

أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي

- دراسة ميدانية على عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير
بجامعة جيجل -

Impact of organizational justice on organizational loyalty
Field study of a faculty member at the Faculty of Business Economics and Management Sciences, Jijel University

ط. د كنزة بوزنيط¹ / محبر المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع ، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير ، جامعة جيجل

(الجزائر) ، KENZA.bouznit@univ-jijel.dz

أ. محمد البشير مبيروك / كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير ، جامعة جيجل (الجزائر) ، mebimo@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2021/06/17

تاريخ الاستلام: 2021/05/16

ملخص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى إدراك العدالة التنظيمية وأثرها في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية قصدية بلغ عددها (40) مفردة، وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامج spss تم التوصل الى وجود مستوى إدراك متوسط للعدالة التنظيمية لدى عضو هيئة التدريس بالكلية ونفس الشيء بالنسبة للولاء التنظيمي لديهم، في حين بينت نتائج الدراسة وجود أثر ايجابي للعدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي من وجهة نظرهم راجع لأثر بعد العدالة التفاعلية.

الكلمات المفتاحية : : العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، العدالة التفاعلية، الولاء التنظيمي

تصنيف JEL : C83 ؛ M19 ؛ M12

Résumé:

L'objet de la présente étude est d'examiner le niveau de perception de la justice organisationnelle et son effet sur la loyauté organisationnelle auprès des enseignants chercheurs de la faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion-Université de Jijel. Pour ce faire, une enquête par questionnaire a été menée auprès d'un échantillon de 40 individus et les données collectées ont été analysées en utilisant le logiciel SPSS. Les résultats obtenus indiquent que les enseignants chercheurs de l'échantillon possèdent un niveau moyen en ce qui concerne la perception de la justice organisationnelle et la loyauté organisationnelle. En outre, il a été constaté que la justice organisationnelle influence positivement la loyauté organisationnelle et ce en raison de l'impact de la justice interactive

Mots clés: Justice organisationnelle, Justice distributive, Justice procédurale, Justice interactive, Loyauté organisationnelle

Jel Classification Codes : : M12 ؛ M19 ؛ C83.

¹ المؤلف المرسل: كنزة بوزنيط، الإيميل: KENZA.bouznit@univ-jijel.dz

I - تمهيد :

لقد اجتذب ولاء العاملين والتزامهم الكثير من الاهتمام ذلك أن العاملين الملتزمين والمخلصين سوف يتصرفون لصالح المؤسسة ويسعون جاهدين لتحقيق أهدافها، ومنه وجب على المؤسسة اليوم محاولة الحفاظ على قوتها العاملة التي تكون عالية الالتزام والولاء، والجامعات شأنها شأن المؤسسات الأخرى لابد لها من السعي نحو خلق الولاء التنظيمي لعمالها خاصة عضو هيئة التدريس فيها بتوفير المناخ التنظيمي المناسب الذي يشعروهم بوجود عدالة ومساواة في مكان عملهم.

إن إحساس عضو هيئة التدريس بالعدالة التنظيمية بالغ الأهمية لذلك من الضروري أن تكون هناك العديد من المحاولات لتفعيلها داخل المؤسسات الجامعية، حيث أنه وبوجودها سوف يكون لها الأثر البالغ والكبير في زيادة الاستقرار الوظيفي لهم وزيادة ثقتهم وولائهم لجامعاتهم، في حين انخفاضها أو عدم وجودها سوف يولد لديهم الشعور بعدم المساواة وعدم الراحة في العمل ومن ثم انخفاض مستويات الأداء والولاء لديهم وكنتيجة لذلك ظهور السلوكيات غير المحببة منها: الدوران الوظيفي والتفكير بترك الجامعة والعمل في جامعات أخرى سواء من داخل أو خارج الوطن.

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية الى التعرف على أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية) في الولاء التنظيمي من وجهة عضو هيئة التدريس في جامعة جيجل وبالضبط في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير.

1.I- إشكالية البحث :

بناء على ما سبق سنحاول من خلال هذه الدراسة الاجابة على الاشكالية الرئيسية التالية:
ما أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟.

وللإجابة على التساؤل الرئيسي قمنا بصياغة التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟.

2- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟.

3- ما أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية) في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

2.I - فرضيات البحث :

للإجابة على اشكالية البحث والتساؤلات الفرعية تم وضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: مستوى إدراك العدالة التنظيمية من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل متوسط.

الفرضية الرئيسية الثانية: مستوى الولاء التنظيمي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل مرتفع.

الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد أثر ايجابي للعدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، العدالة التفاعلية) في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

وتندرج ضمن هذه الفرضية الثالثة الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ايجابي للعدالة التوزيعية في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ايجابي للعدالة الاجرائية في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ايجابي للعدالة التفاعلية في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

3.I - أهداف البحث :

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية) في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في الكلية محل الدراسة، ويتفرع من هذا الهدف أهداف أخرى يمكن حصرها في ما يلي:

- توضيح مفهوم العدالة التنظيمية والتعرف على مستوى إدراك عضو هيئة التدريس لها بأبعادها في الكلية محل الدراسة.

- تقديم إطار مفاهيمي للولاء التنظيمي والتعرف على مستواه لدى عضو هيئة التدريس في الكلية محل الدراسة.

- التوصل الى نتائج يمكن من خلالها تقديم بعض التوصيات للقائمين على الكلية محل الدراسة التي من شأنها المساهمة في زيادة تحسين إجراءات العدالة التنظيمية بها ومن ثم الرفع من مستوى ولاء عضو هيئة التدريس فيها.

4.I - أهمية البحث :

ترتبط أهمية هذه الدراسة في كونها تعالج موضوعين في غاية الأهمية بالنسبة للمؤسسات سواء كانت اقتصادية أم خدمية، ذلك ان العدالة التنظيمية وفي حالة وجودها في المؤسسة سوف يؤدي هذا الى ازدياد الاستقرار الوظيفي للعاملين وتمسكهم والتزامهم بمؤسساتهم، فضلا عن أن الولاء التنظيمي يعد من الأمور الهامة والضرورية التي تساهم في تحقيق الأداء المتميز، كما تتجلى أهميتها بالدرجة الأولى من خلال حصرتها في المؤسسة محل الدراسة (وهي كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل)، حيث تسمح لإدارة الكلية بالاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الأخيرة لمحاولة الرفع من مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس فيها.

5.I - الدراسات السابقة:

..- دراسة أديب برهوم، كنانة علي، 2017، مقال بعنوان: " أثر العدالة التنظيمية في زيادة الولاء التنظيمي- دراسة ميدانية على العاملين الاداريين في مشفى الشهيد باسل الأسد في مدينة طرطوس"، وقد هدفت الى معرفة أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية، التقييمية) في الولاء التنظيمي، وقد تم الاعتماد في جمع البيانات على الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة قصدية بلغت (60) عامل إداري في مشفى الشهيد باسل الأسد، وقد تم التوصل إلى وجود علاقة متوسطة بين العدالة التنظيمية

والولاء التنظيمي، ووجود علاقة موجبة بين (العدالة الاجرائية، التفاعلية، التقييمية) والولاء التنظيمي، في حين لم توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي.

2- دراسة بن دحوسمية، سهيل مقدم، 2017، مقال بعنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي- دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهران- ، وقد هدفت الى الكشف عن مستوى إدراك الموظف للعدالة التنظيمية داخل المدرسة ومدى ولاءه لها، وتحديد قوة العلاقة التي تربط بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية) والولاء التنظيمي، وقد تم إجراء الدراسة الميدانية بتوزيع استبانة على عينة من الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهران مكونة من (45) موظفا، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى إدراك متوسط لكل من العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى موظفي المدرسة، في حين لم تكن هناك فروق في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق في مستواه تعزى الى متغير السن، كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

3- دراسة روان خضر أبو شقر وعلي محمد جبران، 2019 مقال بعنوان: " واقع الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة ومعيقاته وسبل تحسين مستواه من وجهة نظرهم"، تمثلت أهداف الدراسة في التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية الحكومية والخاصة، وبيان المعوقات وسبل تحسين مستواه من وجهة نظرهم، وقد استخدم الباحث استبيان للالتزام التنظيمي تم توزيعه على عينة عشوائية بسيطة بلغت (400) عضو من بين مجتمع الدراسة الذي قدر ب (2617) عضو هيئة تدريس العاملين في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة بإقليم الشمال في الفصل الثاني من العام الدراسي (2015 / 2016). وقد أظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة مرتفع ، ووجود فروق دالة احصائيا بين الوسطين الحسابيين للالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة يعزى لمتغيرات (نوع الجامعة، الرتبة الأكاديمية، الخبرة)، في حين عدم وجود فروق بين المتوسطات الحسابية للالتزام التنظيمي ومجالاته لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري (الجنس والكلية).

4- دراسة رميلة لعمور، وبومدين بوداود، 2019، مقال بعنوان: " اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في ظل الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي باستخدام منهجية PLS – دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية-، وقد هدفت الى معرفة العلاقة والأثر بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في ظل الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي ، وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية تم توزيعها على عينة عشوائية قدرت ب (34) أستاذ بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير مباشر للعدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي، ووجود تأثير غير مباشر للعدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي لدى عينة الدراسة.

5- دراسة عسلي نور الدين ، وآخرون ، 2020، مقال بعنوان: " أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس – دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة"، وقد هدفت الى معرفة مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين ومدى تأثيرها على الولاء التنظيمي لهم، وتكونت عينة الدراسة من (48) عضو هيئة تدريس بالكلية محل الدراسة ، وأظهرت النتائج أن إدراك أعضاء هيئة التدريس للعدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة الإجرائية، التوزيعية،

التفاعلية) كان بمستوى مقبول، مع وجود ولاء للكلية محل الدراسة، ووجود علاقة ارتباط قوية وتأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة في زيادة مستوى الولاء لأعضاء هيئة التدريس.

6- دراسة Won-Moo Hur وآخرون ، 2013، مقال بعنوان:

"The moderating roles of organizational justice on the relationship between emotional exhaustion and organizational loyalty in airline services"

هدفت الدراسة الى تحليل الدور المعتدل للعدالة التنظيمية في الارهاق العاطفي والولاء التنظيمي، وقد تم توزيع الاستبيان على عينة قدرت ب (247) من مضيبي الطيران في كوريا الجنوبية، وقد أظهرت النتائج وجود أثر للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية) في الارهاق النفسي والولاء التنظيمي.

7- دراسة Atefe Khoshnam, Ali Mehdad, 2016، مقال بعنوان:

"Predicting Employees Organizational Loyalty through Perceived Organizational Justice"

"Components"

تمثلت أهداف هذه الدراسة في البحث في آثار العدالة التنظيمية المتصورة (التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية)، في التنبؤ بولاء الموظف للمنظمة، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة قدر عددها ب (197) موظفا في منظمة عامة كبيرة في طهران، وقد أظهرت النتائج أن ولاء الموظف للمنظمة كان مرتبطا بشكل ايجابي بمكونات العدالة التنظيمية المتصورة عند مستوى معنوية 1% .

8- دراسة Abdulzahra Naami و Noori Kaabomeir ، 2016، مقال بعنوان:

" The Effect of Perceived Organizational Justice on Organizational Loyalty and Job Well-being With Mediating Role of Social Undermining and Moderating Role of Job Control in Employees of Ahwaz Golestan Hospital "

هدفت هذه الدراسة الى التحقيق في أثر العدالة التنظيمية المتصورة على الولاء التنظيمي ورفاهية العمل من خلال دور الوساطة، وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات التي تم توزيعها على (168) ممرضة من مستشفى غولستان، وقد أظهرت النتائج أن العدالة التنظيمية المتصورة لها تأثير غير مباشر على الولاء التنظيمي ورفاهية العمل من خلال الوساطة في دور تقويض المجتمع، في حين أن السيطرة على الوظائف خفف من حدة العلاقة بين العدالة التنظيمية المتصورة والتقويض الاجتماعي.

9- دراسة Samer M. Arqawi وآخرون، 2018، مقال بعنوان

" Interactive Justice as an Approach to Enhance Organizational Loyalty among Faculty Staff At Palestine Technical University- (Kadoorei)"

هدفت الى التعرف على العدالة التفاعلية وتأثيرها على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة التقنية في فلسطين (Kadoorei) ، حيث تم جمع البيانات بالاعتماد على الاستبانة والتي تم توزيعها على عينة بلغت 105، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0,05 للعدالة التفاعلية في الولاء التنظيمي لدى عضو هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة.

- التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة فقد تم الاستفادة منها من خلال الاثراء الفكري في الجانب النظري، ويتجلى ذلك من خلال توظيف تلك الدراسات في تحديد أبعاد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، بالإضافة الى توظيف هذه المتغيرات في بناء الاستبانة وقياس متغيراتها، أما من حيث مواطن الاختلاف

والتشابه فالدراسة الحالية تتشابه مع الدراسات السابقة في اعتمادها على العدالة التنظيمية كمتغير مستقل واعتمادها على الولاء التنظيمي كمتغير تابع، كما تتوافق دراستنا مع دراسة بن (دحوسمية، سهيل مقدم، 2017)، (دراسة عسلي نور الدين وآخرون، 2020)، (دراسة Ali Mehdi، Atefe Khoshnam، 2016)، (دراسة Won-Moo Hur وآخرون، 2013) في الأبعاد المعتمدة لقياس العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية)، وتختلف مع (دراسة أديب برهوم، كنانة علي، 2017) حيث اعتمدت على الأبعاد التالية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية، التقييمية)، كما تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث دراسة الجانب التطبيقي الذي أجري على عينة من أعضاء هيئة التدريس الدائمين في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، بجامعة جيجل.

- حدود الدراسة:

الحدود المكانية: اقتصرته هذه الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
الحدود الزمنية: تحدت الدراسة ما بين المدة جانفي 2021/ فيفري 2021.
الحدود البشرية: اقتصرته هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس الدائمين في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير جيجل.

II- الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

ويتم فيه تبين الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة المتمثلة في العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي

II-1- العدالة التنظيمية

II-1-1- تعريف العدالة التنظيمية

تمثل العدالة التنظيمية إحدى أهم المتغيرات التنظيمية المؤثرة على نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها وبرامجها نظرا لانعكاساتها على العاملين ومشاعرهم، حيث أن تنامي الاحساس لديهم بعدم عدالة الإدارة في تعاملها معهم سوف يؤثر سلبا على درجة رضاهم الوظيفي وولائهم لمنظمتهم وأدائهم بشكل عام، (عبود، 2012، صفحة 69) فالجدور التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية تعود الى نظرية المساواة التي جاء بها (Adam, 1963) والتي تقوم على فرضية أساسية مفادها أن الأفراد العاملين يميلون الى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم مع مخرجاتهم التي يستلمونها، وأيضا مقارنة نسبة المدخلات الى المخرجات الخاصة بهم مع باقي الزملاء" (عمر سالم، 2019، صفحة 9). فإذا تساوى المعدلان يشعر الفرد بالعدالة، أما إذا لم يتساوى المعدلان بسبب حصول الفرد على مخرجات أكثر من المدخلات التي يقدمها أو العكس فإن الفرد يشعر بعدم العدالة الأمر الذي يولد لديه شعورا بالتوتر (ناصر صبري، صفحة 139) ويعرف (Adam) المدخلات بأنها خصائص الفرد (العمر، الحالة الاجتماعية، التعليم، مدة الخدمة، المهارة)، في حين يعرف المخرجات بأنها (الترقية الاجتماعية، السلطة، المكافآت...) (عناوي رهيو، 2014، صفحة 190)، ويشير مصطلح العدالة التنظيمية الى مقدار درجة ادراك العاملين بأن القواعد والقوانين التنظيمية والاجراءات والسياسات المتبعة والمتعلقة بعملهم عادلة ومطبقة على الجميع. (حمود الربيعاني، 2016، صفحة 9)

إن مفهوم العدالة التنظيمية هو مفهوم نسبي، ذلك أن الاجراء التنظيمي الذي يراه الفرد إجراء عادلا قد يكون متحيزا وغير عادل في نظر فرد آخر، لذلك فإن العدالة التنظيمية تحدد على أساس وعي الفرد بالنزاهة وموضوعية الاجراءات والنتائج، وهذا يؤكد أهمية أساليب التعامل في تطبيق عدالة الإجراءات والعدالة التوزيعية وعدالة المعاملات التي تعتبر مترابطة وتؤثر على بعضها البعض (Al-Hyasat, et al., 2013, p. 216). ووصفها كل من (Karriker & Williams) على أنها تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على

عدالة الأسلوب التي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والانساني. (مصطفى آغا و عارف بريسم، صفحة 130) ويعرفها (Organ,2011) على أنها: " العمليات والاجراءات التي يجري قياسها بشكل منتظم، واعتبار العاملين قاداتهم بأنهم غير متحيزين وصادقين وتكون تصرفاتهم وأفعالهم منطقية". (Organ, 2011, p. 242) في حين عرفها

(Rupp, 2011) بأنها: " شعور العاملين بمدى عدالة التعاملات من قبل مختلف أصحاب المصالح المتعاملين معهم، وتشمل تشكيل إدراك من خلال معالجة الأحداث عاطفيا ومعرفيا، ونتج عنه ردود فعل كاتجاهات وسلوكيات، في ظل مناخ العدالة داخل جماعات العمل والمنظمات" (عباس الدليحي و عبد الكريم المدو، 2012، صفحة 50).

II-1-2- أهمية العدالة التنظيمية: تتجلى أهمية العدالة التنظيمية للمنظمة فيما يلي: (Muaamel, 2018, p. 153)

- تساعد العدالة التنظيمية على تحقيق السيطرة الفعلية، والتمكن من اتخاذ القرارات وتعد عدالة الاجراءات أمرا مهما في هذا الجانب.
- تظهر العدالة التنظيمية مدى رضا المدراء عن الأفراد العاملين في المنظمة.
- تسلط العدالة التنظيمية الضوء على المناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا تظهر العدالة في التعاملات (العدالة التفاعلية).
- تؤثر العدالة التنظيمية على روح فريق العمل، وذلك لما يشعر به الفرد الذي يعمل ضمن فريق عمل من ارتياح، ويؤدي ذلك الى رفع كفاءة أداء فريق العمل ككل.
- تظهر العدالة التنظيمية القيم الأخلاقية والدينية والاجتماعية عند الأفراد وتحدد طرق التفاعل فيما بينهم داخل المنظمة.

II-1-3- أبعاد العدالة التنظيمية: يتفق أغلبية الباحثين على أن العدالة التنظيمية تتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية هي:

II-1-3-1- العدالة التوزيعية: تعرف عدالة التوزيع بأنها: " درجة الشعور المتولدة لدى الأفراد العاملين إزاء عدالة القيم المادية والمعنوية التي يحصلون عليها من المنظمة". (عناوي رهيو، 2014، صفحة 192) كما تشير الى درجة الانصاف المدركة من قبل العاملين في توزيع المخرجات في المنظمة على ضوء المساهمات المقدمة. (الخفاجي، 2012، صفحة 15) حيث يؤدي هذا المتغير (العدالة التوزيعية) إلى تحقيق العدالة في مختلف فعاليات العمل التي تختتم مستوى الدخل وبرنامج العمل ومسؤوليات العمل. (Amirabad, et, al, 2014, p. 75)

تتكون عدالة التوزيع في المنظمات من القواعد الآتية: (العبيدي، 2012، صفحة 81)

II-1-3-2- قاعدة المساواة: وتعني منح المكافآت على أساس المساهمة فالعامل الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكثر مقارنة بالعامل الذي يعمل بدوام جزئي، وإذا ما حدث العكس يعني هذا تجاوزا على قاعدة المساواة.

II-1-3-3- قاعدة النوعية: أي أن كل العاملين يجب أن يتساووا بفرص الحصول على المكافآت بغض النظر عن خصائصهم الفردية، وإذا ما حصل بعضهم فقط فإن باقي العاملين يشعرون بوجود تجاوز على هذه القاعدة.

II-1-3-4- قاعدة الحاجة: أي تقديم الحاجة الملحة على الآخرين بافتراض تساوي الأشياء الأخرى، وكمثال على إذا زادت المنظمة الأجور وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال، وأخرى غير متزوجة وعلى افتراض تساوي الأشياء فإن المرأة المتزوجة تقدم على الثانية وإذا حدث العكس فهناك تجاوز على قاعدة الحاجة.

II-2- العدالة الاجرائية: ظهرت كنتيجة لدراسات وولكر (Walker) و تيبوت (Thibaut) سنة 1975، فقد قاما هاذان الباحثان بدراسة حول طبيعة ردود الأفعال للأشخاص الذين كانوا محل منازعات قضائية، حيث توصلا الى أن " حكم الأفراد على عدالة أو لا عدالة إجراء معين له بعدين، الأول السيطرة على العملية (Le contrôle de processus)، أي قدرة الفرد على التعبير عن رأيه بشأن عملية اتخاذ القرار، في حين يشير البعد الثاني الى السيطرة على القرار (Le contrôle de décision)، أي قدرة الفرد على تحديد النتيجة الفعلية للقضية. حيث أنه كلما كانت الاجراءات المتبعة تتيح للأفراد امكانية التعبير عن آرائهم، كلما تحسنت درجة تقبلهم لنتائج اتخاذ القرار، حتى لو كانت سلبية بالنسبة لهم. (محمد ملين، وقيرة، صفحة 230)، وهي تمثل العدالة المدركة من قبل الأفراد للإجراءات المستخدمة من قبل إدارة المنظمة في اتخاذ القرارات والمتصلة بنتائج العمل أو مخرجاته، بمعنى أن العدالة الاجرائية تمثل عدالة الآليات التي استخدمت في اتخاذ القرارات، ذلك أن المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد صور العدالة الاجرائية يؤدي الى ازالة الاحساس بعدم العدالة. (المحمود، 2010، صفحة 256)

II-3- العدالة التفاعلية (عدالة التعاملات): تشير الى طريقة تصرف الادارة اتجاه الأفراد والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدراء مع المرؤوسين على نحو المصادقية، الاحترام، الدبلوماسية...إلخ. (العطوي، 2011، صفحة 171)، حيث أن مفهوم العدالة التفاعلية يتمثل بنوعية الشخصية القيادية التي تشرف على الاجراءات التنظيمية، وهي ترتبط بنوعية الشخصية التي تعالج العلاقات بين العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية بشكل تفاعلي. (الذبحاوي، 2018، صفحة 220) فعدالة التعاملات تركز على التصورات المتعلقة بالمعاملة غير الرسمية التي تتم عند تنفيذ القرارات، حيث أنه إذا عومل العمال بكرامة واحترام، وزودوا بالشروط اللازمة للقرارات التي تؤثر فيهم، فإن المستوى المتصور لعدالة التعاملات سوف يكون مرتفعا. (Bekir & Gunes, 2014, p. 147) وهي تقسم الى:

II-3-1- عدالة العلاقات الشخصية (Indepersonel Justice): وهي مدركات العاملين للطريقة العادلة التي يعاملون بها من قبل الجهات العليا حيث أن تعامل السلطات العليا باحترام مع العاملين المتأثرين بقراراتهم وتقديم الاعتذار للأثار السلبية لقراراتهم، ذلك أن هذا السلوك يؤدي الى زيادة مدركات عدالة التعاملات لعدة أسباب منها: (العبيدي و السعدي، 2018، صفحة 50).

- شعور العاملين نحو القرارات غير المواتية بأنها لا تعكس نية السلطات على الانتقام الأمر الذي يحسن ظن العاملين بالسلطة وثقتهم بها.

- الاحترام والادب والاعتراف بحق الانسان هو الاساس لسلامة الشخصية.

II-3-2- عدالة المعلومات (Informational Justice): هي مدركات العاملين لعدالة المعلومات المستخدمة لاتخاذ القرارات، حيث تزيد مدركات عدالة التعاملات للأسباب التالية: (العبيدي و السعدي، 2018، صفحة 50).

- تعطي انطباع بأن السلطة تتخذ قرار واضح وأنها قد أخذت جميع المعلومات بصورة معقولة لجعل القرار غير متحيز.

- اقتناع العاملين بعدالة النتائج المتوصل إليها.

- الوضوح والشفافية التي تستخدمها السلطة تعكس احترامها للأفراد

II-2- الولاء التنظيمي

II-2-1- تعريف الولاء التنظيمي: للولاء التنظيمي عدة معاني في اللغة العربية، فهو يدل على الاخلاص والوفاء، العهد والالتزام، الارتباط والنصرة (بلطرش و جميل، 2019، صفحة 29). ، وهو يعبر عن حالة من الانسجام بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، والتطابق بين قيم الفرد والقيم السائدة في التنظيم وإقبال الفرد على عمله بدافعية كبيرة لتحقيق أهداف المنظمة والنظرة الايجابية للتنظيم، علاوة على رغبة الفرد لبقاء فيها وتفضيلها على غيرها وافتخاره بالانتماء إليها" (الترهوني و بحيج، 2016، صفحة 196). يعرف بورتر وزملاءه الولاء التنظيمي بأنه: " المستوى النسبي لتحديد هوية الفرد فيما يتعلق بالتنظيم ومشاركته في منظمة معينة"

. (Kashef, et al, 2013, p. 502)، وقد اعتبر Moorhead and Griffin (1995) أن الولاء التنظيمي هو شعور بالهوية وتبعية الفرد للتنظيم، واستنادا الى رأيهم سيؤثر الولاء التنظيمي على بعض السلوكيات الحاسمة مثل الغياب والنقل، كما قد تكون له عواقب ايجابية عديدة، كما أن الموظفين الذين يتمتعون بولاء تنظيمي هم الأكثر تنظيما من غيرهم، ويقون في المؤسسة لفترة أطول ويعملون أكثر. (Kashef, et al, 2013, p. 503)، كما عرفه " التو" و " هرينك" (Allutto & Herlinilq) بأنه : " عدم الاستعداد لترك المنظمة بسبب الأجور أو الوضع الوظيفي، أو الحرية المهنية، أو علاقات الصداقة". (برباوي و خليفة، 2014، صفحة 161) يرتكز الولاء التنظيمي على ثلاثة عناصر أساسية هي: (Kashef, et al, 2013، صفحة 502)

- 1- وجود ميل قوي لبقاء الفرد في المنظمة.
- 2- الاتجاه نحو بذل مزيد من الجهد من أجل التنظيم.
- 3- قبول أهداف المنظمة وقيمها.

II-2-2- ميز (Meyer. et al, 1993) بين ثلاث أبعاد للولاء التنظيمي تمثلت في: (Hijazi, 2013, p. 83)

II-2-2-1- الولاء العاطفي. ويتأثر هذا البعد بدرجة الإدراك الفردي لخصائصه المميزة، فضلا عن درجة شعور العامل بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح له بالمشاركة في عملية صنع القرار.

II-2-2-2- الولاء المعياري: ويشير إلى شعور الموظف بالالتزام الوظيفي، ويتعزز هذا الشعور من خلال الدعم الجيد من قبل المؤسسة لعمالها، وعلى جميع المستويات.

II-2-2-3- الولاء المستمر: يشير إلى درجة الولاء الفردي التي تحددتها القيمة المستثمرة، والتي يمكن للعامل تحقيقها إذا استمر في العمل مع المؤسسة، حتى ضد ما سيخسره إذا قرر الانضمام إلى مؤسسة أخرى.

III- الدراسة الميدانية

III-1- الإطار المنهجي للدراسة

III-1-1- مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء الهيئة التدريسية الدائمين في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، وقدر عددهم ب 152 عضوا هيئة تدريس دائم.

III-2-1- عينة الدراسة: عينة عشوائية قصدية من أعضاء الهيئة التدريسية الدائمين في الكلية تكونت من 40 عضوا هيئة تدريس. أي ما نسبته 21,31% من مجتمع الدراسة.

III-1-3- منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. في عرض البيانات الخاصة بالدراسة وتحليلها.

III-1-4- أداة الدراسة: صمم الباحثان الاستبيان بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة والنتائج التي توصلت اليها والمقاييس التي اعتمدتها هذه الأخيرة، وقد تم تقسيم الاستبيان الى جزأين يمكن توضيحها كالآتي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة (الجنس، العمر، الشهادة المتحصل عليها، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية).

- الجزء الثاني: يتكون من فرعين:

• الفرع الأول: يتضمن عبارات تقيس المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) بأبعادها الثلاثة التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية. (العبارة من 1- 8 تمثل بنود العدالة التوزيعية، العبارة 9- 15. تمثل بنود العدالة الاجرائية، العبارة 16- 22 تمثل بنود العدالة التفاعلية.

• الفرع الثاني: يتضمن عبارات المتغير التابع (الولاء التنظيمي) والذي يتألف من 13 عبارة. ولقد تم الاعتماد على مقياس Likert الخماسي التي تأخذ خياراته القيم التالية: (غير موافق بشدة=1، غير موافق=2، محايد=3، موافق=4، موافق بشدة=5).

ويمكن تحديد فئات مقياس Likert الخماسي ودلالاتها في الجدول التالي:

الجدول رقم: (01): مقياس ليكارت الخماسي

رقم الفئة	غير موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1
مجال الفئة	[4,2- 5[	[3,4- 4,2[	[2,6- 3,4[	[1,4- 2,6[	[1- 1,4[
دلالة الفئة	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مقياس Likert الخماسي

كما تجدر الاشارة الى انه تم الاعتماد على برامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية واستخدام: معامل الارتباط بيرسون، ومعامل الثبات Alpha Cronbach's، ومعامل الالتواء والتفلطح، وكذلك المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وكذا الانحدار الخطي المتعدد.

III-2- الصدق البنائي للاستبانة:

يتم التأكد من الصدق البنائي للاستبانة عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون والنتائج موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): نتائج الصدق البنائي للاستبانة

رقم العبارة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	رقم العبارة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
01	0,000	0,554**	19	0,000	0,594**
02	0,000	0,548**	20	0,000	0,761**
03	0,025	0,354*	21	0,000	0,831**
04	0,000	0,661**	22	0,000	0,547**

0,834**	0,000	23	0,617**	0,000	05
0,750**	0,000	24	0,661**	0,000	06
0,723**	0,000	25	0,492**	0,000	07
0,690**	0,000	26	0,683**	0,000	08
0,709**	0,000	27	0,660**	0,000	09
0,551**	0,000	28	0,641**	0,000	10
0,703**	0,000	29	0,545**	0,000	11
0,724**	0,000	30	0,357*	0,024	12
0,684**	0,000	31	0,365*	0,0210	13
0,639**	0,000	32	0,574**	0,000	14
0,726**	0,000	33	0,708**	0,000	15
0,866**	0,000	34	0,880**	0,000	16
0,418**	0,000	35	0,666**	0,000	17
** دال احصائيا عند مستوى معنوية 0,01 / دال احصائيا عند مستوى معنوية 0,05			0,881**	0,000	18

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ أن قيم مستوى الدلالة لعبارات الاستبانة أقل من مستوى المعنوية 0,05، حيث يدل ذلك على وجود ارتباط بين كل عبارة ومتوسط مجموع العبارات المكونة لكل بعد من أبعاد الاستبانة، كما أن قيم معامل الارتباط الخاص بكل عبارة بالنسبة لمتوسط مجموع عبارات كل بعد كانت موجبة ومرتفعة حيث تراوحت ما بين 0,354 و 0,866، ما يدل على وجود ارتباط موجب ومعنوي بين كل عبارة ومتوسط مجموع عبارات كل متغير، وعليه يمكن القول بأن الاستبانة تتمتع بالصدق البنائي.

III-3- ثبات الاستبانة : المقصود بثبات الاستبيان أن يعطي هذا الأخير نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة أكثر من مرة تحت نفس الظروف. فكلما كانت قيمة معامل الثبات قريبة من 1 كان الثبات مرتفعا وكلما كانت قيمته قريبة من 0 كان الثبات منخفضا، حيث يستخدم معامل ألفا كرونباخ كأهم معامل لقياس مدى ثبات أداة القياس من ناحية الاتساق الداخلي للعبارات للتأكد من ثبات سلم القياس المستخدم في اعداد الاستبيان حيث يكون ألفا كرونباخ يتمتع بالثبات اذا كانت قيمها أكبر من 0,6 (Taber, 1278, p. 2018)، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم: (03): نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
أبعاد العدالة التنظيمية	8	0,627
	7	0,865
	7	0,864
المحور الأول	22	0,907
المحور الثاني	13	0,868
	35	0,932

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ 0,932 لإجمالي فقرات الاستبانة 35 ، فيما تراوح ثبات المحاور المعدل المقبول احصائيا والمقدر ب0,60 ما بين 0,627 كحد أدنى وبين 0,907 كحد أعلى ، وهذا يدل على ان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

III-4- طبيعة توزيع متغيرات الدراسة: من أجل التأكد من أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي تم الاعتماد على معامل الالتواء Skewness ومعامل التفلطح KurtosisK ، حيث يبين الجدول التالي النتائج المتحصل عليها

جدول رقم (04): نتائج معاملي الالتواء والتفلطح

المتغيرات	معامل الالتواء Skewness	التفلطح KurtosisK
العدالة التوزيعية	-,159	-0,306
العدالة الاجرائية	0,7160	0,3380
عدالة التعاملات	0,1300	-1,124
الولاء التنظيمي	-0,959	0,2190

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss

لاختبار طبيعة توزيع متغيرات الدراسة يجب التأكد من أن معامل الالتواء أقل من 3، وأن معامل التفلطح أقل من 20، حينها يمكن القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، (الضمور و مقراش، 2018، صفحة 341) ومن خلال نتائج الجدول السابق يتبين لنا بأن جميع قيم معامل الالتواء أقل من 3، وقيم التفلطح أيضا أقل من القيمة 20، وعليه يمكن القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

III-5- تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح: من أجل التأكد من أن المتغيرات المستقلة للدراسة غير مرتبطة فيما بينها تم الاعتماد على اختباري معامل تضخم التباين والتباين المسموح، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم: (05): معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح (Tolerance)
العدالة التوزيعية	1,571	,636
العدالة الاجرائية	2,786	,359
عدالة التعاملات	2,651	,377

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج Spss.

إن مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة لن تظهر في حالة ما إذا كان معامل تضخم التباين أصغر من 10 والتباين المسموح أكبر من 0,1 بالنسبة لجميع متغيرات الدراسة المستقلة (الضمور و مقراش، 2018) ، ومن خلال نتائج الجدول يتبين لنا أن معامل تضخم التباين محصور في المجال [1,571 , 2,786]، أي أنه أقل من 10، في حين معامل التباين المسموح كان محصور في المجال [0,359 , 0,636]، أي أكبر من 0,1 ، وعليه فإنه لا يوجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة وعدم ظهور مشاكل في التحليل.

III-6- تحليل البيانات الشخصية والوظيفية: قام الباحثان بتحليل نتائج البيانات الشخصية للمبحوثين، والتي تتعلق بالجنس، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، مستوى الدخل، الخبرة المهنية، والجدول الموالي يبين نتائج التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية والوظيفية

جدول رقم (06): البيانات الشخصية والوظيفية

المتغيرات	المستويات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	28	70%
	أنثى	12	30%
المجموع		40	100%
العمر	أقل من 30 سنة	1	2,5%
	من 31 - 35 سنة	15	37,5%
	من 36 - 45 سنة	20	50%
	أكثر من 45 سنة	4	10%
المجموع		40	100%
المؤهل العلمي	ماجستير	10	25%
	دكتوراه	30	75%
المجموع		40	100%
المركز الوظيفي	أستاذ مساعد قسم ب	5	12,5%
	أستاذ مساعد قسم أ	7	17,5%
	أستاذ محاضر قسم ب	15	37,5%
	أستاذ محاضر قسم أ	13	32,5%
	أستاذ التعليم العالي	0	0%
المجموع		40	100%
مستوى الدخل	أقل من 50000 دج	6	15%
	من 50000 دج الى 70000 دج	11	27,5%
	أكثر من 70000 دج	23	57,5%
المجموع		40	100%
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	9	22,5%
	من 6 - 10 سنوات	15	37,5%
	من 11 - 15 سنة	11	27,5%
	أكثر من 15 سنة	5	12,5%
المجموع		40	100%

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول السابق يتبين لنا أن هناك تفاوت في توزيع أفراد العينة من حيث الجنس، حيث بلغت نسبة الذكور 70% أما نسبة الإناث فكانت 30% ، في حين نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة من حيث العمر تتراوح أعمارهم ما بين (36 - 45) سنة فبلغت نسبتها 50%، تليها فئة (31 - 35) سنة بنسبة 37,5%، ثم نجد فئة أكثر من 45 سنة نسبتها 10%، في حين المرتبة الأخيرة كانت لفئة أقل 30 سنة بنسبة 2,5% ويرجع هذا الى طبيعة التوظيف في الجامعات حيث يشترط حصول المترشح على شهادة الماجستير أو الدكتوراه وهما شهادتان ليس من السهل الحصول عليهما لذلك يكون هناك ارتفاع في سن التوظيف مقارنة بالوظائف الأخرى في باقي القطاعات، كما يدل ذلك على أن أغلب أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية محل الدراسة من فئة الشباب وهي الفئة القادرة على العطاء وبذل المزيد من الجهد من أجل الرفع من مستوى التعليم في الكلية،

أما فيما يخص المؤهل العلمي فنلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة متحصلين على شهادة الدكتوراه حيث قدرت نسبتهم 75%، في حين بلغت نسبة المتحصلين على الماجستير 25%، الأمر الذي يدل على المستوى العلمي المرتفع لأعضاء الهيئة التدريسية وحبهم للتعليم وزيادة مستواهم العلمي، أما في ما يخص المركز الوظيفي، فكانت نسبة 37,5% لفئة أستاذ محاضر قسم ب،، تليها أستاذ محاضر قسم أ بنسبة 32,5%، ثم فئة أستاذ مساعد قسم أ بنسبة 17,5%، في حين بلغت بنسبة 12,5% لفئة أستاذ مساعد قسم ب، في حين بلغت نسبة فئة البروفيسور 0% ويعود هذا ربما الى انشغالاتهم الكثيرة التي حالت دون اجابتهم على الاستبيان الذي تم توجيهه لهم، أما فيما يخص الدخل فقد حصلت الفئة التي تحصل على راتب شهري يفوق 700000 دج على المرتبة الأولى بنسبة 57,5%، تليها الفئة التي تحصل على راتب شهري من 500000 دج الى 700000 دج بنسبة 27,5%، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفئة التي تحصل على راتب شهري أقل من 500000 دج بنسبة 15% وهو راتب منخفض نوعا ما مقارنة بالاحتياجات اليومية لعضو هيئة التدريس والوضع الاقتصادي الذي نعيشه، وفيما يتعلق بالخبرة المهنية فقد كانت نسبة فئتي (من 6- 10 سنوات) و (من 11- 15 سنة) 37% التوالي، وكانت نسبة (أقل من 5 سنوات) 22,5%، في حين بلغت نسبة فئة أكثر من 15 سنة 12,5% وتشير هذه النسب الى اعتماد الكلية محل الدراسة على التنوع في توظيف أساتذتها حيث تعتمد على فتح مناصب جديدة، وكذا الاستفادة من خبرات أعضاء الهيئة التدريسية ذو الخبرة المهنية من 10 و 15 سنة.

III-6- التحليل الوصفي بأبعاد العدالة التنظيمية واختبار الفرضيات

III-6-1- التحليل الوصفي لأبعاد العدالة التنظيمية

يمكن تلخيص اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الدراسة في الجدول التالي:

جدول رقم: (07): نتائج التحليل الوصفي لأبعاد العدالة التنظيمية

متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
العدالة التوزيعية	3,1531	0,52539	متوسطة
العدالة الاجرائية	2,9393	0,74539	متوسطة
عدالة التعاملات	3,0500	0,75075	متوسطة
الدرجة الكلية لمقياس العدالة التنظيمية	3,0523	0,58424	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss

من خلال نتائج الجدول المتحصل عليها والمبينة في الجدول رقم (7) يتبين لنا أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى عضو هيئة التدريس في الكلية محل الدراسة جاء بدرجة متوسطة، حيث قدر المتوسط الحسابي بـ 3,0523، وتراوحت المتوسطات الحسابية الثلاثة ما بين (2,9393 و 3,1531)، كما يتبين لنا أن المستقصين يركزون بشكل أكبر على العدالة التوزيعية مقارنة بالعدالة الاجرائية والعدالة التفاعلية، وذلك من حيث الأوساط الحسابية، وعليه يمكن ترتيب اهتمامات عينة الدراسة بأبعاد العدالة التنظيمية كما يلي: حصلت العدالة التوزيعية على أعلى متوسط حسابي قدر بـ 3,1531، في حين كانت العدالة التفاعلية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر بـ 3,05، واحتل أدنى متوسط للعدالة الاجرائية حيث بلغ 2,9393.

الجدول رقم (08): ملخص نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الولاء التنظيمي

متغير الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الولاء التنظيمي	3,1673	0,63787	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss .

من خلال نتائج الجدول يتبين لنا أن المتوسط الحسابي للولاء التنظيمي قدر ب 3,1673 وبانحراف معياري قدر ب 0,63787 وهو ما يشير الى الدرجة المتوسطة لإجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور .

III-6-2- اختبار فرضيات الدراسة

III-6-2-1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

يتم اختبار صحة هذه الفرضية من خلال حساب اختبار T للعينة الواحدة، والنتائج المتحصل عليها مبينة في الجدول أدناه

جدول رقم (09): نتائج T test لاختبار الفرضية الأولى

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
العدالة التنظيمية	3,0523	0,58424	0,566	1,683	0,05	0,000

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال نتائج الجدول يتبين لنا أن المتوسط الحسابي العام لمتغير العدالة التنظيمية قدر ب 3,0523 وهو أكبر من المتوسط الفرضي للدراسة الذي قدر ب 3، وبلغت قيمة T المحسوبة للعدالة التنظيمية 0,566 وهي أصغر من قيمة T الجدولية التي قدرت ب 1,683، كما أن مستوى الدلالة Sig= 0,000 وهو أقل تماما من مستوى المعنوية 0,05، وانطلاقا مما سبق فإن الفرضية الأولى للدراسة التي تنص على " يوجد مستوى إدراك متوسط للعدالة التنظيمية لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل مرتفع " مقبولة

III-6-2-2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

يتم اختبار صحة هذه الفرضية من خلال حساب اختبار T للعينة الواحدة، والنتائج المتحصل عليها مبينة في الجدول أدناه

جدول رقم (10): نتائج اختبار T test للفرضية الثانية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	3,1673	0,63787	1,659	1,683	0,05	0,105

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج Spss.

من خلال نتائج الجدول يتبين لنا أن المتوسط الحسابي العام لمتغير الولاء التنظيمي قدر ب 3,1673 وهو أكبر من المتوسط الفرضي للدراسة الذي قدر ب 3، وبلغت قيمة T المحسوبة لمتغير الولاء التنظيمي 1,659 وهي أصغر من قيمة T الجدولية التي قدرت ب 1,683، كما أن مستوى الدلالة Sig= 0,105 وهو أكبر تماما من مستوى المعنوية 0,05، وانطلاقا مما سبق فإن الفرضية الثانية للدراسة التي تنص على: " مستوى الولاء التنظيمي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير مرتفع " مرفوضة.

III-6-2-3- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

من أجل اختبار صحة هذه الفرضية تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد والجدول التالي يبين نتائج التباين للانحدار المتعدد بحيث أن المتغير التابع هو (الولاء التنظيمي)

الجدول رقم (11): نتائج تحليل التباين للانحدار (المتغير التابع = الولاء التنظيمي)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
الانحدار	7,386	1	7,386	33,089	0,000	0,465	0,682 ^a
الخطأ المتبقي	8,482	38	0,374				
المجموع	15,868	39					

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول يتبين لنا أن مستوى الدلالة $f = 0,000$ وهو أقل تماماً من مستوى المعنوية $0,05$ ، ما يشير الى أن النموذج ذو دلالة احصائية، كما أن قيمة معامل الارتباط يساوي $R = 0,682$ وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، في حين نجد معامل التحديد $R^2 = 0,465$ وهذا يعني أن 46,5% من التباين في المتغير التابع (الولاء التنظيمي) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (العدالة التنظيمية)، وما نسبته 53,5% تعود الى متغيرات أخرى . وتأسيساً على ما سبق يمكن القول بأن الفرضية الرئيسية التي تنص على: " يوجد أثر ايجابي للعدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية) في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل " . مقبولة.

III-6-2-4- اختبار الفرضيات الفرعية

لاختبار الفرضيات الفرعية يتم الاعتماد على قاعدة القرار لاختبار الفرضيات الفرعية المتعلقة بأثر تمكين العاملين في الولاء التنظيمي والموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (12): قاعدة القرار لاختبار الفرضيات المتعلقة بأثر أبعاد العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي

الحالة	البيان	القرار
01	إذا كان مستوى الدلالة (Sig) أقل أو يساوي مستوى المعنوية أي ($Sig \leq 0,05$)، وكانت القيمة المطلقة ل T المحسوبة أكبر من قيمة T المجدولة	قبول الفرضية.
02	إذا كان مستوى الدلالة (Sig) أكبر تماماً من مستوى المعنوية أي ($Sig > 0,05$) وكانت القيمة المطلقة ل T المحسوبة أقل من قيمة T المجدولة.	رفض الفرضية

يتم اختبار أثر كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي لدى المؤسسة محل الدراسة من خلال اختبار تحليل التباين للانحدار المتعدد ويمكن تبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي في الجدول التالي:

جدول رقم (13): نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analyse)

المعاملات غير النمطية	A	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
الثابت	1,072	0,473	—	2,268	0,029

0,477	0,718	0,109	0,183	0,132	العدالة التوزيعية
0,206	1,289	0,259	0,172	0,222	العدالة الاجرائية
0,041	2,021	0,397	0,167	0,337	العدالة التفاعلية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول يتبين لنا:

1- ليس للعدالة التوزيعية أثر في الولاء التنظيمي لأن قيمة T المحسوبة بلغت 0,718 وهي أقل تماما من قيمة T الجدولية التي تساوي 1,683، كما أن مستوى الدلالة Sig بلغ 0,477 وهو أكبر تماما من مستوى المعنوية 0,05 أي ($Sig = 0,477 > 0,05$)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: "يوجد أثر إيجابي للعدالة التوزيعية في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل" مرفوضة.

2- ليس للعدالة الاجرائية أثر في الولاء التنظيمي في الكلية محل الدراسة لأن قيمة T المحسوبة بلغت 1,289 وهي أقل تماما من قيمة T الجدولية التي تساوي قيمتها 1,683، كما أن مستوى الدلالة Sig بلغت 0,206 وهي أكبر تماما من مستوى المعنوية 0,05 أي ($Sig = 0,206 > 0,05$)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: "يوجد أثر إيجابي للعدالة الاجرائية في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل" مرفوضة.

3- للعدالة التفاعلية أثر في الولاء التنظيمي في الكلية محل الدراسة لأن قيمة T المحسوبة بلغت 2,021 وهي أكبر تماما من قيمة T الجدولية التي تساوي قيمتها 1,683، كما أن مستوى الدلالة Sig بلغت 0,041 وهي أقل تماما من مستوى المعنوية 0,05 أي ($sig = 0,041 < 0,05$)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: "يوجد أثر إيجابي للعدالة التفاعلية في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل" مقبولة.

IV- خاتمة

يمكن تفسير النتائج المتوصل اليها وتقديم اقتراحات بناء على هذه النتائج كما يلي:

1-IV تفسير النتائج

1- وجود مستوى متوسط لإدراك العدالة التنظيمية من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. ومنه يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى.

تتوافق هذه النتيجة مع دراسة (بن دحو سمية، وسهيل مقدم، 2017)، ومن خلال النتائج يتبين لنا بأن أعضاء هيئة التدريس في الكلية يشعرون بوجود عدالة في الكلية ولكن بدرجة متوسطة، ويرجع ذلك ربما الى عدم رضاهم عن الأجور التي يحصلون عليها مقارنة بمؤهلاتهم العلمية ومجهوداتهم المبذولة، أو يرجع ذلك لصعوبة وصولهم للمعلومات المتاحة في الكلية، أو لعدم رضاهم عن العدالة الاجرائية السائدة في الكلية حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الأخيرة 2,93.

2- وجود مستوى متوسط للولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير وعليه يتم رفض الفرضية الرئيسية الثانية.

تتوافق هذه النتيجة مع دراسة (بن دحو سمية، وسهيل مقدم، 2017) وتختلف مع كل من دراسة (دوان خضر أبو أشقر، وعلي محمد جبران، 2019) و دراسة (عسلي نور الدين خوجة وآخرون، 2020) ، حيث بينت نتائجها وجود مستوى تنظيمي مرتفع ، وعليه نستنتج أن أعضاء هيئة التدريس يولون الولاء للكلية بمستوى متوسط.

3- يوجد أثر إيجابي للعدالة التنظيمية بأبعادها في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل ، وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية الثالثة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Won-Moo Hur, 2013) و دراسة (بن دحو سمية وسهيل مقدم، 2017)، ودراسة (رميلة لعمور، ويومدين بوداود، 2019)، ودراسة (عسلي نور الدين وآخرون، 2020). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه كلما كان هناك جو من العدالة والمساواة بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية كلما أدى ذلك إلى زيادة ثقتهم وولائهم لها وبذلوا جهداً أكبر من المتوقع في مجال عملهم. ويتفق هذا مع نظرية المساواة ل (Adams, 1963) التي تنص على أنه عندما يشعر العاملون بأنهم يجدون ممارسات للعدالة التنظيمية في المؤسسة فإنهم يسعون لزيادة السلوكيات التطوعية.

4- بينت نتائج الدراسة عدم وجود أثر لكل من بعدي العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في الكلية محل الدراسة، في حين كان هناك أثر إيجابي لبعد عدالة التعاملات في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس أي يتم رفض الفرضيتين الفرعيتين الأولى والثانية وقبول الفرضية الفرعية الثالثة. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (Samer M. Arqawi, et al, 2018)

IV-2 - الاقتراحات

- على الكلية محل الدراسة أن تولي مسألة الولاء التنظيمي لعضو هيئة التدريس مزيداً من الاهتمام لما يتضمنه هذا الأخير من آثار إيجابية سواء للكلية بحد ذاتها أو لعضو هيئة التدريس وذلك من خلال البحث عن المشكلات التي تحول سبباً في انخفاضه والوقوف على العوامل المتحكمة فيه.

- على إدارة الكلية العمل على زيادة الاهتمام بعضو هيئة التدريس في الكلية والعمل على زيادة شعوره بالعدالة التنظيمية فيها من خلال تحقيق العدل والمساواة في جميع المجالات لجميع الأساتذة دون استثناء، حيث أنه وبشعور هذا الأخير بالعدالة سوف يعمل على استقراره، الأمر الذي ينعكس على ولائه وتحفيزه أكثر للعمل وبذل جهد أكبر.

- على إدارة الكلية فهم مكونات العدالة التنظيمية من أجل العمل على تعزيزها بما يخدم أعضاء هيئة التدريس بها.

- توفير المناخ التنظيمي الآمن لعضو هيئة التدريس والذي يدعم احتياجاته المادية والمعنوية، والاهتمام به من كافة الجوانب الشخصية والنفسية والاقتصادية والمهنية الأمر الذي يؤدي إلى زيادة ثقته بمكان عمله وولائه وإخلاصه له. ويحول دون تفكيره في ترك وتغيير عمله.

V- الإحالات والمراجع

- 1- الترهوني، ر. &، بحيج، خ. (2016). التأثيرات المحتملة لعناصر الثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بن غازي. مجلة نقد وتنوير، 196، (4)، 2.
- 2- Bekir, B., & Gunes, A. (2014). " Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment in Primary Schools". *Anthropologist*, 18(1), 147.

- 3- Hijazi, H. (2013). Management Ethics Impact on Organizational Loyalty A Case Study of The Senate Employees in Jordan. *European Journal of Business and Management*, 5(16), 83.
- 4- Kashef, et, al, M. (2013). Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*, 4(12), 502.
- 5- Organ, H. (2011). The relationship between Organizational Justice, Confidence, commitment, and Evaluating the Manager and the perception of conflict Management at the context of Organizational Behavior. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(1), 242.
- 6- Taber, K. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Res Sci Educ*(48), 1278.
- 7- الخفاجي ح. (2012). التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل -دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*. 15, (3), 14.
- 8- الذبحاوي ع. (2018). العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي -بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية الادارة والاقتصاد جامعة الكوفة. *مجلة مركز دراسات الكوفة*. 220, (49).
- 9- العبيدي أ. & السعدي رض. (2018). دور إدارة الاحتواء العالي في تعزيز العدالة التنظيمية -دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في معهد التدريب النفطي. *مجلة المنصور*. 50, (30).
- 10- العبيدي ن. (2012). أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي -دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. *مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية*. 81, (24), 8.
- 11- العطوي ع. (2011). العدالة التنظيمية والدمج التنظيمي ودورها في تقليل سلوك العمل المنحرف -دراسة تطبيقية في معمل سميت المثنى. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*. 171, (21), 7.
- 12- المحمود س. (2010). انعكاسات تبني المنهج الديمقراطي في صنع القرارات على احساس العاملين بالعدالة التنظيمية -دراسة لآراء عينة من الموظفين والتدريسيين في جامعة دهوك. *مجلة تنمية الرفدين*, (98), 32, 256.
- 13- برباوي ك. & خليفة ع. (2014). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي -دراسة ميدانية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية بشار. *مجلة الباحث*. 161, (16).
- 14- بلطرش ح. & جميل أ. (2019). أبعاد الولاء التنظيمي وواقعه بالمؤسسة الاقتصادية. *مجلة الاقتصاد الجديد*, 10(3), 29.
- 15- حمود الربيعاني س. (2016). سلام سعد الدراجي، أثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الرضا الوظيفي -بحث تطبيقي في مكاتب المفتشين العامين. *مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية*. 9, (21).
- 16- عباس الدليهي ا. & عبد الكريم المدو أ. (2012). أثر التوازن التنظيمي في الرضا الوظيفي في ظل العدالة التنظيمية -بحث ميداني في دوائر مختارة في وزارة النفط. *مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية*, 14(4), 50.
- 17- محمد لمين، س. & قيرة ا. (s.d.). واقع العدالة التنظيمية عند أساتذة التعليم العالي -دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة تيارت. *مجلة دراسات اقتصادية*. 230, (17), 35.
- 18- مصطفى آغا خ. & عارف بريس م. (s.d.). العدالة التنظيمية وأثرها في الحد من الصراع التنظيمي -دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في رئاسة الجامعة المستنصرية. *مجلة كلية المأمون الجامعة*. 130, (23).
- 19- ناصر صبري ر. (s.d.). دور العدالة التنظيمية في تنمية رأس المال الاجتماعي -دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الهيئة العامة للسدود والخزانات. *مجلة الدنانير*. 139, (1).

- 20- Al-Hyasat, et, aL, K. (2013). The Impact of the Organizational Justice on the Development of the Organizational Citizenship Behavior in Jordanian Press Organizations. *European Journal of Business & Management*, 5(2), 216.
- 21- Amirabad, et, al, F. (2014). RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE, WORK CONSCIENCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL "S OF GAS COMPANY IN YASOUJ " , Vol. 3, No.8; Ap. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(8), 75.
- 22- Muaamel, H. (2018). The Impact of Modern Information Systems on Achieving Organizational Justice- Analytical Study in the Central Euphrates Electricity Department/ Babylon Branch. *Journal of University of Babylon for Pure and Applied Sciences*, 26(10), 153.
- 23- الضمور ف & .مقراش ف. (2018). أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات على الميزة التنافسية –دراسة حالة شركة صناعة الادوية صيدال الجزائر. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*, 11(1), 341.
- 24- زينب عمر سالم. (2019). أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين بمصرف الوحدة مصرف سرت. *مجلة الدراسات الاقتصادية*, 2(3), 9.
- 25- علي سكر عبود. (2012). العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين- دراسة استطلاعية على عينة من المعلمين والمدرسين في مركز محافظة الديوانية. *مجلة القادسية للعلوم الادارية والقانونية*, 14(4), 69.
- 26- عناوي رهيو س. (2014). دور العدالة التنظيمية في تقليل ظاهرة التهمك التنظيمي -دراسة تحليلية لآراء عينة من منتسبي كلية التربية. *مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية*. 190, 3(10),