



جامعة أحمد دراية - أدرار -

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



رسالة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

العنوان :

دور العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي

دراسة حالة بإتصالات الجزائر بأدرار

تحت إشراف الأستاذ:

بن عبيد عبد الباسط

من إعداد الطالبين:

❖ بخدا خديجة

❖ بن السي حمو أحمد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
ساوس الشيخ	أستاذ التعليم العالي	جامعة أحمد دراية أدرار	رئيساً
بن عبيد عبد الباسط	أستاذ محاضر أ	جامعة أحمد دراية أدرار	مشرفاً
تيفاوي العربي	أستاذ التعليم العالي	جامعة أحمد دراية أدرار	ممتحناً

السنة الجامعية: 2021 / 2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University Ahmed Draia of Adrar
The central library



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أحمد دراية- أدرار
المكتبة المركزية
مصلحة البحث البيولوجرافي

شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): بن عبيد عبد الباسط

المشرف على مذكرة الماستر الموسومة بـ : دور العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي - دراسة حالة اتصالات الجزائر بأدرار

من إنجاز :

الطالب(ة) بجدا خديجة

الطالب(ة) بن السيمحو احمد

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

القسم : علوم التسيير

التخصص: إدارة الأعمال

تاريخ تقييم / مناقشة: 2022/06/01

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها. وإمكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والإلكترونية (PDF).

امضاء المشرف:

ادرار في: 08 JUN 2022

مساعد رئيس القسم:

د. بوليسرى سريدا أفضسي



د. من عبد

ملاحظة: لا تقبل أي شهادة بدون التوقيع والمصادقة.



جامعة أحمد دراية - أدرار -



كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

رسالة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

العنوان :

دور العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي

دراسة حالة بإتصالات الجزائر بأدرار

تحت إشراف الأستاذ:

بن عبيد عبد الباسط

من إعداد الطالبين:

❖ بخدا خديجة

❖ بن السي حمو أحمد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
ساوس الشيخ	أستاذ التعليم العالي	جامعة أحمد دراية أدرار	رئيساً
بن عبيد عبد الباسط	أستاذ محاضر أ	جامعة أحمد دراية أدرار	مشرفاً
تيقاوي العربي	أستاذ التعليم العالي	جامعة أحمد دراية أدرار	ممتحناً

السنة الجامعية: 2021 / 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى كل من علمني حرفاً في هذه الحياة الفانية

إلى أمي الغالية أطال الله في عمرها

وإلى أبي الغالي أطال الله في عمره وإلى إخواني

وأخواتي

إلى كل هؤلاء الذين ساهموا في إنجاز هذا العمل

المتواضع

وأسأل الله أن يكون نبراساً لكل طالب علم.

إهداء:

أهدي ثمرة جهدي إلى الله سبحانه وتعالى وإلى من أنارت دربي
بدعواتها وحنانها إلى أغلى البشر والدتي أطال الله في عمرها.

والى والدي العزيز وإلى إخوتي الأعزاء حفظهم الله ورعاهم
والى كل الأصدقاء والزملاء.

والى كل أساتذتي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير بجامعة أحمد دراية ادار.

والى كل من ساعدني من قريب أو بعيد من أجل إنجاز هذا العمل.
وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملنا هذا نفعاً يستفيد
منه الجميع.

الشكر والعرفان:

في مثل هذه اللحظات يتوقف العقل ليفكر قبل أن يخط الحروف ليجمعها في كلمات . تتبعثر الأحرف وبعثا أن يحاول تجميعها في سطور كثيرة تمر في الخيال ولا يبقى لنا في نهاية المطاف إلا قليلا من الذكريات وصور تجمعنا برفاق كانوا

إلى جانبنا

فواجب علينا شكرهم ونحن نخطو خطواتنا الأولى في تمار الحياة ونخص بالجزيل الشكر والعرفان إلى كل من أشعل شمعة في دروب عملنا وإلى من أعطى من حصيلة فكره لينير دربنا ونتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل (بن عبيد عبد الباسط) الذي تفضل بإشرافه على هذا البحث فجزاه الله عنا كل خير فلما منا كل التقدير والاحترام .

كما لا ننسى بالشكر الجزيل لجنة المناقشة.

الفهرسة

الفهرسة

الإهداء:

الشكر:

فهرس المحتويات:

قائمة الجداول:

قائمة الأشكال:

توطئة:.....أ

الفصل الأول:

الإطار النظري للعدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي

تمهيد:.....5

المبحث الأول: الإطار النظري للعدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي.....6

المطلب الأول: مفهوم العدالة التنظيمية.....6

الفرع الأول: تعريف العدالة التنظيمية.....6

الفرع الثاني: أهمية العدالة التنظيمية.....7

الفرع الثالث: أبعاد العدالة التنظيمية.....8

المطلب الثاني: مفهوم الالتزام الوظيفي.....11

الفرع الأول: تعريف الالتزام الوظيفي.....11

الفرع الثاني: أهمية الإلتزام الوظيفي.....12

الفرع الثالث: أبعاد الإلتزام الوظيفي.....13

المبحث الثاني: الدراسات السابقة في الموضوع.....15

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية.....15

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية.....16

المطلب الثالث: التعليق على الدراسات السابقة.....17

خلاصة الفصل:.....19

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار

21	تمهيد
22	المبحث الأول: الطريقة و الأدوات والنموذج المتبع
22	المطلب الأول: طريقة اختيار مجتمع وعينة البحث
22	الفرع الأول: مجتمع الدراسة.....
22	الفرع الثاني: عينة الدراسة
23	المطلب الثاني: تحليل البيانات و النمذجة
23	الفرع الأول: أدوات الدراسة
25	الفرع الثاني: مقياس الدراسة.....
25	الفرع الثالث: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة.....
29	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج.....
29	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
29	الفرع الأول: التحليل الوصفي لعينة الدراسة.....
33	الفرع الثاني: تحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد الدراسة
37	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
38	الفرع الأول : اختبار الفرضية الرئيسية
39	الفرع الثاني :إختبار الفرضية الفرعية الاولى.....
40	الفرع الثالث :إختبار الفرضية الفرعية الثانية
41	الفرع الرابع :إختبار الفرضية الفرعية الثالثة
43	خاتمة الفصل:
45	الخاتمة.....
48	قائمة المراجع والمصادر
52	الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
22	يمثل وصف متغيرات الدراسة	.1
24	درجات مقياس ليكارت الخماسي	.2
24	يمثل مستويات الموافقة لمقياس ليكارت الخماسي	.3
24	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات البعد الأول (العدالة التوزيعية)	.4
25	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات البعد الثاني (العدالة الإجرائية)	.5
25	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات البعد الثالث (العدالة التعاملية)	.6
26	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات البعد الأول (الالتزام الاستمراري)	.7
26	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات البعد الثاني (الالتزام المعياري)	.8
26	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات البعد الثالث (الالتزام العاطفي)	.9
27	معامل الثبات الفاكرومباج لأداة الدراسة	.10
27	اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف – سمرنوف	.11
28	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير النوع	.12
29	توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر	.13
30	توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	.14
31	توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة	.15
32	استجابة أفراد الدراسة لبعد العدالة التوزيعية حسب متوسطات الموافقة	.16
33	استجابة أفراد الدراسة لبعد العدالة الإجرائية حسب متوسطات الموافقة	.17
33	استجابة أفراد الدراسة لبعد العدالة التعاملية حسب متوسطات الموافقة	.18
34	استجابة أفراد الدراسة لبعد الالتزام الاستمراري حسب متوسطات الموافقة	.19
35	استجابة أفراد الدراسة لبعد الالتزام المعياري حسب متوسطات الموافقة	.20
35	استجابة أفراد الدراسة لبعد الالتزام العاطفي حسب متوسطات الموافقة	.21
36	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية.	.22
37	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى	.23
38	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية	.24
39	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة	.25

الصفحة	العنوان	الرقم
10	أبعاد العدالة التنظيمية	01
14	أبعاد الالتزام الوظيفي	02
22	نموذج الدراسة	03
28	توزيع عينة الدراسة وفق متغير النوع	04
29	توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر	05
30	توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	06
31	توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة	07

المقدمة

توطئة:

شهد العالم في الآونة الأخيرة تقدماً وتطوراً في جميع مجالات الحياة بكل مكوناتها و تفاصيلها، ولقد برز مؤخراً اهتماماً ملحوظاً بمجال الإدارة و عناصرها .

كما يعتبر العنصر البشري هاماً في نجاح أو فشل أي مؤسسة إذ يتوقف على مدى كفاءته في أداء المهام التي تستند إليه ومدى اقتناعه بها فمن هنا نجد أن الالتزام بالعمل يشكل عنصراً هاماً في كفاءة أي مؤسسة و نجاحها في تحقيق أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها.

تعد العدالة التنظيمية من المواضيع المهمة في حقل الإدارة، حيث حظيت باهتمام الكثير من الباحثين إذ تعتبر متغير مهم له تأثير كبير على المؤسسة ووظائفها وتظهر من خلال عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات و عدالة التوزيع، إضافة إلى المردود النفسي الذي يلقيه على العاملين من خلال تحسين أدائهم ورفع إنتاجيتهم.

فالالتزام الوظيفي يصنف ضمن أبرز المتغيرات التي تناولتها الدراسات و الأبحاث نتيجة تطور الفكر الإداري في النصف الأول من القرن العشرين وظهور مدرسة العلوم السلوكية بعد الحرب العالمية الثانية، واستعملت في ذلك مفاهيم علم النفس و علم الاجتماع و علم الإنسان لتوسيع المعرفة بسلوك الفرد، وقد تولت الجهود البحثية الهادفة لتأطير مفاهيمه و بناء نماذج تشخص أبعاده وارتباطاته، و تطور أدوات قياسه منها ما هو موضوعي ومنها ما هو ذاتي.

أما في العالم العربي فإن مفهوم الالتزام الوظيفي يعتبر من المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات الإدارة العربية بشكل عام.

ولكي تصل المنظمات إلى مبتغاها فإنها تسعى للحصول على الأفراد الذين لديهم التزام وظيفي عالي يميزهم عن غيرهم من الأفراد، فكلما زاد الالتزام و العدالة قل احتمال غيابهم و تركهم للعمل، مما يضمن استقرارهم أكثر.

ومن هنا جاءت فكرة البحث في محاورها على دراسة العدالة التنظيمية بأبعادها و دورها في الالتزام الوظيفي بأبعاده.

الإشكالية:

للعدالة التنظيمية أهمية في تحقيق أهداف المنظمة نتيجة لارتباطها بالعديد من المتغيرات منها الالتزام الوظيفي.

ومن خلال ماسبق يمكن طرح الإشكالية التالية: فيما يتمثل دور العدالة التنظيمية في تحقيق الالتزام الوظيفي في المؤسسة العمومية اتصالات الجزائر بأدرار؟.

الأسئلة الفرعية:

- ما مفهوم العدالة التنظيمية وما أبعادها؟.
- ما المقصود بالالتزام الوظيفي وفيما تتمثل أبعاده؟.
- هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية و الالتزام الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار؟.

فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة على تساؤلات الإشكالية قمنا بتبني مجموعة من الفرضيات وهي كالتالي:
الفرضية الرئيسية الأولى:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.01 \leq \alpha$ بين العدالة التوزيعية والالتزام الوظيفي للعاملين في المؤسسة العمومية اتصالات الجزائر بأدرار.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.01 \leq \alpha$ بين العدالة الإجرائية والالتزام الوظيفي للعاملين في المؤسسة العمومية اتصالات الجزائر بأدرار.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.01 \leq \alpha$ بين عدالة المعاملات والالتزام الوظيفي للعاملين في المؤسسة العمومية اتصالات الجزائر بأدرار.

أسباب الدراسة:

من أهم الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار الموضوع ما يلي:

الأسباب الشخصية:

- الرغبة الشخصية في معالجة الموضوع.
- توافق البحث مع التخصص.

الأسباب الموضوعية:

- الدافع لمعرفة العوامل المؤثرة على الأبعاد المختلفة لكل من المتغيرين العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي.
- التعرف أكثر على مفهومي العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية الموضوعات التنظيمية والالتزام الوظيفي والتي تعد من المواضيع الإدارية المهمة التي شهدت اهتماماً متزايداً وخصوصاً في الآونة الأخيرة، نظراً للتأثير الواضح والمردود النفسي الذي يلقي بظلاله على العاملين من خلال تحسين أدائهم وازدياد إنتاجيتهم، ومن هنا تستمد هذه الدراسة أهميتها من:

- تعتبر العدالة التنظيمية جوهرية للعملية الإدارية الفعالة.
- قد تساهم من خلال نتائجها والتوصيات التي قدمتها في توجيه أنظار المسؤولين إلى ضرورة تطبيق العدالة التنظيمية وطرق زيادة الالتزام الوظيفي لدى العاملين.
- مساهمة هذه الدراسة في تنمية وزيادة المادة العلمية المتاحة في المكتبة الجامعية حيث تطرقت لمفاهيم إدارية حديثة.

أهداف الدراسة:

تمثلت أهدافها في:

- التعرف على مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين بمكاتب اتصالات الجزائر بأدرار.
- التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى الموظفين بالمؤسسة.

○ السعي إلى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على مكاتب اتصالات الجزائر بأدرار، بغرض معرفة دور العدالة التنظيمية في تحقيق الالتزام الوظيفي في المؤسسة.
- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في السنة الجامعية 2021/2022 ، حيث قمنا بتوزيع الاستبيان في المؤسسة وجمعها ابتداء من تاريخ 2022/3/15 إلى غاية 2022/4/12.
- الحدود الموضوعية: وذلك بتسليط الضوء على معالجة موضوع دور العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي، حيث صنفنا العدالة التنظيمية بأبعادها متغير مستقل، والالتزام الوظيفي متغير تابع.

المنهج المتبع في الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي وذلك للتطرق لأدبيات الدراسة والدراسات السابقة أما في الجانب الميداني فمنهج دراسة حالة هو المناسب. بالاستعانة بالاستبيان ومن تم استخدام برنامج SPSS .

صعوبات البحث:

تعرضنا للعديد الصعوبات منها ما هو متعلق بالجانب التطبيقي متمثلة في التجاوب مع الاستبيان وهو ما تطلب وقت طويل لجمعه.

تقسيم الدراسة:

قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول وهي:

الفصل الأول: خصصناه للأدبيات النظرية للدراسة حيث تم التطرق إلى الجانب النظري لكل من العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي.

الفصل الثاني: تناولنا فيه الدراسات السابقة باللغة العربية واللغة الأجنبية والتي لها علاقة بموضوعنا.

الفصل الثالث: تضمن الجانب التطبيقي الميداني للدراسة و الذي من خلاله سلطنا الضوء على الأساليب المستخدمة في جمع وتحليل وتقديم النتائج المتحصل عليها ومن تم مناقشتها.

الفصل الأول:

الإطار النظري للعدالة التنظيمية

والالتزام الوظيفي

تمهيد:

في ظل التطورات الحاصلة في المجال الإداري والذي يعتبر بمثابة العمود الفقري لكل مؤسسة سواء عامة كانت أو خاصة فموضوع العدالة التنظيمية و الالتزام الوظيفي من بين المواضيع التي حظيت باهتمام الكثير من الباحثين ، إذ تعتبر العدالة التنظيمية من أهم الشروط والإجراءات الإدارية، بينما الالتزام الوظيفي من أهم المعايير التنظيمية التي تحرص المنظمات على تحقيقها. ومن أجل الإلمام أكثر بالموضوع سنسلط الضوء في هذا الفصل على المفاهيم النظرية للعدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي، حيث سنتطرق إليها في مباحث الفصل :

المبحث الأول: الإطار النظري

- المطلب الأول: مفهوم العدالة التنظيمية، أهميتها وأبعادها.
- المطلب الثاني: مفهوم الالتزام الوظيفي ، أهميته ،أبعاده.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

- المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
- المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

المبحث الأول: الإطار النظري للعدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي

سننطلق في هذا المبحث إلى التعرف على الأسس النظرية والمفاهيم المتعلقة بكل من متغيرات الدراسة العدالة التنظيمية في المطلب الأول بذكر كل من مفهومها، أبعادها وأهميتها. أما المطلب الثاني سنتناول كل من مفهوم الالتزام الوظيفي، أبعاده وأهميته.

المطلب الأول: مفهوم العدالة التنظيمية

في هذا المطلب نتعرض إلى التعريف بالعدالة التنظيمية بمختلف أبعادها في إطارها النظري حسب تعريف الباحثين والمختصين في المجال، إضافة إلى أننا سنذكر أهميتها.

الفرع الأول: تعريف العدالة التنظيمية

لقد حظي مفهوم العدالة التنظيمية باهتمام متزايد من قبل العلماء والممارسين في مجال الإدارة وذلك بسبب تأثيره الفعال في العمل والإنتاجية، مما نتج عنه اختلاف في التعاريف.

تعرف العدالة التنظيمية بأنها: النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد والمكافآت من خلال استخدام إجراءات موحدة، دقيقة ونزيهة، إلى جانب معاملة العاملين باحترام بما يكفل المحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم¹.

❖ وحسب "Newstrom" و "Danis" العدالة التنظيمية تقوم على فرض أساسي مفاده أن الأفراد العاملين يميلون إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى المخرجات التي يستلمونها و أيضاً مقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين².

فمفهوم العدالة التنظيمية وفقاً للمدخل النفسي والسيكولوجي والإدراكي بأنها مجال البحث النفسي الذي يركز على ادراكات الإنصاف في موقع العمل³.

❖ أي إدراك العدالة في مكان العمل من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برئيسهم المباشر، والتي تؤثر بالنهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل⁴.

❖ العدالة التنظيمية: هي مصطلح يدل على إحساس العاملين بالعدالة و النزاهة في المنظمات⁵.

¹ عمر محمد درة، العدالة التنظيمية و علاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، دار رضوان للنشر و التوزيع، القاهرة مصر، 2008، ص 32.

² el akremi. A ,Guerrero. S ,Neveu. J(SD) .Comportement organisationnel justiceorganisationnelle ,enjeux de carrière et épuisement professionnel. de boeck ,p39.

³ أسماء طه الشكري، تأثير كل من العدالة والثقة المنظمة في الاحتراق النفسي للعاملين، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 2007 - 2008، ص 42.

⁴ العطوي، عامر علي، اثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لآراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 9، العدد 3، (2007)، ص 146.

⁵ أبو تايه، بندر كريم، أثر إدراك العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية، المجلد 20، العدد 2، (2012)، ص 150.

❖ يرى فولجر (Foulger 1998) "أن العدالة التنظيمية هي سلوك أخلاقي ذو فضيلة تملئ على الموظفين كيف يتعاملوا ويتفاعلوا مع بعضهم البعض"¹.

و كتعريف شامل للعدالة التنظيمية:

العدالة التنظيمية على أنها الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على مصداقية الأسلوب الذي تستخدمه الإدارة في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني وذلك من خلال شعورهم بالإنصاف فيما يحصلون عليه من مخرجات، مما يؤثر على العديد من المتغيرات التنظيمية ذات الصلة.

الفرع الثاني: أهمية العدالة التنظيمية

يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى العديد من الأسباب أبرزها: الحاجة إلى التخلي عن السياسات التنظيمية الهدامة القائمة على البيروقراطية ومشاعر الظلم والتهديد لدى العاملين، وتبني سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالعدالة التنظيمية والدعم التنظيمي، بما يكفل الاستمرارية والفعالية التنظيمية في الأجل البعيد كما يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى وجود تحد في السعي لتقليل أو منع السلوكيات المعادية للمجتمع الصادرة عن الموظفين الناتجة أساساً عن غياب العدالة التنظيمية.

تتضح أهمية العدالة التنظيمية بالنسبة للمنظمة والفرد من خلال ما يلي:

- إن العدالة التنظيمية تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد، وتحدد الطرق التفاعلية والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة².
- إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة، وذلك من خلال العدالة التوزيعية³.
- إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار، وتعتبر العدالة الإجرائية بعداً هاماً في هذا الجانب.
- تنعكس العدالة التنظيمية سلوكياً على حالات الرضا عن الرؤساء و نظم القرار، وعلى سلوكيات المواطن التنظيمية والالتزام التنظيمي.
- إن العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا يبرز دور بعد العدالة في التعاملات.
- إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم، والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة، بشكل يكفل جودة استدامة العمليات التنظيمية والانجازات عند أعضاء المنظمة.

¹Gilmour, s. M. (2006). *organizational culture the communication of loyalty anethrography*. Master's thesis by research, communication studies university of Canberra Retrieved from, p220 .

² جقيدل سمية، العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر، 2015، ص40.

³ خالدية مصطفى عطا، مها عارق بريس، العدالة التنظيمية وأثرها في الحد من الصراع التنظيمي، مجلة كلية المأمون الجامعة، العدد 23، ص135.

- إن العدالة التنظيمية تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد، وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة.
- تساهم العدالة التنظيمية في الحد والتقليل من سلوكيات التسيب والانحراف والمعاداة اتجاه أفراد المنظمة نتيجة غياب العدالة.
- تؤثر العدالة التنظيمية على روح فريق العمل و الجماعة وهذا من شأنه أن يؤثر على دوافع الفرد العامل لزيادة المكافآت وعوائد الجماعة وليس الفرد، حيث أن العدالة توجه رسالة للفرد على أن الجماعة تقدر كل فرد فيها.¹

الفرع الثالث: أبعاد العدالة التنظيمية

تتسم العدالة التنظيمية بالأبعاد التالية :

- العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة المعاملات.

1- العدالة التوزيعية:

يرى العديد من الباحثين أن أساس العدالة التوزيعية يعود إلى نظرية المساواة لـ Adams حيث توصلت الدراسات إلى أن الفرد لا يهتم فقط بالقيمة المطلقة للمخرجات التي يحصل عليها، و لكنه يهتم أيضاً بـعدالة هذه الكمية من المخرجات.²

➤ أصناف العدالة التوزيعية

و قد صنفت العدالة التوزيعية إلى ثلاثة أنواع تتمثل فيما يلي:

- أ- **الإنصاف:** يركز هذا النوع على توزيع العوائد حسب مدى المساهمة في العمل، فالعامل الذي يعمل لساعات محدودة لا يتساوى في الأجر مع من يعمل بالدوام الكامل، فإن وجد تساوى بينهما في الأجر فإن ذلك يعد تجاوزاً لقاعدة الإنصاف.
- ب - **المساواة:** يعتمد هذا النوع في توزيع العوائد على أساس المعرفة والمهارة و الإنتاجية، بغض النظر عن الجنس والعرق.
- ت - **الحاجة:** و يركز هذا النوع في توزيع العوائد على مبدأ صاحب الحاجة الأولى، فمثلاً: الموظف الذي لديه طفلان أو أكثر يستحق الزيادة عن الموظف الذي لديه طفل واحد، وذلك في حالة تساوي الظروف الأخرى.

¹ محمد ناصر أبو سمعان، محددات العدالة وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية، مذكرة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص 28 - 29.

² محمد الطعمانه، أحلام رجب الشاوي، مستوى ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في وزارة التخطيط و التعاون الإنمائي بالعراق، مجلة دورية نصف سنوية محكمة تصدر عن المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2011، ص 15.

يمكن القول أن معظم الموظفين يلجؤون في الحكم على مدى وجود العدالة التنظيمية إلى حجم ما يحصلون عليه من مخرجات ومن هنا يمكن الاعتبار بأن العدالة التوزيعية هي من أهم أبعاد العدالة التنظيمية¹.

2-العدالة الإجرائية:

تمثل العدالة الإجرائية انعكاسات لمدى إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات، فهي التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد و يتحقق هذا النوع من العدالة عندما يتاح للموظف فرصة مناقشة الأسس والقواعد التي سوف يتم على أساسها تقييم أدائه، والأمثلة على هذه الإجراءات هي تلك جرى تصميمها لزيادة المشاركة في اتخاذ القرارات أو السعي من خلالها تبني إجراءات معينة لتقليل الانحياز والخطأ في القرارات التي يتم اتخاذها و تعد الإجراءات التنظيمية التي صممت لتكون موضوعية وعادلة وصعبة التحقق إلا بتوفير شرطين هما:

-الشرط الأول: أن يتفق الطرفان الأول الذي يضع الإجراءات التنظيمية والثاني الذي يتأثر بتلك الإجراءات على الأسس الموضوعية التي يتم بناء عليها صياغة تلك الإجراءات.

-الشرط الثاني: على الطرف الأول أي الإدارة أن يزود الطرف الثاني وهو العاملين بالمعلومات الكافية عن كيفية تطبيق تلك الإجراءات².

➤ **جوانب العدالة الإجرائية:** لقد كشف علماء السلوك التنظيمي عن وجهين لعدالة الإجراءات هما:

1. الجانب الهيكلي: و يتعلق بالكيفية التي يتم من خلالها صنع القرارات وحتى تبدو تلك الكيفية عادلة يجب مراعاة ما يلي:

- أن يكون للأفراد صوت في إجراءات صنع القرارات بمعنى أن يكون لديهم رأي في صنع القرارات المؤثرة عليهم.

- إعطاء الفرصة لتصحيح الأخطاء.

-تطبيق قواعد وسياسات ثابتة.

- عدم التحيز عند اتخاذ القرارات.

2-الجانب الاجتماعي: يتعلق بنوعية المعاملة التي يتلقاها العامل على أيدي متخذي القرارات و يتأثر الإحساس بمدى عدالة تلك المعاملة بناحيتين:

- بمدى صحة و كفاية المعلومات التي يتلقاها بخصوص تنفيذ القرارات.

- تتعلق بالحساسية الاجتماعية، أي بمدى الاهتمام الذي يلقاه الفرد عند حدوث نتائج غير مرضية في تنفيذ القرارات.

¹ بوعلاي عباس، حكومي محمد، العدالة التنظيمية و أثرها على الانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية بمديرية الشؤون الدينية و الأوقاف لولاية أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الإقتصاد والتسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، 2020-2021، ص 8.

² بطة مليكة، العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لدى أساتذة قسم علم النفس، مذكرة ماستر، تخصص علم النفس تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017 - 2018، ص14.

- وتدل الشواهد على أن الناس يكونون أكثر قبولاً للنتائج السلبية حينما تقدم لهم معلومات كافية و كاملة عنها¹.

3 - عدالة المعاملات:

هي مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يحصل عليها العامل عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية أو مدى معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات وتمثل في المعاملة بأدب واحترام من جانب الرئيس للمرؤوسين والثقة المصاحبة بين الرئيس والمرؤوس واهتمام الرئيس بمصالح الموظف.

- هي إدراك ومعرفة الموظف للإجراءات وكذلك تبرير الغرض منها.
- هي العلاقة التي يحتفظ بها الفرد مع مشرفه المباشر بما يعكس الدرجة التي يشعر عندها الفرد بعدالة المعاملة الصادرة عن المنظمة ككل معه.

➤ **مكونات عدالة التعاملات:** إن عدالة التعاملات تحتوي على مكونين هما:

أ - **الحساسية الشخصية:** وتشير إلى المعاملة العادلة باحترام وأدب من جانب الرؤساء للمرؤوسين ومدى مراعاة الرؤساء في تعاملهم مع العاملين و حفاظهم على كرامة العاملين.

ب - **التفسيرات الاجتماعية:** وتعني قيام المنظمة بتزويد العاملين بالمعلومات الكافية و الدقيقة والمهمة التي تساعد في تفسير وتبرير الممارسات الإدارية، بشأن أي مكافأة أو موارد غير مناسبة توزع عليهم.

كما توصل "موج" و "بايز" إلى أن هنالك أربعة محددات لعدالة المعاملات وهي:

- مراعاة أسلوب التعامل مع الأفراد عند تطبيق الإجراءات.
 - تشير إلى الكيفية التي تنفذ بها الإجراءات.
 - عدالة التعامل مع الأفراد ومراعاة كرامتهم واحترامهم أثناء تطبيق الإجراءات.
 - عدالة المعلومات فيما يتعلق بشرح وتفسير مبررات القرارات وردود الفعل².
- ويمكن تمثيل أبعاد العدالة التنظيمية من خلال الشكل الموالي:

¹ الصريفي محمد، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليل على مستوى المنظمات، ج4، المكتب الجامعي الحديث، مصر الاسكندرية، 2008- 2009، ص311.

² خرموش، مراد رمزي، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2013، ص312/ 313.

الشكل رقم (1) أبعاد العدالة التنظيمية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

المطلب الثاني: مفهوم الالتزام الوظيفي

سنتناول في هذا المطلب التعريف بالالتزام الوظيفي

الفرع الأول: تعريف الالتزام الوظيفي

يعد الالتزام الوظيفي من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام، وتشير المراجع العلمية إلى أن الالتزام والولاء والإخلاص والحب والطاعة هي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال الإدارات، التي تتولى مسؤولية المحافظة عليها في حالة صحية سليمة تمكنها من البقاء والاستمرارية.

و تشير الأدبيات الإدارية إلى أن الالتزام الوظيفي أصبح من أكثر المسائل التي تشغل بال الإدارات، إلا أن مفهومه العلمي الصحيح لم يحظ بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين إلا في نهاية الستينيات وأوائل السبعينيات من القرن العشرين¹، فقد تعددت تعريفات الالتزام الوظيفي نذكر منها:

- إن مفهوم الالتزام الوظيفي هو مفهوم قديم في العلوم الاجتماعية وكان أول من بحث فيه علماء الاجتماع الذين يرون أن الإنسان بوصفه كائناً اجتماعياً يعيش مع أفراد آخرين في بيئة اجتماعية منظمة و تربط بينهم علاقات اجتماعية دافعها الحاجة إلى التعاون والشعور بالالتزام لتلك البيئة الاجتماعية.
- إن الالتزام الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الالتزام الكلي الذي يستمده الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن الذين يخضع لإشرافهم وكذلك المنظمة أو البيئة التي يعمل فيها².
- يعرف بأنه درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، ويمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الفرد لأهداف المنظمة وقيمها، ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الإستمرار في عضوية هذه المنظمة³.

¹ خضير، نعمة عباس و النعمي، فلاح تايه، الإلتزام التنظيمي و فاعلية المنظمة، دراسة مقارنة بين الكليات العلمية و الإنسانية في جامعة بغداد، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد36، 1996، ص75.

² عبد اللطيف، عصام عبد، الرضا الوظيفي و مهارات إدارة ضغوط العمل، الطبعة الأولى، نيولينك للنشر والتدريب، مدينة نصر، القاهرة، بدون سنة النشر، ص10.

³ عبد الباقي، صلاح الدين، مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة النشر، جمهورية مصر العربية ص181.

وكتعريف شامل للالتزام الوظيفي هو ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات التبادلية بين الفرد و المؤسسة, و تتميز هذه العلاقة بأنها تدفع الفرد لبذل الجهود الكبيرة والتي يقوم بها عن حب ورغبة و رضا فتصبح قيمها قيمه وأهدافها أهدافه، فيشعر بالمسؤولية اتجاهها ويندمج فيها ويود البقاء و الاستمرارية فيها.

الفرع الثاني: أهمية الالتزام الوظيفي

يعد الالتزام الوظيفي من أبرز المتغيرات السلوكية التي حظيت بالاهتمام من طرف الباحثين، حيث أكدت نتائج العديد من الدراسات الأهمية الواضحة للالتزام الوظيفي، حيث أوضحت الدراسات أن إرتفاع مستوى الالتزام في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية و في مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب من أداء العمل، فهو يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة و أكثر عملا نحو تحقيق أهداف المنظمة.

يتميز الالتزام الوظيفي بأهمية بالغة للمنظمة لما له من انعكاسات ايجابية على بقاء المنظمة و استمرارها و تحقيق أهدافها و تتجلى أهميته في:

- يمثل عنصرا هاما بين الإدارة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.
- يعتبر عامل هاما في التنبؤ بفعالية المنظمة¹.
- الالتزام الوظيفي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال الإدارة في المنظمات كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية سليمة و تمكينها من الاستمرار، وانطلاقا من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات بغرض تحفيز وزيادة درجات ولائه بأهدافها وقيمتها.
- كونه يرتبط بالعديد من العوامل منها: سلوك الفرد ونشاطه، ارتباطه بالهيكل المعرفي مثل الرضا الوظيفي والمشاركة، ارتباطه بسمات ودور الموظف كالاستقلالية والمسؤولية، ارتباطها بالسمات الشخصية للموظف ومن كل ما سبق يعطي الالتزام أهمية لكل عامل من هذه العوامل يرتبط بإنتاجية الفرد وبالتالي إنتاجية المنظمة وفاعليتها².
- تزداد أهمية الالتزام الوظيفي كونه من بين أكثر القضايا التي تواجهها المنظمات وهو كيفية الاحتفاظ بموردها البشري وما تواجهه من تكاليف إضافية أو العلاقات الاجتماعية التي شكلها الموظفون داخل وخارج المنظمة وكل هذه العوامل تحقق أهمية حاسمة لتحقيق نجاح المنظمة³.

¹ هيجان عبد الرحمان أحمد، الولاء التنظيمي للمديد السعودي، رسالة ماجستير، جامعة نايف، الرياض، 1998، ص8.

² حمادات محمد، قيم العمل و الالتزام التنظيمي لدى المديرين و المعلمين في المدارس، مكتبة حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص67.

³ Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J., "Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover", 2006 Journal of Managerial Issues, P 316.

الفرع الثالث: أبعاد الالتزام الوظيفي

نركز في هذه الدراسة على أبعاد الالتزام الوظيفي الأكثر شيوعاً واستخداماً في الدراسات، وهي أبعاد مترابطة فيما بينها، حيث اتفقت أغلب الدراسات على ثلاثة أبعاد وهي: الالتزام المعياري والالتزام المستمر والالتزام العاطفي، نوضحها في الآتي

✚ الالتزام المعياري (Normative commitment)

يعكس هذا البعد الشعور أو الالتزام بالعمل المستمر فضلاً عن ذلك الشعور بالالتزام اتجاه العاملين ويحتم عليه الوفاء للمنظمة وهو الإحساس الذي يشعر به الموظف بالالتزام والبقاء في المؤسسة ويعزز هذا الجانب الدعم الجيد من المؤسسة لمنتسبيها وسماحها لهم بالمشاركة الإيجابية والفعالة وليس في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل فقط، بل بمساهماتهم في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسة العامة للمنظمة¹.

ويعتبر العاملين أن هذا السلوك مقبول اجتماعياً وهذا النوع من الالتزام يرتبط بتوجيه قيمهم نحو العمل و الانسجام بين بعضهم البعض أو هو الذي يعكس شعور العاملين حتى تصل لدرجة أن يكون العامل مرتبطاً بمنظمتهم من خلال تمثيل أهدافها و مهامها و قيمها²، وهو إحساس الفرد بالالتزام والبقاء في المنظمة و غالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل بالمساهمة في وضع الأهداف و التخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة³.

✚ الالتزام الاستمراري

يعني هذا البعد أن يستمر العامل مع المنظمة، لأنه لا يملك غير ذلك، كما يعتبر الالتزام المستمر تصور الفرد بالتكاليف و المخاطر المرتبطة بترك المنظمة الحالية، إذ أنه يرتبط ارتباطاً أساسياً فيها، حيث يستند ارتباط الفرد بالمنظمة إلى تقييم المنافع الاقتصادية المكتسبة، ويرجع أعضاء المنظمة أن الالتزام بها يكون بسبب المكافآت الخارجية الايجابية التي يتم الحصول عليها من خلال تقديم الجهد دون تحديد أهداف المنظمة و قيمها⁴.

فالالتزام الاستمراري يتكون من مستوى الرضا المتعلق بالتعويضات وأن الفرد بحاجة إلى التزام مستمر ما يمكنه من الحفاظ على الوظيفة للاستمرار والبقاء.

¹ Kreitner, R & Kinicki'A (organizational behavior essinationals)behavior . Journal of Applied psychology , p188.

² الشوابكة، رائد ضيف الله، اثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الأبعاد للعاملين في أمانة عمان الكبرى ، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2010، عمان، ص34.

³ كردي محمود إسماعيل، الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الأطباء، بحث ميداني في مستشفى الرمادي، رسالة دبلوم العالي

⁴ صلاح عبد القادر النعيمي، شعيب أحمد عزيز، تأثير التمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في المديرية العامة لتربية بابل،مجلة تنمية الرافيدين، المجلد37، العدد119، 2018، ص235

و أضاف (Liu a all) أن الالتزام المستمر يشمل الحقوق العاطفية والاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بالمهنة بما في ذلك الترقية وزيادة الرواتب، والموظف سوف يتخذ العاطفة والسلوك الإيجابي في مقابل خلق قيمة للمنظمة التي ينتمي إليها¹.

الالتزام العاطفي:

ويشير الالتزام العاطفي إلى الإحساس العاطفي اتجاه المنظمة ويوصف الالتزام بأنه الشعور الرغبة الإيجابية للعمل بطريقة محددة والمتمثل بشعور الفرد بالانقياد الذاتي لأهداف مؤسسته وحمية البقاء فيها وبالزامية الأخذ بأخلاق المهنة، وهو ارتباط شعور العامل نحو المنظمة التي يعمل بها عاطفياً وهو ما اقترحه Alan May ومن بين الخصائص التي تميز عمله من استقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأنه البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة بمجريات اتخاذ القرارات، سواء ما تعلق منها بالعمل أو ما يخصه أي هو الارتباط المحدود لأصحاب هذا التوجه وهم الذين يعملون على تقييم ذاتي للمتطلبات التي تفرضها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة بحسب ما تقدمه له منظماتهم.

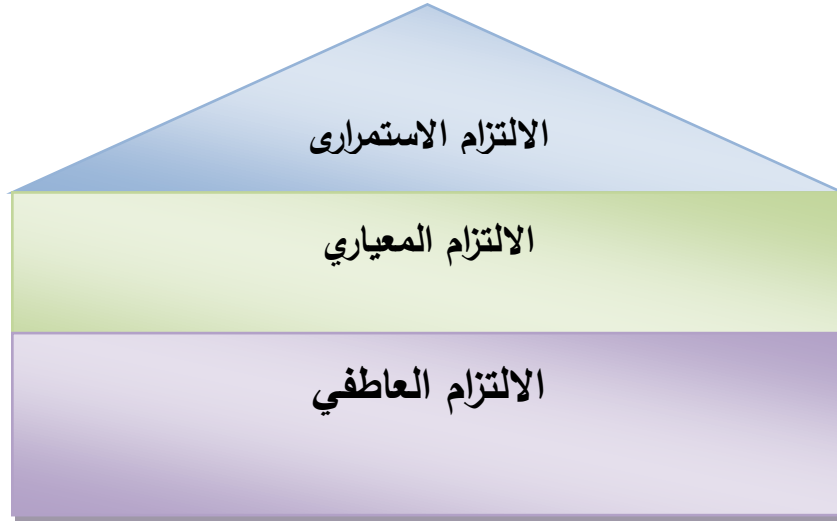
ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة، كما يعبر هذا النوع من الالتزام عن رضا العاملين وعلاقتهم مع بعضهم البعض وعلاقتهم التنظيمية والشعور العالي اتجاه المنظمة وإبلاغها ما هو مطلوب منهم من العمل والأداء ويعكس شعور الفرد بالمسؤولية والواجب اتجاه المنظمة والعاملين فيها الذي يحتم عليه الوفاء لتلك المنظمة والقيم الشخصية التي يؤمن بها².

ويمكن تمثيل أبعاد الالتزام الوظيفي من خلال الشكل التالي:

¹ عادل مجيد النصراوي، أمجد حميد، أحمد جبار الغانمي، دور الانغراز الوظيفي في تعزيز الالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من المتدربين في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 17، العدد 68، ص 68.

² علي عبد السلام عبد الدائم، رعدان عدنان عبد الرزاق، تنشيط سلوكيات المواطنة التنظيمية لتعزيز الالتزام الوظيفي، بحث ميداني على عينة من موظفي كليات الجامعة العراقية، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، مجلة الآداب، 2019، ملحق 1، العدد 130، ص 380.

الشكل رقم (2): أبعاد الالتزام الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

المبحث الثاني: الدراسات السابقة في الموضوع

مما لا شك فيه أن تكون لكل دراسة حالية دراسات سابقة وإن اختلفت في مضمونها وشكلها إلا أنه ومن الضروري من وجود بعض العناصر المتشابهة لهذه الدراسة الحالية، الأمر الذي يوضح مدى أهمية البحث العلمي و العلاقة الترابطية له، حيث نجد أن كل دراسة تكمل الدراسات السابقة وتفتح الآفاق أو المجال للدراسات المستقبلية.

اختلفت وتعددت الدراسات التي عالجت هذه الدراسة بحيث هنالك دراسات عالجت موضوع العدالة التنظيمية ومواضيع أخرى تطرقت إلى انضباط العاملين، ومن خلال الإطلاع حول الموضوع لم نصادف أي دراسة تحمل نفس عنوان الموضوع بمتغيره دور العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام الوظيفي، غير أنه توجد بعض الدراسات التي تناولت كل متغير على حدى وربطه بمتغير آخر تابع أو مستقل. وفي هذا المبحث سنتطرق إلى الدراسات السابقة سواء كانت باللغة العربية أو باللغة الأجنبية والتي لها علاقة بأحد متغيرات الدراسة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

سنستعرض في هذا المطلب كل من الدراسات باللغة العربية التي لها صلة بموضوع الدراسة.

1- دراسة محمد بوقليع بعنوان: العدالة وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك 2011.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك من المستويات الإدارية الوسطى والبالغ تعدادهم (3523) عاملا في ضوء إحصائيات قسم شؤون العاملين، ولجمع بيانات الدراسة تم استخدام أداة الإستبيان ليصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (742) استبيانه، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

✚ أن مستوى إدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية في الشركة الجزائرية سوناتراك (العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات) جاءت بدرجة متوسطة.

✚ أن مستوى أداء العاملين في الشركة جاء بدرجة مرتفعة¹.

2-دراسة فاضل فايزة بعنوان: العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي و الدافعية للانجاز لدى العمال، دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي لإنتاج الإسمنت زهانة ولاية معسكر، رسالة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران(2)،2019، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي ودافعية العمال نحو الانجاز بالمجمع الصناعي لإنتاج الاسمنت زهانة ولاية معسكر . خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

○ هناك مستوى متوسط لدى أفراد مجتمع الدراسة من العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي، و مستوى مرتفع من الدافعية للانجاز لديهم.

○ العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي يساهمان في التنبؤ بالدافعية للانجاز لدى أفراد مجتمع الدراسة².

المطلب الثاني:الدراسات باللغة الأجنبية

○ 1. دراسة (Collins Agvemang Badu , Maxwell Asumeng, 2013) بعنوان: إدراك العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين في غانا.

○ Perceived Organizational Justice and Employees , Organizational Citizenship Behaviour in Ghana.

بحثت هذه الدراسة في كيفية تأثير إدراك الموظفين للعدالة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية في البيئة الغانية، بحيث تمت دراسة عينة مكونة من 147 فرد(81 ذكور, 66 إناث) من 13 مؤسسة تأمين داخل مدينة أكرا. وكانت الأدوات الإحصائية المستخدمة لتحليل الفرضيات من الإنحدار الهرمي المتعدد، ولوحظ وجود علاقة إيجابية كبيرة بين إدراك العدالة التنظيمية للموظفين وسلوك المواطنة التنظيمية. وأشار تحليل النتائج إلى أن هذا الأخير يتأثر بإدراكهم للعدالة التفاعلية أكثر من العدالة التوزيعية والإجرائية في السياق الغاني³.

2 دراسة(Nadiri and tanova 2010) : بعنوان تفحص لدور العدالة التنظيمية في دوران العمال الرضا الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية لصناعة الضيافة.

¹ محمد بوقليح، العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين، مذكرة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2011.

² فاضل فايزة، العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي و الدافعية للانجاز لدى العمال، دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي لإنتاج الإسمنت زهانة ولاية معسكر، رسالة دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة وهران 2، 2019، الجزائر.

³ Collins Agvemang Badu ,Maxwell Asumeng, perceived Organizational Justice and Employees,Organizational Citizenship Behaviour in Ghana, European Journal of Business and Management, www .iiste. org. ISSN 222/1905 Volume5, Numbre19, 2013.

Examine the role of organizational justice in the turnover of workers job satisfation and .regulatory citizenhip behavior in the hospitality industry

و قد شملت الدراسة (208) موظفا ومديرا لقد دلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية للعدالة التوزيعية و عدالة الإجراءات في مخرجات العمل المتمثلة بالرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية علاقة سلبية مع دوران العمل كما دلت النتائج أن العدالة التوزيعية كان لها أكثر كبير من أثر عدالة الإجراءات في التأثير على تلك المخرجات¹.

3- دراسة علي عبد السلام عبد الدائم, رغدان عدنان عبد الرزاق بعنوان: تنشيط سلوكيات المواطنة التنظيمية لتعزيز الالتزام الوظيفي، بحث ميداني على عينة من موظفي كليات الجامعة العراقية، 2019. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تنشيط سلوكيات المواطنة التنظيمية لتعزيز الالتزام الوظيفي لعينة من موظفي كليات الجامعة العراقية، وتشخيص واقعي لهذه السلوكيات فضلا عن تعزيز الالتزام الوظيفي ذات الأثر الكبير في التعليم العالي المبحوثة وتحديد دور كل منهما في تحقيق التطوير الثقافية الأكاديمية. وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

- هناك دور لسلوكيات المواطنة في تحقيق إستراتيجية الجامعة، أما بخصوص بعد الالتزام الخاص بالجامعة العراقية فهي تحاول أن تلتزم بهذا البعد بصورة مقبولة عن طريق استخدام أنظمة المكافئة ومراجعة الأداء بشكل فعال ومعاينة السلوكيات المناقضة².

المطلب الثالث: التعليق على الدراسات السابقة

بعد أن قمنا بعرض الدراسات باللغة العربية و الأجنبية والتي تناولت موضوع العدالة التنظيمية بالدرجة الأولى اتضح أنها لم تتطرق إلى الالتزام الوظيفي، وعلى هذا تتفق مع دراستنا من حيث الموضوع، حيث كان معظمها يقيس مدى ادراك وشعور العاملين للعدالة التنظيمية وواقعها بمؤسساتهم، مستخدمين نفس المنهج، بالإضافة إلى نفس الاداة المستخدمة والمتمثلة في الاستبانة. أما عن اختلاف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة تمثل في:

- محاولة معرفة دور العدالة التنظيمية في التزام العاملين في وظيفتهم وهذا ما تصبو إليه كل المؤسسات.
- ركزنا في هذه الدراسة على ثلاثة أبعاد للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة المعاملات) وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعاملين.
- تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة من حيث المكان حيث انها كانت في ولايتنا أدرار أما الدراسات السابقة منها ما كان في البيئة العربية ومنها ما كان في البيئة الأجنبية.

¹بندر كريم أبو تايه، العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة المواطنة التنظيمية، مركز الزرات، الأردن، جامعة البلقان التطبيقية، المجلد 20، العدد 2، 2012، ص108.

²علي عبد السلام عبد الدائم، رغدان عدنان عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص371.

- ومن خلال عرضنا لهذه الدراسات السابقة وإن اختلفت في مضمونها وشكلها إلا أن ما لاحظناه من خلالها نقص كبير للدراسات المحلية المتعلقة بالموضوع وكون أن كل دراسة تكمل الدراسات السابقة وتفتح المجال لدراسات مستقبلية.

وسعيًا منا وأملًا من خلال هذه الدراسة أن تتواصل مسيرة البحث العلمي في هذا الموضوع و التعمق فيه أكثر نظرًا للأهمية البالغة التي تميزه عن غيره من المواضيع.

خلاصة الفصل:

من خلال تناولنا لمتغيرات الدراسة وعرض أهم الدراسات السابقة المتعلقة بموضوعنا توصلنا في النهاية إلى النقاط التالية:

- أن تعريف العدالة التنظيمية غير ثابت وهذا راجع لتعدد وجهات النظر إليه ومن بين المفاهيم المتعلقة هي أن العدالة التنظيمية تعتبر من المبادئ الأساسية للإدارة لما لها من تأثير إيجابي على معنويات العاملين.
- أما فيما يتعلق بالالتزام الوظيفي فهو يزيد من ارتباط الفرد بعمله ، مما يجعله يبذل جهد أكبر و بالتالي يضمن بذلك التميز الذي يسمح له بالبقاء والاستمرارية.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية بمؤسسة

اتصالات الجزائر بأدرار

تمهيد:

بعد التطرق والتعرف على مختلف المداخل النظرية لكل من العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي، سنتناول في هذا الفصل دور ومدى مساهمة العدالة التنظيمية في تحقيق الالتزام الوظيفي للعمال، حيث وقع اختيارنا على مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار لتكون محل لهذه الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات والنموذج المتبع

- المطلب الأول: طريقة اختيار مجتمع الدراسة وعينة البحث
- المطلب الثاني: تحليل البيانات و النمذجة

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج

- المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
- المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول: الطريقة و الأدوات والنموذج المتبع

تطرقنا في هذا المبحث إلى الطريقة والأدوات والنموذج المتبع من خلال الإشارة إلى مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وكذا نموذج الدراسة، كما يتم التعرّيج فيه على تحليل البيانات والنمذجة من خلال عرض لنتائج اختبار الصدق والثبات في أداة الدراسة. وكذلك الأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وتحليلها.

المطلب الأول: طريقة اختيار مجتمع وعينة البحث

سنتناول في هذا المطلب التعرف على كل من مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، وكذا النموذج المعتمد في الدراسة.

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في كل من يمكن أن تعمم عليه نتائج البحث، وتوفرت فيه الخصائص المتعلقة بالدراسة وبهذا يتكون مجتمع دراستنا من عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار.

تأسست المؤسسة وفق القانون 03/2000 المؤرخ في 05 أوت 2000 المحدد للقواعد العامة للبريد والمواصلات، فضلا عن قرار المجلس الوطني لمساهمات الدولة بتاريخ 01 مارس 2001، الذي نص على إنشاء مؤسسة عمومية اقتصادية أطلق عليها اسم اتصالات الجزائر.

وفق قرار المديرية العامة رقم 02115 بتاريخ 2002 الخاص بتنظيم المديرية العملية لاتصالات الجزائر تم تأسيس المديرية العملية لاتصالات ادرار وكانت الانطلاقة لهذه المديرية في الفاتح جانفي 2003، وبعد تقسيم البريد والمواصلات إلى مؤسستين بريد الجزائر واتصالات الجزائر، أصبحت مؤسسة عمومية ذات أسهم تابعة للدولة بنسبة 100%.

الفرع الثاني: عينة الدراسة

يتم استخراج العينة المتعلقة بالدراسة من مجتمع متكون من 60 مفردة، تم الإعتماد في ذلك على عينة عشوائية من العمال، وقد تم استنتاج حجم العينة بالإعتماد على معادلة "ستيفن ثامبسون" (بشمانى، 2014، صفحة 91) التالية:

$$n = \frac{N \times p(1 - p)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1 - p)}$$

حيث أن:

n: حجم العينة

N: حجم المجتمع

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0,50)

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (99%) وتساوي (1,96)

D: نسبة الخطأ وتساوي (0,01)

وبناء على ذلك فقد بلغ عدد الاستبيانات التي تم توزيعها (50) إستبيانة، حيث تم استرجاع منها (42) إستبيانة، منها (03) غير قابلة للدراسة، وبالتالي أصبح عدد الاستبيانات القابلة للتحليل هو (39) استبيانة.

الفرع الثالث: نموذج الدراسة

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية ثم وصف نموذج الدراسة المتمثل بالمتغيرات التالية:

المتغير المستقل: يتمثل في العدالة التنظيمية ونمز لها بالرمز A

المتغير التابع: يتمثل في الالتزام الوظيفي ونرمز له بالرمز B

والجدول الموالي يشير إلى ذلك:

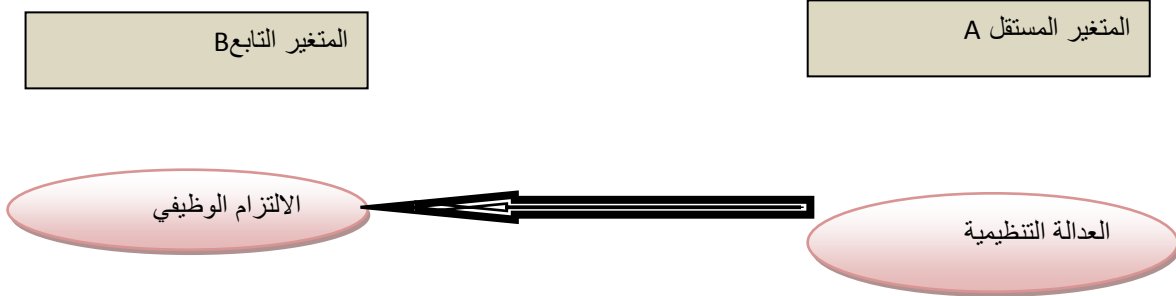
الجدول رقم (1) يمثل وصف متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الطالبين

المحاور	المتغيرات	الترميز
المحور الأول	المستقل	A
المحور الثاني	التابع	B

ولتوضيح أكثر تم الاعتماد على الشكل الموالي:

الشكل رقم(3):نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين

المطلب الثاني: تحليل البيانات والنمذجة

سنسلط الضوء في هذا المطلب على كل من أدوات الدراسة، مقياس الدراسة، إختبار صدق وثبات أداة الدراسة، واختبار اعتدالية التوزيع.

الفرع الأول: أدوات الدراسة

وذلك بغرض التعرف على دور العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي دراسة حالة بمؤسسة اتصالات الجزائر أدرار.

وللوصول إلى الإجابة النهائية على الأسئلة المتعلقة بالدراسة، واختبار صحة الفرضيات التي تم وضعها اعتمدنا على الأدوات التالية:

1. **الإستبانة:** بعدما تم التعرف على أدبيات الموضوع من كتب ودراسات سابقة ذات علاقة بموضوع الدراسة، وجدنا أن الأداة الأنسب لجمع بيانات الدراسة هي الإستبانة، وقد تم إعداد الإستبانة وفق مقياس ليكارت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، تتكون هذه الاستبانة من جزئين وهما:

(1) **الجزء الأول:** متعلق بالبيانات الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة).

(2) **الجزء الثاني:** متعلق بمتغيرات الدراسة ويتضمن محورين.

1 - 1 المحور الأول: خاص بالمتغير المستقل المتمثل في العدالة التنظيمية بأبعاده الثلاثة (بعد العدالة التوزيعية، بعد العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية) ويضم هذا المحور (12) عبارة مقسمة على ثلاثة فقرات كالتالي:

الفقرة الأولى متعلقة ببعد العدالة التوزيعية ويضم (4) عبارات.

الفقرة الثانية متعلقة ببعد العدالة الإجرائية ويضم (4) عبارات.

الفقرة الثالثة متعلقة ببعد العدالة التعاملية ويضم (4) عبارات.

2. 1 المحور الثاني: خاص بالمتغير التابع الالتزام الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الالتزام الاستمراري، الالتزام

المعياري، الالتزام العاطفي) ويضم هذا المحور (12) عبارة مقسمة إلى ثلاثة فقرات كالتالي:

الفقرة الأولى متعلقة ببعد الالتزام الاستمراري و يضم (4) عبارات.

الفقرة الثانية متعلقة ببعد الالتزام المعاياري ويضم (4) عبارات.

الفقرة الثالثة متعلقة ببعد الالتزام العاطفي ويضم (4) عبارات.

2. **الأداة الإحصائية المستخدمة:** تمثلت الأداة الرئيسية في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، والذي يرمز له بإختصار بالرمز SPSS إصدار 26، حيث يحتوي على مجموعة كبيرة من الاختبارات الإحصائية التي تتدرج ضمن الإحصاء الوصفي مثل التكرارات، المتوسطات والانحرافات المعيارية..... الخ وكذلك الاختبارات الإحصائية التي تتدرج ضمن الإحصاء الاستدلالي مثل معامل الارتباط، التباين الأحادي..... الخ، حيث تم استخدام الأدوات التالية:

1/ تم استخدام المدى لتحديد طول المجال لقياس ليكارت الخماسي.

2/ تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان لقياس صدق أداة الدراسة.

3/ تم استخدام معامل ألفا كرومباج لقياس ثبات أداة الدراسة.

4/ تم استخدام اختبار كولمغروف - سمرنوف لاختبار التوزيع الطبيعي.

5/ تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد العينة الخاضعة للدراسة.

6/ تم استخدام مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت المتمثلة في الانحراف المعياري والمتوسطات

الحسابية.

7/ تم استخدام تحليل التباين الأحادي.

الفرع الثاني: مقياس الدراسة

كما ذكرنا سابقاً لقد تم اختيار مقياس ليكارت الخماسي في الإجابة على محاور الدراسة ، الذي يتراوح ما بين [1- 5] درجات ، حيث كلما اقتربت الإجابة من (5) كلما كانت درجة الموافقة أكبر، والجدول الموالي يوضح درجات مقياس ليكارت الخماسي على النحو التالي:

الجدول رقم 2 درجات مقياس ليكارت الخماسي

درجة الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الرقم الموافق لها	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الدراسات السابقة
ولتحديد درجة الموافقة حسب المستويات تم الاعتماد على المعادلة الآتية:

$$\text{طول المجال} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد المستويات}}$$

$$\text{ومنه طول المجال} = \frac{5}{(5-1)} = 1.25$$

طول المجال = 0.8

حيث يتم حساب طول الفئة الأولى من خلال إضافة القيمة 0.8 إلى أقل قيمة في المجال وهي 1 وذلك لتحديد الحد الأعلى للمجال فيصبح 1.80، وبنفس الطريقة للحصول على طول الفئة الثانية، الثالثة، الرابعة والخامسة. كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 03: يمثل مستويات الموافقة لمقياس ليكارت الخماسي

درجة الموافقة	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا
مستوى الموافقة	[4.50, 5]	[3.41, 4.20]	[2.61, 3.40]	[2.60, 1.81]	[1, 1.8]

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الدراسات السابقة

الفرع الثالث: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

تعرف أداة الدراسة على أنه يتم قياس فقرات الاستبانة لما وضعت لقياسه، بينما الثبات فيقصد به أنه في حالة إعادة توزيع الاستبانة على عينة أخرى من نفس المجتمع وبنفس حجم العينة فإن النتائج المتحصل عليها سوف تكون مقاربة للنتائج المتوصل إليها في العينة الأولى.

1- صدق أداة الدراسة:

تم قياس صدق أداة الدراسة بطريقتين

1- 1 الصدق الظاهري

يقصد بصدق المحكمين ويقوم على فكرة مدى مناسبة عبارات الاستبانة لما يقيس، ولمن يطبق عليهم، ومدى علاقته بالاستبانة ككل، ومن هذا المنطلق عرض الاستبانة في صورته الأولية على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص، لأخذ وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله، والتحقق من مدى ملائمة وسلامة ودقة الصياغة اللغوية، والعلمية لعبارات الاستبيان ومدى شمول الاستبيان لمشكل الدراسة

وتحقيق أهدافها، حيث بلغ عدد الاساتذة المحكمين لهذه الاستبانة (5) أساتذة (ملحق رقم 01)، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري، وبأخذ ملاحظاتهم تم وضع الاستبانة بصورتها النهائية المتضمن (24) عبارة موزعة حسب محاور الدراسة (الملحق رقم 02).

1- 2 صدق الاتساق الداخلي

يعتبر صدق الاتساق الداخلي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة للوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية ل فقرات الاستبيان مجتمعة، وعليه قمنا بحساب معامل الارتباط سييرمان بين الدرجة الكلية للجزء ودرجة كل فقرة من فقرات الاستبيان.

والجداول التالية توضح نتائج معامل الارتباط سييرمان لمحاور الاستبانة.

الجدول رقم 4 معاملات ارتباط سييرمان لفقرات البعد الأول (العدالة التوزيعية)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.616	الثانية	0.686
الثالثة	0.650	الرابعة	0.725

**دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

الجدول رقم 5 معاملات ارتباط سييرمان لفقرات البعد الثاني (العدالة الإجرائية)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.716	الثانية	0.595
الثالثة	0.685	الرابعة	0.800

**دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

الجدول رقم 6 معاملات ارتباط سييرمان لفقرات البعد الثالث (العدالة التعاملية)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0,825	الثانية	0.525
الثالثة	0.764	الرابعة	0.843

**دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

الجدول الموالية توضح معاملات سييرمان لفقرات المتغير التابع (الالتزام الوظيفي):

الجدول رقم 7 معاملات ارتباط سيبرمان لفقرات البعد الأول (الالتزام الاستمراري)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.584	الثانية	0.769
الثالثة	0.611	الرابعة	0.497

**دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

الجدول رقم 8 معاملات ارتباط سيبرمان لفقرات البعد الثاني (الالتزام المعياري)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.840	الثانية	0.538
الثالثة	0.762	الرابعة	0.658

**دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

الجدول رقم 9 معاملات ارتباط سيبرمان لفقرات البعد الثالث (الالتزام العاطفي)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.702	الثانية	0.659
الثالثة	0.691	الرابعة	0.893

**دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

من خلال الجداول السابقة ابتداء من الجدول (4) إلى غاية الجدول رقم (9) نجد أن معاملات ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه موجبة عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 مما يدل على صدق اتساقها مع محاور الدراسة.

2- ثبات أداة الدراسة:

تم قياس ثبات أداة الدراسة بطريقتين مختلفتين:

2-1 معامل الفا كرومباج

لقياس ثبات أداة الدراسة تم الاستعانة بمعامل الثبات للتأكد من صحة ثبات الاستبانة، علما أنه يأخذ القيمة ما بين (1- 0)، وتكون قيمته مقبولة إحصائيا عندما تكون 70% فما فوق وكلما اقتربت النسبة إلى الواحد كلما كانت درجة القبول أكثر (البحر والتنجي، 2014، صفحة 14)، والجدول الموالي يوضح نتائج معامل الثبات حسب كل بعد من محاور الاستبانة إضافة إلى ذلك معامل الثابت الكلي.

الجدول رقم 10: معامل الثبات الفاكرومباج لأداة الدراسة

البيان	عدد الفقرات	معامل الفا كرومباج
المحور الأول العدالة التنظيمية	04	0.580
	04	0.652
	04	0.775
الثبات الكلي للمحور الأول		0.874
المحور الثاني للإلتزام الوظيفي	04	0.633
	04	0.718
	04	0.769
الثبات الكلي للمحور الثاني		0.893
الثبات الكلي للإستبانة		0.930

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

من خلال الجدول رقم 10 نلاحظ أن قيمة الثبات للمحور الأول و الثاني بلغت قيمة 0.874 و 0.893 على التوالي، كما بلغت قيمة الثبات الكلي للإستبانة 0.930 وقد تجاوزت النسبة المقبولة إحصائيا والمقدرة ب0.7 وهذا يدل على ثبات الإستبانة.

2-2 اختبار اعتدالية التوزيع

الاختبارات الإحصائية كثيرة ومتنوعة منها من يتبع التوزيع الطبيعي ومنها من لا يتبع التوزيع الطبيعي، لذا يجب تشخيص بيانات الدراسة من أجل معرفة هل هي تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، من خلال استخدام اختبار كولمجروف - سمرنوف و الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم 11 اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف - سمرنوف

	Kolmogorov-Sminov			Shapiro-Wilk		
	Statiques	Ddi	Sig	Statistiques	Ddi	Sig
العدالة التنظيمية	0.103	39	0.200	923	200	0.011
الالتزام الوظيفي	0.103	39	0.200	923	200	0.011

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

يوضح الجدول رقم 11 نتائج اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف - سمرنوف، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.200) وهي أكبر من (0.01)، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى عرض وصف المتغيرات الشخصية، وكذا عرض لمستويات تواجد أبعاد المتغير التابع والمستقل، وصولاً إلى اختيار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة**الفرع الأول: التحليل الوصفي لعينة الدراسة**

1- توزيع عينة الدراسة وفق متغير النوع: يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير النوع من خلال الجدول التالي:

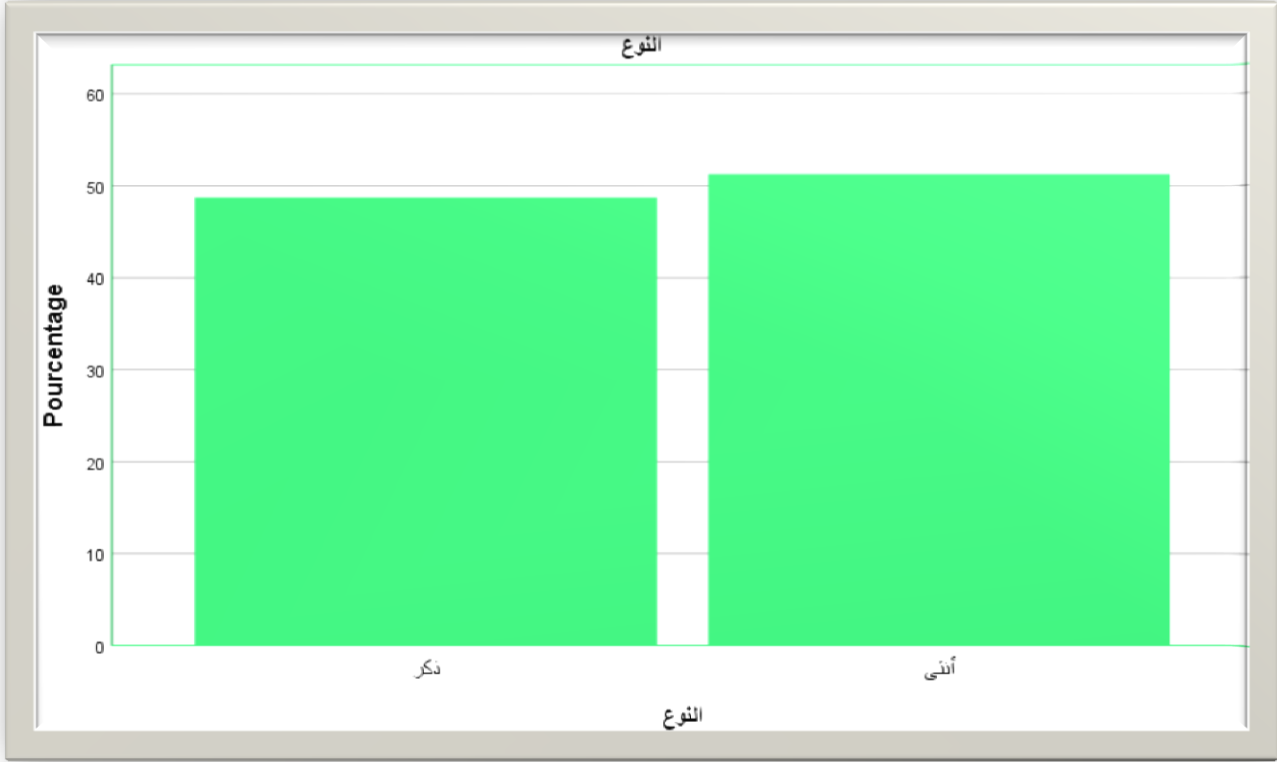
1- الجدول رقم 12 توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	19	%48.7
	أنثى	20	%51.3
المجموع		39	%100

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

1. الشكل رقم 4 رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير النوع



المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26* spss

يظهر لنا من خلال الشكل رقم 4 والجدول أعلاه رقم 12 أن توزيع الذكور في العينة بلغ (19) فرد بنسبة 48.7% من المجموع الكلي للعينة، بينما توزيع الإناث بلغ (20) ما يمثل نسبة 51.3% من المجموع الكلي للعينة.

2- توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر: يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر من خلال الجدول التالي:

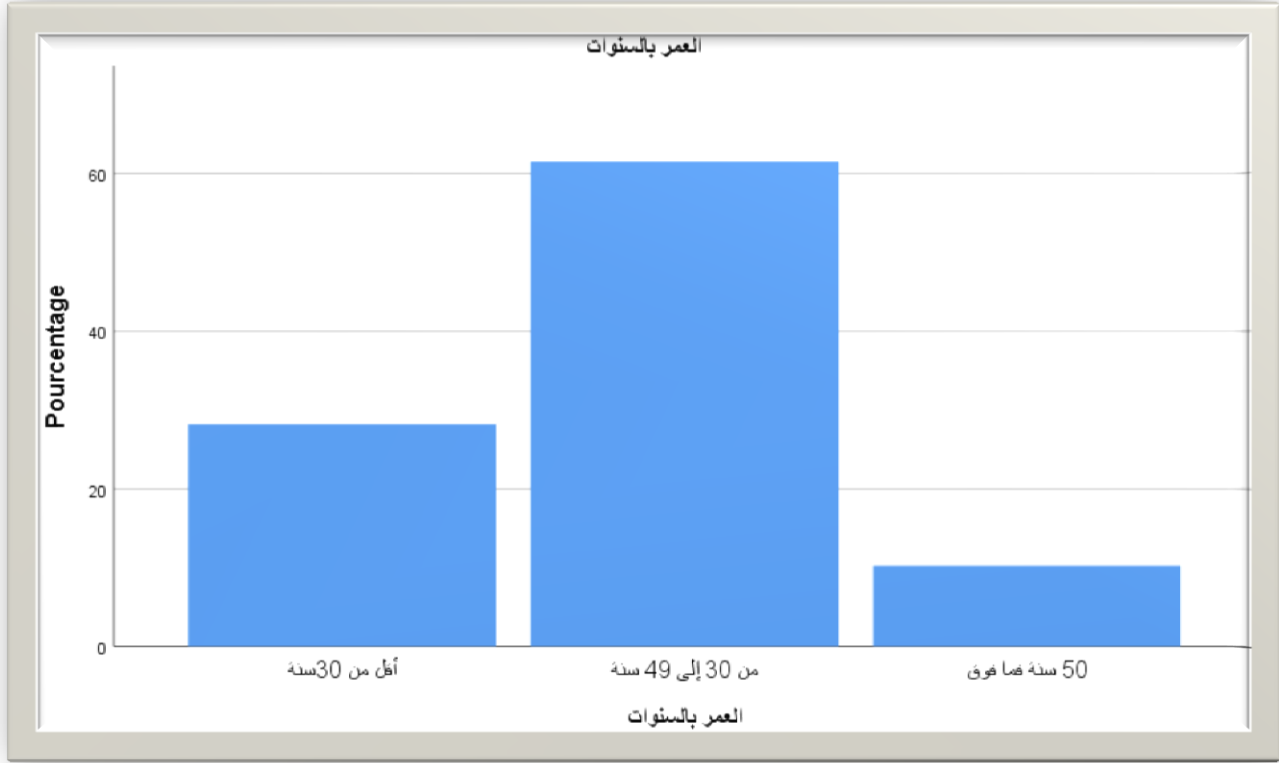
2- الجدول رقم 13 توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
العمر	أقل من 30 سنة	11	28.2%
	من 30 إلى 49 سنة	24	61.5%
	50 سنة فما فوق	04	10.3%
المجموع		39	100%

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26* spss

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول أعلاه من خلال الشكل الموالي:

2- الشكل رقم 5: رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر



المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 * spss

يظهر لنا من خلال الشكل رقم 5 والجدول أعلاه رقم (13) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 49 سنة بنسبة 61.5% تليها الفئة العمرية التي أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة 28.2% لتأتي في الأخير بنسبة 10.3% الفئة العمرية التي أعمارهم من 50 سنة فما فوق.

3- توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي: يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي من خلال الجدول التالي:

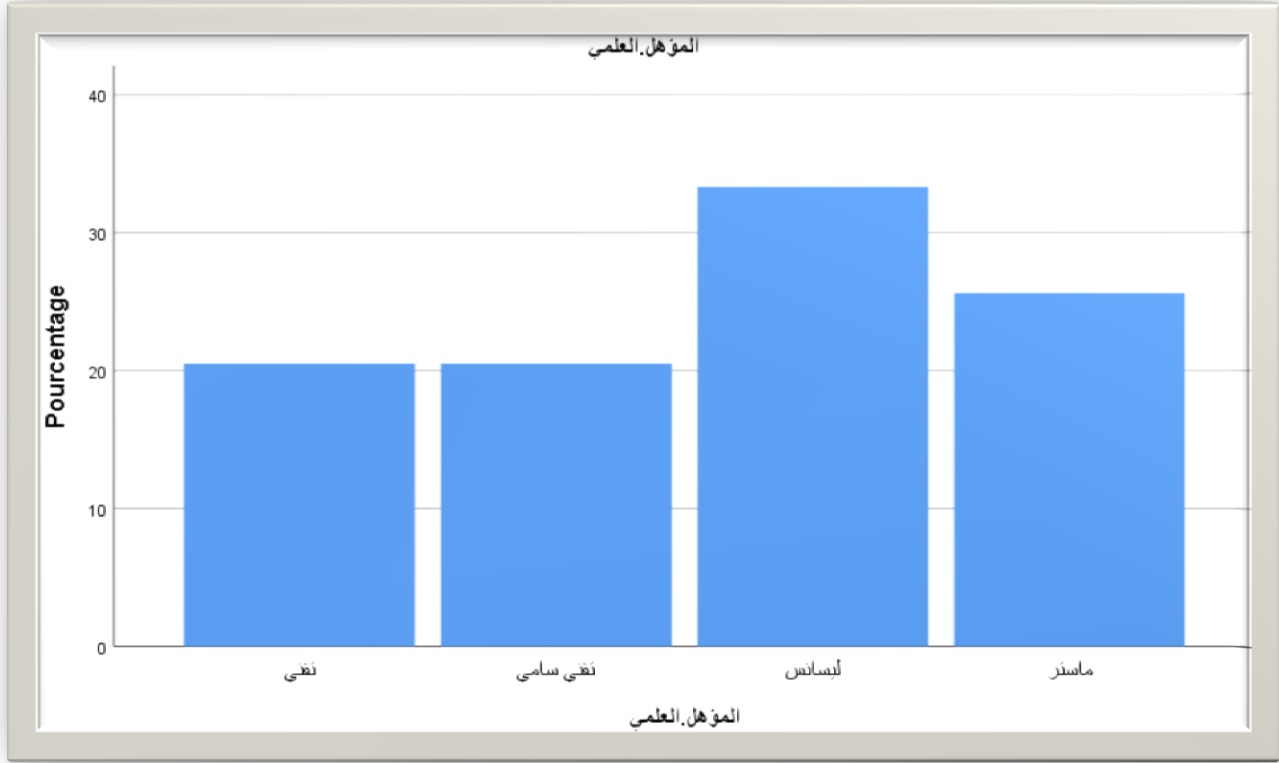
3- الجدول رقم 14 توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	تقني	08	20.5%
	تقني سامي	08	20.5%
	ليسانس	13	33.3%
	ماستر	10	25.6%
المجموع		39	100%

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 * spss

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول أعلاه من خلال الشكل الموالي:

3- الشكل رقم 6 رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي



المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

تظهر النتائج من خلال الشكل رقم 6 والجدول أعلاه رقم 14 أن أغلب أفراد العينة يمثلون ما نسبته 33.3% من المتحصلين على شهادة ليسانس ب13 ، ثم بعد ذلك نسبة 25.6% من المتحصلين على شهادة الماستر ب10 ، لتليهما كل من المتحصلين على شهادة التقني و التقني السامي بنفس النسبة 20.5% ب20 عامل لكل منهما.

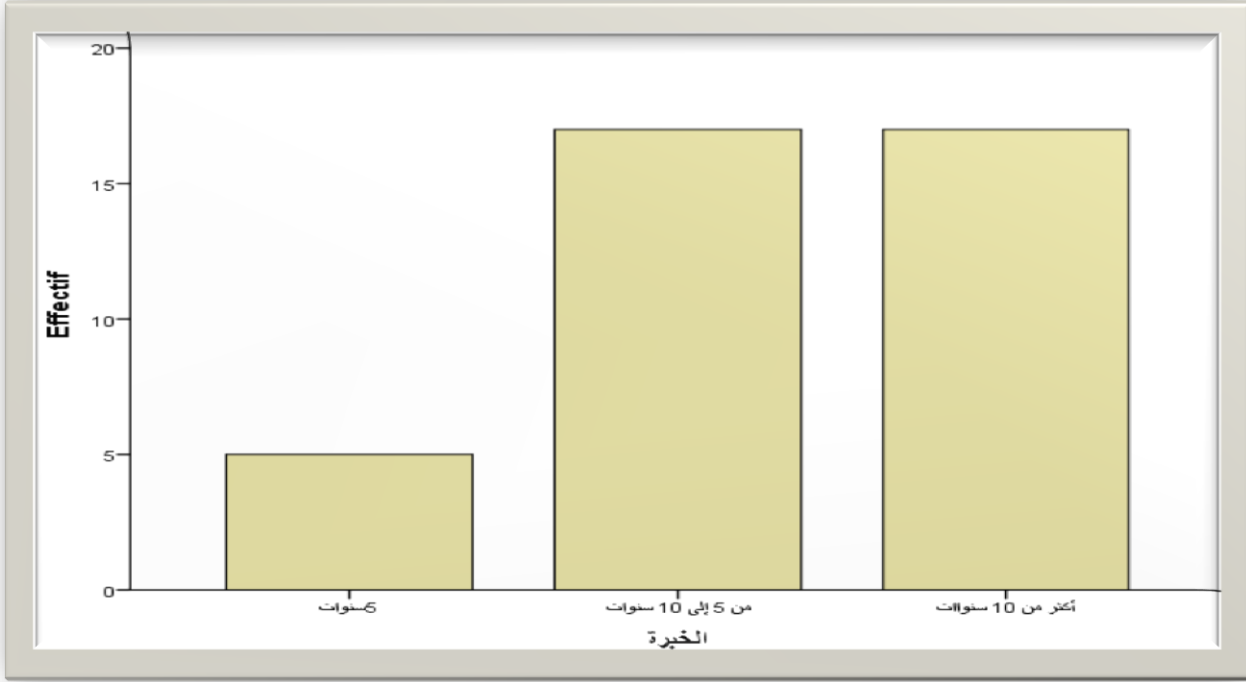
3- توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة: يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة من خلال الجدول التالي:

3- الجدول رقم 15: توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
عدد سنوات العمل	5 سنوات	5	12.8%
	من 5 إلى 10 سنة	17	43.4%
	10 سنة فما فوق	17	43.4%
المجموع		39	100%

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول أعلاه من خلال الشكل الموالي:
 3- الشكل رقم 7: رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة



المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

من خلال الشكل رقم (7) والجدول اعلاه (15) ان اغلب افراد العينة كان عدد سنوات العمل لديهم من 5 الى 10 و 10 سنوات فما فوق بنسبة 43.4%، وما نسبته 12.8% كان سنوات العمل لديهم 5 فما فوق.

الفرع الثاني: تحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد الدراسة

1- تحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد الدراسة لأبعاد المتغير المستقل العدالة التنظيمية

1- الجدول رقم 16 استجابة أفراد الدراسة لبعده العدالة التوزيعية حسب متوسطات الموافقة

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاستجابة
01	2.12	1.151	4	منخفضا
02	2.43	0.852	2	منخفض
03	2.38	1.205	3	منخفض
04	2.71	1.394	1	متوسط
بعد العدالة التوزيعية				
	2.41	0.776		منخفض

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

يظهر من خلال الجدول (16) نتائج بعد العدالة التوزيعية، حيث اشتمل هذا البعد على (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة من خلال الملحق رقم (1)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.41) حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة منخفضة، حيث جاءت العبارة رقم (4) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (1.394)، تليها العبارة (2) بمتوسط حسابي (2.43) وانحراف معياري (0.852)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (2.38) وانحراف معياري (1.205)، ثم العبارة (1) بمتوسط حسابي (2.12) وانحراف معياري (1.151).

1-2 الجدول رقم (17) استجابة أفراد الدراسة لبعده العدالة الإجرائية حسب متوسطات الموافقة

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاستجابة
01	2.23	1.012	4	منخفض
02	2.61	1.248	3	متوسط
03	2.64	1.307	2	متوسط
04	2.92	1.421	1	متوسط
بعد العدالة الإجرائية				
	2.60	0.878		منخفض

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

يظهر من خلال الجدول (17) نتائج تحليل بعد العدالة الإجرائية، حيث اشتمل هذا البعد على (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة من خلال الملحق رقم (1)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.60) حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة منخفض، حيث جاءت العبارة رقم (4) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (1.421)، تليها العبارة (3) بمتوسط حسابي (2.64) وانحراف معياري (1.307)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (2.61) وانحراف معياري (1.248) ثم العبارة (1) بمتوسط حسابي (2.23) وانحراف معياري (1.012).

3-1 الجدول رقم (18) استجابة أفراد الدراسة لبعد العدالة التعاملية حسب متوسطات الموافقة

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى الاستجابة
01 يشجع ويعزز مديري بناء علاقات مبنية على المحبة و الاحترام بين الموظفين.	2.35	1.423	4	منخفض
02 يتبع رئيسي الشفافية و الوضوح في تعامله مع العمال.	2.51	1.354	3	منخفض
03 يتعامل معي رئيس العمل بكل ود واهتمام عند اتخاذ القرارات.	2.61	1.227	1	متوسط
04 يأخذ مديري بعين الاعتبار مطالبتي الشخصية عندما يتخذ قرارات تتعلق بوظيفتي.	2.53	1.42	2	منخفض
بعد العدالة التعاملية				
	2.50	1.105		منخفض

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

يظهر من خلال الجدول (18) نتائج تحليل بعد العدالة التعاملية، حيث اشتمل هذا البعد على (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة من خلال الملحق رقم (1)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.51) حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة منخفض، حيث جاءت العبارة رقم (3) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.62) وانحراف معياري (1.506)، تليها العبارة (4) بمتوسط حسابي (2.54) وانحراف معياري (2.045)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (2.51) وانحراف معياري (1.835)، ثم العبارة (1) بمتوسط حسابي (2.36) وانحراف معياري (2.026).

2- تحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد الدراسة لأبعاد المتغير التابع الالتزام الوظيفي

1-2 الجدول رقم (19) استجابة أفراد الدراسة لبعء الالتزام الاستمراري حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	
منخفض جداً	4	1.055	1.79	أعمل جاهدا لإثبات مكانتي في هذه المؤسسة	01
منخفض	2	1.166	2.48	تستحق مؤسستي الإخلاص والوفاء من قبل العاملين	02
منخفض	3	1.390	2.41	أتمسك بعملي في المؤسسة مهما توفرت الفرصة في مكان آخر	03
منخفض جداً	1	1.315	2.51	أسعى لبناء مسار مهني متميز في مؤسستي	04
منخفض		0.854	2.30	بعء الالتزام الاستمراري	

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

يظهر من خلال الجدول (19) نتائج تحليل بعء الالتزام الاستمراري، حيث اشتمل هذا البعد على (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة من خلال الملحق رقم (1)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.30) حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة منخفضة جداً، حيث جاءت العبارة رقم (1) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.79) وانحراف معياري (1.115)، تليها العبارة (4) بمتوسط حسابي (2.51) وانحراف معياري (1.730)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (2.49) وانحراف معياري (1.362)، ثم العبارة (3) بمتوسط حسابي (2.41) وانحراف معياري (1.933).

2-2 الجدول رقم (20) استجابة أفراد الدراسة لبعء الالتزام المعياري حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	
منخفض	3	1.248	2.38	أستمتع بالحديث عن المؤسسة التي أعمل بها مع أصدقائي خارج العمل	01
منخفض	4	1.150	2.30	أعنتي بالوضع الحالي والمستقبلي للمؤسسة التي أعمل فيها	02
منخفض	1	1.114	2.53	أشعر بأن وجودي في عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً	03
منخفض	2	1.232	2.46	تتناسب قلبي الذاتية مع القيم الموجودة في المؤسسة	04
منخفض		0.879	2.42	بعء الالتزام المعياري	

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

يظهر من خلال الجدول (20) نتائج تحليل بعد الالتزام المعياري، حيث اشتمل هذا البعد على (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة من خلال الملحق رقم (1)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.42) حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة منخفضة جداً، حيث جاءت العبارة رقم (3) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.54) وانحراف معياري (1.308)، تليها العبارة (4) بمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (1.518)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (2.38) وانحراف معياري (1.559)، ثم العبارة (2) بمتوسط حسابي (2.31) وانحراف معياري (1.324).

3-2 الجدول رقم (21) استجابة أفراد الدراسة لبعد الالتزام العاطفي حسب متوسطات الموافقة

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاستجابة
01 اعتبر قرار توظيفي بهذه المؤسسة قرارا صائبا	2.23	1.157	3	منخفض
02 أجد مناخ العمل في هذه المؤسسة مناسب	2.12	1.260	4	منخفض
03 تربطني علاقة أخوية بيني وبين زملائي في العمل	2.30	1.280	2	منخفض
04 أشعر أن المؤسسة التي أعمل فيها جزء مني	2.64	1.423	1	متوسط
بعد الالتزام العاطفي	2.32	0.987		منخفض

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

يظهر من خلال الجدول (21) نتائج تحليل بعد الالتزام العاطفي، حيث اشتمل هذا البعد على (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة من خلال الملحق رقم (1)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.32) حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة منخفضة حيث جاءت العبارة رقم (4) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.64) وانحراف معياري (1.423)، تليها العبارة (3) بمتوسط حسابي (2.30) وانحراف معياري (1.280)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (2.23) وانحراف معياري (1.157)، ثم العبارة (2) بمتوسط حسابي (2.12) وانحراف معياري (1.260).

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

من أجل اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية، سيتم استخدام معامل بيرسون، وكذلك تحليل الانحدار الخطي البسيط للتأكد من مدى مساهمة تطبيقات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي بالنسبة للعمال .

الفرع الاول : اختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي توضح مدى مساهمة تطبيقات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعمال .

اي :

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي توضح مدى مساهمة تطبيق العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعمال .
الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي توضح مدى مساهمة تطبيق العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعمال .
وننتج الاختبار موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 22 : نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية.

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة Sig	T	B	الثبات العدالة التنظيمية	معامل التحديد	الارتباط	مستوى الدلالة Sig	قيمة F المحسوبة
0.000	1.409	0.414	الثبات	0.565	0.752	0.000	48.034
0.000	6.931	0.772	العدالة التنظيمية				

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي قد بلغت (0.752) وهو ارتباط طردي قوي، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0.565) وهذا يعني أن العدالة التنظيمية تساهم بنسبة (56.5%) من التغيرات التي تحدث على مستوى الإلتزام الوظيفي للعمال، وهي قدرة تفسيرية معتبرة، والباقي (43.5%) يرجع إلى عوامل أخرى. كذلك نلاحظ من الجدول السابق أن معامل الانحدار للعدالة التنظيمية بلغ (0.772)، وهذا معناه أنه بزيادة وحدة واحدة من العدالة التنظيمية يؤدي إلى الزيادة في المتغير التابع الإلتزام الوظيفي بقيمة 0.772، أما قيمة الحد الثابت فبلغت 0.414، وهذا يعني انه اذا انعدمت العدالة التنظيمية تكون قيمة المتغير التابع (الإلتزام الوظيفي) 0.414.
الحد الثابت والمتغير المستقل لهما معنوية إحصائية (الاحتمالان الحرجان لهما اصغر من مستوى المعنوية (5%))، وهذا يعني أن العدالة التنظيمية لها أثر معنوي على الإلتزام الوظيفي.

$F_{\text{statistic}}=0$ وهي أقل من مستوى المعنوية 1% ، مما يعني أن قيمة F المحسوبة (48.034) أكبر من F الجدولية (قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة الحرية (38) وعليه نقبل الفرض البديل الذي مفاده أن النموذج المناسب لتمثيل العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي .
إنطلاقاً من نتائج التحليل السابق نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي تبرز مدى مساهمة تطبيقات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعمال.

الفرع الثاني: إختبار الفرضية الفرعية الأولى

تم صياغة فرضيتي الاختبار كما يلي :

الفرضية الصفرية (H_0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين بعد العدالة التوزيعية والالتزام الوظيفي للعامل.

الفرضية البديلة (H_1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين بعد العدالة التوزيعية والالتزام الوظيفي للعامل.

وننتج الاختبار موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (23): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة Sig	T	B	معامل التحديد	الارتباط	مستوى الدلالة Sig	قيمة F المحسوبة
0.000	1.679	0.550	الثبات	0.688	0.000	33.298
0.000	5.770	0.745				

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 * spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين العدالة التوزيعية والالتزام الوظيفي قد بلغت (0.688) وهو إرتباط طردي قوي، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0.474) وهذا يعني أن العدالة التوزيعية تساهم ب(47.4%) من التغيرات التي تحدث على مستوى الإلتزام الوظيفي للعمال، وهي قدرة تفسيرية معتبرة، والباقي (52.6%) يرجع إلى عوامل أخرى. كذلك نلاحظ من الجدول السابق أن معامل الانحدار للعدالة التوزيعية بلغ (0.745)، وهذا معناه أنه بزيادة وحدة واحدة من العدالة التوزيعية يؤدي الى الزيادة في المتغير التابع الإلتزام الوظيفي بقيمة 0.745، أما قيمة الحد الثابت فبلغت (0.550)، وهذا يعني انه اذا انعدمت العدالة التنظيمية تكون قيمة المتغير التابع (الإلتزام الوظيفي) (0.550).

الحد الثابت والمتغير المستقل لهما معنوية إحصائية (الاحتمالان الحرجان لهما اصغر من مستوى المعنوية 1%)، وهذا يعني أن العدالة التوزيعية لها أثر معنوي على الإلتزام الوظيفي. $F_{-statistic}=0$ وهي أقل من مستوى المعنوية 1% ، مما يعني أن قيمة F المحسوبة (33.298) أكبر من F الجدولية (قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة الحرية وعليه نقبل الفرض البديل الذي مفاده أن النموذج المناسب لتمثيل العلاقة بين العدالة التوزيعية والالتزام الوظيفي . إنطلاقا من نتائج التحليل السابق نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين العدالة التوزيعية والإلتزام الوظيفي تبرز مدى مساهمة تطبيقات العدالة التوزيعية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعمال.

الفرع الثالث: إختبار الفرضية الفرعية الثانية

تم صياغة فرضيتي الاختبار كما يلي :

الفرضية الصفرية (H_0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين العدالة الاجرائية والالتزام الوظيفي توضح مدى مساهمة تطبيقات العدالة الاجرائية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعمال .
الفرضية البديلة (H_1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين العدالة الاجرائية والالتزام الوظيفي توضح مدى مساهمة تطبيقات العدالة الاجرائية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعمال
وننتج الاختبار موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (24): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المنعوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة Sig	T	B		معامل التحديد	الارتباط	مستوى الدلالة Sig	قيمة F المحسوبة
0.000	1.904	0.577	الثبات	0.507	0.712	0.000	38.082
0.000	6.171	0.681	العدالة الاجرائية				

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 *spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين العدالة الاجرائية والالتزام الوظيفي قد بلغت (0.712) وهو إرتباط طردي قوي، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0.507) وهذا يعني أن العدالة الاجرائية تساهم ب(50.7) من التغيرات التي تحدث على مستوى الإلتزام الوظيفي للعمال، وهي قدرة تفسيرية معتبرة، والباقي (49.3) يرجع إلى عوامل أخرى. كذلك نلاحظ من الجدول السابق أن معامل الانحدار للعدالة الاجرائية بلغ (0.681)، وهذا معناه أنه بزيادة وحدة واحدة من العدالة الاجرائية يؤدي الى

الزيادة في المتغير التابع الالتزام الوظيفي بقيمة (0.681)، أما قيمة الحد الثابت فبلغت (0.577)، وهذا يعني انه اذا انعدمت العدالة الاجرائية تكون قيمة المتغير التابع (الالتزام الوظيفي) (0.577). الحد الثابت والمتغير المستقل لهما معنوية إحصائية (الاحتمالان الحرجان لهما اصغر من مستوى المعنوية 1%)، وهذا يعني أن العدالة الاجرائية لها أثر معنوي على الإلتزام الوظيفي. $F_{statistic}=0$: وهي أقل من مستوى المعنوية 1% ، مما يعني أن قيمة F المحسوبة (38.082) أكبر من F الجدولية (قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة الحرية (38) وعليه نقبل الفرض البديل الذي مفاده أن النموذج المناسب لتمثيل العلاقة بين العدالة الاجرائية والالتزام الوظيفي . إنطلاقا من نتائج التحليل السابق نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين العدالة الإجرائية والإلتزام الوظيفي تبرز مدى مساهمة تطبيقات العدالة الاجرائية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعمال.

الفرع الرابع: إختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تم صياغة فرضيتي الاختبار كما يلي :

الفرضية الصفرية (H_0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين العدالة التعاملية والالتزام الوظيفي توضح مدى مساهمة تطبيقات العدالة التعاملية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعمال . الفرضية البديلة (H_1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين العدالة التعاملية والالتزام الوظيفي توضح مدى مساهمة تطبيقات العدالة التعاملية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعمال . ونتائج الاختبار موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (25): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المنعوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة Sig	T	B	الثبات	الارتباط	مستوى الدلالة Sig	قيمة F المحسوبة	
0.000	3.867	1.046	0.424	0.651	0.000	27.252	
0.000	5.220	1.520	العدالة التعاملية				

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات 26 * spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين العدالة التعاملية والالتزام الوظيفي قد بلغت (0.651) وهو إرتباط طردي قوي، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0.424) وهذا يعني أن العدالة التعاملية تساهم ب(42.4) من التغيرات التي تحدث على مستوى الإلتزام الوظيفي للعمال، وهي قدرة تفسيرية معتبرة، والباقي (57.6) يرجع إلى عوامل أخرى.

كذلك نلاحظ من الجدول السابق أن معامل الانحدار للعدالة التعاملية بلغ (1.520)، وهذا معناه أنه بزيادة وحدة واحدة من العدالة التعاملية يؤدي الى الزيادة في المتغير التابع الالتزام الوظيفي بقيمة (1.520)، أما قيمة الحد الثابت فبلغت (1.046)، وهذا يعني انه اذا انعدمت العدالة التعاملية تكون قيمة المتغير التابع (الالتزام الوظيفي) (1.046).

الحد الثابت والمتغير المستقل لهما معنوية إحصائية (الاحتمالان الحرجان لهما اصغر من مستوى المعنوية (1%)، وهذا يعني أن العدالة التعاملية لها أثر معنوي على الإلتزام الوظيفي.

$F_{\text{statistic}}=0$: وهي أقل من مستوى المعنوية 1% ، مما يعني أن قيمة F المحسوبة (27.252) أكبر من F الجدولية (قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة الحرية (38) وعليه نقبل الفرض البديل الذي مفاده أن النموذج المناسب لتمثيل العلاقة بين العدالة الاجرائية والالتزام الوظيفي .
 إنطلاقاً من نتائج التحليل السابق نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين العدالة الإجرائية والإلتزام الوظيفي تبرز مدى مساهمة تطبيقات العدالة الاجرائية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعمال.

خاتمة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نسقط جانبا من الجزء النظري على دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار ثم تطرقنا إلى الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، من الأدوات المستخدمة في الدراسة، الاستبيان وطريقة تصميم الإستبيان وصدقه وثباته، وأخيرا قمنا بعرض نتائج الدراسة الميدانية بعد إختبار فرضياتها، وهذا من خلال المعالجة الإحصائية وتحليل الإستبيان الموزع على عينة الدراسة.

الخاتمة

الخاتمة:

بعدها قمنا بعرض للجانب النظري والميداني للدراسة المتمثلة في دور العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي، و التي تعتبر هذه الأخيرة نشاط تنظيمي مستخدم في توزيع الموارد والمكافآت للعمال والذي يضمن البقاء والاستمرارية حيث يمثل العنصر البشري في المنظمة الركيزة الرئيسية لكافة العمليات بالمنظمة.

لذلك حاولنا معرفة مدى مساهمة العدالة التنظيمية في الإلتزام الوظيفي، ومن خلاله تم تقسيم الدراسة إلى فصلين الفصل الأول يتمحور حول المفاهيم النظرية والدراسات السابقة لهذا الموضوع، والتي كانت المنطلق الرئيسي و الأساسي في الانتقال إلى الجانب التطبيقي(الفصل الثاني)، حيث حاولنا إسقاط دراستنا على عينة من عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار، وفي الأخير توصلنا إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية تمكننا من إثبات ونفي الإجابات المعقدة والتي تم طرحها مسبقاً، كما نضع بين أيدي المهتمين والباحثين جملة من التوصيات والأفاق البحثية للبحوث والدراسات المستقبلية بغرض الإستفادة منها.

أولاً: النتائج العلمية: تمثلت أهم النتائج الدراسة فيما يلي:

- تساهم العدالة التنظيمية في تعزيز الإلتزام الوظيفي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر ادرار
- تعمل عدالة التوزيعية في تحقيق وتطبيق الإلتزام الوظيفي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر ادرار
- تعمل عدالة الاجراءات في تحقيق وتطبيق الإلتزام الوظيفي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر ادرار
- تعمل عدالة المعاملات في تحقيق وتطبيق الإلتزام الوظيفي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر ادرار
- من أهم أبعاد الإلتزام الوظيفي تأثيراً لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار هو بعد الإلتزام العاطفي ثم المعياري وأخيراً الإستمراري.

ثانياً: النتائج الميدانية:تمثلت في الآتي

ثالثاً: التوصيات:

- البحث و الإهتمام بالعوامل الوظيفية الأخرى التي قد تكون لها علاقة بالإلتزام الوظيفي مما يساهم في زيادته، وذلك بوجه الخصوص في مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار .
- ضرورة العمل على تحسين مستوى العدالة التنظيمية في مؤسسة اتصالات الجزائر من خلال تفعيل العدالة التوزيعية و الإجرائية والتعاملية.
- ضرورة إستمرار مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار بتبني وتطوير مفهوم العدالة التنظيمية.
- العمل على تعزيز العلاقات الإنسانية و تقوية الروابط الإجتماعية في بيئة العمل.

رابعاً: الافاق:

بناءً على ضوء كل ماسبق تعتبر هذه الدراسة تمهيداً لإنبثاق إشكاليات أخرى يمكن أن تكون منطلق لدراسات جديدة في هذا المجال لعل أبرزها:

- ✓ العدالة التنظيمية ودورها في تطبيق الإلتزام الوظيفي لمؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار.
- ✓ واقع ممارسة العدالة التنظيمية في مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار.
- ✓ قياس دور العدالة التنظيمية في تطبيق الإلتزام الوظيفي.

✓ دور الإلتزام الوظيفي ودوره في تحسين مردودية العامل.
وفي الاخير يعتبر موضوع العدالة التنظيمية والإلتزام الوظيفي موضوعاً هاماً وواسعاً لمن أراد البحث فيه ويقوم بدراسات مستقبلية، كما تبقى هذه المذكرة مساهمة بسيطة في جملة المساهمات التي يمكن أن نقدمها في سبيل إثراء البحث في مجال المعرفة.
ومن خلال الدراسة الميدانية التي تمت بمؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار، و التي بواسطتها حاولنا الوصول إلى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية و الإلتزام الوظيفي، و هذا من خلال استخدام تقنية تمثلت في الإستبانة و الذي تضمن بدوره محورين اشتمل الأول على العدالة التنظيمية أما الثاني تمثل في الإلتزام الوظيفي .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: الكتب

- 1 حمادات محمد، قيم العمل و الالتزام التنظيمي لدى المديرين و المعلمين في المدارس، مكتبة حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
 - 2 عبد الباقي، صلاح الدين ، مبادئ السلوك التنظيمي،الدار الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة النشر، جمهورية مصر العربية.
 - 3 عمر محمد درة، العدالة التنظيمية و علاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، دار رضوان للنشر و التوزيع، القاهرة مصر، 2008.
 - 4 عبد اللطيف، عصام عبد، الرضا الوظيفي و مهارات إدارة ضغوط العمل، الطبعة الأولى، نيولينك للنشر والتدريب، مدينة نصر، القاهرة، بدون سنة النشر.
- المذكرات :
- 5 اسماء طه الشكرجي، تأثير كل من العدالة والثقة المنظمة في الاحتراق النفسي للعاملين، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 2007 – 2008 .
 - 6 الشوابكة، رائد ضيف الله، اثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الأبعاد للعاملين في أمانة عمان الكبرى ، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2010، عمان.
 - 7 بطة مليكة، العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لدى أساتذة قسم علم النفس، مذكرة ماستر، تخصص علم النفس تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017 – 2018.
 - 8 بوعلالى عباس، حكومي محمد، العدالة التنظيمية و أثرها على الانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية بمديرية الشؤون الدينية و الأوقاف لولاية أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الإقتصاد والتسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، 2020-2021.
 - 9 جقيدل سمية، العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة-الجزائر، 2015.
 - 10 خرموش، مراد رمزي، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
 - 11 فاضل فايضة، العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي و الدافعية للإنجاز لدى العمال، دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي لإنتاج الإسمنت زهانة ولاية معسكر، رسالة دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة وهران 2، 2019، الجزائر.
 - 12 محمد ناصر أبو سمعان، محددات العدالة وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية، مذكرة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.

- 13 هيجان عبد الرحمان أحمد، **الولاء التنظيمي للمديد السعودي**، رسالة ماجستير، جامعة نايف، الرياض، 1998.
- ثانيا: **المجلات العلمية**
- 14 أبو تايه، بندر كريم، **أثر إدراك العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن**، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية، المجلد 20، العدد 2، (2012).
- 15 العطوي، عامر علي، **اثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لآراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة**
- 16 بندر كريم أبو تايه، **العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية**، مركز الوزارات، الأردن، جامعة البلقان التطبيقية، المجلد 20، العدد 2، 2012.
- 17 خالدية مصطفى عطا، **مها عارق بريسم، العدالة التنظيمية وأثرها في الحد من الصراع التنظيمي**، مجلة كلية المأمون الجامعة، العدد 23.
- 18 خضير، نعمة عباس و النعيمي، **فلاح تايه، الإلتزام التنظيمي و فاعلية المنظمة، دراسة مقارنة بين الكليات العلمية و الإنسانية في جامعة بغداد**، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 1996، 36،
- 19 محمد الطعامة، **أحلام رجب الشاوي، مستوى ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في وزارة التخطيط و التعاون الإنمائي بالعراق**، مجلة دورية نصف سنوية محكمة تصدر عن المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2011.
- 20 محمد بوقليب، **العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين**، مذكرة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2011.
- 21 كردي محمود إسماعيل، **الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الأطباء**، بحث ميداني في مستشفى الرمادي، رسالة دبلوم العالي والاقتصاد-جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 9، العدد 3، (2007).
- 22 صلاح عبد القادر النعيمي، **شعيب أحمد عزيز، تأثير التمر الوظيفي في الإلتزام التنظيمي**، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة لتربية بابل، مجلة تنمية الرافدين، المجلد 37، العدد 119، 2018.
- 23 عادل مجيد النصراوي، **أمجد حميد، أحمد جبار الغانمي، دور الانغراز الوظيفي في تعزيز الإلتزام التنظيمي**، دراسة استطلاعية لآراء عينة من المتدربين في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 17، العدد 68.
- 24 علي عبد السلام عبد الدائم، **رغدان عدنان عبد الرزاق، تنشيط سلوكيات المواطنة التنظيمية لتعزيز الإلتزام الوظيفي**، بحث ميداني على عينة منة موظفي كليات الجامعة العراقية، كلية الإدارة و الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، مجلة الآداب، 2019، ملحق 1، العدد 130.

ثالثاً: الموسوعات

25 الصريفي محمد، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليل على مستوى المنظمات، ج4، المكتب الجامعي الحديث، مصر الاسكندرية، 2008-2009.

رابعاً: المراجع الأجنبية

26. Collins Agvemang Badu ,Maxwell Asumeng, perceived Organizational Justice and Emplvees,Organizational Citizenship Behaviour in Ghana, European Journal of Business and Management, www .iiste. org. ISSN 222/1905 Volume5, Numbre19,2013.
27. - Holtom, B. C., &Inderrieden, E. J , "Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover",,,200 6Journal of Managerial Issues.
28. - Kreitner, R & Kinicki'A (organizational behavior essinationals)behavior . Journal of Applied psychology.
29. el akremi. A ,Guerrero. S ,Neveu. J(SD) .Comportement organisationneljusticeorganisationnelle ,enjeux de carrière et épuisement professionnel. de boeck
30. Gilmour, s. M. (2006). *organizational culture thecommunication of loyalty anethrrography*. Master's thesis by
31. research, communication studies university of CanberraRetrieved from .

الملاحق

ملحق 1

جامعة ادرار

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



استمارة بحث

سيدي الفاضل سيدتي الفاضلة : السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

استكمالا لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة الأعمال, بجامعة أحمد دراية - أدرار - و بصدد التحضير لمذكرة التخرج بعنوان "دور العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي" نرجو من سيادتكم التكرم بتعبئة هذه الاستبيان بعد قراءة كل عبارة من عباراته, وكلنا ثقة في تعاونكم معنا من خلال اختيار الإجابات التي تعبر عن رأيكم, و كلنا أمل في إجاباتكم عن جميع فقرات الاستبيان بدقة وموضوعية وذلك للوصول إلى نتائج صحيحة ودقيقة وصادقة. علما أن المعلومات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.
مع تمنياتنا لكم بالمزيد من التميز والإبداع والريادة.

الجزء الأول: البيانات الشخصية.

الرجاء وضع علامة (x) في المكان الذي تراه مناسب.

1- النوع:

ذكر أنثى

2- العمر:

أقل من 30 سنة من 30 إلى 49 50 سنة فما فوق

3- المؤهل العلمي:

تقني تقني سامي ليسانس ماستر

4- الخبرة:

5 سنوات من 05 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الجزء الثاني: العدالة التنظيمية

الرجاء وضع العلامة (X) في خانة واحدة فقط من الخانات أمام الإجابة الأكثر تعبيراً عن رأيك.

أولاً: العدالة التوزيعية					
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
					01 أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة لقدراتي.
					02 تتناسب الرواتب والمكافآت المالية مع الجهد المبذول في العمل.
					03 يوزع عبء العمل في مؤسستي بين الموظفين بشكل عادل.
					04 يتم تطبيق القرارات الإدارية على الموظفين دون استثناء.
ثانياً: العدالة الإجرائية					
					05 للموظفين حق الاعتراض أو الاستئناف اتجاه القرارات التي يتخذها المدير.
					06 يتم تقييم أداء الموظفين بناءً على معايير واضحة و مفهومة للجميع.
					07 يتم إشغال المناصب الإدارية في المؤسسة بموضوعية
					08 تستخدم نتائج تقييم الأداء للتعرف على نقاط القوة و الضعف.
ثالثاً: العدالة التعاملية					
					09 يشجع و يعزز مديري بناء علاقات مبنية على المحبة و الاحترام بين الموظفين.
					10 يتبع رئيسي الشفافية و الوضوح في تعامله مع العمال.
					11 يتعامل معي رئيس العمل بكل ود واهتمام عند اتخاذ القرارات.
					12 يأخذ مديري بعين الاعتبار مطالبتي الشخصية عندما يتخذ قرارات تتعلق بوظيفتي.

الجزء الثالث: الالتزام الوظيفي

الرجاء وضع العلامة (X) في خانة واحدة فقط من الخانات أمام الإجابة الأكثر تعبيراً عن رأيك.

أولاً: الالتزام الاستمراري					
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					01 أعمل جاهدا لإثبات مكانتي في هذه المؤسسة
					02 تستحق مؤسستي الاخلاص والوفاء من قبل العاملين
					03 اتمسك بعملي في المؤسسة مهما توفرت الفرصة في مكان آخر
					04 أسعى لبناء مسار مهني متميز في مؤسستي
ثانياً: الالتزام المعياري					
					05 أستمتع بالحديث عن المؤسسة التي أعمل بها مع أصدقائي خارج العمل
					06 أعتني بالوضع الحالي والمستقبلي للمؤسسة التي أعمل فيها
					07 أشعر بأن وجودي في عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً
					08 تتناسب قيمي الذاتية مع القيم الموجودة في المؤسسة
ثالثاً: الالتزام العاطفي					
					09 اعتبر قرار توظيفي بهذه المؤسسة قراراً صائباً
					10 أجد مناخ العمل في هذه المؤسسة مناسب
					11 تربطني علاقة أخوية بيني وبين زملائي في العمل
					12 أشعر أن المؤسسة التي أعمل فيها جزء مني

معامل الارتباط سبيرمان

معامل الارتباط سبيرمان لأبعاد وفقرات المحور الأول (العدالة التوزيعية)

Corrélations							
		أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة لقدراتي	تتناسب الرواتب والمكافآت المالية مع الجهد المبذول في العمل	يوزع عبء العمل في مؤسستنا لموظفين بشكل عادل	يتم تطبيق القرارات الإدارية على الموظفين دون استثناء	العدالة التوزيعية	
Rho de Spearman	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة لقدراتي	Coefficient de corrélation	1,000	,219	,471**	,179	,616**
		Sig. (bilatéral)	.	,180	,002	,275	,000
		N	39	39	39	39	39
	تتناسب الرواتب والمكافآت المالية مع الجهد المبذول في العمل	Coefficient de corrélation	,219	1,000	,356*	,516**	,686**
		Sig. (bilatéral)	,180	.	,026	,001	,000
		N	39	39	39	39	39
	يوزع عبء العمل في مؤسستنا للموظفين بشكل عادل	Coefficient de corrélation	,471**	,356*	1,000	,127	,650**
		Sig. (bilatéral)	,002	,026	.	,441	,000
		N	39	39	39	39	39
	يتم تطبيق القرارات الإدارية على الموظفين دون استثناء	Coefficient de corrélation	,179	,516**	,127	1,000	,725**
		Sig. (bilatéral)	,275	,001	,441	.	,000
		N	39	39	39	39	39
	العدالة التوزيعية	Coefficient de corrélation	,616**	,686**	,650**	,725**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	39	39	39	39	39

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

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

Corrélations

			للموظفين حق الإعتراض أو الإستئناف اتجاه القرارات التي يتخذها المدير	يتم تقييم أداء الموظفين بناءاً على معايير واضحة ومفهومة لجميع	يتم إشغال المناصب الإدارية في المؤسسة بموضوعية	تستخدم نتائج تقييم الأداء للتعرف على نقاط القوة والضعف	العدالة الإجرائية
Rho de Spearman		Coefficient de corrélation	1,000	,204	,573**	,414**	,716**
		Sig. (bilatéral)	.	,214	,000	,009	,000
		N	39	39	39	39	39
		Coefficient de corrélation	,204	1,000	,162	,387*	,595**
		Sig. (bilatéral)	,214	.	,326	,015	,000
		N	39	39	39	39	39
		Coefficient de corrélation	,573**	,162	1,000	,334*	,685**
		Sig. (bilatéral)	,000	,326	.	,038	,000
		N	39	39	39	39	39
		Coefficient de corrélation	,414**	,387*	,334*	1,000	,800**
		Sig. (bilatéral)	,009	,015	,038	.	,000
		N	39	39	39	39	39
		Coefficient de corrélation	,716**	,595**	,685**	,800**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	39	39	39	39	39

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

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

Corrélations

		يشجع ويعزز مديري بناء علاقات مبنية على المحبة والاحترام بين الموظفين	يتبع رئيسي الشفافية والوضوح في تعامله مع العمال	يتعامل معي رئيس العمل بكل ود واهتمام عند اتخاذ القرارات	يأخذ مديري بعين الإعتبار مطالبي الشخصية عندما يتخذ قرارات تتعلق بوظيفتي	العدالة التعاملية	
Rho de Spearman		Coefficient de corrélation	1,000	,264	,597**	,609**	,825**
	يشجع ويعزز مديري بناء علاقات مبنية على المحبة والاحترام بين الموظفين	Sig. (bilatéral)	.	,105	,000	,000	,000
		N	39	39	39	39	39
	يتبع رئيسي الشفافية والوضوح في تعامله مع العمال	Coefficient de corrélation	,264	1,000	,209	,411**	,525**
		Sig. (bilatéral)	,105	.	,201	,009	,001
		N	39	39	39	39	39
	يتعامل معي رئيس العمل بكل ود واهتمام عند اتخاذ القرارات	Coefficient de corrélation	,597**	,209	1,000	,505**	,764**
		Sig. (bilatéral)	,000	,201	.	,001	,000
		N	39	39	39	39	39
	يأخذ مديري بعين الإعتبار مطالبي الشخصية عندما يتخذ قرارات تتعلق بوظيفتي	Coefficient de corrélation	,609**	,411**	,505**	1,000	,843**
		Sig. (bilatéral)	,000	,009	,001	.	,000
		N	39	39	39	39	39
العدالة التعاملية	Coefficient de corrélation	,825**	,525**	,764**	,843**	1,000	
	Sig. (bilatéral)	,000	,001	,000	,000	.	
	N	39	39	39	39	39	

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

معامل الارتباط سبيرمان لأبعاد وفقرات المحور الثاني (الالتزام الاستمراري)

Corrélations						
		أعمل جاهداً مكاني في المؤسسة	تستحق مؤسستي الإخلاص والوفاء من قبل العاملين	أتمسك بعلمي في المؤسسة مهما توفرت الفرصة في مكان آخر	أسعى لبناء مسار مهني متميز في مؤسستي	الالتزام الاستمراري
Rho de Spearman	Coefficient de corrélation	1,000	,165	,375*	,184	,584**
	Sig. (bilatéral)	.	,315	,019	,262	,000
	N	39	39	39	39	39
	Coefficient de corrélation	,165	1,000	,328*	,439**	,769**
	Sig. (bilatéral)	,315	.	,041	,005	,000
	N	39	39	39	39	39
	Coefficient de corrélation	,375*	,328*	1,000	-,157	,611**
	Sig. (bilatéral)	,019	,041	.	,341	,000
	N	39	39	39	39	39
	Coefficient de corrélation	,184	,439**	-,157	1,000	,497**
	Sig. (bilatéral)	,262	,005	,341	.	,001
	N	39	39	39	39	39
	Coefficient de corrélation	,584**	,769**	,611**	,497**	1,000
	Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,001	.
	N	39	39	39	39	39

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

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

Corrélations							
		أستمتع بالحديث عن المؤسسة التي أعمل بها مع أصدقائي خارج العمل	أعتني بالوضع الحالي والمستقبلي للمؤسسة التي أعمل فيها	أشعر بأن وجودي في عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً	تناسب قلبي الذاتية مع القيم الموجودة في المؤسسة	الالتزام المعياري	
Rho de Spearman	أستمتع بالحديث عن المؤسسة التي أعمل بها مع أصدقائي خارج العمل	Coefficient de corrélation	1,000	,300	,584**	,435**	,840**
		Sig. (bilatéral)	.	,064	,000	,006	,000
		N	39	39	39	39	39
	أعتني بالوضع الحالي والمستقبلي للمؤسسة التي أعمل فيها	Coefficient de corrélation	,300	1,000	,340*	,209	,538**
		Sig. (bilatéral)	,064	.	,034	,202	,000
		N	39	39	39	39	39
	أشعر بأن وجودي في عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً	Coefficient de corrélation	,584**	,340*	1,000	,292	,762**
		Sig. (bilatéral)	,000	,034	.	,071	,000
		N	39	39	39	39	39
	تناسب قلبي الذاتية مع القيم الموجودة في المؤسسة	Coefficient de corrélation	,435**	,209	,292	1,000	,658**
		Sig. (bilatéral)	,006	,202	,071	.	,000
		N	39	39	39	39	39
	الالتزام المعاياري	Coefficient de corrélation	,840**	,538**	,762**	,658**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	39	39	39	39	39

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

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

Corrélations

		أعتبر قرار توظيفي بهذه المؤسسة قراراً صائباً	أجد مناخ العمل في هذه المؤسسة مناسب	تربطني علاقة أخوية بيني وبين زملائي في العمل	أشعر أن المؤسسة التي أعمل فيها جزء مني	الالتزام العاطفي	
Rho de Spearman	أعتبر قرار توظيفي بهذه المؤسسة قراراً صائباً	Coefficient de corrélacion	1,000	,342*	,434**	,468**	,702**
		Sig. (bilatéral)	.	,033	,006	,003	,000
		N	39	39	39	39	39
	أجد مناخ العمل في هذه المؤسسة مناسب	Coefficient de corrélacion	,342*	1,000	,231	,599**	,659**
		Sig. (bilatéral)	,033	.	,158	,000	,000
		N	39	39	39	39	39
	تربطني علاقة أخوية بينني وبين زملائي في العمل	Coefficient de corrélacion	,434**	,231	1,000	,555**	,691**
		Sig. (bilatéral)	,006	,158	.	,000	,000
		N	39	39	39	39	39
	أشعر أما لمؤسسة التي أعمل فيها جزء مني	Coefficient de corrélacion	,468**	,599**	,555**	1,000	,893**
		Sig. (bilatéral)	,003	,000	,000	.	,000
		N	39	39	39	39	39
الالتزام العاطفي	Coefficient de corrélacion	,702**	,659**	,691**	,893**	1,000	
	Sig. (bilatéral)	,000	,000	,000	,000	.	
	N	39	39	39	39	39	

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).
 **. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

معامل الثبات ألفا كرومباچ

معامل ثبات بعد العدالة التوزيعية

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,580	4

معامل ثبات بعد العدالة الاجرائية

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,652	4

معامل ثبات بعد العدالة التعاملية

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,775	4

معامل ثبات بعد الالتزام الاستمراري

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,633	4

معامل ثبات بعد الالتزام المعياري

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,718	4

معامل ثبات بعد الالتزام العاطفي

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,769	4

معامل ثبات المحور الأول (العدالة التنظيمية)

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,874	12

معامل ثبات المحور الثاني (الالتزام الوظيفي)

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,893	12

معامل الاستبائية ككل

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,930	24

إختبار التوزيع الطبيعي كلموجروف سمرنوف للمحور الاول (العدالة التنظيمية)

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	Ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
العدالة التنظيمية	,103	39	,200*	,923	39	,011

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.
a. Correction de signification de Lilliefors

إختبار التوزيع الطبيعي كلموجروف سمرنوف للمحور الثاني (الالتزام الوظيفي)

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الالتزام الوظيفي	,103	39	,200*	,923	39	,011

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.
a. Correction de signification de Lilliefors

التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية

النوع					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	19	48,7	48,7	48,7
	أنثى	20	51,3	51,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

العمر بالسنوات					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	11	28,2	28,2	28,2
	من 30 إلى 49 سنة	24	61,5	61,5	89,7
	50 سنة فما فوق	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

المؤهل العلمي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	تقني	8	20,5	20,5	20,5
	تقني سامي	8	20,5	20,5	41,0
	ليسانس	13	33,3	33,3	74,4
	ماستر	10	25,6	25,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

الخبرة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	5 سنوات	5	12.8	12.8
	من 5 إلى 10 سنوات	17	43.6	56.4
	أكثر من 10 سنوات	17	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات أبعاد المحور الأول (العدالة التنظيمية)

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة لقدراتي	39	1,00	4,00	2,1282	1,15119
تتناسب الرواتب والمكافآت المالية مع الجهد المبذول في العمل	39	1,00	4,00	2,4359	,85208
يوزع عبء العمل في مؤسستي بين الموظفين بشكل عادل	39	1,00	5,00	2,3846	1,20559
يتم تطبيق القرارات الإدارية على الموظفين دون استثناء	39	1,00	5,00	2,7179	1,39451
العدالة التوزيعية	39	1,00	4,00	2,4167	,77658
N valide (liste)	39				

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
للموظفين حق الإعتراض أو الإستئناف اتجاه القرارات التي يتخذها المدير	39	1,00	5,00	2,2308	1,01207
يتم تقييم أداء الموظفين بناءاً على معايير واضحة ومفهومة للجميع	39	1,00	5,00	2,6154	1,24848
يتم إشغال المناصب الإدارية في المؤسسة بموضوعية	39	1,00	5,00	2,6410	1,30761
تستخدم نتائج تقييم الأداء للتعرف على نقاط القوة والضعف	39	1,00	5,00	2,9231	1,42135
العدالة الإجرائية	39	1,00	4,75	2,6026	,87869
N valide (liste)	39				

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
يشجع ويعزز مديري بناء علاقات مبنية على المحبة والاحترام بين الموظفين	39	1,00	5,00	2,3590	1,42325
يتبع رئيسي الشفافية والوضوح في تعامله مع العمال	39	1,00	5,00	2,5128	1,35475
يتعامل معي رئيس العمل بكل ود واهتمام عند اتخاذ القرارات	39	1,00	5,00	2,6154	1,22722
يأخذ مديري بعين الإعتبار مطالبتي الشخصية عندما يتخذ قرارات تتعلق بوظيفتي	39	1,00	5,00	2,5385	1,42987
العدالة التعاملية	39	1,00	5,00	2,5064	1,05208
N valide (liste)	39				

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات أبعاد المحور الثاني (الالتزام الوظيفي)

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أعمل جاهداً لإثبات مكانتي في المؤسسة	39	1,00	4,00	1,7949	1,05580
تستحق مؤسستي الإخلاص والوفاء من قبل العاملين	39	1,00	5,00	2,4872	1,16691
أتمسك بعلمي في المؤسسة مهما توفرت الفرصة في مكان آخر	39	1,00	5,00	2,4103	1,39015
أسعى لبناء مسار مهني متميز في مؤسستي	39	1,00	5,00	2,5128	1,31533
الالتزام الاستمراري	39	1,00	4,75	2,3013	,85490
N valide (liste)	39				

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أستمتع بالحديث عن المؤسسة التي أعمل بها مع أصدقائي خارج العمل	39	1,00	5,00	2,3846	1,24848
أعتني بالوضع الحالي والمستقبلي للمؤسسة التي أعمل فيها	39	1,00	5,00	2,3077	1,15060
أشعر بأن وجودي في عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً	39	1,00	5,00	2,5385	1,14354
تتناسب قلبي الذاتية مع القيم الموجودة في المؤسسة	39	1,00	5,00	2,4615	1,23216
الالتزام المعياري	39	1,00	5,00	2,4231	,87951
N valide (liste)	39				

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أعتبر قرار توظيفي بهذه المؤسسة قراراً صائباً	39	1,00	5,00	2,2308	1,15762
أجد مناخ العمل في هذه المؤسسة مناسب	39	1,00	5,00	2,1282	1,26032
تربطني علاقة أخوية بيني وبين زملائي في العمل	39	1,00	5,00	2,3077	1,28050
أشعر أن المؤسسة التي أعمل فيها جزء مني	39	1,00	5,00	2,6410	1,42325
الالتزام العاطفي	39	1,00	5,00	2,3269	,98701
N valide (liste)	39				

تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,752 ^a	,565	,553	,56206
a. Prédicteurs : (Constante), العدالة التنظيمية				
b. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي				

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	15,175	1	15,175	48,034	,000 ^b
	de Student	11,689	37	,316		
	Total	26,864	38			
a. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي						
b. Prédicteurs : (Constante), العدالة التنظيمية						

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,414	,294		1,409	,167
	العدالة التنظيمية	,772	,111	,752	6,931	,000
a. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي						

تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الاولى

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,688 ^a	,474	,459	,61817
a. Prédicteurs : (Constante), العدالة التوزيعية				
b. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي				

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	12,724	1	12,724	33,298	,000 ^b
	de Student	14,139	37	,382		
	Total	26,864	38			
a. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي						
b. Prédicteurs : (Constante), العدالة التوزيعية						

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,550	,327		1,679	,102
	العدالة التوزيعية	,745	,129	,688	5,770	,000
a. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي						

تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الثانية

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,712 ^a	,507	,494	,59816
a. Prédicteurs : (Constante), العدالة الإجرائية				

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	13,625	1	13,625	38,082	,000 ^b
	de Student	13,238	37	,358		
	Total	26,864	38			
a. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي						
b. Prédicteurs : (Constante), العدالة الإجرائية						

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,577	,303		1,904	,065
	العدالة الإجرائية	,681	,110	,712	6,171	,000

a. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي

تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الثالثة

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,651 ^a	,424	,409	,64661

a. Prédicteurs : (Constante), العدالة التعاملية

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	11,394	1	11,394	27,252	,000 ^b
	de Student	15,470	37	,418		
	Total	26,864	38			

a. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي

b. Prédicteurs : (Constante), العدالة التعاملية

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,046	,270		3,867	,000
	العدالة التعاملية	,520	,100	,651	5,220	,000

a. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي

الملحق رقم 03
قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	اسم ولقب الاستاذ
أدرار	بلبالي عبد السلام
أدرار	فودو محمد
أدرار	هداجي عبد الجليل



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية - أدرار
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

تصريح بالنزاهة العلمية

انا المضي الطالب (ة) : بحة اعدجة
المزاد (ة) بتاريخ : 25/05/2021 - المختصورة
المسجل (ة) ضمن قوائم طلبة السنة الثانية ماستر تخصص : إدارة أعمال
والمكلف بانجاز المذكرة المقدمة لنيل شهادة الماستر والمعونة بـ:
دور العرارة التنظيمية في الالتزام
الخطيبي

أصرح بشرفي أن المعلومات المقدمة ضمن محتوى هذه المذكرة قد تم إعدادها بطريقة علمية تستند إلى التمهيش والإحالة على المصادر الأصلية، مع الالتزام بالأطر والقواعد المنهجية للعمل العلمي؛ و أنني ألتزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات العلمية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز المذكرة وفق ما تنص عليه القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، هذا وأني أتحمّل كامل المسؤولية القانونية في حالة ثبوت مخالفة ذلك.

إمضاء الطالب (ة) :

بحة اعدجة

ملاحظة: هذا التصريح يملئ ويمضى من طرف كل طالب شخصيا.

تصريح بالنزاهة العلمية

انا المضي الطالب (ة) : بن السرح أحمد

المزاد (ة) بتاريخ : 1996/2/1 - رقابة

السجل (ة) ضمن قوائم طلبية السنة الثانية ماستر تخصص : إدارة أعمال

والكلف بإنجاز المنكرة المقدمة لنيل شهادة الماستر والمعنونة بـ:

دور العدالة التنظمية في الالتزام
الوظيفي

أصرح بشرفي أن المعلومات المقدمة ضمن محتوى هذه المنكرة قد تم إعدادها بطريقة علمية تستند إلى التهميش والإحالة على المصادر الأصلية، مع الالتزام بالأطر والقواعد المنهجية للعمل العلمي؛ و أنني أتزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات العلمية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز المنكرة وفق ما تنص عليه القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، هذا وأني أتحمل كامل المسؤولية القانونية في حالة ثبوت مخالفة ذلك.

إمضاء الطالب (ة) :

BA

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية ومدى تأثيرها على الإلتزام الوظيفي لدى موظفي مؤسسة إتصالات الجزائر بأدرار، وللوصول وللوصول إلى النتائج المرجوة من هذه الدراسة تمت الإستعانة بأداة البحث (الاستبانة)، حيث تكون بعد العدالة التنظيمية من 12 فقرة موزعة على 3 محاور وهي: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية وكذا بعد الإلتزام الوظيفي من 12 فقرة موزعة على 3 محاور وهي : الإلتزام الاستمراري، الإلتزام المعياري، الإلتزام العاطفي ، وبعد إستكمال بناء الأداة تم تطبيقها على العينة النهائية بمجموع (39) موظف من عمال مهنيين إداريين و إطارات في هذه المؤسسة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم إستخدام برنامج (SPSS) في معالجة البيانات إحصائيا وقد تم التوصل إلى انه توجد علاقة إرتباط قوي بين ابعاد العدالة التنظيمية والإلتزام الوظيفي، وعليه فالعدالة التنظيمية تساهم في تطبيق وتحسين الإلتزام الوظيفي للعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار.

الكلمات المفتاحية :

العدالة التنظيمية، الإلتزام الوظيفي، العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، الإلتزام الاستمراري، الإلتزام المعياري، الإلتزام العاطفي، موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار.

Study summary:

This study aimed to identify organizational justice and its impact on the job commitment of the employees of Algeria Telecom in Adrar, and to reach and reach the desired results of this study, the research tool (the questionnaire) was used. Distributive justice, procedural justice, transactional justice, as well as after job commitment from 12 paragraphs distributed on 3 axes: continuity commitment, normative commitment, emotional commitment, and after completing the construction of the tool, it was applied to the final sample with a total of (39) employees of administrative professionals and frameworks In this institution, and to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used, and the (SPSS) program was used to treat data statistically. Algeria Telecom Corporation in Adrar.

key words:

Organizational justice, functional commitment, distributive justice, procedural justice, transactional justice, continuity commitment, normative commitment, emotional commitment, Algeria Telecom employees in Adrar.