.457 pvc (F5): 0.420
				F1: العدالة التوزيعية F2: العدالة الاجرائية F3: العدالة التفاعلية F4: الصراع التنظيمي F5: سلوك العمل المُنحرف

ثالثا. تقدير الثبات من خلال الاتساق الداخلي

يعرض الجدول (08) قيم معاملات α كرونباخ و"رو" لجورسكوغ de Rho (ρ) Jöreskog لكل بُعد، حيث تُشير النتائج إلى اتساق داخلي جيد (Fornell & Larcker, 1981).

جدول 08: تقدير الثبات

الأبعاد	α كرونباخ	"رو" لجورسكوغ Rho de Jöreskog
العدالة التوزيعية	0.756	0.729
العدالة الإجرائية	0.867	0.865
العدالة التفاعلية	0.872	0.862
الصراع التنظيمي	0.768	0.762
لوك العمل المُنحرف	0.809	0.801
القيمة المرجعية	أكبر أو يساوي 0.7 أو 0.8 (a)	

(a): (Fornell & Larcker, 1981)

4. مؤشرات جودة المطابقة لنموذج البنائي:

يعرض الجدول (09) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج البنائي الموضح في

الشكل (03) عن طريق برنامج الحزم الإحصائية AMOS_20.

جدول 09: مؤشرات جودة المطابقة لنموذج البنائي

المؤشرات	النموذج البنائي	القيم المدى الأمثل
χ^2	490.879	عموماً لا يعلق عليه
GFI	.895	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	.0557	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	.035	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	.965	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	.879	
IFI	0.965	
TLI	.961	
χ^2/df	1.352	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	634.879 (a) 4107.611	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	651,623 (a) 4114.355	
BIC	898.861 (a) 4213.937	

(a): النموذج الحر

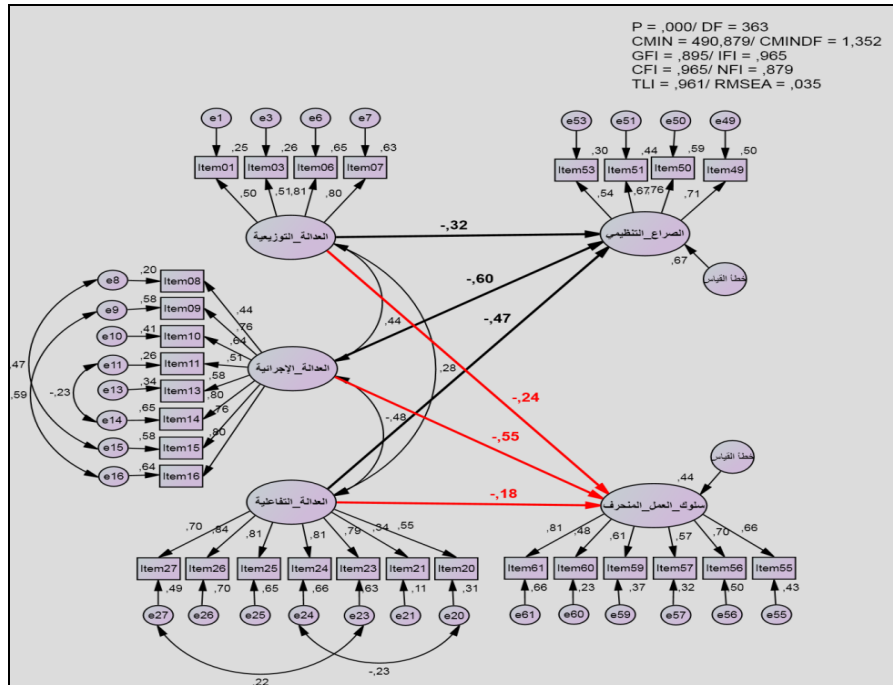
أغلب مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية، فمثلاً بلغت قيمة مربع كاي المعياري (χ^2/df) 1.352، وهي جيدة. أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.035، وبالتالي يدل على مطابقة جيدة.

ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.0557، مما يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.895، وهي قريبة جدا من القيمة المرجعية.

كما بلغت قيم المؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.879 وهي قيمة قريبة جدا من القيمة المرجعية، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.961، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.965 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على المقارنة، وكذلك مؤشر المطابقة التزايدية "البولن" (IFI) 0.965، وبالتالي تدل هذه الأخيرة على تمتع النموذج بمطابقة جيدة.

أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لنموذج الحر.

شكل 03: نموذج البنائي العام



جُل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَل عليها من اختبار Student-Test للعلاقات الخطية للنموذج أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا ما عدا العلاقة بين العدالة التفاعلية وسلوك العمل المُنحرف.

من جهة أخرى جُل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized للعلاقات الخطية للنموذج، والتي تُمَثِّل قوة الارتباط بين المتغيرات تتأرجح بين قيمة -0.183 / -0.605 (جدول 11).

تقدر نسبة التباين المُفسَّر للمتغيرات المستقلة R Squared (R²) بـ 0.672 بالنسبة للمتغير صراع التنظيمي؛ وهذا يعني أن أبعاد العدالة التنظيمية تساهم في تفسير متغير الصراع التنظيمي بنسبة 67.2%. أما بالنسبة لمتغير سلوك العمل المُنحرف فتقدر بـ 0.442، وهذا يعني أن أبعاد العدالة التنظيمية تساهم في تفسير متغير سلوك العمل المُنحرف بنسبة 44.20% وهي أقل من 50%. (جدول 12).

جدول 11: الأوزان الإندارية (λ) - نسبة التباين المُفسَّر (R²)

Items			Standardized Regression Weights	Unstandardized Regression Weights			
			Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
F4	<---	F1	-.319	-.319	.098	-3.252	.001
F4	<---	F2	-.605	-.462	.090	-5.128	***
F4	<---	F3	-.474	-.453	.105	-4,311	***
F5	<---	F1	-.244	-.241	.101	-2,389	.017
F5	<---	F2	-.550	-.415	.090	-4.602	***
F5	<---	F3	-.183	-.173	.093	-1.850	.064

جدول 12: نسبة التباين المُفسَّر (R²) R Squared

	Estimate
F5	.442
F4	.672

نلاحظ أن كل قيم معاملات الانحدار الغير المعيارية Unstandardized Regression Weight (جدول 13)، ومعاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight

(جدول 14)، وقيم نسبة التباين المُفسَّر R^2 (جدول 15) المُقدَّرة عن طريق تقنية إعادة المعاينة Bootstrap دالة إحصائياً ما عدا معاملات الانحدار الخاصة بعلاقة العدالة التوزيعية وسلوك العمل المُنحرف، والعلاقة بين العدالة التفاعلية وسلوك العمل المُنحرف، كما أن مجالات الثقة لهاتين القيمتين تحوي قيمة الصفر.

جدول 13: الأوزان الإندارية Regression Weights

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
F4 <--- F1	-.319	-.622	-.041	.011
F4 <--- F2	-.462	-.718	-.224	.004
F4 <--- F3	-.453	-.752	-.188	.007
F5 <--- F1	-.241	-.523	.063	.120
F5 <--- F2	-.415	-.679	-.189	.004
F5 <--- F3	-.173	-.438	.069	.129

جدول 14: الأوزان الإندارية المعيارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
F4 <--- F1	-.319	-.533	-.092	.012
F4 <--- F2	-.605	-.868	-.386	.004
F4 <--- F3	-.474	-.690	-.261	.007
F5 <--- F1	-.244	-.457	.000	.102
F5 <--- F2	-.550	-.811	-.311	.004
F5 <--- F3	-.183	-.402	.055	.185

جدول 15: نسبة التباين المُفسَّر R^2

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
F5	.442	.275	.549	.020
F4	.672	.526	.813	.007

يعرض الجدول (16) نتائج اختبار فرضيات النموذج، حيث تُشير هذه الأخيرة إلى وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والصراع التنظيمي؛ إذ يُمكن التنبؤ بمستوى الصراع التنظيمي من خلال العدالة التنظيمية، وهو ما تُؤكده الأدبيات والدراسات الإمبريقية التي تطرقنا لها مُسبقاً. عدم وجود علاقة بين سلوك العمل المُنحرف والعدالة التنظيمية. وهو عكس ما تُشير إليه الأدبيات التي تطرقنا لها.

وعليه، واعتمادًا على محك مستوى الصراع التنظيمي، يُمكن القول أن مقياس العدالة التنظيمية يُحقق شرط صدق المحك (صدق التنبؤي).

جدول 16: تأكيد فرضيات النموذج العام

H4.1	تؤثر العدالة التوزيعية سلبًا على مستوى الصراع التنظيمي.	مؤكدة
H4.2	تؤثر العدالة الاجرائية سلبًا على مستوى الصراع التنظيمي.	مؤكدة
H4.3	تؤثر العدالة التعاملية سلبًا على مستوى الصراع التنظيمي.	مؤكدة
H4.4	تؤثر العدالة التوزيعية سلبًا على سلوك العمل المنحرف.	غير مؤكدة
H4.5	تؤثر العدالة الاجرائية سلبًا على سلوك العمل المنحرف.	مؤكدة
H4.6	تؤثر العدالة التعاملية سلبًا على سلوك العمل المنحرف.	غير مؤكدة

مناقشة النتائج:

كان هدف الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية: هل البنية العاملية لأداة قياس مفهوم العدالة التنظيمية مستقرة؟ وهل تتمتع هذه الأداة بمستوى كاف من الثبات (الموثوقية) ومستوى كاف من الصدق (الصلاحية أو الصحة)؟ هل تؤثر أبعاد العدالة التنظيمية سلبًا على مستوى الصراع التنظيمي، وسلوك العمل المنحرف؟ وتُحقق بذلك أداة القياس شرط صدق المحك (التنبؤي)؟

عززت النتائج التي توصلنا إليها فرضيات الدراسة التي انطلقنا منها والمتمثلة في

الآتي:

- الفرضية الأولى (H1): تتمتع البنية العاملية الثلاثية لمقياس العدالة التنظيمية بمطابقة جيدة مع البيانات من خلال التحليل العامل التوكيدي.
- الفرضية الثانية (H2): تتمتع البنية العاملية الثلاثية لمقياس العدالة التنظيمية بالثبات والاتساق الداخلي، مع قيم معاملات ألفا كرونباخ وقيم معاملات "رو" لجوريسكوغ تتجاوز 0.7 (Fornell & Larcker, 1981).
- الفرضية الثالثة (H3): تحقق أداة قياس العدالة التنظيمية شرط الصدق التقاربي والتمييزي.

- الفرضية الرابعة (H4): تُؤثر أبعاد العدالة التنظيمية سلبًا على مستوى الصراع التنظيمي، وسلوك العمل المُنحرف، وتُحقق بذلك أداة القياس شرط الصدق التنبؤي. أظهرت نتائج الدراسة أن البنية العاملية الثلاثية لمقياس العدالة التنظيمية مُستقرّة، وهذا من خلال جودة مُطابقتها للبيانات- تَمَّت البُنْيَة بالثبات والاتساق الداخلي- تحقيقها لشرط الصدق التقاربي والصدق التمايزي. كما أظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد العدالة التنظيمية تُؤثر سلبًا على مستوى الصراع التنظيمي وتُحقق بذلك أداة القياس شرط صدق المحك (التنبؤي). مُراجعة وتحليل الأدبيات قادتنا إلى التعرُّف على مُختلف المقاربات والاتجاهات الخاصة ببُنْيَة العدالة التنظيمية، والتي تَسْتَحِقُّ أن نراجعها في ظل النتائج الإمبريقية. أولاً. نظريا النتائج التي توصلنا إليها تُؤكد على ثلاثية الأبعاد لمفهوم العدالة التنظيمية، وهي بالتالي تدعم النتائج التي توصلت إليها الدراسة البعدية للباحث سيمار وآخرون (2005) Simard & al، والدراسة البعدية لمايبر وآخرون (2002) Meyer & al، والدراسة البعدية لكوهين- شاراش وسبيكتور (2001) Cohen-Charash & Spector؛ وفي نفس الوقت نقند أو تخالف نتائج الدراسات البعدية التي تؤكد على رباعية الأبعاد لمفهوم العدالة التنظيمية. من هذه الدراسات: دراسة كولكيت وآخرون (2002) Colquitt Al، ودراسة بيسون (2011) Behson (2011). بالبرهنة على مدى اتساق الداخلي (Roussel, 2005) للأبعاد الثلاثة للمقياس، وبالتُحقق من صِدْقِها التقاربي والتمايزي (Fornell & Larcker, 1981)، النتائج التي توصلنا إليها تسمح بالتأكد من أن كل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية: العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية - والعدالة التفاعلية يُمكن التُحقق منه إحصائياً وبشكل واضح ودقيق، وهذا بالاعتماد على طرق تقدير الصلاحية الأكثر صرامة وعلى آخر التطورات المنهجية والإحصائية، لا سيما التحليل العائلي التوكيدي (Roussel, 2005).

سمحت النتائج كذلك في سياق تقدير الصدق المحك بوجود علاقة بين العدالة التنظيمية الصراع التنظيمي (Cohen, Charash & Spector, 2001 ; El Akremi, 2006). إلا أنها لم تستطع أن تؤكد علاقتها بسلوك العمل المنحرف. ثانياً. أما من الجهة التطبيقية، فإن أداة القياس تسمح بمواصلة الدراسات الإمبريقية حول أثر ممارسات العدالة على العديد من السلوكيات التنظيمية من أمثلتها: مستوى الأداء وتطوره في مكان العمل (Cropanzano, Prehar & Chen, 2002 ; Rupp & Cropanzano, 2002). سلوك المواطن داخل المنظمة (Moorman, Blakely & Niehoff, 1991 ; Moorman, 1998). فعالية وتطور فرق العمل (Korsgaard, Scheiger & Sapienza, 1995). الضغوطات والقلق في مكان العمل (Cropanzano, Goldman & Benson, 2005) الخ. ورغم هذا فإن مقياس العدالة التنظيمية كغيره من المقاييس ليس مثالي وله عيوبه، حيث تشير نتائج التحليل العاملي التوكيدي إلى أن الفقرات Item01 - Item03 - Item08 - Item10 - Item11 - Item13 - Item20 - Item21 لديها نسبة التباين المُفسَّر (R2) أقل من القيمة المرجعية 0,5، إلا أنه للحفاظ على الدلالة النظرية (صدق المحتوى) تم الاحتفاظ بها (Roussel, 2005).

التوصيات والاقتراحات على ضوء النتائج:

في ضوء النتائج التي تمّ التوصل إليها، نُوصي الباحثين باعتماد الأساليب الإحصائية الحديثة عند إجراء بحوثهم المتمثلة في التحليل العاملي التوكيدي، حيث تُعتبر حالياً أكثر الأساليب دقةً واستعمالاً في العلوم الاجتماعية والإنسانية. أما عن المقترحات واستكمالاً

للجوانب ذات العلاقة بمجال الدراسة الحالية يُفضَّل كاقترح تكيف مقياس العدالة التنظيمية على عينات أخرى.

تعليقات:

1. أشرنا لمصطلح "Meta-Analysis" ب"الدراسات البعدية"، كما أشار إليه البعض بمصطلح "التحليل الجمعي". وتُعرف الدراسة البعدية Meta-Analysis على أنها مقارنة إحصائية الهدف من ورائها جمع وتحصيل نتائج الدراسات الإمبريقية المنشورة بشكل فردي، وجعلها تحت دراسة واحدة جامعة وقابلة للقراءة العلمية والتكميم (Laroche, 2015). وعرف استعمال الدراسات البعدية تطوراً ملحوظاً في العقود الأخيرة لدرجة أنها أصبحت من الأمور المتفق عليها في علوم التسيير والعلوم الاجتماعية (Aguinis, Pierce & Quigly, 1993 ; Cooper & Hedges, 1994 ; Cotton & Turtle, 1986 ;) (Dobbins & Platz, 1986 ; Johnson, 1989).
2. يرى الباحثون أن الصدق الداخلي للبحث Internal Validity يركز عموماً على ثلاث محاور أساسية. المحور الأول. الاتساق الداخلي لعملية البحث أي مدى اتساق مخطط البحث- المحور الثاني. صدق أدوات القياس ويمثل قدرة هذه الأخيرة على أن تقيس المفاهيم المفترض أن تقيسها، ومدى اعتمادها على الجانب النظري- المحور الثالث. صرامة عملية البحث وتمثل في الشروط التقنية لجمع البيانات والاستدلالات المرافقة لها (Avenier, & Perret, 2014; Allard-Poesi, & Gavard-Perret, 2012).
3. أثر المرغوبية الاجتماعية Social Desirability Effect: وهو أكثر الأخطاء انتشاراً وتأثيراً على نتائج القياس، حيث تُشير العديد من الدراسات في هذا الخصوص أنه إذا كان الفرد المُجيب يخاف من ردّة فعل الآخرين عند التعبير عن فكرته، هذا الأخير يُغيّر من إجابته بما يتناسب مع ما يظنّه مقبولاً من طرف المحيط.
4. تُعدُّ مرحلة فحص البيانات الخام وتحليلها خطوة ضرورية في أي تحليل مُتعدّد المتغيرات. الهدف منها هو تسليط الضوء على البيانات التي تم جمعها من أجل الوصول إلى البيانات الفعلية. حيث يتم في هذه المرحلة تقييم تأثير البيانات المفقودة، وتحديد القيم المتطرفة، وكذا التحقّق من الافتراضات التي تقوم عليها الأساليب الإحصائية متعددة المتغيرات (Hair., 2010). وعليه تمت في الدراسة الحالية معالجة مشكلة القيم المفقودة من خلال حذف كل الاستبيانات الناقصة. أما لتحديد والتعامل مع القيم المتطرفة فقد تم استخدام طريقة "مسافة مهالانوبيس" Mahalanobis Distance D^2

- (Tabachnick & Fidell, 2013). ويجدر الإشارة كذلك إلى أنه تم التعامل مع القيم المتطرفة متعددة المتغيرات دون القيم المتطرفة أحادية المتغير لأنها تعطي نتائج أعم وأدق (Hair, 2010).
5. تم فحص طبيعة توزيع البيانات من خلال أولًا مقاييس الالتواء والتقاطع Skewness & Kurtosis، وهذا من خلال قيمها الحرجة. $Cr_{Skewness}$ ما بين (2 - 3) شرط أساسي لالتواء مقبول / $Cr_{Kurtosis}$ أقل من 7 شرط أساسي لتقاطع مقبول. ثانيًا. اختبار كولموغوروف - سميرونوف - Kolmogorov-Smirnov Test.
6. تمت ترجمة مقياس سلوك العمل المنحرف بالاعتماد على الطريقة العكسية المُوَازية Inversed Parallel Method، وهي طريقة تم تطويرها من طرف وايتينغ (Whiting, 1968) وباحثين آخرين من بعده، حيث يعتبرها الكثيرون من الطرق الدقيقة والتي تُعطي نسبة مطابقة عالية بين المقياس الأصلي والنسخة المترجمة.
7. تُعتبر مرحلة الاختبار القبلي للاستبيان Pré-Test خطوة ضرورية غالبًا ما يَتِمُّ تجاهلها من طرف الباحثين (Ghiglione, 1987 ; Dunod Vilatte, 2007). حيث يهدف من ورائه التأكد من مدى ملاءمة فقرات الاستبيان لسياق الدراسة، والتعرُّف على الأسلوب اللغوي المُستعمل من طرف العينة المُحتَملة التي ستشارك في عملية جمع البيانات.

المراجع:

- تيغزة أحمد بوزيان. (2012). التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS و ليزرل LISREL. الطبعة الأولى. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان.
- العتيبي، طارق موسى. (2006). الصراعات التنظيمية وأساليب التعامل معها: دراسة مسحية لوجهات نظر ضباط المديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. Advances in Experimental Social Psychology, 2, 267-299.
- Adams, J.S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. J. of Abnormal Soc. Psychology. 67:422-36.
- Ambrose, M.L. & Seabright, M.A. & Schminke, M., (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. Organizational Behavior and Human Decision Processes. Elsevier, vol. 89(1), pages 947-965, September.
- Baker, J., Tjosvold, D. and Andrews, J. (1988). Conflict Approaches of Effective and Ineffective Project Managers: A Field Study in Matrix Organization. Journal of Management Studies, Vol. 25, No. 2, PP. 167-178.

- Bearden, W.O., Netemeyer, R.G., & Teel, J.E. (1989). *Measurement of consumer susceptibility to interpersonal influence*. Journal of consumer research, p. 473-481.
- Behson, S.J. (2011). *The Relative Importance of Organizational Justice Dimensions on Employee Outcomes: A Critical Reanalysis using Relative Weights Analysis*. Organization Management Journal, volume 8, p. 205 à 217.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). *Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures*. Psychological Bulletin, 88(3), 588-600.
- Berry, C.M., Ones, D.S. & Sackett, P.R. (2007). *Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis*. American Psychological Association.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). *Interactional justice: Communication criteria of fairness*. Research on Negotiation in Organizations, 1(1), 43-55.
- Bies, R.J. (2001), «Interactional (in)justice: The sacred and the profane». In Greenberg, J. & Cropanzano, R. (Eds), *Advances in organizational justice*. Stanford, CA : Stanford University Press, pp. 89-118.
- Buchanan, D. and Huczynski, A. (1997). *Organizational behavior: An introductory text*. Prentice Hall. 3rd edition, OPAC, "Organizational Behavior". London.
- Byrne, B.M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*, Routledge.
- Byrne, Z.S. & Cropanzano, R. (2001). «History of organizational justice: The founders speak». In Cropanzano, R. (Ed). *Justice in the Workplace: From theory to practice*, vol. 2, Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 3-26.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P.E. (2001). *The role of justice in organizations: A meta-analysis*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, vol. 86, pp. 278-321.
- Colquitt, J.A. (2001). *On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure*. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J.A., Noe, R.A. & Jackson, C. L. (2002). *Justice in teams: antecedents and consequences of procedural justice climate*. Personnel psychology, 55 (1), 83-109.
- Cook, C. and Hunsaker, P.L. (2001). *Management and Organizational Behavior*. 3rd Edition, Irwin McGraw-Hill, New York.
- Cropanzano, R., & Prehar, C A. (1999, April). *Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice*. Paper presented at the 14th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Cropanzano, R., Prehar, C.A. & Chen, P.Y. (2002). *Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice*. Group and Organizational Management, vol. 27, pp. 324-351.
- Cropanzano, R., Rupp, D.E., Mohler, C.J. & Schminke, M. (2001). *Three roads to organizational justice*. In Ferris, J. (Ed), Research in personnel and human resources management, vol. 20, Greenwich, CT : JAI Press, pp. 1-113.
- Cropanzano, R., Goldman, B., & Benson, L., III. (2005). «Organizational justice». In Barling, J., Kelloway, K., and Frone, M. (Eds.) *Handbook of work Stress*. Publisher: Sage Publications, pp.63-87.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). *Progress in organizational justice: Tunneling through the maze*. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 12, 317-372.
- Deutsch, M. (1973). *The resolution of conflict: Constructive and destructive processes*. New Haven: Yale University Press.

- El Akremi, A., Guerrero.S. & Neveu, J.P. (2006). *Comportement organisationnel, justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel*. De Boeck Université, vol 2 p154.
- Evrard, Y., Pras B., & Roux, E. (2009). *MARKET, Fondement et méthodes des recherches en marketing*. (4e édition). DUNOD, Paris.
- Folger, R. and Konovsky, M.A. (1989). *Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions*. The Academy of Management. Journal, Vol. 32, No. 1 (Mar., 1989), pp. 115-130
- Folger, R., & Greenberg, J. (1985). *Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems*. Research in Personnel and Human Resources Management, 3(141-183).
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). *Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error*. Journal of Marketing Research, 18, p.p. (39-50).
- Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D. (2001). *Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions*. Journal of Vocational Behavior, vol. 59, pp. 1-19.
- Greenberg, J. & Folger, R. (1983). «Procedural justice, participation, and the fair process effect in groups and organizations». In Paulus, P.B. (Ed.), *Basic Group Processes*. Springer-Verlag, pp. 235-256. New York.
- Greenberg, J. (1986). *Determinants of perceived fairness of performance evaluations*. Journal of Applied Psychology, vol. 71, pp. 340-342.
- Greenberg, J. (1993). *The intellectual adolescence of organizational justice: You've come a long way, maybe*. Social Justice Research, 6, 135-148.
- Greenberg, J. (1993a). *Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, vol. 54, pp. 81-103.
- Greenberg, J. (1994). *Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban*. Journal of Applied Psychology, 79, 288- 297.
- Greenberg, L. S. (2002). *Emotion-focused therapy: Coaching clients to work through their feelings*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Hair, J.F Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. New York: Macmillan.
- Hair, J.F. (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, N.J, Prentice Hall.
- Hardesty, D.M., & Bearden, W.O. (2004). *The use of expert judges in scale development implications for improving face validity of measures of unobservable constructs*. Journal of Business Research, 57(2), 98-107.
- Hellriegel, D. Siocum, J.W. & Woodman, R.W. (1992). *Management des organisations*; traduction de la 5e édition américaine par Michèle Truchan-Saporta. - Bruxelles : De Boeck.
- Hendrix, W.H., Robbins, T., Miller, J., & Summers, T.P. (1998). *Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover*. Journal of Social Behavior and Personality, 13: 611.

- Hollinger, R.C. & Clark, J.P. (1982). *Formal and informal social controls of employee deviance*. Sociological Quarterly, 23, 333-343.
- Hulland, J.S. (1999). *Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies*. Strategic Management Journal, 20, 195-204.
- Jolibert, A., Jourdan, P. (2006). *Marketing Research, Méthodes de recherche et d'études en marketing*. Paris : DUNOD.
- Jouglard-Tritschler, D., & Steiner, D.D. (2005). *Validation of the four-factor model of organizational justice in France*. Communication orale présentée à la conférence annuelle de SIOP (Society for Industrial & Organizational Psychology), Los Angeles, CA.
- Korsgaard, M., Schweiger, D., & Sapienza, H. (1995). *Building Commitment, Attachment, & Trust in Strategic Decision-Making Teams: The Role of Procedural Justice*. Academy of Management Journal, 38(1): 60-84.
- Kumar, K., Bakhski, A., & Rani, E. (2007). *Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment*. The IUP Journal of Management Research, volume 8, numéro 10, p. 24 à 37.
- Lawrence, T.B., Robinson, S.L. (2007). *Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance*. Journal of Management, Vol. 33 No. 3, June 2007 378-394.
- Leavitt H. (1964). *Managerial Psychology*. University of Chicago, Chicago.
- Leventhal, G.S. (1976). *The distribution of rewards and resources in groups and organizations*. Advances in Experimental Social Psychology, 9, 91-131.
- Leventhal, G.S., Karuza, J., & Fry, W.R. (1980). *Beyond fairness: A theory of allocation preferences*. Justice and Social Interaction, 3, 167-218.
- Markovsky, B. & Younts, C.W. (2001). *Prospects for distributive justice theory*. Social Justice Research, vol. 14, pp. 45-59.
- Mc, S.L., Benabou, C. (2008). *Comportement organisationnel/ Comportement humains et organisation dans un environnement complexe*. (Trad. Drolet, L. Brenier, P. & Benabou, C.). Monreal, Chenelière- McGraw-Hill.
- McFarlin, D.B., & Sweeney, P.D. (1992). *Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes*. Academy of Management Journal, 35(3), 626-637.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L & Topolnytsky, L. (2002). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*. Journal of Vocational Behavior, 6 (1), 20-52.
- Moorman, R.H. (1991). *Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?* Journal of Applied Psychology, vol. 76, pp. 845-855.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L. & Niehoff, B.P. (1998). *Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior*. Academy of Management Journal, vol. 41, pp. 351-357.
- Mulki, J.P., Jaramillo, F., & Locander, W.B. (2006). *Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference?* Journal of Business Research, vol. 59, no 12, p. 1222-1230.
- Nadistic, T. (2006). *Invisible Organizational Justice: A conceptual model*. Communications de Conférence.

- Netemeyer, R.G., Bearden, W.O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: issues and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nunnally, J.C., & Bernstein I.H. (1994). *Psychometric theory*. 3rd éd. New York: McGraw Hill.
- Pedhazur, E., & Pedhazur-Schmelkin, L. (1991). *Measurement, design, and analysis: An integrated approach*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Peterson, D. (2002). *Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate*. Journal of Business and Psychology, 17, 47-61.
- Pillai, R., Schriesheim, C.A., & Williams, E.S. (1999). *Fairness Perceptions and Trust for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study*. Journal of Management, 25 (6), 897-933.
- Raelin, J.A. (1994). *Three scales of professional deviance within organizations*. Journal of Organizational Behavior, 15, 483-501.
- Robinson, S.L., & Bennett, R.J. (1995). *A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study*. Academy of Management Journal, 38, 555-572.
- Roussel P. (2005). « Méthode de développement d'échelles pour questionnaires d'enquête ». Dans Roussel & Wacheux. *Management des ressources humaines. Méthodes de recherche en sciences humaine et sociales*. de Boeck. 1^{re} édition P.P. (245-276).
- Rupp, D.E., & Cropanzano, R. (2002). *The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifocal organizational justice*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89(1), 925-946.
- Schaubroeck, J., May, D.R., & Brown, F.W. (1994). *Procedural justice explanations and employee reactions to economic hardship : A field experiment*. Journal of Applied Psychology, 79, 455-460.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. 7th Ed.. John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Schwarzwald, J., Kozlowski, M. and Shalit, B. (1992). *A field study of employees attitudes and behavior*. Journal of Applied Psychology 77, pp. 511-514.
- Scott, B.A. & Colquitt, J.A. (2007). *Are Organizational Justice Effects Bounded by Individual Differences? An Examination of Equity Sensitivity, Exchange Ideology, and the Big Five*. Group & Organization Management, volume 32, numéro 3, p 290 à 325.
- Simard, G. Doucet, O., & Bernard, S. (2005). *Pratiques en GRH et engagement des employés : le rôle de la justice*. Relations industrielles, vol. 60, n° 2, 2005, p. 296-319.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). *Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice*. Journal of Applied Psychology, 82, 434 – 443.
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). *Making sense of Cronbach's alpha*. International Journal of Medical Education, vol. 2, p. 53-55.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, T.R. & Smith, H.J. (1998). «Social justice and social movements». In Gilbert, D.T. & Fiske, S.T. (Eds), *Handbook of social psychology*. 4th ed., vol. 2, New York: McGraw-Hill, pp. 595-629.

- Tyler, T.R. (1997). *The psychology of legitimacy: A relational perspective on voluntary deference to authorities*. Personality and Social Psychology Review, vol. 1, pp. 323-345.
- Tyler, T.R., & Bies, R.J. (1990). «Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice». In J.S. Carroll (Ed.). *Applied Social Psychology and Organizational Settings* (pp. 77-98). Hillsdale,
- Vallerand, R.J., Blais, M.R., Brière, N.M., & Pelletier, L.G. (1989). *Construction et validation de Motivation en Education (EME) [On the construction and validation of the French form of the Academic Motivation Scale]*. Canadian Journal of Behavioral Science, 21, 323-349.
- Viswesvaran, C. & Ones, D.S. (2002). *Examining the Construct of Organizational Justice: A Meta-Analytic Evaluation of Relations with Work Attitudes and Behaviors*. Journal of Business Ethics, volume 38, numéro 3, p 193 à 203.
- Yavuz, M. (2010). *The effects of teacher's perception of organizational justice and culture on organizational commitment*. African Journal of Business Management Vol. 4(5), pp. 695-701.

قائمة الملاحق:

ملحق 01: المؤشرات المعتمدة في الدراسة مع قيم المدى الأمثل

المراجع	قيم المدى المثلى	المؤشرات
مؤشرات المطابقة المطلقة		
	عموماً لا يُعلَق عليه لتأثره بحجم العينة، يُستعمل لحساب مؤشرات المطابقة الأخرى	χ^2 (مربع كاي)
(Bentler & Bonett, 1980 ; Pedhazur & Schmelkin, 1991)	أكبر أو يساوي 0.9	GFI (مؤشر حسن المطابقة)
(Roussel, 2005)	أقل أو يساوي 0.05 يقبل حتى 0.1	SRMR (مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية)
(Roussel, 2005)	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05	RMSEA (الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب)
مؤشرات المطابقة التزايدية		
(Bentler & Bonett, 1980)	أكبر أو يساوي 0.9	CFI (مؤشر المطابقة المقارن)
(Hair & al., 1998)	أكبر أو يساوي 0.9	TLI (مؤشر تاكر - لويس)
(Bentler & Bonett, 1980)	أكبر أو يساوي 0.9	NFI (مؤشر المطابقة المعياري)
		IFI (مؤشر المطابقة التزايدية "بولن")
مؤشرات المطابقة الاقتصادية		
(Pedhazur & Schmelkin, 1991)	أقل من 5 وإن أمكن أقل من 3	χ^2 / df χ^2 Normé (كا تربيع المعياري)

الصدق التنبؤي لمقياس العدالة التنظيمية خاص بفئة الممرضين

- إعادة تقدير الموثوقية والصلاحية -

(Roussel, 2005)	أقل من قيمة النموذج الحر (أو المشبع)، أو الأقل في حالة المقارنة بين النماذج.	AIC (محك المعلومات لأيكيك)
Schreiber, & al., 2006 ذكر في تيغزة، 2011	أقل من قيمة النموذج الحر (أو المشبع)، أو الأقل في حالة المقارنة بين النماذج	BCC (محك براون كاديك)
		BIC (محك المعلومات لبايس)

ملحق 02: مقاييس الدراسة

بعد العدالة التوزيعية

1. التَعْوِضَات والامتيازات التي أُحْصِلَ عليها من عملي تُنَاسِبُ الجُهد الذي أُبْدِلَهُ.
2. يَتَنَاسَبُ رايي الشهري مع مُستوى التعليم والتكوّن الذي أتممت به.
3. التَعْوِضَات والامتيازات التي أُحْصِلَ عليها من عملي تُعَوِّضُ (تَكُونُ بِنَسْبَةٍ) الضُّعُوط التي أُتَعَرَّضُ لها في عملي.
4. أشعرُ بِعَدَالَةٍ ما أُحْصِلُ عليه من عملي (الراتب الشهري، التعويضات والامتيازات) مقارنة بما يَحْصِلُ عليه زملائي داخل المؤسسة.
5. أشعرُ بِعَدَالَةٍ ما أُحْصِلُ عليه من عملي (الراتب الشهري، التعويضات والامتيازات) مقارنة بما يَحْصِلُ عليه زملائي في مؤسسة أُخرى مُمَاطِلَةٌ.
6. يقوم رؤساء العمل بتوزيع أعباء العمل (المهام الوظيفية) على العاملين (الموظفين) بِعَدَلٍ وإِنصَافٍ.
7. التعويضات والامتيازات التي أُحْصِلُ عليها من عملي تُنَاسِبُ مع احتياجاتي.

بعد العدالة الإجرائية

8. يَحْرِصُ رُؤَسَائِي في العمل على أن يُبْدِي كُلُّ عَامِلٍ رَأْيَهُ قَبْلَ اتِّخَاذِ القَرَارَاتِ الخَاصَّةِ بِالْعَمَلِ.
9. لَدَى العَامِلِ الفُرْصَةُ للتعبير عن رأيه بشأن الإجراءات والقوانين المُطَبَّقة في المؤسسة.
10. تُطَبَّقُ القَوَانِينُ بِنَفْسِ الكَيْفِيَّةِ دائِماً ولا تُخَضَعُ لاختلاف المسؤولين.
11. يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي في العمل القَرَارَاتِ الوظيفية بِأَسْلُوبٍ عَادِلٍ وغير مُتَّحِيزٍ.
12. تُطَبَّقُ الإِجْرَاءَاتُ والقَوَانِينُ في المؤسسة على كَافَّةِ العَامِلِينَ (الموظفين) بِإِستِثْنَاءِ.
13. يَجْمَعُ رُؤَسَائِي في العمل المَعلُومَاتِ الدَّقِيقَةَ والكَامِلَةَ قَبْلَ اتِّخَاذِ القَرَارَاتِ الخَاصَّةِ بِالْعَمَلِ.
14. تُتَضَمَّنُ الإِجْرَاءَاتُ والقَوَانِينُ المُطَبَّقة في المؤسسة بعض الأساليب لِتَصْحِيحِ القَرَارَاتِ الخاطئة.
15. تُرَاعَى الإِجْرَاءَاتُ والقَوَانِينُ المُطَبَّقة في المؤسسة مَصَالِحَ كَافَّةِ الأَطْرَافِ المَعْنِيَةِ بِهَا.
16. القَوَانِينُ والإِجْرَاءَاتُ المُطَبَّقة في المؤسسة مُسْتَمَدَّةٌ مِنَ الأخلاق (تَسْتَنِدُ إِلَى أُسُسٍ ومُبَرَّرَاتٍ مَنطِيقِيَّةٍ، سَلِيمَةٍ، وَعَادِلَةٍ).

بعد العدالة التعاملية/التفاعلية

17. يُعَامِلُنِي رُؤَسَائِي في العمل كَبَقِيَّةِ العَامِلِينَ (الموظفين).

18. عندما يتخذ رؤسائي في العمل قراراً يتعلّق بوظيفتي فإنهم يأخذون في الاعتبار مطالبتي الشخصية.
19. عندما يتخذ رؤسائي في العمل قراراً يتعلّق بوظيفتي فإنهم يتعاملون معي باحترام وكرامة.
20. عندما يتخذ رؤسائي في العمل قراراً يتعلّق بوظيفتي فإنهم يُبدون اهتماماً بحقوقتي كعامل.
21. يتجنّب رؤسائي في العمل التعليقات غير اللائقة (عبارات السخرية) عند التحدّث معي.
22. عندما يتخذ رؤسائي في العمل قراراً يتعلّق بوظيفتي فإنهم يناقشونه معي بمنتهى الصراحة.
23. يشرح لي رؤسائي في العمل بشكل واضح أي قرار متعلّق بوظيفتي.
24. يُوفّر لي رؤساء العمل المعلومات المتعلّقة بوظيفتي كقيّة العاملين (الموظّفين).
25. يشرح رؤسائي في العمل مبررات القرارات التي اتّخذت بالنسبة لوظيفتي.
26. عندما يتخذ رؤسائي في العمل قرارات متعلّقة بوظيفتي فإنهم يُوفّرون لي التفسيرات.
27. المنطقيّة التي دعّتهم لاتّخاذ تلك القرارات.

مقياس مستوى الصراع التنظيمي

49. يُوجد اختلاف بين رؤساء العمل (المراقب الطيب، رئيس المصلحة، أو الإدارة) حول العمل.
50. يُوجد عدم تفاهم بين العاملين (الموظّفين) حول كفيّة أداء المهام الوظيفية.
51. ينشأ توتر بين العاملين (الموظّفين) بسبب خلافاتهم بخصوص العمل.
52. يُوجد عدم تفاهم بين الرؤساء والمرؤوسين (الموظّفين) داخل المؤسسة.
53. يُحفي العاملون (الموظّفون) عدم ارتياحهم لبعضهم البعض بسبب العمل.
54. تتنازّم العلاقات الشخصية بين العاملين (الموظّفين) بسبب خلافات العمل.

مقياس سلوك العمل المنحرف

55. قضيت كثيراً من الوقت في ممارسات لا تخصّ العمل مثل تجمّع مع الزملاء - استماع للموسيقى - قراءة الجرائد - تصفّح الفايسبوك (Facebook) - لعب الدومينو (Domino) ...إلخ.
56. أخذت فترات استراحة بالعمل تزيد عن الوقت المسموح به.
57. ادعيت أنني مريض ولم أكن كذلك.
59. تعمّدت أن أعمل بصورة أبطأ من المعتاد.
60. كنت أصل إلى العمل متأخراً من دون إذن.
61. بدلت جهداً أقل في عملي.