



جامعة ابن خلدون لولاية تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د

في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالجامعة ابن خلدون
- تيارت

- دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -

الطالبين:

تحت إشراف:

فاطمي أمباركة

ا.د.بن موسى سمير

عيسات ميرة فاطمة الزهراء

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	محاضر "ب"	د.مرزوقي محمد
مشرفا ومقررا	أستاذ تعليم العالي	د.بن موسى سمير
مناقشا	محاضر "ب"	د. حمدادة ليلى

السنة الجامعية 2021-2022

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، أولاً نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا إلى إتمام

هذه المذكرة ثم نتوجه بخالص الشكر الجزيل إلى أستاذنا المشرف ا/د بن موسى سمير

الذي رافقنا كل هذه فترة في إعداد هذه المذكرة بنصائح والتوجيهات، و نتقدم بالشكر

الجزيل إلى أساتذتنا في قسم العلوم الاجتماعية تخصص علم النفس

عمل والتنظيم كما نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في انجاز

هذه المذكرة

فشكراً لله أولاً وأخيراً وأسأله التوفيق

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن طبيعة العلاقة بين "الالتزام التنظيمي و العدالة التنظيمية" لدى الموظفين الإداريين بجامعة ابن خلدون تيارت "كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية"، وقد شملت عينة الدراسة حوالي 42 موظف إداري تم حصرهم وفق أسلوب المسح الشامل لجميع وحدات المجتمع الأصلي وتم إتباع منهج الوصفي في الدراسة والاعتماد على ادتين لجمع المعطيات وهو اختبار آلن وماير لقياس الالتزام التنظيمي و الاختبار نايهوف ومورمان لقياس العدالة التنظيمية وقد خلصت الدراسة إلى نتائج الآتية :

مستوى الالتزام لتنظيمي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت مرتفع .

مستوى العدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت مرتفع.

وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين بعد الالتزام عاطفي والعدالة التنظيمية لدى مجتمع العينة .

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البعد الالتزام الاستمراري والعدالة التنظيمية لدى مجتمع العينة .

وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين بعد الالتزام المعياري والعدالة التنظيمية لدى موظفين الإداريين بكلية "قسم

العلوم الاجتماعية والإنسانية" بجامعة ابن خلدون تيارت .

وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى موظفين الإداريين بكلية "قسم العلوم

الاجتماعية والإنسانية" بجامعة ابن خلدون تيارت .

كما نقدم بعض الاقتراحات منها إجراء دورات التكوينية والتدريبية للموظفين إدارة فيما يتعلق بسلوك تنظيمي، ضرورة معرفة موظفي

إدارة كيف تتم عملية تقييم الأداء وتقدير الكفاءات.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري، العدالة التنظيمية لموظفين الإداريين

بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة تيارت.

Abstract:

This study aimed to identify the nature of the relationship between "organizational commitment and organizational justice" among the administrative staff at Ibn Khaldoun University Tiaret "Faculty of Social Sciences and Humanities". The study sample included about 42 administrative employees who were counted according to the comprehensive survey method for all units of the original community. Allen and Meyer test to measure organizational commitment and the Nehoff and Moorman test to measure organizational justice. The study concluded the following results:

The level of organizational commitment among the administrative staff at the Faculty of Humanities and Social Sciences at Ibn Khaldoun University, Tiaret, is medium.

The level of organizational justice among the administrative staff at the Faculty of Humanities and Social Sciences at Ibn Khaldoun University, Tiaret, is high

There is a statistically significant correlation between the dimension of emotional commitment and organizational justice in the sample population

There is no statistically significant correlation between the dimension of continuity commitment and organizational justice in the sample population

There is a statistically significant correlation between the dimension of normative commitment and organizational justice among the administrative staff at the Faculty of "Department of Social and Human Sciences" at Ibn Khaldoun University of Tiaret

There is a positive, fresh, statistically significant correlation between organizational commitment and organizational justice among administrative employees at the Faculty of "Department of Social and Human Sciences" at Ibn Khaldoun University of Tiaret

We also offer some suggestions, including conducting formative and training courses for management personnel with regard to organizational behavior, the need for management personnel to know how the performance evaluation process and competency assessment takes place

Key words: organizational commitment, emotional commitment, continuity commitment, normative commitment, organizational justice Administrative staff at the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Tiaret

قائمة المحتويات :

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
أ - ب	مقدمة
	ملخص الدراسة
	قائمة المحتويات
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
الفصل الأول : تقديم الدراسة	
03	الإشكالية
04	فرضيات الدراسة
06	أسباب اختيار موضوع الدراسة
07	أهمية الدراسة
07	أهداف الدراسة
07	المفاهيم الإجرائية
الفصل الثاني : الالتزام التنظيمي	
12	تمهيد
13	تعريف الالتزام التنظيمي
15	أبعاد الالتزام التنظيمي
17	اهمية الالتزام التنظيمي
17	خصائص الالتزام التنظيمي

18	مراحل الالتزام التنظيمي
19	محددات الالتزام التنظيمي
22	طرق قياس الالتزام التنظيمي
25	خلاصة
الفصل الثالث : العدالة التنظيمية	
27	تمهيد
28	تعريف العدالة التنظيمية
29	أبعاد العدالة التنظيمية
32	أهمية العدالة التنظيمية
33	مبادئ عدالة التنظيمية
35	عوامل مؤثرة في غياب عدالة التنظيمية
36	الآثار المترتبة عن غياب عدالة التنظيمية
38	خلاصة
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية	
40	تمهيد
40	أهداف الدراسة الاستطلاعية
40	المجال المكاني لدراسة الاستطلاعية
42	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية
44	أدوات الدراسة الاستطلاعية
46	الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية
52	نتائج دراسة الاستطلاعية
52	أهداف الدراسة الأساسية

53	المجال الزمني لدراسة الأساسية
53	المنهج المستعمل في الدراسة الأساسية
53	خصائص عينة الدراسة الأساسية
56	الأساليب الإحصائية المستعملة
58	خلاصة
الفصل الخامس : عرض النتائج ومناقشتها	
61	عرض نتائج التساؤل الأول
62	عرض نتائج التساؤل الثاني
63	عرض نتائج الفرضية الأولى
63	عرض نتائج الفرضية الثانية
64	عرض نتائج الفرضية الثالثة
65	عرض نتائج الفرضية الرابعة
66	مناقشة نتائج التساؤل الأول
67	مناقشة نتائج التساؤل الثاني
68	مناقشة نتائج الفرضية الأولى
69	مناقشة نتائج الفرضية الثانية
70	مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
71	مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
73	الاستنتاج
74	الاقتراحات والتوصيات

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع العينة حسب متغير النوع الاجتماعي	42
02	توزيع العينة حسب متغير السن	43
03	توزيع العينة حسب متغير الاقدمية في العمل	43
04	توزيع العينة حسب الرتبة السوسيو مهنية	43
05	توزيع الفقرات استبيان الالتزام التنظيمي	45
06	توزيع البدائل الالتزام التنظيمي حسب سلم ليكرت	45
07	توزيع فقرات الاستبيان العدالة التنظيمية	46
08	توزيع البدائل عدالة تنظيمية حسب سلم ليكرت	46
09	صدق الاتساق الداخلي الخاص الخاص بالالتزام العاطفي	47
10	صدق الاتساق الداخلي الخاص الخاص بالالتزام الاستمراري	48
11	صدق الاتساق الداخلي الخاص الخاص بالالتزام المعياري	48
12	صدق الاتساق الداخلي الخاص الخاص بالعدالة التوزيعية	49
13	صدق الاتساق الداخلي الخاص بالعدالة الإجرائية	50
14	صدق الاتساق الداخلي الخاص بالعدالة التعاملية	50
15	ثبات مقاسين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية	51
16	يوضح نتائج عملية توزيع واسترجاع الاستبيانات	54
17	توزيع العينة حسب متغير النوع الاجتماعي	54
18	توزيع العينة حسب متغير السن	55
19	توزيع العينة حسب متغير الاقدمية في العمل	55
20	توزيع العينة حسب الرتبة السوسيو مهنية	56
21	اختبار اعتدالية توزيع البيانات	57
22	عرض نتائج التساؤل الأول	61
23	عرض نتائج التساؤل الثاني	62
24	عرض نتائج الفرضية الاولى	63
25	عرض نتائج الفرضية الثانية	64

64	عرض نتائج الفرضية الثالثة	26
65	عرض نتائج الفرضية الرابعة	27

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
06	يوضح نموذج افتراضي للبرهنة على فرضيات	01
09	يوضح نموذج الدراسة	02
21	يوضح محددات الالتزام التنظيمي	03
34	يوضح مبادئ العدالة التنظيمية	04

مقدمة

أصبح المورد البشري عنصر مهم وفعال في أي مؤسسة ومن غير الممكن إهماله، مما يتطلب على الإدارة و المسؤولين خلق جو عمل مريح وتوفير متطلبات مناسبة لحفاظ على العامل وخاصة ذو كفاءات عالية، مهما كانت هناك تطورات تكنولوجية إلا انه يبقى المورد البشري ركيزة الأساسية في أي منظمة.

يتحقق الالتزام التنظيمي بكامل أبعاده "العاطفي، الاستمراري و المعاييري" بإدراك الموظفين لمدى التوافق بين قيمهم وقيم المنظمة وأهدافهم وأهدافها، مما يولد لديهم الطموح لتحقيق نفس الغاية وهو من السلوكيات الايجابية المميزة في الإدارة ويرفع من أداءهم كإضافة ساعات عمل، ابتكار... وغيرها من السلوك الذي ينعكس بالإيجاب عليهم. و كل هذه تظهر مدى حبهم لعملهم وبذلك يحقق الالتزام الاستمراري لمؤسسة اتجاه مؤسساتهم. إذا يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها ويظهر الالتزام في بذل العامل جهود إضافية في العمل.

وهذا ما تحققه العدالة كونها من القيم الهامة لتحقيق الإنصاف والنزاهة فكلما شعر العامل بتحقيق هذه القيمة "العدل" في منظمته كلما زاد ولاءه والالتزام نحوها، فهي من أهم متطلبات البيئة التنظيمية التي تعتبر المحرك الأساسي لتعزيز ثقة العاملين بمنظمتهم ودفعمهم للانجاز والتميز من خلال توفير بيئة ملائمة لانجاز الأعمال والمهام المطلوبة، فهي امتداد وانعكاس للثقافة السائدة في المجتمع والتي تظهر جليا من خلال سلوكيات الالتزام لدى الموظفين. من خلال انتمائهم إليها و ارتباطهم القوي بزلاء العمل، والرغبة القوية في الاستمرار بعضوية هذه المنظمة، نظرا لعدم المساواة التي تشهدها مختلف الجامعات، ومع الاعتماد على الدراسات السابقة التي كانت نادرة في هذا الموضوع تم اختيار هذه الدراسة للكشف طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي و العدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن خلدون تيارت.

ولتحقيق هذا الهدف قسم البحث إلى خمسة فصول وهي:

الفصل الأول: تقدم البحث والذي يتضمن بناء مشكلة البحث، صياغة الفرضيات، عرض أهمية والأهداف البحث بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث الرئيسية.

الفصل الثاني: وفيه سيتم التعرف على متغير الالتزام التنظيمي وسنحاول فيه التعرف على مفهوم الالتزام التنظيمي وأبعاده، أهميته وخصائصه، مراحل التي يمر بها بالإضافة إلى محدداته.

الفصل الثالث: وهو خاص بالعدالة التنظيمية من خلاله سيتم إعطاء مفهوم لعدالة التنظيمية مع ذكر أبعادها، أهميتها ومبادئها مع ذكر العوامل المؤثرة وآثار المترتبة عن غيابها.

الفصل الرابع: ويشمل الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة والتي تمثلت في التعريف بمجتمع الدراسة، منهج الدراسة والخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة.

الفصل الخامس: سيتم عرض وتحليل ومناقشة بيانات الدراسة الميدانية والفرضيات ويختتم ببعض الاقتراحات والتوصيات .

الفصل الأول :

تقديم الدراسة

الفصل الأول :تقديم الدراسة

إشكالية الدراسة

فرضيات الدراسة

أسباب اختيار موضوع الدراسة

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

التعاريف الإجرائية لبعض مفاهيم الدراسة الأساسية

الإشكالية :

تعتبر الجامعة قاطرة لتنمية وتطوير مؤسسات الاقتصادية الوطنية لتحقيق رأس المال البشري بحكم ارتباطها بصيرورة التنمية المستدامة (hamdi,2015) .

بأن الموظفين الجامعة هم الركيزة الأساسية في قيام أي مؤسسة وخاصة مجال التعليم العالي الذي يعكس صور عن مظاهرها سنويا هذا ما يفرض على المنظمات تعمل على تهيئة بيئة مناسبة للعاملين ، على سبيل المثال (بن معتوق 2017، محمد 2018، lee 2017) ، فالجامعة بمثابة مركز شعاع الذي ينتشر في كل اتجاهات وهذا من خلال وظائفها الأساسية في التعليم فهي تعمل على تنمية المورد البشري في مختلف المسارات ، و هي العقل الذي يقود المجتمع (عد إلى مختار 2021) فإن التزام العمال يعبر عن مدى تقبلهم لأهداف المؤسسة وهذا ما تبحث عنه جل المؤسسات كونه يساعدها في التسيير دون مواجهة المشاكل فشعور الموظفين بالانتماء والاستقرار والأمن من أهم المتطلبات الأساسية التي تريح العامل بدر 2020 ، النويقة 2015) ، فمن خلاله يعبر الفرد عن خصائصه الشخصية وارتباطه كما يصفه البعض بأنه مناصرة بتفاعل ثلاثة عناصر أولا تبني الأهداف ،ثانيا الانهماك النفسي ثالثا الولاء (انظر خالد 2008، حضري 2019) مما يجعلهم يبذلون أقصى جهودهم نحو التميز ، هذا ما يؤكد الباحثون اجتماعيون حول أهمية الالتزام في فهم وتفسير سلوكياتهم (عد إلى العوفي 2005 ، دليبي ، خميس 2020)، فالالتزام يسعى إلى زيادة ارتباط العاملين بمنظمتهم التي ينتمون إليها وهذا من خلا الالتزام بقيمتها وأهدافهم المشتركة ، لأنها مفتاح أساسي ومهم (على سبيل المثال جقديل 2014، السباني 2015 ، كريدي ، 2018)، وفي هذا الصدد اهتمت العديد من الدراسات بموضوع الالتزام وأبعاده الثلاثة "العاطفي ، الاستمراري ، المعيارى " للتعرف على عوامله ومستواه ومدى علاقته ببعض المتغيرات (راجع إلى معمرى 2008، خالد ، محمد 2018، الخشروم 2011)، ومن بينها نجد العدالة في الحقل التنظيمي من الموضوعات المهمة والمؤثرة في الإدارات (انظر إلى

دره(2008).وعليه فإن العدل التنظيمي من أهم المواضيع التي تم التطرق لها في مجال السلوك التنظيمي فبواسطة العدل بمختلف أنواعه "الإجرائية،التعاملية،التوزيعية" يتم جلب كفاءات مؤهلة التي تحفزهم على العمل وولاء لها إذ تعد قيمة العدالة من أهم الضروريات التي تميز المسؤولين و تتوافر فيهم شروط من بينها النزاهة والمساواة في حقوق وواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة فبواسطتها يشعر الموظف الإداري بوجود عدالة بينه وبين زملائه، (على سبيل المثال ا.سرير2020)،فبالنظر لأهمية لعدالة التي هي إحدى محددات السلوكيات التنظيمية التي تؤثر بشكل مباشر على المنظمة (الصمادي2008)المنظمة حتى تستطيع ضمان رضا العاملين لابد طريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معهم على المستويين الوظيفي والإنساني،وتسهل قوانين العدالة السائدة في المجتمع على تحديد مسؤولياته جماعية والفردية المتبادلة.

(راجع إلى 2020 ,nazir,nadai,mahek)

إن تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المنظمة يعتبر إحدى المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الموظفين (عد الى سرير2020)،ولا بد توفر هذه المعايير إلا تكون متحيزة على حساب آخر (انظر

محمد,2018, 2013 ,mozafar ,Sadar ,fariba)

من خلال المعطيات السابقة جاءت التساؤلات التالية:

ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم ب الإنسانية والاجتماعية جامعة ابن خلدون بتبارت؟

ما مستوى العدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتبارت؟

هل توجد علاقة ارتباطيه بين التزام العاطفي والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم ب الإنسانية والاجتماعية امعة

ابن خلدون بتبارت؟

هل توجد علاقة ارتباطيه بين التزام الاستمراري والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت؟

هل توجد علاقة ارتباطيه بين التزام المعياري والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت؟

هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت؟

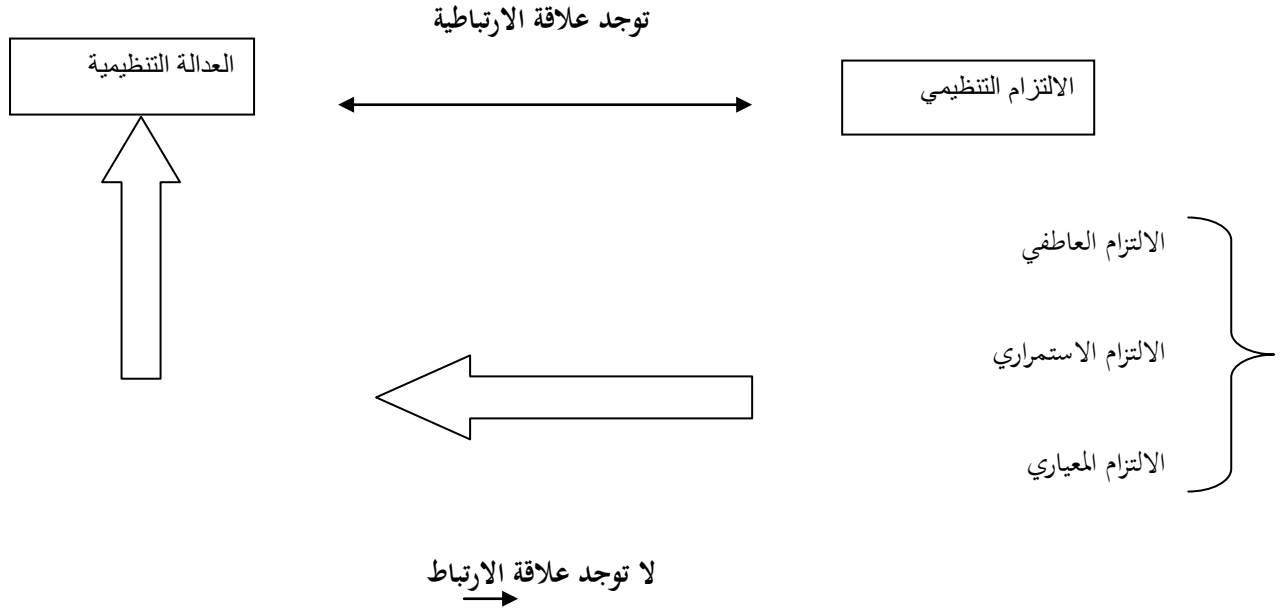
الفرضية :

لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التزام العاطفي والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت.

لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التزام الاستمراري والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت.

لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التزام المعياري والعدالة التنظيمية لدى الموظفين بكلية الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت.

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت.



النموذج رقم (01) يمثل افتراض للبرهنة على الفرضيات

أسباب اختيار الموضوع :

تتعد أسباب قيامنا بالدراسة وفقا لدواعي ذاتية وميدانية وأكاديمية

أ/أسباب ذاتية:

1-يندرج موضوع دراستنا في إطار تكميلي للحصول على شهادة ماستر في علم النفس العمل التنظيم

ب/أسباب ميدانية:

1-التعرف على واقع الالتزام التنظيمي ومدى علاقته بالعدالة التنظيمية لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت .

2-الاهتمام بالموضوع كونه يصب في تخصصنا .

ج/أسباب موضوعية:

محاولة تقديم مساهمة في موضوع الالتزام والعدالة التنظيمية بهدف إثراء مكتبة أملا أن تفيد القارئ سواء كان باحثا أو طالبا

أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت -
- 2- التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت -
- 3- التعرف على مدى تحقيق أبعاد الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت -

أهمية الدراسة :

ترتبط أهمية الدراسة بأهمية الموضوع نفسه فهي تعالج أهم ظاهرتين في السلوك التنظيمي ، إذ يعتبر الالتزام التنظيمي هو من أهم المواضيع الحديثة في السلوك التنظيمي الذي بدأ به الباحثون الاجتماعيون بدراساتها داخل المؤسسات و تكمن أهمية الالتزام التنظيمي وتأثيره على العدالة التنظيمية يضمن استمرارية المؤسسة ونجاحها .

تحديد المفاهيم الإجرائية:

التعريف الإجرائي:

الالتزام التنظيمي: هو عبارة عن علاقة تعاقدية بين العامل والمنظمة للاشتراك الأهداف والقيم مما يسعى الفرد إلى العمل أكثر من مهامه الرسمية وتحمل المسؤولية من اجل إسهام في حفاظ على سمعة وقوة منظمته لضمان استمرارها وهو مجموع الدرجات التي يحصل عليها الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن خلدون - تيارت-، عند إجابته على فقرات مقياس الالتزام التنظيمي Allen of Meyer المكونة من ثلاثة (03)أبعاد: الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري والالتزام المعياري في الفترة

2022/03/16

الالتزام العاطفي: هو مدى ارتباط وميل الموظف عاطفياً لمؤسسته . وهو مجموع الدرجات التي يحصل عليها الموظفون الإداريين بكلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت-، عند إجابته على فقرات مقياس الالتزام التنظيمي Allen of Meyer

الالتزام الاستمراري: هو عبارة عن معرفة القيم الاستثمارية لاستمراره في المنظمة وما ينتج عنها إذا ترك العمل بها . وهو مجموع

الدرجات التي يحصل عليها الموظفون الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن خلدون - تيارت-، عند إجابته على

فقرات مقياس الالتزام التنظيمي Allen of Meyer

الالتزام المعياري: هو حرص العامل على البقاء في المنظمة وهو مجموع الدرجات التي يحصل عليها الموظفون الإداريين بكلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ب جامعة ابن خلدون -تيارت-، عند إجابته على فقرات مقياس الالتزام

التنظيمي Allen of Meyer

تعريف العدالة التنظيمية :

العدالة التنظيمية: هي أسلوب أو طريقة التي يسير بها المدير الأفراد مع كيفية تعامل معهم على مستويين العملي وإنساني وتعكس

عدالة مخرجات و عدالة الإجراءات توزيع تلك المخرجات ، وهو مجموع الدرجات التي يحصل عليها الموظفون الإداريين بكلية العلوم

الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن خلدون -تيارت-، عند إجابته على فقرات مقياس العدالة التنظيمي ل Neuhof and

Moran المكونة من ثلاثة (03) أبعاد: العدالة التوزيعية و العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية في فترة 2022/103

العدالة التوزيعية : هي إدراك العامل مدى عدالة المخرجات التي يحصل عليها كالترقية ، الأجور وساعات العمل . وهو مجموع

الدرجات التي يحصل عليها الموظفون الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن خلدون -تيارت-، عند إجابته على

فقرات مقياس العدالة التنظيمي ل Neuhof and Moran

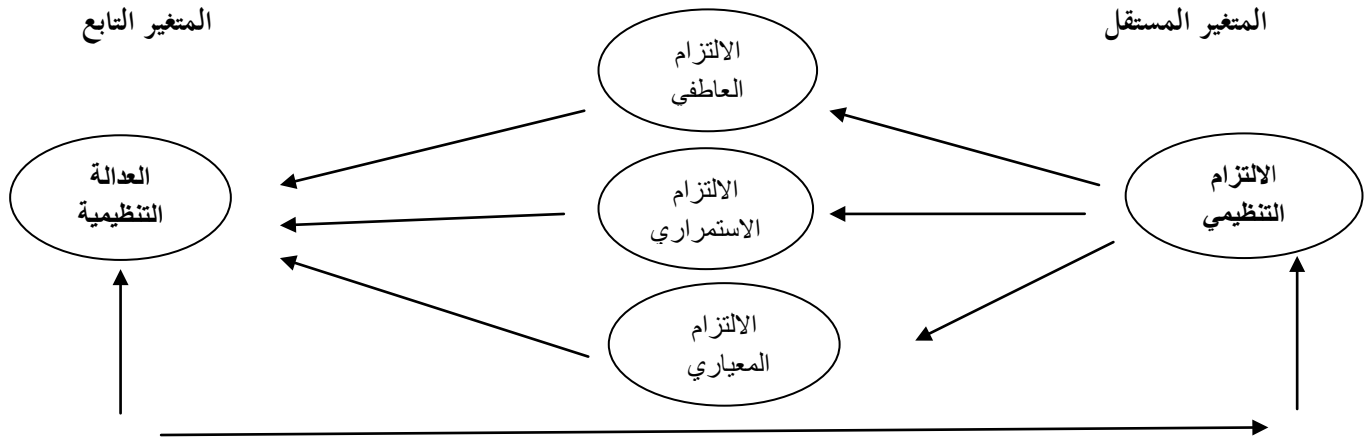
العدالة الإجرائية : إدراك الموظف للإجراءات ونزاهتها في اتخاذ القرارات في التوزيع المدخلات والمخرجات داخل المنظمة. وهو مجموع

الدرجات التي يحصل عليها الموظفون الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن خلدون - تيارت-، عند إجابته على

فقرات مقياس العدالة التنظيمي ل Neuhof and Moran

العدالة التعاملية: وهي إحساس العامل باحترام وحسن التعامل معه عندما تطبق عليه إجراءات الرسمية. وهو مجموع الدرجات التي يحصل عليها الموظفون الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن خلدون -تيارت-، عند إجابته على فقرات مقياس

العدالة التنظيمي لـ Neuhof and Moran



الشكل رقم (02) يوضح نموذج الدراسة

من إعداد الباحثان

الفصل الثاني : الالتزام

التنظيمي

الفصل الثاني :

تمهيد

تعريف الالتزام التنظيمي

أبعاد الالتزام التنظيمي

أهمية الالتزام التنظيمي

خصائص الالتزام التنظيمي

مراحل الالتزام التنظيمي

محددات الالتزام التنظيمي

طرق قياس الالتزام التنظيمي

خلاصة

تمهيد

يعتبر الالتزام التنظيمي من المواضيع أكثر اهتماما في السلوك التنظيمي إذ يعبر عن اتجاه الموظف نحو المؤسسة ويشمل الرغبة في البقاء فيها ويُظهر التزامه من خلال مجهوده وإنجازاته وعمله على تحقيق أهداف المؤسسة و استمرارها، وهذا ما ينعكس من السلوك الصادر عن الفرد.

1-تعريف الالتزام التنظيمي

لغة : يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، أو الملازم لشيء مداوم عليه، ويعني العهد القرب والنصرة والمحبة .

اصطلاحا: هو: " الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحوية والنشاط ومنحها الولاء، ويمكن القول بان العملية الالتزام التنظيمي ما هو إلا عملية إلا إيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم.(بن معتوق، 2017، ص251)

عرفه(Meyer ,et al (2004

هي تلك القوى التي تلزم الفرد بنهج العمل الذي له علاقة بهدف معين.

عرفه Allen &Meyer(1990

وهي الحالة السيكلوجية (النفسية) التي تربط الفرد بالمنظمة.

عرفه Liker & Hoseurs(2008

التفاني النفسي من اجل الهدف أو العلاقة.

عرفه الخشروم (2011)

جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه وبما يجيبويه من الأفراد ومنظمات وما يسوده فيه من أفكار ومبادئ وقيم. (هادي، 2013، ص 79، 80)

وأشار winners , 1980 إلى تحديد الالتزام الفعال لان الإحساس الإضافي هو الشعور بالولاء للمنظمة . (كريدي ، 2010، ص 30)

يعرف الالتزام التنظيمي بأنه حالة نفسية عامة تعبر عن تطابق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة وتسمح بالتنبؤ بإرادة الفرد في تحقيق عمل نوعي داخل المؤسسة ، فهو يعبر عن قبول من جانب الأفراد لأهداف المنظمة وقيمها ، ورغبة في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة ، وقد عرفه بورتر وآخرون ، Porter et al بأنه "اعتقاد قوي وقبول أهداف وقيم المنظمة و إرادة بذل مجهود كبير في مصلحتها ، ويجب المحافظة على الانتماء إليها (نعومي ، 2006، ص 36)

هو القوة التي تلزم الفرد لمسار عمل له صلة وثيقة بواحد أو أكثر ما أهداف. (RuSliza,yahaya,2015)

يعرف الالتزام التنظيمي بأنه :هو الإيمان بالقضية التي يكرس التنظيم نفسه من أجلها ، وبالأهداف التي يتخذها، وبتصورات الوصول إلى هذه الأهداف وهو الاستعداد الكامل للانضمام إلى التنظيم وفقا لهذا الإيمان وتحمل كافة التبعات والمسؤوليات المترتبة على ذلك . (دودين، 2014، ص 180)

ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه: "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء فيها، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة ". كما يعرف بأنه "الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف تجاه منظمته و الارتباط بها والإخلاص لها، والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء فيها، من خلال بذل الجهود وتفضيلها على ما سواها، مع الافتخار بمآثر المنظمة مما يعزز نجاحها. (بونقارب، 2021، ص 485)

اتفاق مجموعة الباحثين على أن الالتزام التنظيمي عملية الاقتران بالعائد والكل

(224: 2002, Varona) ، أو هي درجة ميول العاملين بأهداف المنظمة والرغبة بالبقاء والاستمرار فيها كمحدد أساسي

لتحقيق امتيازاته (202: 2003, Malhis&Jackson) (العبيدي، 2012، ص83)

عرفه دهليز وغالي : بأنه القوة النسبية لتحديد هوية الفرد وارتباطه بمنظمة معينة. (مرار ، 2020، ص53)

عرفه Mathis & Jackson:

هي الدرجة التي يشعر من خلالها الفرد بقبوله للأهداف التنظيمية والرغبة بالبقاء والاستمرار في

المنظمة (هادي، 2013، ص78)

وعرفه وينر: "على أنه الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة

(بن معتوق ، 2017، ص251)

عرفه Smith , 1982 : على انه الرغبة الفردية في بذل مستوى عالي من الجهد لصالح المنظمة والرغبة الشديدة للبقاء فيها ومن

ثم قبول أهدافها. (دغيم ، 2018، ص59)

2- أبعاد الالتزام التنظيمي:

1-2 التزام العاطفي Affective

هو القوة المتعلقة بفرد معين والتي تخص جانب البروز والاندماج في مؤسسة معينة .وهو يركز على التعلق الوجداني على الهوية

وعلى الالتزام الفرد اتجاه المؤسسة. (بوشلوش ، مرداوي، 2017، ص55)

ويشير إلى الارتباط العاطفي بالمنظمة. ويتطور هذا الالتزام حينما يشارك العامل في اتخاذ القرارات و العمليات التنظيمية، ويدرك

أهمية وقيمة الارتباط بالمنظمة، و يستمد هويته من ارتباطه بالمنظمة. مثلاً يشعر العامل بالالتزام العاطفي حينما أن المنظمة تعامله

بعدالة و احترام وتؤازره وتسانده . (حریم، 2015، ص391، 390)

يتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة للعمل وهي درجة استقلالية وتنوع المهارات المطلوبة، وقرب المشرفين بدرجة إحساس الموظف بالسماح وتوجيههم له، كما يتأثر أيضا له بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات في البيئة التنظيمية التي يعمل فيها سواء ما يتعلق منها بعمله أو ما يخص الموظف نفسه، بالإضافة إلى التغذية الراجعة التي يحصل عليها من الإشراف. (محمد، 2018، ص249)

2-2-2-2 الالتزام المستمر Commitment Continuous

و يقصد به ما يحققه العاملون من قيمة استثمارية في حال استمرارهم العمل في المنظمة مقابل ما سيفقده عند التحاقه بجهات أخرى، وأن العاملين الذين لديهم مستوى عال من الالتزام المستمر يبقون في الخدمة بسبب أنهم محتاجون وليس رغبة منهم. (نفس المرجع، ص249) ويشير إلى الرغبة القوية للفرد لمواصلة العمل مع المؤسسة بسبب حاجته للبقاء في المؤسسة وعدم وجود بدائل أخرى للفرد ما يجعل ترك العمل مكلفا ويسبب خسارة كبيرة للفرد. (قعوده، سلامي، 2020، ص47)

2-3-2-3 الالتزام المعياري Normative Commitment

يقصد به الإحساس الذي يشعر به الموظف تجاه الالتزام والبقاء في المنظمة، ويعزز هذا الجانب الدعم من قبل المنظمة للعاملين فيها، وسماح المنظمة لهم بالمشاركة الفعالة والايجابية في وضع الأهداف ، والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة. (بن عيسى، ابازيد، 2014، ص364)

✓ **الالتزام الإنجاهي** : ويشير هذا الاتجاه إلى عملية التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة

الالتزام السلوكي : يشير هذا اتجاه إلى سلوك الفرد بالبقاء في منظمته حتى لو تعرض إلى إغراء في العمل في منظمة أخرى، فقد يرفض الفرد العمل في جهة عمل أخرى أي في منظمة أخرى بالرغم من الإغراءات التي أعطته إياها لكون سلوكه مرتبط بمنظمتها، لكونه يشعر بوجود منافع ستعود عليه في المستقبل أكثر من المنافع التي سيحصل عليها من أي منظمة أخرى. (دودين، 2014، ص185)

ويقصد به كذلك إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة

للمنظمة، ويعبر عنه " بالارتباط الأخلاقي السامي " وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون وأصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير و المصلحة العامة. (بن معتوق، 2017، ص252)

3- أهمية الالتزام التنظيمي :

1-3- يساعد الالتزام التنظيمي على فهم الطبيعة السيكلوجية لعملية اندماج الفرد مع المنظمة.

2- زيادة تماسك الأفراد وثقتهم بالمنظمة وبالتالي تحقيق الاستقرار داخل المنظمة. (دليلي، خميس، 2020، ص741)

3- إن الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل.

4- إن مجال الالتزام التنظيمي قد جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظرا لما يمثله من كونه سلوكا مرغوبا فيه. (النويقة، 2015، ص50)

5- زيادة معدلات أداء والإنتاج.

6- انخفاض المشكلات والخلافات التي تحصل بين العاملين والإدارة. (القرني، 2017، ص335)

4- خصائص الالتزام التنظيمي:

✓ إن الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة.

✓ يؤثر على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه. (لوحو، 2014، ص60)

✓ يتميز الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية : قبول الأهداف وقيم المنظمة الإنسانية والإيمان بها وبذل المزيد من

الجهود لتحقيق أهداف المنظمة ، ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة ، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم

الإيجابي .

✓ يتصف الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظمتهم ونجد درجة ثابتة ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض. (عاشوري، 2015، ص66)

✓ يعبر سلوك الالتزام التنظيمي للعاملين عن قوة الارتباط بأهداف وقيم المنظمة.

✓ يجب أن يكون سلوك الالتزام التنظيمي مستمر ومتواصل ويكون

مصحوبا بالرغبة البقاء في المنظمة وعضويتها. (الخضرمي، 2019، ص333)

✓ يساهم الالتزام التنظيمي في التصرف بطريقة أفضل تحقق أهداف المنظمة بسبب شعور العاملين أن الالتزام رابطة تجبرهم

على الطاعة وعدم عصيان تلك النظم والقواعد. (السياني، 2015، ص124)

5-مراحل الالتزام التنظيمي :

1-5 مرحلة التجربة: وهي المرحلة التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد، يكون الفرد خلالها خاضعا للتدريب والإعداد والتجربة، ويكون خلالها اهتمامه منصبا على تأمين قبوله في المنظمة، ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد. (العوي، 2005، ص37)

2-5 مرحلة العمل والإنجاز: وتتراوح هذه المرحلة بين العامين والأربعة أعوام، وخلالها يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز، وأهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد، وتحوفه من العجز وتبلور وضوح الالتزام للعمل والمنظمة.

3-5 مرحلة الثقة بالتنظيم: وهي لمرحلة التي تبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى مفارقتها لها، حيث يزداد ولاؤه وتتقوى علاقته بالتنظيم. (بدر، 2020، ص173)

4-6 مرحلة الإذعان أو الالتزام: حيث يكون التزام الفرد في البداية مبنيا على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة؛ وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلبونه.

5-7 مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة: حيث يتقبل سلطة الآخرين رغبة منه في الاستمرار بالعمل في المنظمة؛ ولأنها تشبع حاجاته للانتماء وبالتالي فهو يفخر بها.

5-7 مرحلة التبني: حيث يعتبر أهداف وقيم المنظمة أهدافا وقيما له وهنا يكون الالتزام نتيجة لتطابق الأهداف والقيم (معمرى، 2008، ص90).

7- محددات الالتزام التنظيمي:

تناولت معظم الأبحاث في مجال الالتزام التنظيمي دراسة المحددات المختلفة التي قد يكون لها تأثير على مستوى الالتزام التنظيمي وقد اتفق معظم الباحثون على أن المحددات الأساسية لدرجة الالتزام التنظيمي تتمثل في التالي :

7-1 السياسات :

ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم، ومن المعروف أن لدى أي إنسان مجموعا من الحاجات المتداخلة التي تساعد على تشكيل السلوك الوظيفي لهؤلاء الأفراد ، ويعتمد السلوك في شدته وإيجابيته وسلبيته على قدرة الفرد على إشباع هذه الحاجات ، فإذا أشبعت هذه الحاجات فإن ذلك سيترتب عليه إتباع لنمط سلوكي إيجابي يساعد على تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن الناتج عن مساندة التنظيم للفرد في إشباع هذه الحاجات يتولد عنه الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء، ثم الالتزام أو الولاء التنظيمي . (معمره 2008 ،ص90)

7-2 وضوح الأهداف :

يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين ، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية إدراك وفهم الأفواج للالتزام التنظيمي أكبر، وينطبق ذلك وينطبق ذلك على النهج والفلسفة والكفاءة الإدارية . (العوي، 2005، ص38)

8-3 إيجاد نوع من التوافق بين مصلحة المنظمة ومصالح العاملين :

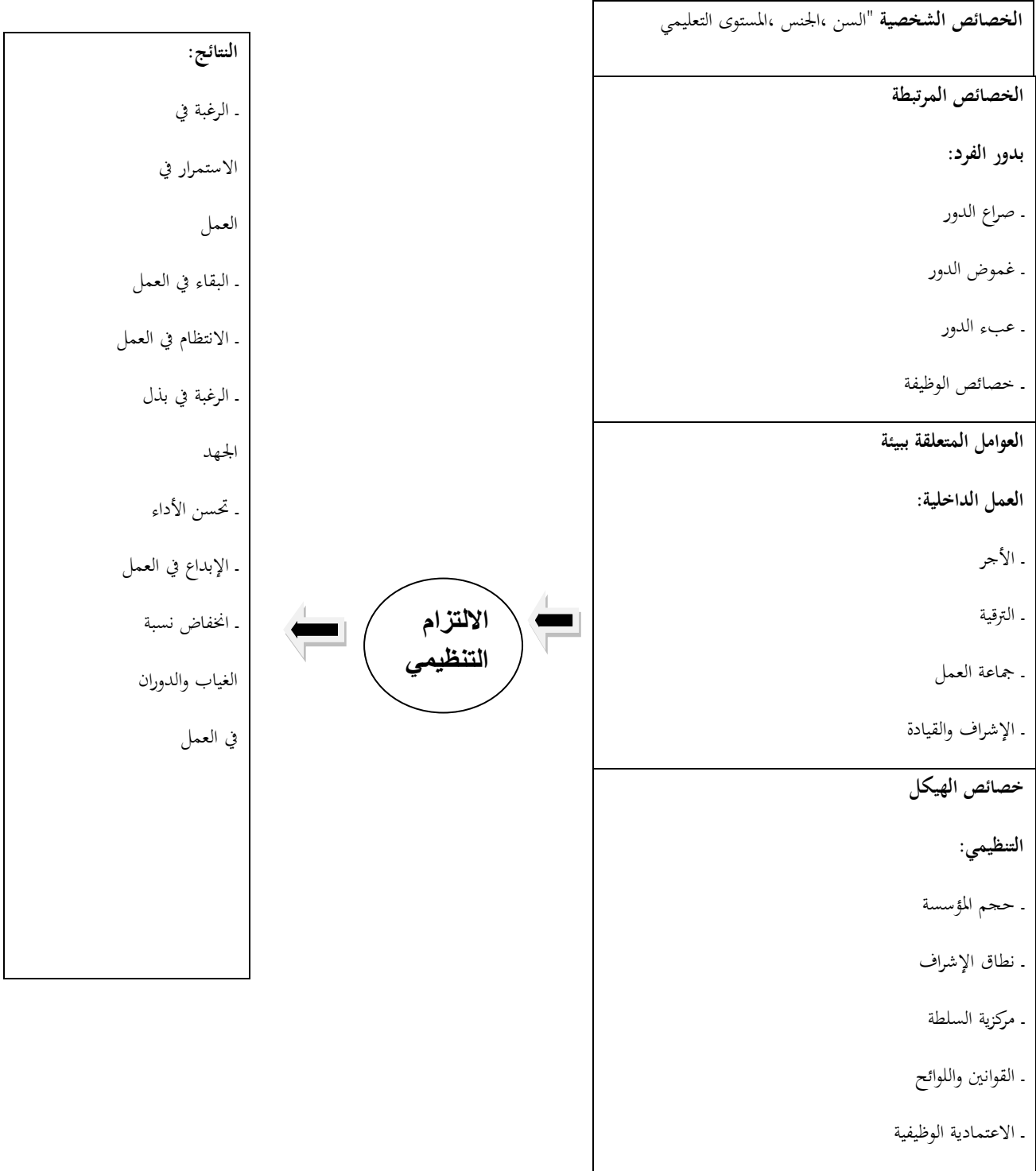
يجب ان يشعر العاملين أن ما تحققه المنظمة من منافع يعود عليهم أيضا بالنفع، لان هذا الشعور من شأنه أن يقوي التزامهم اتجاه المنظمة وتحاول بعض المنظمات تحقيق ذلك بشكل مباشر من خلال خطط الحوافز وخاصة برامج المشاركة في الأرباح ستلعب دورا فعالا في دعم الالتزام التنظيمي لدى الأفراد

9-4 تطبيق أنظمة حوافز مناسبة:

يتطلب المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة، فتوافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي والمنظمة ككل، وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل تكاليف. (مرجع السابق، 2005، ص38)

5-5 نمط القيادة :

إن الدور الكبير الذي يجب أن تقوم به الإدارة هو إقناع الآخرين في جو عمل مناسب بضرورة إنجاز الأعمال بدقة وفاعلية فالإدارة الناجمة في الإدارة القادرة على كسب التأيد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة الحوافز المناسبة فالقائد الناجح هو الذي يستطيع التأثير في زيادة درجات الالتزام التنظيمي لدى الأفراد. (مرجع سابق، 2005، ص39)



الشكل رقم (03) محددات الالتزام التنظيمي (معمر، 2008، ص93)

8- طرق قياس الالتزام التنظيمي :

8-1 مقياس ثورنتن :

والذي تضمن ثمانية فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي كما تضم سبعة فقرات أخرى خماسية الاستجابة تقيس الالتزام المهني .

8-2 مقياس بورتر وزملائه

وقد أطلق عليه استبيان الالتزام التنظيمي ويتكون من خمسة عشرة فقرة تستهدف قياس

8-2-1 درجة الالتزام عند الأفراد بالمنظمة

8-2-2 وولائهم وإخلاصهم لها.

8-2-3 الرغبة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المنظمة وقبولهم لقيامها.

واستعان بمقياس ليكرت السباعي لتحديد درجة الاستجابة ويمكن استخدام المقياس لوصف الالتزام بشكل عام.

9-3 مقياس مارش ومالفري:

الذين قدما مقياسا للالتزام مدي الحياة متمثلة بالأعراف والقيم، ويتكون من أربعة فقرات، وقد استخدم كأداة لقياس :

9-3-1 غدراك الفرد لكيفية تعمق الالتزام مدي الحياة.

9-3-2 تعزيز استحسان المنظمة.

9-3-3 وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل.

9-3-4 لولاء لها حتى إحالته على التقاعد.

9-3-4 ابراز نية الفرد للبقاء في المنظمة .(بشاشة، 2002ص21)

10-4 مقياس جورج وزملائه :

وهو محاولة لقياس الالتزام القيمي لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال 7 فقرات عبرت كل منها عن واحدة من القيم التالية:

10-4-1 استخدام المعرفة و المهارة .

10-4-2 زيادة المعرفة في مجال تخصصه.

10-4-3 العمل مع زملاءه بكفاءة عالية.

10-4-4 بناء سمعة جيدة كأستاذ، العمل على مواجهة الصعوبات والتحديات .

10-4-5 المساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص.(نفس مرجع،2002،ص22)

11-5 مقياس كوردن وزملائه:

والتي ساهمت في بناء المقياس ثلاثة مصادر هي المقابلات مع عدد من النقابات لتحديد خصائص المشاعر، المعتقدات، الأعمال المتعلقة بالانتماء للنقابة، وذلك من خلال 22 فقرة خماسية الاستجابة ومراجعة الأدبيات التي ركزت على قياس الالتزام والخروج منها ب 20 فقرة استهدفت الاستدلال على الالتزام الأفراد بالمنظمة في حين ضم المصدر الثالث 48 فقرة منها 45 فقرة ذات مؤشرات ايجابية و 23 فقرة ذات مؤشرات سلبية وبلاستفادة من المصادر أعلاه استطاع تحديد 30 فقرة خماسية الاستجابة وهي :

1-12 فقرة منها تتعلق بالولاء .

2-7 فقرات تصف المسؤولية إزاء المنظمة.

3-4 فقرات تقيس الرغبة للعمل فيها.

4-3 فقرات لتحديد مستوى الإيمان بها.(ابوجاسر ،2010،ص31)

مقياس (Allen & Meyer):

قدم كل من ألن و ماير (Meyer & Allen, 1997) مقياسا لقياس أبعاد الولاء التنظيمي وفق المدخل الحديث والمتمثلة (بالالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر) ، ويعد هذا المقياس من أهم وابرز مقاييس الولاء التنظيمي، فقد قدم هذا المقياس في عام (1990) من قبل (Allen & Meyer) وواقع (24) فقرة سباعية الاستجابة ،وفي عام (1993) تم تعديله من قبل (Allen & Meyer) ليتضمن (18) فقرة وواقع (6) فقرات لكل بعد من أبعاد الولاء التنظيمي وقد تم تطبيق هذا المقياس في العديد من الدراسات التي أثبتت مصداقيته،لذا فقد تم الاعتماد على هذا المقياس لقياس أبعاد الالتزام التنظيمي في

الدراسة الحالية

د- في جين قدم كل من (orielly & chatman) مقياسا للولاء التنظيمي يتألف من (12) فقرة بواقع (4) فقرات لكل بعد من أبعاد الولاء التنظيمي المتمثلة في (الإذعان، الانتماء، التطابق) وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت السباعي لقياس مستوى استجابة أفراد العينة (هادي، 2013، ص103)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا له في هذا الفصل يمكن القول بأن الالتزام التنظيمي هو من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها أي منظمة وما تم عرضه سابقا للإيضاح بعض المفاهيم حول الالتزام التنظيمي ومدى أهميته ومراحل التي يمر بها وخصائصه التي تميزه عن باقي المتغيرات.

الفصل الثالث : العدالة التنظيمية

تمهيد

تعريف العدالة التنظيمية

أبعاد العدالة التنظيمية

أهمية العدالة التنظيمية

مبادئ العدالة التنظيمية

عوامل المؤثرة على العدالة التنظيمية

الآثار المترتبة عن غياب العدالة التنظيمية

خلاصة

تمهيد:

تعد العدالة التنظيمية من محددات الأساسية لدراسة السلوك التنظيمي وهذا راجع لمدى أهميتها في حقل الإداري، من خلال تحقيقها يتولد لدى الموظف رضا مما ينعكس بالإيجاب على المنظمة والموظفين بحيث تضمن المؤسسة كفاءات عالية وفعالة، وفي هذا الفصل تناولنا عناصر التالية "تعريف العدالة التنظيمية، أنواعها، أهميتها، مبادئها، عوامل مؤثرة على العدالة التنظيمية، آثار مرتتبة عن غيابها".

1-تعريف العدالة التنظيمية :

لغة:مصدر عدل وهي إحدى الفضائل الأربع التي سلم بها الفلاسفة من قديم وهي الحكمة والشجاعة والعفة والعدالة.

اصطلاحاً: توافق حر ومعقول لقبول معايير الحق الطبيعي والقانوني والعدالة دون تحيز أو محسوبية أو احتيال وبدون صرامة تنطوي على مشقة لا داعي لها.(مصطفى ، 2017ص21،20)

كما عرفه (Firth Early ,1997):

بأنها تعكس عدالة المخرجات وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات، والأسلوب المتبع في توزيع تلك المخرجات (غازي ،2011،ص96)

عرف آدمز:

العدالة التنظيمية بأنها المساواة، والتي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدلان تحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذ بالظلم . (عصمان،2018ص857)

وقد عرفه (Greenberg & Cropanzano) العدالة التنظيمية بأنها إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظمات (Greenberg, 1997, 317 & Cropanzano) ويتضح من هذه التعريفات جميعها، أن العدالة التنظيمية هي قيمة مهمة وإحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسياً وإدارياً، من خلال إجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة.(بشاشة ،2008ص434)

عرفها Saal & Moore

العدالة التنظيمية بأنها القيمة المحصلة من جراء إدراك الموظف للنزاهة والموضوعية للإجراءات

والمخرجات المحصلة في المنظمة. (بوقليع، 2011، ص12)

بأنها طريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة أسلوب الذي تستخدمه الإدارة ، في التعامل معه على المستويين: الوظيفي والإنساني ، او انها تعكس عدالة المخرجات و عدالة الاجراءات المستخدمة في توزيع تلم المخرجات (حسنين ، 2011، ص31)

كما عرف كروبانزانو وديفيد وستيفن وجليلاند Cropanzano.Russell.David E.Bowen. and

Stephen w. Gilliland.(2007)

العدالة التنظيمية بأنها التقييم الشخصي والحكم أخلاقيا ومعنويا على السلوك الإداري ، مما يترتب عليه الأخذ بوجهة الموظف ، أي فهم ما الذي يولد الشعور بالعدالة التنظيمية لدى الشخص . (الشمري، 2020، ص296)

2-أنواع العدالة التنظيمية

2-1عدالة التوزيع

ينصب اهتمام عديدة من الدراسات القديمة والحديثة على هذا النوع من أنواع عدالة التنظيمية ، وذلك الآن النوع يمثل النوع الأساسي للعدالة التنظيمية .وترى دراسة السكر (2012) أن مفهوم عدالة التوزيع يعد من مفاهيم هامة في أدبيات الإدارة وذلك بسبب دوره في تعزيز ثقة الموظفين في منظماتهم وتأثيره في عملية تحقيق أهدافها بفاعلية وتميز فضلا من تأثيره في رضا الموظفين ورفع وتيرة أدائهم .وتعرف دراسة (1985) folger & Greenberg عدالة التوزيع على أنها إدراكات الموظف لعدالة المخرجات الموزعة عليه سواء

كانت تلك المخرجات مادية أو معنوية ، في حين تعرفه دراسة البشباشة (2008)

على أنها درجة الشعور المتولدة لدى الموظفين إزاء عدالة القيم المادية والغير مادية التي يحصلون عليها من المنظمة بوصفها متحققة. وفي الحقيقة يعود أصل هذا النوع إلى نظرية المساواة التي تحدثت عنها دراسة (Adams, 1965) والمشار إليها مسبقا في هذه الدراسة. (هزين، 2015، ص30)

من جهة أخرى، يرى (Organ 1988) ثلاث قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات تتمثل في :

- قاعدة المساواة: تقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس مساهمة الأفراد في العمل (عطية، 2021، ص275)
- قاعدة النوعية: وتقوم هاته القاعدة على تساوي الأفراد في فرص الحصول على المكافآت بغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس، العرق، القابلية... الخ)
- قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة المادية عن الآخرين ، باقتراض تساوي الأشياء الأخرى (فرطاس، 2017، ص50)

تمثل العدالة التوزيعية البعد الأول للعدالة التنظيمية، حيث عرفها Milkovich & Newman بأنها: الإنصاف في تخصيص الموارد والعوائد، وبصورة أخرى هي مقدار الموارد أو المكافآت الموزعة على الأفراد. (أبو قاسم، 2015، ص547)

2-2-2-2 العدالة الإجرائية

في الوقت الذي تعرف به عدالة التوزيع على أنها عدالة مخرجات العمل التي يتلقاها الموظف ، تُعرف عدالة الإجراءات على أنها عدالة الإجراءات المستخدمة والمطبقة من الموظف من قبل المنظمة لتحديد مخرجات العمل (folger & Greenberg , 1985) ، في حين تعرف دراسة البشاشة (2008) عدالة الإجراءات على أنها درجة الشعور المتولدة لدى الموظفين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية المستخدمة في تحديد المخرجات التنظيمية .ك المخرجات. (العنزي، 2019، ص79)

وفي هذا الصدد، تتناول بعض الدراسات وعلى رأسها (Tyler & Greenberg 1990a : Greenberg, 1990c) أن

هذا النوع من أنواع العدالة التنظيمية يتفرع عنه نوعين آخرين هما:

العدالة الرسمية (foramal Justice) والعدالة التفاعلية (foramal Justice) والعدالة التفاعلية (Interaction)

(Justice) في المقابل، ترى دراسات أخرى، أن عدالة الإجراءات هو نوع مستقل بحد ذاته عن الأنواع الأخرى للعدالة التنظيمية

(هزين، 2015، ص31، 30)

تعرف بأنها عبارة عن مدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد مخارج. (شيخ، 2015، ص53)

2-3 العدالة التفاعلية / التفاعلات (Interactional Justice)

تمثل عدالة التعامل ثاني مكونات عدالة الإجراءات وثالث مكونات العدالة التنظيمية ، كما تمثل معتقدات أو أفكار الفرد بشأن جودة

المعاملة الشخصية التي يحصل عليها من صانعي القرارات عند وضع الإجراءات . (معمرى، 2014، ص72)

هي مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملات التي يحصل عليها عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية أو مدى معرفة أسباب بمصالح

الموظف للمرؤوسين والثقة والمصارحة بين الرئيس والمرؤوسين واهتمام الرئيس لتطبيق تلك الإجراءات ، وتمثل في المعاملة بأدب احترام من

جانب الرئيس (تواني، 2020، ص93)

تعد دراسة (Bies & Moag 1986) هما أول من اهتم في دراسة بعد عدالة التفاعلية ، حيث اتفقا على أن العدالة التفاعلية هي

مدى إدراك العاملين لعدالة المعاملة أثناء تطبيق الإجراءات ، كما أوضحا بأن إدراك العاملين للعدالة التنظيمية يتحدد بناء على أربعة

عوامل :

1- مدى وجود مبررات واضحة للقراءات المتخذة.

2- مدى صراحة المسؤول وإخلاصه بحيث لا يستخدم الخداع أثناء تعامله مع العاملين.

3- مدى احترام المسؤول للعاملين.

4- مدى التزام المسؤول بأداب المعاملة في تعامله مع العاملين ، بحيث لا يستخدم أية ألفاظ

تؤذي مشاعرهم. (بوقليع 2011، ص18)

3- أهمية العدالة التنظيمية

- 3-1 تعد العدالة التنظيمية بالنسبة للعاملين قيمة وعلاقة الاجتماعية والتجاوز عليها من قبل المنظمة بعدم تطبيقها يحفز عاملين الاحتمال رد فعل لسلوكيات ضارة للمنظمة.
- 3-2 إن منح العاملين لفرصة المشاركة لأبدأ الرأي وبما يتعلق بعملهم يولد لديهم الإحساس بتطبيق العدالة وبخلافه لا تطبيق لها.
- 3-3 يتوقف مدى إدراك العاملين لفهم أدوارهم وبيئة عملهم على توفر ودقة المعلومات المقدمة من المنظمة لهم وبخلافها سيعملون بالاعتماد على معلوماتهم الشخصية والتي قد تكون غير صحيحة أو دقيقه أو رسمية. (سرير، 2020، ص28)
- 3-4 تنعكس العدالة التنظيمية سلوكيا على حالات الرضا عن الرؤساء ونظم القرار ، وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي .
- 3-5 العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة و هنا يبرز دور بعد العدالة في التعاملات.
- 3-6 تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم، والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة بشكل يكفل جودة استدامة العمليات التنظيمية والانجازات عند أعضاء المنظمة .
- 3-7 تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد، وتحدد طرق التفاعل النضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم لعدالة الشائعة في المنظمة (أبو جاسر، 2010، ص17)
- 3-8 تحفز العدالة التنظيمية في مشاركة المعرفة كونها ظاهرة اجتماعية تتخلخل في الحياة التنظيمية عموما ولكون العاملين اصبحو أكثر مهارة وامتلاك المعرفة فإنهم لا يطمحون إلى وظائف تليق بهم فحسب بل وإلى معاملة عادلة يسودها الاحترام والتقدير.
- 3-9 تكون العدالة التنظيمية مهمة وضرورية عند التغيير التنظيمي وتطبيق الأنظمة الرشيقة و تسريح العاملين . (عبد الكريم، 2020، ص133)

4-مبادئ العدالة التنظيمية :

يرى (Hoy , Tarter ,2004)

إن للعدالة التنظيمية مجموعة من المبادئ ومن أهم هذه المبادئ :

4-1مبدأ المساواة : ويتمثل هذا المبدأ في تكافؤ الفرص و الأجور الحوافز وساعات العمل وواجبات الوظيفة بين الأفراد العاملين في المنظمة .

4-2مبدأ الأخلاقي : ويتمثل في الاستقامة ، والنزاهة ، الشرف ، الأمانة ، الإخلاص ، الصدق.

4-3مبدأ الدقة والتصحيح : يجب أن تكون القرارات و الإجراءات المتخذة مبنية على أساس المعلومات دقيقة وواضحة .وقابلة لتصحيح في حالة وجود خطأ.

4-5مبدأ الالتزام : بما هو عادل وخصوصا المعاملة اللطيفة ومكافأة المستحقة في صنع واتخاذ قرارات

وتطبيق إجراءات (دره،2008،ص51)

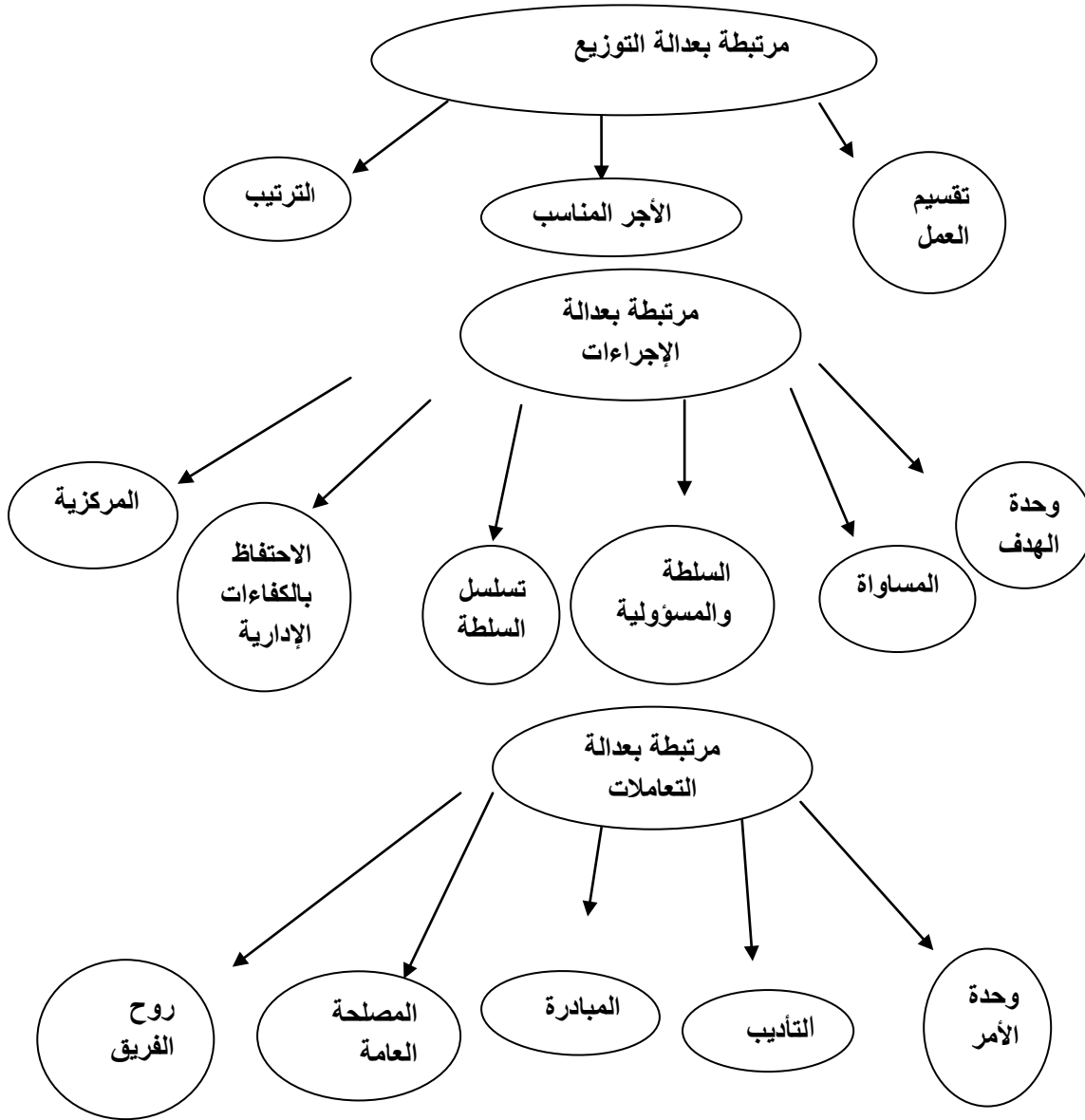
4-6مبدأ المشاركة : أي انه يجب أن تشارك جميع الأطراف العاملة في المنظمة في صنع واتخاذ القرارات وتطبيق الإجراءات

وقد اقترح العالم الفرنسي **henry Fayol** مدخل مبادئ الإدارة، و قد اهتم هذا المدخل بصفة أساسية بوصف الممارسات الإدارية الناجحة لمديرين خاصة في مجال المنظمات الحكومية.

وقد حدد **henry Fayol** الوظائف الأساسية للمدير على أنها تشمل وظائف التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة. (نفس المرجع

السابق،ص51)

مبادئ العدالة حسب هانري فايول



الشكل رقم 04 يوضح مبادئ العدالة حسب هانري فايول

من إعداد الباحثان

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية و إحساسهم بها في مكان عملهم فمنها ما يتعلق بالفرد ذاته و منها ما يتعلق بالبيئة الداخلية للمنظمة و منها ما يتعلق بالبيئة الخارجية هلا، وسوف تعرض الدراسة بعضا من تلك العوامل للتعرف على تأثيرها في إدراك العاملين للعدالة بشكل عام، أو على بعد من أبعادها، و فيما يلي بيان لبعض العوامل

5-1 بيئة العمل الداخلية: تعرف البيئة الداخلية أبنا "مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة و المدركة مباشرة من قبل الأفراد العاملين في هذه البيئة، بحيث تكون هذه الخصائص ذات أثري واضح على دوافع هؤلاء العاملين وسلوكياتهم" و يتطلب فهم العدالة التنظيمية الفهم الصحيح للبيئة الداخلية للتنظيم والتعرف على خصائصها، كون الحديث عن العدالة التنظيمية و تطبيقها لا يمكن بدون التعرف على خصائص تلك البيئة التي ترغب في تطبيق العدالة التنظيمية، لذا تسعى المنظمات إلى توفير بيئة عمل مناسبة من خلال تشجيع العمل بروح الفريق و تعزيز المهارات و القدرات الايجابية للعاملين، ونشر قيم المساواة والموضوعية والتعاون ، الأمر الذي من شأنه أن يعكس إيجاب على إحساس العاملين و إدراكهم للعدالة التنظيمية.

5-2 الهيكل التنظيمي: الهيكل التنظيمي هو مصدر من مصادر تحقيق العدالة التنظيمية، و من خلاله يتم تحديد العديد من الأوجه التنظيمية ذات أثري على إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، و منها على سبيل المثال الدرجة الرسمية، ونطاق الإشراف، ودرجة المركزية و اللامركزية في اتخاذ القرارات بالإضافة إلى تدفق المعلومات داخل المنظمة

5-3 مستوى الأجر: يعد الأجر المقابل للمادي الذي يتقاضاه الموظف المصدر الأساسي لدخل الفرد و مثل أحد العوامل المؤثرة على إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، و خاصة عدالة التوزيع و ذلك أن الفرد يسعى لتحقيق كل من العدالة الداخلية و الخارجية في تحديد معدلات الأجور فالعدالة الخارجية تتحقق من خلال تقديم المنظمة أجور مساوية نسبيا لتلك التي يتلقاها العاملون في أنماط مشابهة من الوظائف في منظمات أخرى، أما العدالة الداخلية فتتحقق عندما يعتقد العاملون بأن معدلات الأجور الخلاصة بوظائفهم تتناسب مع قيمة الوظيفة بالنسبة للمنظمة.

5-3 الاستقطاب: إن إتباع المنظمة أسلوب الاستقطاب الداخلي من شأنه أن يشعر العاملين باهتمام المنظمة بهم وثقتها في قدراتهم و إمكانياتهم مما يسهم في شعورهم بالرضا الوظيفي والذي يعكس إيجاب على إحساسهم بالعدالة التنظيمية و خاصة لدى موظفين المستويات الإدارية العليا و ذلك لأنهم ينتظرون بفارغ الصبر لحظة الترقية إلى منصب أعلى في مكان عملهم.

5-4 الشفافية: و تعين الشفافية الحرية التامة في الحصول على المعلومات بشكل واضح، و ترتبط الشفافية بوضوح الإجراءات و توفر المعلومات للمحتاج هلا دون قيود، فالشفافية تزيد من إدراك العاملين للعدالة التنظيمية، لأنها توفر لهم المعلومات عن نظم تقييم الأداء وإجراءاتها، و توفر الرقابة على متخذي القرارات في الإدارة، و بالتالي عدم انحرافهم عن المعايير التي تدعم شرعية قراراتهم، وتعتبر الشفافية و الإفصاح من المبادئ المهمة التي يجب تفعيلها إذا ما أرادت المنظمة تحقيق درجة عالية من العدالة.

5-5 الاعتماد على مبدأ الجدارة و الكفاءة: يعتمد هذا المبدأ على المعايير التي تؤكد أن بذل الجهد و الكفاءة في الأداء هو معيار المفاضلة بين العاملين في تولي المناصب القيادية، والترشيح للدورات التدريبية، و الحصول على المكافآت المادية والمعنوية، و أن

اعتماد الإدارة على مبدأ الجدارة و الكفاءة المدعم بمعايري دقيقة تضمن تطبيقه بشكل موضوعي، سيساعد على إدراك العاملين للعدالة التنظيمية لأنه يربط ما يحصل عليه الفرد من عوائد بما يقدمه من جهود و مهارات في أدائه للمهام الموكلة إليه.

5-6 تقييم الأداء:

هو العملية التي يتم من خلالها جمع المعلومات اللازمة عن مستويات الأداء المتحقق فعال للعاملين و مقارنتها بمعايري التي توضح ما ينبغي أن يتحقق و تؤثر نتائج تقييم الأداء في شعور العاملين بالعدالة التنظيمية فكلما كانت نتائج التقييم معبرة بشكل موضوعي عن مستوى أدائهم الفعلي و أتاحت لهم فرصة كافية لإبداء الرأي في هذه التقديرات و شعورا أن رئيسهم المباشر لديه إلمام كاف بجوانب عملهم، أدى ذلك إلى زيادة شعورهم بالعدالة التنظيمية و زاد من ثقتهم في نظام تقييم الأداء. (عبد المجيد أ، 2016، ص354،353)

6- الآثار مترتبة عن غياب العدالة التنظيمية :

6-1 ارتفاع معدلات الإجازات المرضية وتراجع مستويات الالتزام التنظيمي .

6-2 انخفاض عدالة التوزيع يؤثر في انخفاض كمية الأداء الوظيفي وجودته.

6-3 أما بالنسبة لغياب بعد الإجراءات والقرارات غير العادلة، فمن شأنه أن يؤثر في العديد من التابعات التنظيمية السلبية (مثل :

نقص الرضا الوظيفي وانخفاض الانتماء التنظيمي وغيرها. (ابوسمعان، 2015، ص29)

6-4 انخفاض مستوى الأداء الوظيفي للعاملين .

6-5 انخفاض الجودة في الأداء .

6-6 تشتت التعاون القائم بين الزملاء.

6-7 ضعف ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية .

6-8 انخفاض التقييم الكلي للمنظمة .

6-9 نقص الرضا الوظيفي للعاملين . (غانم، 2015، ص25)

خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يمكن القول أن العدالة التنظيمية من أهم الركائز في المستوى التنظيمي وتظهر آثارها من خلال سلوك وأداء الموظفين مما تحقق التطور والرقى والاندماج بالمنظمة، من خلال المستوى العالي للأداء والرضا الوظيفي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تمهيد

أهداف الدراسة الاستطلاعية

المجال المكاني والزمني لدراسة الاستطلاعية

عينة الدراسة

أدوات الدراسة الاستطلاعية

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية

أهداف الدراسة الأساسية

المجال المكاني و الزمني

عينة الدراسة الأساسية

اختبار الاعتدالية التوزيع الطبيعي

الأساليب الإحصائية

خلاصة

تمهيد

بعدها استفدنا من الجانب النظري في الفصلين السابقين ،جاء هذا الفصل ليعكس محتواه على الأرض الواقع ،من اجل الوصول إلى الحقائق الميدانية لدى تأثير الالتزام التنظيمي على العدالة التنظيمية وكان اختيارنا على جامعتنا كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت ووفقا لإشكالية المطروحة والفرضيات ،وقد شمل هذا جزء الميداني التعريف بحدود الزمانية والمكانية ومجتمع الدراسة ،المنهج المعتمد وأدوات جمع البيانات بالإضافة إلى خصائص السيكمترية.

1-أهداف الدراسة الاستطلاعية:

*التعرف على ميدان الدراسة.

*تأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة.

*معرفة مدى إمكانية التي نحتاجها لتطبيق موضوع الدراسة "الالتزام وعلاقته بالعدالة التنظيمية " على الأرض الواقع.

*إعطاء لمحة للموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية عن غاية من هذه الدراسة.

*معرفة الصعوبات التي تواجه الباحث قصد تفادها في الدراسة الأساسية.

2-مجال الدراسة :

ويقصد به الميدان الذي أجريت فيه الدراسة ،والمتمثل في ثلاث مجالات :

2-2المجال المكاني : تم إجراء الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت

2-3 التعريف بميدان الدراسة :

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية -تيارت تقع بالقرب الجامعي كارمان شمال شرق مدينة تيارت ،تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10/37 المؤرخ في 25/1/2010 وتحمل هذه الجامعة اسم رائد علم الاجتماع الحديث العلامة عبد الرحمان ابن خلدون،عرفت المؤسسة وعلى امتداد السنوات تطورا معتبرا في عدد الشعب فمن ثلاث شعب سنة 1980 أصبح العدد30 شعبة في

التدرج وما بعد التدرج المتضمن إعادة هيكلة جامعة تيارت باستحداث كليات ومعاهد جديدة، تتضمن كلية "تكنولوجيا نوعيا في تخصصات العلوم الاجتماعية والإنسانية، يوجد بها أزيد من 7000 طالب، ويؤطهم 180 أستاذ (ة)، ويوجد بها حوالي 130 عامل(ة) من بينهم 7 موظف إداري موزعين على قسمين (قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية) ، ويضم كل قسم مجموعة من التخصصات .

قسم العلوم الإنسانية: ويندرج تحته التخصصات التالية في طور الليسانس: تخصص تاريخ، تخصص علم المكتبات، تخصص إعلام واتصال.

وفي طور الماستر : تاريخ حديث ومعاصر ، تاريخ الغرب الإسلامي في العصر الوسيط ، تاريخ الحضارة القديمة ، إعلام واتصال ، تكنولوجيا وهندسة المعلومات.

قسم العلوم الاجتماعية : فيضم في طور الليسانس : تخصص علم الاجتماع ، علم النفس (عيادي ، وعمل وتنظيم) ، الفلسفة.

أما في الطور الماستر فيضم : علم النفس العيادي علم النفس المدرسي ، علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية ، علم اجتماع الاتصال ، علم الاجتماع الحضري ، علم الاجتماع عمل وتنظيم ، فلسفة عربية وإسلامية ، فلسفة غربية حديثة ومعاصرة ، فلسفة عامة.

أما في طور الدكتوراه في القسمين : تخصص تاريخ واتصال وفلسفة وعلم النفس (أمين عام، 2022)

2-4-1 المجال الزمني: تم انجاز هذه الدراسة في الموسم الجامعي 2022/2021

مرت دراستنا بمجموعة من مراحل وهي كالآتي:

2-4-1-1 مرحلة الأولى :

وهي مرحلة تسليم الاستبيانات على عينة الدراسة في 2022/2/20، بحيث في هذه الفترة تم توظيف ثلاثة أدوات من أدوات الدراسة وهي الاستبيان و الملاحظة ، المقابلة.

2-4-2-1 مرحلة الثانية:

وهي مرحلة الاستلام الاستبيانات الموزعة 2022/3/3

3- منهج البحث المتبع في الدراسة الأساسية:

تم اعتماد على المنهج الوصفي ومن مبررات اختياره، ويعرف انه عدة أدوات استقصائية تستعمل في استخراج المعلومات من مصادرها الأصلية والثانوية، البشرية والمادية، البيئة الفكرية، تنظم بشكل مترابط ومنسق لكي تفسر وتشرح وتحلل ويعلق عليها. (مصباح، 2008، ص11).

ومن مبررات المنهجية لاستخدام هذا المنهج هي وجود شبه اتفاق بين مختلف البحوث والدراسات التي تناولت موضوع الالتزام التنظيمي وارتباطه مع متغيرات أخرى وباعتباره أكثر مناهج استخداما وشيوعا في العلوم الاجتماعية، ملائمة المنهج الوصفي لطبيعة الموضوع المدروس باعتباره يتناسب مع واقع التنظيم في إطار زمني ومكاني محدد.

4- عينة الدراسة الاستطلاعية :

يتمثل مجتمع الدراسة في 30 موظف الإداري من قسمين (العلوم الاجتماعية والإنسانية) حيث تم توزيع 30 استبانة في الكليتين العلوم الاجتماعية والإنسانية .

5- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية :

وسنوضح ذلك في الجداول التي توضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية.

جدول رقم 01: يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي

الجنس	تكرار	النسبة المئوية
ذكور	16	53,33%
إناث	14	46,6%
المجموع	30	100%

من خلال البيانات المتحصل عليها من الجدول رقم(01) من الدراسة الميدانية ،التي تبين توزيع متغير الجنس حيث تمثل نسبة 53.33%وتعتبر أكبر نسبة وهي ذكور في مقابل نجد الإناث نسبتهم تقدر ب% 46.6 ، وهما نسبتان متقاربتان.

جدول رقم 02:يوضح توزيع فئات السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
23,34%	07	30-20
63,33%	19	40-30
13,33%	4	50-40
100%	30	المجموع

من خلال النتائج الموجودة في جدول رقم02 نجد أن أكبر فئة العمرية من 30-40سنة قدرت ب %63,33 مقارنة بفئة أخرى من 40-50سنة قدرت ب%13,33 و من 20-30سنة فاقلة فئة بحيث قدرت ب%23,34.

جدول رقم 03: يوضح توزيع حسب متغير الاقدمية

النسبة المئوية	تكرار	الاقدمية
36,7%	11	5-1
43,3%	13	10-6
16,7%	05	25-11
3,3%	01	25 فأكثر
100%	30	مجموع

يبين الجدول رقم (03)توزيع حسب الاقدمية موظفي في جامعة ابن خلدون ،بحيث تمثل نسبة %43,3 للذين تتراوح خبرتهم من

10-6وقدرت نسبة بدرجة متوسطة للذين اقدميتهم %36,7 أما نسب لأخرى خبرتهم منخفضة مثل 25فأكثر قدرت نسبتهم

ب%16,7، %3,3 .

جدول رقم 04: يوضح توزيع حسب الرتبة السوسيو مهنية

سوسيو مهنية	تكرار	النسبة المئوية
إطار	03	10%
متحكم	12	40%
منفذ	15	50%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الرتبة السوسيو مهنية بحيث نلاحظ تفوق رتبة المنفذين قدرت ب 50% مقارنة بالرتبة متحكم قدرت ب 40% والإطار بالنسبة 10%.

6- أدوات الدراسة وجمع المعلومات :

6-1 الملاحظة: هي توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل جوانب ذلك السلوك أو خصائصه. فهناك ظواهر لا يتمكن الباحث من دراستها عن طريق المقابلة أو الاستبانة ولا بد له من اختبارها بنفسه مباشرة. (محمد، 2010، ص 263) من مبررات التي اعتمدنا على هذه الأداة هي تمثل الملاحظة المباشرة محك خارجي يمكن من خلالها التأكد من مدى صدق وثبات البيانات الكمية المجمعة عبر الاستمارة والبيانات الكيفية المجمعة عبر المقابلات.

6-2 الاستبيان: تعتبر الاستبانة إحدى وسائل البحث العلمي التي تستعمل على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات او معلومات تتعلق بأحوال الناس . (جودت، 2011، ص 99)

بأنها وسيلة من وسائل جمع البيانات لتحديد درجة امتلاك شيء أو شخص لصفة معينة. (سالم ، 2011، ص 144)

من مبررات التي تم اعتماد على هذه أداة هي: من الصعب الحصول على معلومات بطريقة مباشرة لكشف عن طبيعة العلاقات الموجود بين المدير والموظف، قدرة تطبيقها على عدد كبير من مجتمع البحث .

4-6 مقياس الالتزام التنظيمي :

قد تم اعتماد على هذا المقياس Allen et Mayer لقياس الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن خلدون تيارت لأنه كيف في بيئة محلية من طرف دراسة (بوشلوس، 2017) الذي قدر ب 0.60 وهو مكون من 18 فقرة موزع على الثلاثة أبعاد كما هو موضح في الجدول لاتي :

جدول رقم (05): يوضح توزيع الفقرات استبيان الالتزام التنظيمي :

البعد	الفقرات
الالتزام العاطفي	من 1 إلى 6
الالتزام الاستمراري	من 7 إلى 12
الالتزام المعياري	من 13 إلى 18

وتم تقسيم فقرات الاستبيان إلى فقرات موجبة وفقرات سالبة وكانت على النحو التالي :

فقرات الموجبة (1، 2، 5، 6، 8، 9، 10، 11، 12، 14، 15، 16، 17، 18،)

فقرات السالبة (3، 4، 7، 13)

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للإجابة كما هو موضح في جدول رقم (06)

جدول رقم (06): يوضح البدائل الالتزام التنظيمي :

البدائل	موافق بشدة	موافق	لا ادري	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجات	05	04	03	02	01

5-6 مقياس العدالة التنظيمية :

قد تم اعتماد على هذا المقياس Neuhof and Moran لقياس العدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم

الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن خلدون تيارت لأنه كيف في بيئة محلية من طرف

دراسة (Nizar2020, Fariba, Sadrdar2013) الذي قدر ب 0.87 المكون من 20فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم(07): يوضح توزيع الفقرات استبيان العدالة التنظيمية :

البعد	الفقرات
العدالة التوزيعية	من 1 إلى 5
العدالة الإجراءات	من 6 إلى 11
العدالة التعاملية	من 12 إلى 20

وكل فقراتها موجبة من 1 إلى 20

وللإجابة على فقرات مقياس تم اعتماد على سلم ليكرت الخماسي كما موضح في جدول رقم (08)

جدول رقم (08): يوضح توزيع البدائل حسب سلم ليكرت

البدائل	موافق بشدة	موافق	لا ادري	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجات	05	04	03	02	01

7- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

7-1- صدق اتساق الداخلي:

لإيجاد أداة الدراسة اعتمدنا على الاتساق الداخلي لتعرف على مدى ارتباط كل فقرة بالبعد وارتباط أبعاد بالدرجة الكلية وذلك

باعتقاد على الحزمة إحصائي للعلوم الاجتماعية كما هو موضح في الجدول الآتي

جدول رقم 9: يوضح ارتباط بعد الالتزام العاطفي

رقم العبارة	ارتباط فقرة بالبعد	ارتباط فقرة بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
01	0.94**	0.67**	0.01	0.815
02	0.46*	0.43**	0.05	
03	0.41*	0.48**	0.01	
04	0.27	0.22		
05	0.48**	0.61**	0.01	
06	0.99**	0.25-	0.01	

*دالة عند مستوى 0.01

**دالة عند مستوى 0.05

يوضح الجدول رقم (09) ارتباط الفقرات (1-2-3-4-5-6) نجد أنها محصورة بين أعلى قيمة 0.99 لدى الفقرة رقم 06 و أقل

قيمة 0.270.41 عند فقرة رقم 03 وهي قيم تدل على إن هناك علاقة طرية، كما نلاحظ أن قيمة

Sig لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط في كل عبارات هي 0.05، 0.01، كل عبارات ماعدا فقرة رقم 04 تشير غير دالة أي

أنها لا تقيس وعليه توجد علاقة الارتباطية بين العبارات وبعدها.

جدول رقم 10: يوضح ارتباط بعد الالتزام الاستمراري

ارتباط البعد بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط فقرة بالدرجة الكلية	ارتباط فقرة بالبعد	رقم العبارة
0.537		0.7	0.23	07
	0.01	0.38*	0.70**	08
	0.05	0.36*	0.71*	09
	0.01	0.39*	0.79**	10
	0.01	0.23	0.69**	11
	0.01	0.48**	0.53**	12

**دالة عن مستوى 0.01

*دالة عند مستوى 0.05

يوضح الجدول رقم (10) ارتباط الفقرات (7-8-9-10-11-12) ببعد الالتزام الاستمراري، وارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية وأيضا ارتباط البعد بالدرجة الكلية، وقد تبين أن الفقرات صادقة ولما وضعت لقياسه حسب قيم المعاملات التي تتراوح من (0.53، 0.69، 0.70، 0.71، 0.79، 0.79) عند مستوى دلالة 0.01 و رقم (07) باعتبارها الذي توضح عدم وجود علاقة.

جدول رقم 11: يوضح ارتباط بعد الالتزام المعياري

ارتباط البعد بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط فقرة بالدرجة الكلية	ارتباط فقرة بالبعد	رقم العبارة
0.797		0.25	0.26	13
	0.01	0.30	0.65**	14
	0.01	0.63**	0.70**	15
	0.01	0.69**	0.69**	16
	0.01	0.66**	0.76**	17
	0.01	0.55**	0.82**	18

**دالة عن مستوى 0.01

يوضح الجدول رقم (11) ارتباط الفقرات (13-14-15-16-17-18) ببعد الالتزام المعياري، وارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية وأيضاً ارتباط البعد بالدرجة الكلية قدرت قيمته ب(0.79)، وقد تبين أن الفقرات صادقة ولما وضعت لقياسه حسب قيم المعاملات حسب ما هو موضح في الجدول رقم (07) عند مستوى دلالة 0.01 ماعدا العبارة رقم(13) التي كانت قيمتها غير دالة إحصائياً.

جدول رقم12: يوضح ارتباط بعد عدالة التوزيعية

رقم الفقرة	ارتباط فقرة بالبعد	ارتباط فقرة بالبعد	مستوى الدلالة	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
01	0.54**	0.35	0.01	0.750
02	0.90**	0.63**	0.01	
03	0.52**	0.51**	0.01	
04	0.41*	0.34	0.05	
05	0.79**	0.56**	0.01	

**دالة عند مستوى 0.01

يوضح الجدول رقم (12) ارتباط الفقرات (1-2-3-4-5) بالبعد العدالة التوزيعية، وارتباط البعد بالدرجة الكلية بحيث قدرت ب (0.75) وأيضاً ارتباط فقرة بالبعد وكانت قيم المعاملات التي تتراوح من (0.90، 0.79، 0.54، 0.52، 0.41) عند مستوى

دلالة 0.01، مما دل على أن كل فقرات تقيس وصادقة

جدول 13: يوضح ارتباط بعد العدالة الإجرائية

رقم العبارة	ارتباط فقرة بالبعد	ارتباط فقرة بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
06	0.29	0.19		
07	0.65**	0.60**	0.01	0.888
08	0.73**	0.62**	0.01	
09	0.68**	0.64**	0.01	
10	0.71**	0.69**	0.01	
11	0.76**	0.63**	0.01	

**دالة عند مستوى 0.01

يوضح الجدول رقم (13) ارتباط الفقرات (6-7-8-9-10-11) ببعدها العدالة الإجرائية ، ارتباط البعد بالدرجة الكلية بحيث قدرت ب (0.88) ، وقد تبين إن الفقرات صادقة ارتباط فقرات بالدرجة الكلية وذلك حسب قيم المعاملات التي تتراوح من (0.65، 0.66، 0.70، 0.74، 0.80) عند مستوى دلالة 0.01 ، ماعدا عبارة رقم (06) التي كانت قيمتها غير دالة.

جدول رقم 14: يوضح ارتباط بعد العدالة التعاملية

رقم العبارة	ارتباط فقرة بالبعد	ارتباط فقرة بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
26	0.61**	0.64**	0.01	
27	0.65**	0.72**	0.01	
28	0.53**	0.61**	0.01	

0.929	0.01	0.65**	0.73**	29
	0.01	0.66**	0.74**	30
	0.01	0.69**	0.80**	31
	0.01	0.70**	0.84**	32
	0.01	0.61**	0.71**	33
	0.01	0.65**	0.78**	34

**دالة عند مستوى 0.01

يوضح الجدول رقم (14) ارتباط الفقرات (26-27-28-29-30-31-32-33-34) ببعد العدالة التعاملية، وارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية وقد تبين إن الفقرات تنتمي للبعد الثالث وصادقة ولما وضعت لقياسه حسب قيم المعاملات التي تتراوح من (0.53، 0.61، 0.65، 0.71، 0.74، 0.73، 0.78، 0.80، 0.84) عند مستوى دلالة 0.01، وقد تراوحت قيمة ارتباط البعد الثالث بالدرجة الكلية (0.92).

8- ثبات أداة الدراسة الاستطلاعية:

ثبات مقياس الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية بطريقة الفاكرومباخ

جدول رقم 15: يوضح قيم الفاكرومباخ لمقياسين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية

الأبعاد	الفاكرومباخ
الالتزام العاطفي	0.27
الالتزام الاستمراري	0.66
الالتزام المعياري	0.73
الالتزام التنظيمي	0.61
العدالة التوزيعية	0.63
العدالة الإجرائية	0.70

العدالة التعاملية	0.87
العدالة التنظيمية	0.90

نلاحظ من خلال الجدول رقم 15 ان مستوى مقياسي كل من الالتزام التنظيمي وأبعاده ،والعدالة التنظيمية مع أبعادها أن قيمهما ثابتة حيث نجد أن معامل الفاكرونباخ لبعده الالتزام العاطفي قدر ب0.27 وهي قيمة ضعيفة بالنسبة لجزء من محور الالتزام التنظيمي وعند بعد الالتزام الاستمراري قدرت ب0.66، وبعد الالتزام المعياري قدرت ب0.73 وعند مستوى ككل قدر ب 0.61 تماثلت هذه نتيجة مع دراسة (بوشلوش 2017) قدرت نسبة ثبات 0.60، أما عن قيم ثبات لمقياس العدالة التنظيمية نجد معامل الفاكرونباخ لبعده العدالة التوزيعية يقدر ب0.63 وعند بعد العدالة الإجرائية قدر ب0.70 وعند بعد العدالة التعاملية يقدر ب0.87 وعند مستوى الكلي قدر ب 0.90 وتشابهت مع دراسة (Fariba 2013) قدر ب 0.87 وحسب نتائج الجدول فإن كل من مقياسين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية ثابتة ويمكن القول أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

9- نتائج الدراسة الاستطلاعية قبل إجراء الدراسة الأساسية قمنا بالدراسة الاستطلاعية وذلك بهدف جمع المعطيات حول متغيري الدراسة "الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية" وكذلك لتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة التي نحن معتمدين عليها، ومن خلال مقياس الالتزام التنظيمي الذي قدرت درجته ب 0.61 والعدالة التنظيمية التي كانت قيمتها 0.90 وذلك يفسر درجة صدقهما وثابت وعليه إمكانية الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية لجمع المعلومات.

10- الدراسة الأساسية:

10-1 أهداف الدراسة الأساسية :

*التأكد من صحة الفروض المقدمة مسبقا.

*للمعالجة وتفسير ،مناقشة هذه الفروض.

*التوصل إلى نتائج يمكن مستقبلا البحث فيها.

*استنتاج توصيات واقتراحات يعتمد عليها الباحث مستقبلا.

10-2 مجال المكاني :

قمنا بتطبيق الدراسة الأساسية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والتي تم تقديم معلومات حولها سابقا في الدراسة الاستطلاعية.

10-3 مجال الزماني :

تمت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة ما بين 2022/2/20 إلى غاية 2022/3/3 حيث دامت الدراسة أسبوعين ، حيث تم إعطاء الوقت الكافي للمجيبين لكي يقوم بملاء الاستبيان بدقة حيث أسبوع الأول تم توزيع الاستبيانات على الموظفين ، ثم أسبوع الثاني تم استلام الاستبيانات.

10-4 عينة الدراسة الأساسية:

بعد الضبط والتأكد من الإستبانة من صدقها وثباتها قمنا بتوزيع على عينة الدراسة (42) وتم الاسترجاع كل الاستبيانات الموزعة بنسبة 100% وقد تم الاعتماد على الحصر الشامل ويعرف على انه الدراسة الشاملة لجميع وحدات المجتمع الأصلي

بهدف الحصول على المعلومات الإحصائية الشاملة لخاصية أو أكثر من خواص

المجتمع ومن ثم إجراء التحليل المنهجية اللازمة . (نزيهة ، 2010 ، ص 18)

جدول رقم (16) يوضح نتائج عملية توزيع والاسترجاع الاستبيانات

استبيانات الموزعة	استبيانات المسترجعة	العدد النهائي للاستبيانات
42	42	42
%100	%100	%100

11-6 خصائص عينة الدراسة الأساسية :

جدول رقم 17: يوضح توزيع النوع الاجتماعي

النسبة المئوية	تكرار	الجنس
35,3%	15	ذكور
64,3%	27	إناث
100%	42	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية يبين الجدول رقم (17) ، توزيع متغير الجنس حيث تمثل نسبة الذكور

قدرت بـ 35,3% وتعد اقل نسبة مقارنة بالإناث نسبتهن تقدر بـ 64,3% وهي نسبة مرتفعة.

جدول رقم 18: يوضح توزيع فئات السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
11,9%	05	30-20
52,4%	22	40-30
07%	16	50-40
08%	19	50 فأكثر
100%	42	المجموع

من خلال النتائج الموجودة في جدول رقم (18) نجد أن أكبر فئة العمرية قدرت بـ 52,4% وهم فئة التي تتراوح أعمارهم من 30-40 في حين فئات أخرى تراوحت نسبتهم محصورة من 11% إلى 8% الذين أعمارهم 20-30 و 50 فأكثر ، و اقل فئة عمرية هي من 40-50 فأكثر قدرت بـ 7% يمكن تفسير ذلك مدة عملهم انتهت.

جدول رقم 19: يوضح توزيع حسب متغير الاقدمية

الاقدمية	تكرار	النسبة المئوية
5-1	13	30%
10-6	14	33,3%
25-11	13	30%
25 فأكثر	28	4,7%
مجموع	42	100%

يبين الجدول رقم 19 توزيع حسب الاقدمية موظفين الإداريين كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن خلدون، بحيث تمثل نسبة 33% للذين تتراوح خبرتهم من 10-6 وقدرت نسبة بدرجة متوسطة للذين اقدميتهم 11-25 قدرت ب30% أما نسبة أخيرة خبرتهم منخفضة مثلا 25 فأكثر قدرت نسبتهم ب4,7% و5-1 قدرت ب30% وهذا ما يدل أن الكلية تضم موظفين ذو خبرة .

جدول رقم 20: يوضح توزيع حسب الرتبة السوسيو مهنية

سوسيو مهنية	تكرار	النسبة المئوية
إطار	4	9,52%
متحكم	16	38%
منفذ	22	52%
المجموع	42	100%

من خلال الجدول رقم (20) يبين متغير الرتبة السوسيو مهنية نلاحظ أن أكبر عدد هم المنفذين قدرت ب52% مقارنة برتبة متحكم قدرت ب38% بينما الإطارات قدرت ب9,52%.

12-7 أساليب الإحصائية لتحليل :

إن تحديد الأساليب الإحصائية في تحليل وتفسير النتائج يعتبر خطوة هامة في الجانب الميداني حيث هناك أساليب إحصائية معلمية وأخرى غير معلمية فمثلا لكشف عن طبيعة علاقة بين متغيرين قد نستعمل معامل الارتباط سبيرمان وهو اختبار غير معلمية والذي لا يشترط التوزيع الطبيعي للبيانات عكس معامل الارتباط بيرسون وهو اختبار معلمية ويشترط التوزيع الطبيعي. وعليه وجب علينا أولا إجراء اختبار كشف التوزيع الطبيعي (tests of normality) لبيانات المستجوبين نحو المتغيرات الدراسة إذا يجب تحديد ما إذا كانت بيانات أفراد العينة لإجاباتهم على متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وهناك عدة طرق من بينها اختبار (Shapiro –Wilk) واختبار (Kolmogorov-Smirnov).

وبالاستعانة برنامج Spss وعند إجراء استكشاف نوع توزيع البيانات فإن اختبار

(Tests of Normality) يعطي لنا مخرجات معا لكل من اختبارين في جدول واحد، وأي منهما نستدل على نوع

التوزيع ؟ نعتمد على القاعدة التالية : إن اختبار (Shapiro –Wilk) يستخدم إذا كانت العينة اقل من 50 واختبار

(Kolmogorov-Smirnov) إذا كانت العينة أكثر من 50. والجدول الآتي يبين اختبار التوزيع الطبيعي (Tests of

Normality).

جدول (21) يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات إجابات أفراد العينة

نوع التوزيع	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk			اختبار اعتدالية التوزيع البيانات
	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	القيمة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	القيمة الإحصائية	
طبيعي	0.200	42	0.980	0,674	42	0,980	الالتزام التنظيمي
طبيعي	0,195	42	0,114	0,234	42	0.996	العدالة التنظيمية

من خلال الجدول أعلاه وبما أن أفراد عينة الدراسة اقل من 50 مفردة فإننا نستدل بنتائج اختبار (Shapiro-Wilk) وتظهر أن مستوى المعنوي Sig للمحور المتعلق بالالتزام التنظيمي $Sig=0.200^{**}$ وهي أكبر من (0.05) وبالنسبة لبيانات المحور الثاني: العدالة التنظيمية قدرت ب $Sig=0.234$ وهي أكبر من (0.05).

ومنه تفسر نتائج اختبار (Tests Normality) على إتباع البيانات إجابات أفراد العينة للتوزيع الطبيعي نحو المحاور الاستبيان.

في دراستنا نستخدم الأساليب الإحصائية المعلمية الوصفية والاستدلالية في تحليل إجابات أفراد العينة واختبار فرضيات الدراسة وهي كالآتي:

1- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة مدى ثبات وصدق فقرات الاستبيان .

2- اختبار (Tests Normality) لمعرفة طبيعة التوزيع في الدراسة الأساسية.

3- معامل بيرسون لكشف عن طبيعة العلاقات عند فرضية الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة.

4- النسب المئوية لحساب المتغيرات الكمية كالجنس، السن، والاقدمية.

1- اختبار T لمجموعة الواحدة عند فرضية الأولى والثانية.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم عرض جميع خطوات والإجراءات المهمة منهجيا المتبعة في دراستنا الميدانية، والتي بدونها لا يكون البحث العلمي دقيقا، بدأنا فيه بتعيين حدود الدراسة المكانية والزمنية والبشرية، واعتمادنا على المنهج الوصفي كمنهج للدراسة واستخدام الاستبيان كأداة لجمع المعطيات والخصائص السيكومترية لها، ثم حددنا الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات من اجل توصل إلى الإجابة عن تساؤلات الدراسة واثبات مدى صحتها أو نفيها وفي الفصل التالي سيتم عرض ومناقشة وتحليل النتائج المتحصل عليها.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

محتوى الفصل :

عرض نتائج الدراسة

مناقشة النتائج

الاستنتاج

الاقتراحات و التوصيات

تمهيد

بعد التطرق لخطوات المنهجية لجمع البيانات سيتم في هذا الفصل الإجابة على الأسئلة الدراسة من خلال عرض وتحليل النتائج ثم تفسيرها ومناقشتها في ضوء الفرضيات المقترحة والدراسات السابقة.

1- عرض نتائج الدراسة

1-1 عرض نتائج التساؤل الأولي:

نص التساؤل الذي مفاده : ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن خلدون تيارت .

وللتأكد من التساؤل اعتمدنا اختبار ت للمجموعة الواحدة والنتائج موضحة في الجدول الأتي :

الجدول رقم (23) يوضح اختبار ت للمجموعة الواحدة لمتغير الالتزام التنظيمي

المتغير	الحساب المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الخطأ المعياري	المتوسط الفرضي	اختبار المجموعة الواحدة T	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	60.78	11.13	1.71	54	3.95	,000

يبين لنا الجدول رقم (23) إن مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن

خلدون تيارت كان متوسط حيث بلغ متوسط الحسابي ب60.78 والمتوسط الفرضي قدر ب54 والاستعانة ب الانحراف

المعياري والخطأ المعياري ، كما أن الفرق واضح بين متوسط الحسابي والفرضي واعتمدنا على اختبار المجموعة الواحدة T الذي

اتضح أن مستوى الدلالة 0.000 وعليه فالمستوى الالتزام التنظيمي متوسط بمعنى انه يعد مؤشر يجب الانتباه له مستقبلا ، ويرجع

هذا المستوى من الالتزام التنظيمي إلى الجامعة توفر نوعاً ما جو بيئة مناسبة للموظفين بالإضافة على حسن التعامل وتقديم الامتيازات والحوافز وهذا ما جعل هناك من يرد بقاء وهناك ترك .

1-2 عرض نتائج التساؤل الثاني:

نص التساؤل الذي مفاده : ما مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

بجامعة ابن خلدون تيارت

الجدول رقم (24) يوضح اختبار T لمجموعة الواحدة لمتغير العدالة التنظيمية

المتغير	الحساب	الانحراف	متوسط	المتوسط	إختبار	مستوى
	المتوسط	المعياري	الخطأ	الفرضي	المجموعة	الدلالة
			المعياري		الواحدة T	
العدالة التنظيمية	66.35	15.96	15.96	62	1.76	0.84

يبين لنا الجدول رقم (24) إن مستوى العدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ابن

خلدون تيارت كان متوسط حيث بلغ متوسط الحسابي ب66.35 والمتوسط الفرضي قدر ب62 والاستعانة ب الانحراف

المعياري والخطأ المعياري ، كما أن الفرق واضح بين متوسط الحسابي والفرضي واعتمدنا على اختبار المجموعة الواحدة T الذي

اتضح أن مستوى الدلالة 0.84 وعليه فالمستوى العدالة التنظيمية متوسط وهذه النتيجة راجعة إلى الإجراءات ومعاملة المرؤوسين

مع الموظفين.

1-3 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نص الفرضية: لا توجد علاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية لدى موظفي الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون- تيارت -.

الجدول رقم (25) يوضح معامل ارتباط بيرسون ومستوى دلالة بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية لدى موظفي الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت-.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون	مستوى	Sig
الالتزام العاطفي	22.09	4.52	0.61**	0.01	0.00
العدالة التنظيمية	66.35	15.96			

من خلال التحليلات إحصائية التي أشرنا إليها في الجدول (25) إمكانية القول أن الفرضية القائمة على أنها لا توجد علاقة إرتباطية ذات دالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية لدى موظفي الإداريين بجامعة ابن خلدون- تيارت- قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية لم تتحقق، وذلك من خلال ما توصلنا له، إذ تبين أن معامل بيرسون قدر ب $0,61^{**}$ وهي دالة إحصائيا مقارنة ب Sig التي كانت بالنسبة 0.00 عند مستوى الدلالة 0.01 ، وحسب تحليل الارتباط لبيرسون بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية فإنه توجد علاقة بين بعد المتغير الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية لدى الأفراد العينة.

1-4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

نص الفرضية : لا توجد علاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري والعدالة التنظيمية لدى موظفي الإداريين بجامعة ابن خلدون تيارت "قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية"

الجدول رقم (26) يشير إلى قيمة معامل الارتباط بيرسون ومستوى دلالة بين الالتزام الاستمراري والعدالة التنظيمية لدى موظفي الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت-

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون	مستوى الدلالة	Sig
الالتزام الاستمراري	18.69	4.21	0.41**	0.01	0.007
العدالة التنظيمية	66.35	15.96			

من المعطيات الموجودة في الجدول رقم (26) نلاحظ أن معامل الارتباط بين الالتزام الاستمراري والعدالة التنظيمية انه ضعيف بحيث قدر ب 0.41 ، مستوى الدلالة 0,007 بمعنى لا توجد دلالة إحصائية قبول الفرض الصفري وعليه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري والعدالة التنظيمية وعليه لم تتحقق الفرضية .

1-5 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري والعدالة التنظيمية لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت-

الجدول رقم (27) يشير إلى قيمة معامل الارتباط بيرسون ومستوى دلالة بين الالتزام المعياري والعدالة التنظيمية لدى موظفي الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت-

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون	مستوى الدلالة	Sig
الالتزام المعياري	20	4.74			

0.01	0.01	0.48**	15.96	66.35	العدالة التنظيمية
------	------	--------	-------	-------	-------------------

من خلال نتائج التحليل الإحصائي الموجودة في جدول رقم (27) يتضح أن معامل الارتباط قدر ب0.48 وهي دالة إحصائياً ومن خلال sig قدر ب0.01 عند مستوى دلالة قدر ب0.01 نفي الفرضية القائلة " لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري والعدالة التنظيمية لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون - تيارت - وعليه لم تحققت الفرضية.

1-6 عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة الرابعة :

والتي تنص على وجود علاقة ارتباطيه ذات دالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت .

ولتأكد من صحة الفرضية اعتمدنا على أسلوب بيرسون ونتائج موضحة في الجدول الأتي :

الجدول رقم (28) يبين معامل الارتباط بيرسون لفرضية الرابعة العامة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون	مستوى دلالة	Sig
الالتزام التنظيمي	60.78	11.13	0.52**	0.01	0.00
العدالة التنظيمية	62.33	16.37			

من خلال التحليل إحصائي التي أشرنا إليها في الجدول رقم (28) إمكانية القول أن الفرضية القائمة على أنها توجد علاقة ارتباطيه ذات دالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى موظفي الإداريين بجامعة ابن خلدون - تيارت - قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية تحققت ، وذلك من خلال ما توصلنا له ، إذ تبين إن معامل بيرسون قدر ب0.52** وهي دالة إحصائياً مقارنة بSig التي كانت بالنسبة 0.01، وحسب تحليل الارتباط لبيرسون بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية .

2-مناقشة النتائج وتفسير الفرضيات :

-مناقشة والتفسير

2-1-مناقشة والتفسير التساؤل الأولى:والذي مفاده مل مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفين الإداريين بكلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت ؟

من خلال النتائج المحصل عليها وفق المعالجات الإحصائية يتضح تحقيق الفرضية الموسومة بان مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تيارت مرتفع، حيث نجد أن المتوسط الحسابي قدر ب60.78 و الانحراف المعياري ب 11.13 عند مستوى دلالة 0.000 وهذا ما يعكس مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة بالإضافة أن المقابلة مع الموظفين خلصت إلى لا توجد عدالة التوزيع للمهام وتحديد المسؤوليات وعدم وجود المساندة المهنية مما اثر على جو العمل وهذا ما يضعف الالتزام التنظيمي بالإضافة إلى بيئة الداخلية غير محفزة يطلق نوع من هجرة المؤسسة ومغادرتها وهذا ما نتائج اتفقت مع (خمس 2020، ابوجاسر، 2016) التي نصت نتائجهم على إن هناك مستوى الالتزام التنظيمي متوسط لدى أفراد العينة واختلفت مع (حامد، مانع 2014، خشروم 2011، إيناس فلمبان 2009) توصلوا إلى مستوى عالي من الالتزام التنظيمي وهذا راجع إلى العوامل مؤثرة التي تحقق مستوى الالتزام من بينها ما يتعلق بالبيئة الداخلية لمؤسسات والإدارات الجامعات كالمشاركة في اتخاذ القرارات والإشراف، وقت منظم مع تكوين علاقات جيدة مع الرؤوسين والموظفين واحترام المتبادل بينهم وبين زملاء دور في ارتفاع الالتزام التنظيمي والمكافآت المقدمة وكل هذا يعكس شعور الموظف بتولد لديه الالتزام "العاطفي والاستمراري والمعياري" حتى وان واجهته مشاكل يتجاوزها واتفقت مع (حامدي 2015) أن المستوى الالتزام متوسط، بالتالي نفسر أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تيارت مرتفع.

2-2 مناقشة والتفسير التساؤل الثاني :

والذي مفاده مامستوى العدالة التنظيمية لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

بجامعة ابن خلدون تيارت؟

من خلال النتائج المحصل عليها وفق المعالجات الإحصائية يتضح تحقيق الفرضية الموسومة بأن مستوى العدالة التنظيمية لدى الموظفين بكلية الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت مستوى مرتفع بحيث قدر المتوسط الحسابي ب62 والانحراف المعياري ب16,37 عند مستوى دلالة قدر ب0,84، وهذه القيم توضح إن هناك حسن التسيير وإتباع القوانين المفروض وتقييد بوقت في الترقيات والقرارات التي يتخذها المدير متلائمة مع الطرفين ومع خبرة و أقدمية عينة الدراسة تجعله لا يرتكب أخطاء التي تواجهه مستقبلا من خلال مساره العملي ، اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات (ايناس 2008، العمري و عيسى 2010) التي كانت نتائجهم إن مستوى العدالة التنظيمية عالي لدى كل من المشرفين وأساتذة وأعضاء الهيئة التدريس، وهذا الارتفاع يرجع إلى تحقق مبادئ العدالة داخل المؤسسات والاقدمية والخبرة الموظفين التي تساعد كل من المسؤول والموظف على فهم قوانين التي تسيير عليها المنظمات بمعنى تحقق تفاهم بين مختلف الإدارات ونظام العملي داخلي بحيث يرون إن الإدارة تشجع ما يقدمه الموظف وهذا ما دل على الإجابات أفراد العينة، واحتلفت مع (بوقليع 2011، جقديل 2014) التي كانت نتائجهم مستوى العدالة متوسط ونفسر أن هناك عوامل أدت إلى هذه نتائج منها القرارات المتخذة الغير العادلة بين الموظفين وغياب ترقيات من هم أقدم ومعاملتهم بسوء مع ضغوطات التي يواجهونها خلال عملهم وكل هذه الظروف تؤدي شعور العامل بأنه في منظمة غير عادلة ومما يترتب عنها نقص أداء ولامبالاة وغيرها من السلوكيات السيئة كذلك دراسة (فرطاس 2012) أن مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي طور ابتدائية بمدينة عنابة بدرجة متوسطة، كما نجد دراسات توصلت إلى مستوى متدني من بينها (بجاج 2012 ، أبو جاسر 2010) بمعنى شعور الموظفين بعدم الإنصاف في تطبيق القرارات والقوانين الإدارية عدم فهم إجراءات تطبيق نظام الداخلي وسيطرة العلاقات الشخصية وتأثيرها على المكانة الوظيفية.

2-3 مناقشة والتفسير الفرضية الجزئية الأولى :

التي نصها لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت .

من خلال النتائج المحصل عليها وفق المعالجات الإحصائية يتضح عدم تحقق الفرضية الموسومة بأنه لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ابن خلدون تيارت

انطلاقا من النتائج المتحصل عليها وبالاستناد إلى معالجة البيانات المجمعة من الميدان توصلنا على عدة نتائج التي من خلالها نستطيع تحقق من صحة الفرضية، بعد حساب معامل الارتباط بيرسون والذي قدر ب0.49 عند مستوى دلالة 0.01 هي دالة إحصائية وعليه عدم تحقق صحة الفرضية ، وهذا راجع لبعض الظروف التي تواجه الموظفين الإداريين بالجامعة منها كثرت العمل الجماعي والتشارك في اتخاذ القرارات، مع خلق فرص لإثبات من قيم ومستوى الموظفين وتقديم لحوافز كل هذه تجعل الموظف بعدم تفكير تغير مكان عمله وذلك لحبه لعمله حتى وان جاءته فرص أفضل من وظيفة التي هو بها ، وكل هذه العوامل تعزز الالتزام وولاء الجامعة مما يجعله يضيف ساعات الإضافية وحتى مساعدة زملائه عندما تكون الارتباطات قوية تستمر وتكون مصدر باعث لإبداع والابتكار .

وقد توافقت هذه النتائج مع دراسة (بدوي 2010) بحيث أثبتت الدراسة مدى أهمية الالتزام العاطفي وتأثيره على ميل الأفراد لممارسة السلوكيات المواطنة حيث يكون الأفراد مرتبطين عاطفيا ووجداني مع المنظمة أكثر استعدادا لمشاركة في أعمال التطوعية إضافية ، بمعنى أنه كلما كانت أقدميه وخبرة للموظف يتولد لديهم التزام عاطفي ويؤثر على ميول ورغبة العامل في تحقيق أهدافهم المشتركة مما ينتج عنه الإنصاف والمساواة، وكذلك توافقت مع (أبو جاسر 2010) التي نصت على انه يوجد الالتزام العاطفي من قبل الأفراد العينة بدرجة متوسطة يمكن تفسير أن الأفراد يشعرون بالارتباط بالأهدافهم بأهداف الوزارة وان هناك توافق بين قيمهم وقيمها ولذلك يعملون على دعم وتأكيد ذلك بدرجة متوسطة ولقد تشابهت هذه الدراسة مع نتائج دراستنا من حيث الدرجة الالتزام العاطفي انه كلما ارتفع جانب الشعور لدى الموظف يأتي في ترتيب أول قبل أبعاد أخرى ، بالإضافة اتفقت مع (Awward, and Agli 2010) التي كانت نتائجه أن الالتزام العاطفي و القيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات

الادرنية والجزائرية أقوى عند نظرائهم في الجامعات الجزائرية و اتفقت مع (Ahmad,omid ،Negin 2013) على أن هناك ارتباط الالتزام العاطفي بشكل ايجابي كبير وهذا يرجع لمدى سنوات العمل الموظف في الجامعة وبيئة مناسب مع ظروفه وغيرها من العوامل إلى تؤثر على شعور العامل من خلال ما تم تطرق له من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية توافق نتائج ولكن الفرضية لم تتحقق وبالتالي رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي يقر بوجود العلاقة .

4-2 مناقشة والتفسير الفرضية الجزئية الثانية:

والتي نصها لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري والعدالة التنظيمية لدى الموظفين

الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ابن خلدون تيارت

من خلال النتائج المحصل عليها وفق المعالجات الإحصائية يتضح تحقق الفرضية الموسومة بأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لدى الموظفين الإداريين بجامعة ابن خلدون تيارت ، توصلنا إلى عدد من النتائج من بينها ، نجد بيرسون الذي قدر ب41 وهي قيمة ضعيفة دالة إحصائية عند مستوى 0.07، وعليه قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل ، وهذا ما يفسر أن العامل انه مدرك لقيم الاستثمارية من جهة أخرى وما ينتج عنها إذا ترك الجامعة ولديه فكرة العمل في منظمة أخرى أحسن من هذه الجامعة وان ما تقدمه لا يتناسب مع الموظفين ، وإذا بقيا فيها لا يطور مساره وانه إذا تم استدعاه من طرف مؤسسة أخرى يغيرها وهذا لعدم وجود الامتنان وفق استجابات عينة الدراسة بعد استخدام مقابلة البحثية لها بحكم أنها الأجور غير كافية وساعات العمل غير مناسبة إضافة إلى عوامل شخصية ومشاكل التي تحدث بينهم وسوء التفاهم، وهناك جامعات تقدم له أفضل، واتفقت مع دراسة (بدوي 2010) بحيث كانت نتائجها عدم وجود ارتباط بين الالتزام معياري والاستمراري وسلوكيات المواطنة ، إن شعور الموظف الجامعي بعدم الاستقرار في عمله مما يؤدي إلى تفكير البحث عن جامعة أخرى توفر له متطلبات العمل وتحقق له أهدافه وتطور مساره المهني ومن خلال ما تم تطرق له واختلفت مع دراسة (Ahmad,omid ،Negin 2013) التي خلصت دراستهم على وجود الارتباط الالتزام المستمر بشكل ايجابي وكبير واتفقت هذه النتائج مع (الحري 2009) إن العدالة الإجرائية أكثر تأثير على الالتزام المستمر هذا ما يفسر أن الإجراءات التي تطبقها الجامعة عادلة وتخدم كل مصالح هذا التسيير الجيد يؤثر على الموظف ويصر على بقاءه في الجامعة حتى وان كانت بعض ظروف لا تناسبه حتى وإن أتيحت له فرص أخرى

وهذا راجع كذلك إلى الخبرة و الاقدمية ورتب الموظفين ، كذلك دراسة (Naghypour, and Other 2018) أنها توجد علاقة ايجابية وهامة بين جميع مكونات العدالة والالتزام التنظيمي بالإضافة إلى هناك علاقة تنبؤية كبيرة بين العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية والعدالة التعاملية مع الالتزام المستمر والمعياري بمعنى أن كل من إجراءات القانونية والإنسانية ما يندرج فيها حسن معاملة واحترام وغيرها وتوزيع الوظائف والوقت والأجر وغيرها من العوامل كل هذا له علاقة مع ميول والإصرار وبقاء الموظف وهذه المكونات تخدم بعضها في تحقيق الأهداف المشتركة وسعي على الازدهار الجامعة وتطوير من كفاءاتهم وعليه أن الفرض تتحقق وانه لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري والعدالة التنظيمية لدى أفراد العينة .

2-5 مناقشة والتفسير الفرضية الجزئية الثالثة :

والتي نصها لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المعياري والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ابن خلدون تيارت .

من خلال النتائج المحصل عليها وفق المعالجات الإحصائية يتضح عدم تحقق الفرضية الموسومة بأنه لا توجد علاقة ارتباطيه من خلال المعلومات المجمعة من الميدان ونتائج الإحصائية المتحصل عليها تم التوصل على قيمة بيرسون قدرت 0.48 قيمة متوسطة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 مما يدل على عدم تحقق الفرضية ، وهذا ما وضع بعض الإجابات الموظفين على مدى إصرارهم على البقاء في الجامعة وبرغم مدة العمل فيها طويلة ولا يستطيع تركها حتى وان لم توفر لهم بعض متطلبات العمل وهذا المدى حبه لعمله ومدى التزامه ، على انه مستقر ومرتاح برغم من بعد مكان العمل عن بيته وكذلك عنده أصدقاء وبينهم علاقات قوية حتى وان انتهى وقت العمل يبقى تواصل مستمر فيما بينهم ، واتفقت دراسة مع (العكرب 2016) الذي توصل إلى وجود مستوى متوسط لبعدها الولاء المعياري من خلال الإجراءات التي تتبعها الجامعة تتلاءم مع الموظف مما جعلته مصر على بقاء فيها ، واتفقت دراسة (Negin et al 2013) التي توصلت إلى إن الالتزام المعياري له علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية في أداء العاملين بحيث كلما كان هناك حرص والإصرار من الموظفين على بقائهم في المنظمة يعكس هذا الإصرار على أداءهم وهناك بعض الموظفين الإداريين بكليتين، أنهم يضيفون ساعات إضافية هذا ما يجعل المسؤول يكون عادل عندما يلاحظ مدى حرصهم واتفقت مع (ابو جاسر 2016) على انه يوجد الالتزام المعياري من قبل الأفراد العينة بدرجة متوسطة حسب أجوبة الموظفين الإداريين بكليتين العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون - تيارت - أن هناك

مؤثرات أثرت عليهم ممكن بيئة العمل أو هناك توافق مع الإدارة الذي خلق لهم جو من الاستقرار ، وتنافت مع دراسة (بدوي 2016) انه عدم وجود ارتباط بين الالتزام المعياري له علاقة بالعدالة التنظيمية وذلك حسب العينات المدروسة ونمط العمل هذا راجع خصائص الشخصية والعملية للموظف بجامعة ، واتفقت مع دراسة (Ahmad,omid ,Negin 2013) على وجود الارتباط الالتزام المعياري بشكل ايجابي حيث بينت القيم الإحصائية أن الالتزام المعياري مهم في جامعة ابن خلدون تيارت ، وعليه لم تتحقق رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل.

2-6 مناقشة والتفسير الفرضية العامة الرابعة:

والتي نصها توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بكلية

العلوم الإنسانية الاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت

انطلاقا من النتائج المحصل عليها مع الاعتماد على معالجة البيانات المجمعة من الميدان توصلنا إلى عدد من نتائج والتي على ضوءها نستطيع التأكد من صحة الفرضية ، بعد حساب المعاملات لارتباطيه بيرسون قدرت ب 0.61 دالة عند مستوى دلالة 0.00 ، وقد توافقت هذه النتائج مع دراسة (علبان 2016) كانت نتائجها انه توجد علاقة ايجابية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي وكذلك دراسة (العبيدي ، 2012) التي توصلت إلى إن هناك الارتباط وتأثير أبعاد العدالة وأبعاد الالتزام التنظيمي بنسب متفاوتة وخلصت الدراسة اعتبار العدالة من متغيرات المهمة في زيارة نسب الالتزام لدى عينة وهذا ما فسره الموظفين من خلال المقابلة وأجوبة أن العدالة وحسن التسيير هو الذي يغرس فيهم حب عملهم وولائهم لجامعة ، واتفقت مع دراسة (حامد 2015) إن مستوى الالتزام التنظيمي بصفة عامة يميل إلى الارتفاع بين العاملين الأقدم ، والإدراك العاملين للأبعاد العدالة التنظيمية تأثير معنويا ايجابيا على أبعاد الالتزام التنظيمي حسب عينة الدراسة إن الموظفين الذين هم أقدم لديهم ولاء بنسب متفاوتة ومعرفتهم لأبعاد العدالة يؤثر بلا يوجب على الالتزام ،بالإضافة إلى ما توصلت إليه دراسة (Bidgoli 2010) اتفقت مع دراستنا أن هناك علاقة هناك علاقة وثيقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي .

واتفقت مع دراسة (fariba, Mohammadi, Mozafar 2013) وكانت من بين نتائجهم يؤدي ضعف مستوى العدالة

في كل منظمة إلى عدم الالتزام في المنظمة بالإضافة إلى أن هناك علاقة مباشرة بين العدالة والالتزام التنظيمي وأبعاده ، فإن

التفسيرات المحتملة مع نتائج المتوصل لها أن هناك علاقات جيدة ومستمر تجعل كل من الموظف والإدارة فهم المتبادل بين جميع الأطراف مما يساهم في تحقيق الأهداف بنجاحة .

الاستنتاج:

لقد تناولت دراستنا الحالية موضوع مهم في الحقل الإداري وعلم النفس التنظيمي، والذي أثار ومزال يثير اهتمام كل المؤسسات ومن بينها الجامعة التي كانت محل دراستنا، اكتشفت هذه الدراسة انه هناك علاقة متبادلة بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية، فالمورد البشري هو جوهر أي منظمة و لابد الحفاظ عليه وتوفير له بيئة عملية مناسبة ومكافآت وغيرها.... والتعاون معه لتحقيق أهدافه و أهداف المنظمة معا لكسب لالتزامهم نحو الجامعة، لذا تسعى المنظمة لغرس شعور الانتماء لدى الفرد لمنظمتها وهذا يعد وسيلة مهمة للبقاء والاستمرار، دون نسيان دور العدالة التنظيمية في تسير الإدارات التي تعد جوهر الإنسانية من جهة ومن جهة القانونية في الجامعة التي من خلالها يشعر الموظفون بمدى فعالية المرؤوسين لتطبيق القوانين والإنصاف مع تحقق بيئة عادلة التي لها انعكاس جد مهم، ومن ابرز ما تم توصل إليه كالاتية :

* مستوى للالتزام التنظيمي لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت- مرتفع

* مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت- مرتفع

* توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والعدالة التنظيمية لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت-

* لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري والعدالة التنظيمية لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت-

* توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري والعدالة التنظيمية لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت-

* توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية لدى موظفين الإداريين بكلية العلوم

الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت-

الاقتراحات وتوصيات عملية :

وفق النتائج المتحصل عليها في دراستنا الحالية وإسهامنا في إثراء الموضوع من جانب النظري والميداني خاصة في وسط الجامعي نقدم

الاقتراحات الآتية :

- 1-إجراء دورات التكوينية والتدريبية للموظفين الإدارة فيما يتعلق بسلوك التنظيمي .
- 2-ضرورة معرفة موظفين الإدارة كيف يتم عملية تقييم أداء وتقدير الكفاءات .
- 3-إجراء دورات تحسيسية و توعية لموظفين حول إجراءات القانونية المتبعة داخل المنظمة (اتفاقية الجامعية عمالية ،قانون العمل).
- 4-استزادة بدراسات علمية تهتم بموظفين القطاع كعامل تحفيزي وتشخيصي .

قائمة المصادر والمراجع

مراجع باللغة العربية

- الصمادي محمد.(2008).أثر العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي شركات أدوية الأردنية ، رسالة ماجستير ، جامعة البيت ، كلية إدارة أعمال والمال : الأردن.
- الحريي مقبل ضيف الله.(2009).أثر العدالة التنظيمية والمتغيرات الشخصية على الالتزام التنظيمي ، رسالة ماجستير غير منشودة، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الملك عبد العزيز : السعودية.
- العبيدي نماء جواد(2012).أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، مجلة تكريت في العلوم الإدارية والاقتصادية : الأردن ، المجلد 70 ، العدد24..
- البشاشة سامر عبد المجيد.(2008).أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية ، مجلة الأردنية في إدارة الأعمال : الأردن ، المجلد 04 ، العدد04.
- العوفي محمد بن غالب.(2005).الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا : الرياض.
- أبو قاسم الأخضر حمدي (2015).أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط ، المجلة الأردنية في إدارة أعمال : الاغواط ، المجلد 11 ، العدد 03.
- أبو جاسر صابرين مراد.(2010).أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي ، مذكرة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، كلية التجارة ، قسم إدارة الأعمال : غزة.
- الخشروم محمد مصطفى.(2014).تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي ، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية ، كلية الاقتصادية جامعة حلب :دمشق ، المجلد 20 ، العدد03.

- الخضرمي نوف بنت خلف محمد.(2019).النمط القيادي السائد لدى قائدات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات، جامعة أزهر ، مجلة كلية التربية : القاهرة ، المجلد 883 ، العدد183.
- القربي علي حسن .(2017).مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم السعودية ، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية : السعودية ، المجلد 12 ، العدد03.
- السباني ماجد قاسم.(2015).قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة ، المجلة العلوم الإدارية : اليمن ، المجلد 11 ، العدد05.
- العكرب فاروق إبراهيم.(2016).اثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب في سوريا من وجهة نظر العاملين ، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية: الإمارات ، المجلد 13 ، العدد02.
- الشمري فوزية صالح عبد الله .(2020).مستوى العدالة التنظيمية التي تمارسها رئيسات أقسام التعليمية من وجهة النظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية ، المجلة العلوم التربوية : مصر ، المجلد 21 ، العدد01.
- العنزي خلف بن محمد خلف.(2019).العدالة التنظيمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس : مصر ، المجلد 35 ، العدد 04.
- بدوي سحر.(2010).اثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ،قسم إدارة الأعمال معهد طيبة العالي للحساب والعلوم الإدارية : مصر ، المجلد 07 ، العدد02.
- بني عيسى أحمد محمد، أبا زيد رياض.(2014).دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين القطاع المصرفي الأردني ، العلوم الإدارية : الأردن ، المجلد 41 ، العدد02.
- بوقليع محمد.(2011).العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين ، مذكرة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط لدراسات العليا ، كلية إدارة أعمال : الجزائر.

- بن معتوق حمزة.(2017).أثر أنماط القيادة على مستويات الالتزام التنظيمي ، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية ، جامعة بسكرة :الجزائر ، المجلد 05 ، العدد01.
- مجاج احمد.(2018).واقع العدالة التنظيمية بالإدارة المحلية من وجهة نظر إطارات ولاية ورقلة ، أطروحة دكتوراه ، مجلة الباحث في علوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة زيان عاشور : الجزائر ، المجلد 33.
- بونقاب مختار.(2021).العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، المجلة اقتصاديات شمال إفريقيا : ورقلة ، المجلد 17 ، العدد 26.
- بوشلوش عبد الحليم ،مرداوي كمال.(2017).أثر التسويق الداخلي على الالتزام التنظيمي للعاملين في جامعة قسنطينة 02 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، مجلة دراسات اقتصادية : قسنطينة ، المجلد 04 ، العدد03.
- تواتي سومية.(2020).العدالة التنظيمية ودورها في تنمية الموارد البشرية في المنظمة، جامعة البليدة2، مجلة التنمية وإدارة موارد البشرية : البليدة ، المجلد09.
- مصباح عامر.(2008).منهجية البحث في العلوم السياسية و الإعلام ، ديوان مطبوعات الجامعة.
- حقيدل سمية.(2015).العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ،رسالة ماجستير ، جامعة خيضر : بسكرة.
- حسنين احمد جابر.(2013). الإحباط الإداري "أسباب والعلاج" ، ط 1 : القاهرة،المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- حامد يوسف، يوسف مناع.(2014).تأثير الثقة التنظيمية وإدراك العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي ، مدارس إدارة أعمال ،كلية التجارة بنين ، جامعة أزهر ، المجلة العلمية ،لقطاع كليات التجارة : مصر ، المجلد 02.
- حريم حسن .(2013).الإدارة البشرية ، ط1: عمان ،دار الحامد لنشر.
- كريدي باسم عباس.(2010).الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية : العراق ، المجلد 12، العدد 03.
- دره عمر محمد.(2008).العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض اتجاهات الإدارة المعاصر: سوريا ، دار رضوان لنشر.

- دغيم جيهان احمد محمد.(2018). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة ، المجلد 03.
- دهليز عبد خالد ، غالي محمد احمد.(2018). اثر لقيادة الخادمة على الالتزام التنظيمي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية ، مجلة الأردنية في الإدارة الأعمال :الاردن ، المجلد 14 ، العدد 03.
- دودين أحمد يوسف.(2014)إدارة التغيير والتطور التنظيمي ، ط 2 : بيروت، دار اليازوري للنشر .
- راجس الدوسري محمد.(2018).العدالة المدركة وأثرها على الالتزام التنظيمي الدور الوسيط الرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير في العلوم في إدارة الأعمال ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا : السودان.
- سامي إبراهيم حمادة حنوننة.(2002) .قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية : غزة .
- سالم سالم سماح.(2011).البحث الاجتماعي الأساليب -المناهج-الإحصاء : عمان ، دار الثقافة لنشر والتوزيع .
- سرير الحرتمسى حياة.(2015).التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحسين أداء الوظيفي للعاملين ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، مجلة إدارة أعمال والدراسات الاقتصادية : الجزائر ، المجلد 06.
- شيخ سهام إبراهيم.(2015).العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعناصر الطبية و الطبية المساعدة ، رسالة ماجستير ،الأكاديمية الليبية ،مدرسة العلوم الإدارية والمالية ، قسم الإدارة الصحية : ليبيا.
- عاشوري ابتسام.(2015).الالتزامات في المؤسسة الجزائرية ، مجلة تاريخ العلوم : الجزائر ، المجلد 06.
- عبود النويقة عطا الله بشير.(2015).أثر الأنماط القيادية في تحقيق الالتزام التنظيمي لموظف في وزارة الداخلية ، مجلة العلوم الإدارية : الأردن (45)(01).
- عبد الكريم آلاء .(2020).التوازن التنظيمي كأداة لنجاح المنظمات ، ط 1 :عمان ، دار المناهج للنشر وتوزيع.

- عطوي جودت عزت.(2011). أساليب البحث العلمي : عمان، دار الثقافة لنشر وتوزيع.
- عليان محمد عبد السعيد.(2016).العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر ، كلية الاقتصادية والعلوم الإدارية : غزة .
- عطية عبد المعطي رضا.(2021).تأثير العدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي للعاملين ، المعهد العالي للإدارة والسكرتارية ، كلية رمسيس للبنات ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة .
- عصمان خيرية محمد .(2018).دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء الموظفين في الجامعات الليبية ، أطروحة دكتوراه ،مجلة كلية التربية : ليبيا ، العدد120.
- عبد المجيد أشرف عبد التواب.(2016).العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المشرفات التربويات: تبوك(80).
- غازي وليد حليم.(2011).دوافع واحتياجات العمل و أثرها على الرضا الوظيفي، ط1: الإسكندرية ، الدار لجامعة لنشر.
- غانم محمود عبد الرحيم بدر.(2015).درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طواكرم من وجهات نظر معلمي مدارسهم ، رسالة ماجستير ، جامعة الناجح الوطنية في نابلس : فلسطين.
- فرطاس حمزة.(2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية ، رسالة دكتوراه ، جامعة محمد خيضر : بسكرة.
- قعوده نصر الدين ، سلامي منيرة.(2020).أثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نسبة ترك العمل لدى العاملين ، المجلة نماء اقتصادية والتجارة : باتنة ، المجلد 04 ، العدد01.
- هادي عذاب سلمان.(2013).دور أنماط القيادة المعاصرة في تحقيق الالتزام التنظيمي ، أطروحة دكتوراه ، جامعة سانت كليمنتس : بغداد.
- هزين أسامة عبد الكريم.(2015).العدالة التنظيمية وأثرها في السلوكيات التنظيمية الاجتماعية الداعمة ، رسالة دكتوراه ، جامعة دمشق ، قسم إدارة أعمال : سوريا .

- لוחو ندى محمود.(2014). واقع الالتزام التنظيمي لدى مديرية معلمي مرحلة تعليم أساسي ، مذكرة ماجستير ، جامعة دمشق : سوريا .
- محمد بكر نوفل ، أبوعواد فريال محمد.(2010).التفكير والبحث العلمي : عمان ، دار المسيرة لنشر والتوزيع.
- معمري حمزة.(2014).إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ، رسالة دكتوراه ،جامعة قاصدي مرباح : ورقلة.
- مقديش نزيهة.(2010).أهمية الأسلوب المعينة في الدراسات الإحصائية ، مذكرة مكملة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ، جامعة سطيف : الجزائر.
- مرار علاء محمد عمران.(2020).الإدارة بالقيم وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير في التربية تخصص الإدارة والقيادة التربوية ، بجامعة الشرق الوسط : عمان.
- مصطفى اميمة حلمي.(2017).العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا ، جامعة عين الشمس ، مجلة كلية التربية ، المجلد 11.
- نواوي فليمان إيناس فؤاد.(2008).الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين بإدارة التربية والتعليم ، رسالة ماجستير غير منشودة ، جامعة أم البواقي ، كلية التربية : السعودية.
- نعومي مراد.(2006).القيم و الأنساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مرحلة التغير التنظيمي ، رسالة دكتوراه ، قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرتوفونيا : الجزائر.

- B-Bozlagan ,Recep ,Dogan ,Mahmut ,Daoudov ,Murat .(2010). Oranizational commitment and case study on the union of municipallties of marmara , Regional and sectoral Economic Studies , Vol-10-2.
- B-Bidgoli ,M,Saad,A,Asghari .(2015).A:Analyzing the relationship between the pereception of organization justice and organizational commitment.case study :Neyshabur medical Science college international journal of academic research in accounting finance and management sciences , vol5(3).
- F-Fariba Rafei-Dehkordi,Sardar Mohammadi and Mozafar Yektayar .(2013). Relationship of organizational justice and organizational commitment of the staff in general directorate of youth and sports in chahr Mahal Va Bakhtiari Province.
- H- Hamdi Abouelkaem.(2015). The Impact of Perceived Oraganizational Justice on organizational commitment among Bouchrit corporation , lecturer university of laghauat.
- M-Muhammad Abdullah ,Azzam,Mugin Haesono. (2021).Organizational Commitment and AMillennial Generation Perspective in Indonedia ,Jouranal of Asoan Finance ,Economics and Loyalty:Business, Vol 8 N03.
- M-Mohammad Suleiman Awwad and Djouhara Ali Mohammad Agti. (2012).The Organizational commitment of faculty members of jordanina and Algerian universities : Acomparative Analysis,Dirasat,Administrative Sciences ,V39,N2,
- N-Negin Memari ,Omid Mahdieh ,Ahmed Barati Marani .(2013). Organizational Commitment on Employees Job Performance,September, Vol 5,No5.

N-Nazir haider Shah, Nadia Nazir, Mahek Arshad. (2020). Analysis of organizational justice: ACR OSS SECTIONAL STUDY OF UNIVERSITY TEACHERS. VOL3

Rusliza Yahaya. (2015). Leadership Styles and organizational commitment : literature review, the current issue and full text archive of this journal is available on Emerald insight at : www.emeraldinsight.com/0262-1711.htm.

Ooi cheng Lee, Aminuddin Yusof, Soh kim Geok and zohara omar. (2017). International journal of Academic Research in Business and Social Sciences . vol.7

قائمة الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون- تيارت-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مقياس: التزام التنظيمي والعدالة التنظيمية



استمارة استبان حول مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الموسوعة ب: الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية لموظفين بكلية العلوم والإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت-

أخي أختي الموظف(ة)

في إطار إعداد مذكرة التخرج لطور ماستر لإجراء دراسة ميدانية حول موضوع الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية لدى موظفي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت- نقدم لكم هذه الإستبانة راجين من حضرتكم التفضل بالإجابة على هذه البنود متعلقة ببعض مواقف ربما تواجهك خلال مسارك بوضع علامة (x) في المكان المناسب علما إن الإجابات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

ولكم منا جزيل الشكر على تعاونكم معانا

الطالبتين: فاطمي أمباركة، عيسات ميرة فاطمة الزهراء

تحت إشراف: أ.د. بن موسى سمير

- 1-الجنس: ذكر () أنثى ()
- 2-السن: 20-30 () 30-40 () 40-50 () أكثر من 50 ()
- 3-الأقدمية في العمل: من 1 إلى 5 سنوات () من 6-10 () 11-25 () أكثر من 25 ()
- 4-الرتبة السوسيو مهنية: إطار () متحكم () منفذ ()

الاستبيان الالتزام التنظيمي

أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارة	
					أشعر بالسعادة لتمضية ما تبقى من حياتي المهنية في هذه المؤسسة	01
					أشعر بأن مشاكل المؤسسة هي مشاكل خاصة	02
					لا أشعر بانني جزء من الاسرة التي تتكون منها هذه المؤسسة	03
					لا أشعر بارتباط عاطفي قوي تجاه المؤسسة التي اعمل بها.	04
					لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي	05
					ليس لدي شعور قوي بالانتماء لهذه المؤسسة	06
بعد الالتزام العاطفي						
					سيكون من الصعب بالنسبة لي ترك هذه المؤسسة حتى وإن أردت ذلك	07
					ستصاب حياتي بالارتباك ان تركت العمل في هذه المؤسسة	08
					رغبتي في بقائي في هذه المؤسسة نابع من حاجاتي للعمل فيها	09
					أشعر بأنه لدي خيارات محدودة للتفكير في ترك هذه المؤسسة	10
					من بين النتائج المترتبة عن تركي لهذه المؤسسة ندرة البدائل المتاحة	11
					تقدم هذه المؤسسة امتيازات لا تقدمها المؤسسات الاخرى	12
بعد الالتزام الاستمراري						
					انا لا أشعر بأي التزام بالبقاء في هذه المؤسسة.	13
					لا أريد ان أترك العمل في هذه المؤسسة حتى ولو كان ذلك في مصلحتي	14
					سأشعر بالذنب إن تركت العمل في هذه المؤسسة.	15
					هذه المؤسسة تستحق التزامي (ولائي) لها.	16
					لا أريد ترك هذه المؤسسة لشعوري بالالتزام اتجاه العاملين بها	17
					أشعر بالامتنان الكبير لهذه المؤسسة.	18
بعد الالتزام المعياري						

الاستبيان لعدالة التنظيمية

أوافق بشدة	أوافق	لا أري	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
					01 تتناسب ساعات العمل مع ظروفى الخاصة
					02 عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتى فإنه يتعامل معى بكل احترام
					03 أعتبر عبء العمل الخاص بى مناسباً
					04 أعتقد أن الحوافز المالية التى أحصل عليها مناسبة
					05 عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتى فإنه يتعامل معى بكل اهتمام وتقدير
بعد العدالة التوزيعية					
					06 أعتقد أن راتبى الشهري الذى أحصل عليه مناسباً
					07 يحرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
					08 عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتى فإنه يأخذ بالاعتبار مطالبى الشخصية
					09 يشرح المدير جميع القرارات للموظفين فى حالة استفسارهم عن تلك القرارات
					10 يطبق المدير جميع القرارات على كل الموظفين بدون استثناء
					11 يسمح المدير للموظفين عدم قبول أو معارضة القرارات التى يصدرها
بعد العدالة الإجرائية					
					12 عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتى فإنه يناقشنى بكل صراحة
					13 يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز
					14 أعتقد أن واجبات وظيفتى مناسبة
					15 يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
					16 عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتى فإنه يبدي اهتماما بمصلحتى كموظف
					17 يناقش المدير معى النتائج المترتبة عن تلك القرارات التى يمكن أن تؤثر على وظيفتى
					18 يشرح لى المدير أسباب القرارات التى اتخذت بالنسبة لوظيفتى
					19 عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتى فإنه يشرح لى الأسباب التى دعتة لذلك
					20 يشرح لى المدير بشكل واضح أى قرار يتعلق بوظيفتى
بعد العدالة التعاملية					

Corrélations

	لا أشعر بأنني جزء من الأسرة التي تتكون منها هذه المؤسسة	أشعر بأن مشاكل المؤسسة هي مشاكل خاصة	أشعر بالسعادة لتمضية ما تبقى من حياتي المهنية في هذه المؤسسة
	,232	,243	1
Corrélation de Pearson			
أشعر بالسعادة لتمضية ما تبقى من حياتي المهنية في هذه المؤسسة	,217	,195	
Sig. (bilatérale)			
N	30	30	30
	,205	1	,243
Corrélation de Pearson			
أشعر بأن مشاكل المؤسسة هي مشاكل خاصة	,278	,195	
Sig. (bilatérale)			
N	30	30	30
	1	,205	,232
Corrélation de Pearson			
لا أشعر بأنني جزء من الأسرة التي تتكون منها هذه المؤسسة	,278	,217	
Sig. (bilatérale)			
N	30	30	30
	,382	,334	,089
Corrélation de Pearson			
لا أشعر بارتباط عاطفي قوي تجاه المؤسسة التي اعمل بها	,037	,071	,640
Sig. (bilatérale)			
N	30	30	30
	,421	,250	,342
Corrélation de Pearson			
لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي	,021	,182	,064
Sig. (bilatérale)			
N	30	30	30
	-,307	,130	-,093
Corrélation de Pearson			
ليس لدي شعور قوي بالانتماء لهذه المؤسسة	,099	,494	,623
Sig. (bilatérale)			
N	30	30	30
	,414	,467	,942
Corrélation de Pearson			
الالتزام عاطفي			

	Sig. (bilatérale)	,000	,009	,023
Corrélations				
		لا أشعر بارتباط عاطفي قوي تجاه المؤسسة التي اعمل بها.	لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي	ليس لدي شعور قوي بالانتماء لهذه المؤسسة
	Corrélation de Pearson	,089	,342	-,093
أشعر بالسعادة لتمضية ما تبقى من حياتي المهنية في هذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,640	,064	,623
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,334	,250	,130
أشعر بان مشاكل المؤسسة هي مشاكل الخاصة	Sig. (bilatérale)	,071	,182	,494
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,382	,421	-,307
لا أشعر بأنني جزء من الأسرة التي تتكون منها هذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,037	,021	,099
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	1	,083	-,106
لا أشعر بارتباط عاطفي قوي تجاه المؤسسة التي اعمل بها.	Sig. (bilatérale)	,661	,661	,577
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,083	1	-,330
لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي	Sig. (bilatérale)	,661	,661	,075
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	-,106	-,330	1
ليس لدي شعور قوي بالانتماء لهذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,577	,075	,577
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,276	,486	-,025
الالتزام عاطفي	Sig. (bilatérale)	,140	,006	,895
	N	30	30	30

	Corrélacion de Pearson	,225	,610	,099
كلية الالتزام	Sig. (bilatérale)	,232	,000	,604
	N	30	30	30

Corrélations

		الالتزام عاطفي	كلية الالتزام
	Corrélacion de Pearson	,942	,677
أشعر بالسعادة لتمضية ما تبقى من حياتي المهنية في هذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	,467	,438
أشعر بان مشاكل المؤسسة هي مشاكلي الخاصة	Sig. (bilatérale)	,009	,016
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	,414	,489
لا أشعر بأنني جزء من الأسرة التي تتكون منها هذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,023	,006
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	,276	,225
لا أشعر بارتباط عاطفي قوي تجاه المؤسسة التي اعمل بها.	Sig. (bilatérale)	,140	,232
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	,486	,610
لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي	Sig. (bilatérale)	,006	,000
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	-,025	,099
ليس لدي شعور قوي بالانتماء لهذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,895	,604
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	1	,815
الالتزام عاطفي	Sig. (bilatérale)		,000

	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	,815	1
كلية الالتزام	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

ملاحق الدراسة الاستطلاعية: ارتباط فقرات لبعد الالتزام الاستمراري

Corrélations

	سيكون من الصعب بالنسبة لي ترك هذه المؤسسة حتى وإن أردت ذلك	سنتصاب حياتي بالارتباك إن تركت العمل في هذه المؤسسة	رغبتني في بقائي في هذه المؤسسة نابع من حاجاتي للعمل فيها
Corrélacion de Pearson	1	-,137	,008
Sig. (bilatérale)		,470	,965
N	30	30	30
Corrélacion de Pearson	-,137	1	,461
Sig. (bilatérale)	,470		,010
N	30	30	30
Corrélacion de Pearson	,008	,461	1
Sig. (bilatérale)	,965	,010	
N	30	30	30
Corrélacion de Pearson	,004	,571	,466
Sig. (bilatérale)	,982	,001	,009
N	30	30	30
Corrélacion de Pearson	,257	,366	,422
Sig. (bilatérale)	,171	,047	,020
N	30	30	30
Corrélacion de Pearson	-,209	,362	,289

المؤسسات الأخرى	Sig. (bilatérale)	,268	,050	,121
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,239	,705	,716
الالتزام الاستمراري	Sig. (bilatérale)	,203	,000	,000
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,071	,388	,363
كلية الالتزام	Sig. (bilatérale)	,711	,034	,049
	N	30	30	30

Corrélations

		أشعر بأنه لدي خيارات محدودة للتفكير في ترك هذه المؤسسة	من بين النتائج المترتبة عن تركي لهذه المؤسسة ندرة البدائل المتاحة	تقدم هذه المؤسسة امتيازات لا تقدمها المؤسسات الأخرى
	Corrélation de Pearson	,004	,257	-,209
سيكون من الصعب بالنسبة لي ترك هذه المؤسسة حتى وإن أردت ذلك	Sig. (bilatérale)	,982	,171	,268
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,571	,366	,362
ستصاب حياتي بالارتباك إن تركت العمل في هذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,001	,047	,050
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,466	,422	,289
رغيتي في بقائي في هذه المؤسسة نابع من حاجاتي للعمل فيها	Sig. (bilatérale)	,009	,020	,121
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	1	,519	,366
أشعر بأنه لدي خيارات محدودة للتفكير في ترك هذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)		,003	,047
	N	30	30	30
من بين النتائج المترتبة عن تركي لهذه	Corrélation de Pearson	,519	1	,037

المؤسسة ندرة البدائل المتاحة	Sig. (bilatérale)	,003		,844
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,366	,037	1
تقدم هذه المؤسسة امتيازات لا تقدمها المؤسسات الأخرى	Sig. (bilatérale)	,047	,844	
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,791	,695	,534
الالتزام الاستمراري	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,002
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,398	,238	,488
كلية الالتزام	Sig. (bilatérale)	,029	,206	,006
	N	30	30	30

Corrélations

		الالتزام الاستمراري	كلية الالتزام
	Corrélacion de Pearson	,239	,071
سيكون من الصعب بالنسبة لي ترك هذه المؤسسة حتى وإن أردت ذلك	Sig. (bilatérale)	,203	,711
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	,705	,388
ستصاب حياتي بالارتباك إن تركت العمل في هذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,000	,034
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	,716	,363
رغبتي في بقائي في هذه المؤسسة نابع من حاجاتي للعمل فيها	Sig. (bilatérale)	,000	,049
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	,791	,398
أشعر بأنه لدي خيارات محدودة للتفكير في ترك هذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,000	,029
	N	30	30

	Corrélation de Pearson	,695	,238
من بين النتائج المترتبة عن تركي لهذه المؤسسة ندرة البدائل المتاحة	Sig. (bilatérale)	,000	,206
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,534	,488
تقدم هذه المؤسسة امتيازات لا تقدمها المؤسسات الأخرى	Sig. (bilatérale)	,002	,006
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	1	,537
الالتزام الاستمراري	Sig. (bilatérale)		,002
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,537	1
كلية الالتزام	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	30	30

ملحق رقم 02 ارتباط فقرات بعد الالتزام المعياري

Corrélations

	أنا لا أشعر بأي التزام بالبقاء في هذه المؤسسة.	لا أريد أن أترك العمل في هذه المؤسسة حتى ولو كان ذلك في مصلحتي	سأشعر بالذنب إن تركت العمل في هذه المؤسسة.
	Corrélation de Pearson	1	-,025
أنا لا أشعر بأي التزام بالبقاء في هذه المؤسسة.	Sig. (bilatérale)		,897
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	-,025	1
لا أريد أن أترك العمل في هذه المؤسسة حتى ولو كان ذلك في مصلحتي	Sig. (bilatérale)	,897	,020
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	-,184	,422
سأشعر بالذنب إن تركت العمل في هذه المؤسسة.	Sig. (bilatérale)	,330	,020

	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,167	,220	,389
هذه المؤسسة تستحق التزامي (ولاني) لها	Sig. (bilatérale)	,377	,244	,034
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,256	,353	,363
لا أريد ترك هذه المؤسسة لشعوري بالالتزام اتجاه العاملين بها	Sig. (bilatérale)	,173	,055	,049
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	-,025	,579	,686
أشعر بالامتنان الكبير لهذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,894	,001	,000
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,269	,653	,707
الالتزام المعياري	Sig. (bilatérale)	,151	,000	,000
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,257	,300	,635
كلية الالتزام	Sig. (bilatérale)	,170	,107	,000
	N	30	30	30

Corrélations

	هذه المؤسسة تستحق التزامي (ولاني) لها	لا أريد ترك هذه المؤسسة لشعوري بالالتزام اتجاه العاملين بها	أشعر بالامتنان الكبير لهذه المؤسسة	
	Corrélacion de Pearson	,167	,256	-,025
أنا لا أشعر بأي التزام بالبقاء في هذه المؤسسة.	Sig. (bilatérale)	,377	,173	,894
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,220	,353	,579
لا أريد أن أترك العمل في هذه المؤسسة حتى ولو كان ذلك في مصلحتي	Sig. (bilatérale)	,244	,055	,001

N	30	30	30
Corrélacion de Pearson	,389	,363	,686
سأشعر بالذنب إن تركت العمل في هذه المؤسسة.	Sig. (bilatérale)	,034	,049
N	30	30	30
Corrélacion de Pearson	1	,508	,416
هذه المؤسسة تستحق التزامي (ولائي) لها	Sig. (bilatérale)	,004	,022
N	30	30	30
Corrélacion de Pearson	,508	1	,535
لا أريد ترك هذه المؤسسة لشعوري بالالتزام اتجاه العاملين بها	Sig. (bilatérale)	,004	,002
N	30	30	30
Corrélacion de Pearson	,416	,535	1
أشعر بالامتنان الكبير لهذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,022	,002
N	30	30	30
Corrélacion de Pearson	,695	,761	,826
الالتزام المعياري	Sig. (bilatérale)	,000	,000
N	30	30	30
Corrélacion de Pearson	,693	,665	,558
كلية الالتزام	Sig. (bilatérale)	,000	,000
N	30	30	30

Corrélations

	الالتزام المعياري	كلية الالتزام
Corrélacion de Pearson	,269	,257
أنا لا أشعر بأي التزام بالبقاء في هذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,151
N	30	30
لا أريد أن أترك العمل في هذه المؤسسة حتى ولو كان	Corrélacion de Pearson	,653

ذلك في مصلحتي	Sig. (bilatérale)	,000	,107
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,707	,635
سأشعر بالذنب إن تركت العمل في هذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,695	,693
هذه المؤسسة تستحق التزامي (ولائي) لها	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,761	,665
لا أريد ترك هذه المؤسسة لشعوري بالالتزام اتجاه العاملين بها	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,826	,558
أشعر بالامتنان الكبير لهذه المؤسسة	Sig. (bilatérale)	,000	,001
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	1	,797
الالتزام المعياري	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,797	1
كلية الالتزام	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

ملحق رقم 03: ارتباط فقرات العدالة التوزيعية

Corrélations

	تتناسب ساعات العمل مع ظروفه الخاصة	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل احترام	أعتبر عبء العمل الخاص بي مناسباً
تتناسب ساعات العمل مع ظروفه	Corrélation de Pearson	1	,413
			,251

الخاصة	Sig. (bilatérale)		,023	,182
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,413	1	,368
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل احترام	Sig. (bilatérale)	,023		,045
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,251	,368	1
أعتبر عبء العمل الخاص بي مناسباً	Sig. (bilatérale)	,182	,045	
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	-,083	,194	-,046
أعتقد أن الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة	Sig. (bilatérale)	,664	,305	,807
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,234	,879	,262
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل اهتمام وتقدير	Sig. (bilatérale)	,214	,000	,162
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,543	,904	,526
ع.التوزيعية	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,003
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,350	,631	,516
كلية العدالة	Sig. (bilatérale)	,058	,000	,004
	N	30	30	30

Corrélations

	أعتقد أن الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل اهتمام وتقدير	ع.التوزيعية
تتناسب ساعات العمل مع ظروف	Corrélation de Pearson	-,083	,543

الخاصة	Sig. (bilatérale)	,664	,214	,002
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,194	,879	,904
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,305	,000	,000
فإنه يتعامل معي بكل احترام	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	-,046	,262	,526
أعتبر عبء العمل الخاص بي مناسباً	Sig. (bilatérale)	,807	,162	,003
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	1	,123	,411
أعتقد أن الحوافز المالية التي أحصل	Sig. (bilatérale)		,517	,024
عليها مناسبة	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,123	1	,799
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,517		,000
فإنه يتعامل معي بكل اهتمام وتقدير	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,411	,799	1
ع.التوزيعية	Sig. (bilatérale)	,024	,000	
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,342	,568	,750
كلية العدالة	Sig. (bilatérale)	,064	,001	,000
	N	30	30	30

Corrélations

		كلية العدالة
	Corrélation de Pearson	,350
تتناسب ساعات العمل مع ظروف في الخاصة	Sig. (bilatérale)	,058
	N	30

	Corrélation de Pearson	,631
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل احترام	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
	Corrélation de Pearson	,516
أعتبر عبء العمل الخاص بي مناسباً	Sig. (bilatérale)	,004
	N	30
	Corrélation de Pearson	,342
أعتقد أن الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة	Sig. (bilatérale)	,064
	N	30
	Corrélation de Pearson	,568
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل اهتمام وتقدير	Sig. (bilatérale)	,001
	N	30
	Corrélation de Pearson	,750
ع.التوزيعية	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
	Corrélation de Pearson	1
كلية العدالة	Sig. (bilatérale)	
	N	30

ملحق رقم 04:ارتباط فقرات بعد عدالة الإجرائية

Corrélations

	أعتقد أن راتبي الشهري الذي أحصل عليه مناسباً	يحرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يأخذ بالاعتبار مطالبتي الشخصية
أعتقد أن راتبي الشهري الذي أحصل عليه مناسباً	Corrélation de Pearson	1	,307
	Sig. (bilatérale)		,098

	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,270	1	,398
يحرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	Sig. (bilatérale)	,148		,029
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,307	,398	1
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يأخذ بالاعتبار مطالبي الشخصية	Sig. (bilatérale)	,098	,029	
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	-,176	,182	,299
يشرح المدير جميع القرارات للموظفين في حالة استفسارهم عن تلك القرارات	Sig. (bilatérale)	,352	,336	,108
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	-,184	,452	,386
يطبق المدير جميع القرارات على كل الموظفين بدون استثناء	Sig. (bilatérale)	,329	,012	,035
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,004	,208	,534
يسمح المدير للموظفين عدم قبول أو معارضة القرارات التي يصدرها	Sig. (bilatérale)	,982	,271	,002
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,290	,654	,730
ع. الاجرائية	Sig. (bilatérale)	,120	,000	,000
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,197	,604	,622
كلية العدالة	Sig. (bilatérale)	,297	,000	,000
	N	30	30	30

Corrélations

	يشرح المدير جميع القرارات للموظفين في حالة استفسارهم عن تلك القرارات	يطبق المدير جميع القرارات على كل الموظفين بدون استثناء	يسمح المدير للموظفين عدم قبول أو معارضة القرارات التي يصدرها
--	--	--	--

	Corrélacion de Pearson	-,176	-,184	,004
أعتقد أن راتي الشهري الذي أحصل عليه مناسباً	Sig. (bilatérale)	,352	,329	,982
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,182	,452	,208
يحرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	Sig. (bilatérale)	,336	,012	,271
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,299	,386	,534
عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يأخذ بالاعتبار مطالبتي الشخصية	Sig. (bilatérale)	,108	,035	,002
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	1	,534	,714
يشرح المدير جميع القرارات للموظفين في حالة استفسارهم عن تلك القرارات	Sig. (bilatérale)		,002	,000
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,534	1	,449
يطبق المدير جميع القرارات على كل الموظفين بدون استثناء	Sig. (bilatérale)	,002		,013
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,714	,449	1
يسمح المدير للموظفين عدم قبول أو معارضة القرارات التي يصدرها	Sig. (bilatérale)	,000	,013	
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,687	,713	,762
ع.الاجرائية	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,645	,690	,635
كلية العدالة	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	30	30	30

Corrélations

	ع.الاجرائية	كليةالعدالة	
	Corrélation de Pearson	,290	,197
أعتقد أن راتبي الشهري الذي أحصل عليه مناسباً	Sig. (bilatérale)	,120	,297
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,654	,604
يحرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,730	,622
عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يأخذ بالاعتبار مطالبتي الشخصية	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,687	,645
يشرح المدير جميع القرارات للموظفين في حالة استفسارهم عن تلك القرارات	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,713	,690
يطبق المدير جميع القرارات على كل الموظفين بدون استثناء	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,762	,635
يسمح المدير للموظفين عدم قبول أو معارضة القرارات التي يصدرها	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	1	,888
ع.الاجرائية	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,888	1
كليةالعدالة	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

Corrélations

	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي	يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز	أعتقد أن واجبات وظيفتي مناسبة
	Corrélation de Pearson	1	,613
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,021	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,420	1
يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز	Sig. (bilatérale)	,021	,062
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,613	,344
أعتقد أن واجبات وظيفتي مناسبة	Sig. (bilatérale)	,000	,062
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,296	,265
يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	Sig. (bilatérale)	,112	,157
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,375	,473
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يبدي اهتماما بمصلحتي كموظف	Sig. (bilatérale)	,041	,008
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,247	,471
يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	Sig. (bilatérale)	,188	,009
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,277	,570
يشرح لي المدير أسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,139	,001
	N	30	30

	Corrélation de Pearson	,269	,339	,216
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,150	,067	,252
فإنه يشرح لي الأسباب التي دعت له لذلك	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,408	,349	,089
يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار	Sig. (bilatérale)	,025	,058	,641
يتعلق بوظيفتي	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,613	,658	,533
ع.التعاملية	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,002
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,647	,726	,615
كلية العدالة	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	30	30	30

Corrélations

	يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يبدي اهتماما بمصلحتي كموظف	يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	
	Corrélation de Pearson	,296	,375	,247
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,112	,041	,188
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,265	,473	,471
يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز	Sig. (bilatérale)	,157	,008	,009
	N	30	30	30
	Corrélation de Pearson	,363	,311	,225
أعتقد أن واجبات وظيفتي مناسبة	Sig. (bilatérale)	,049	,094	,232
	N	30	30	30

	Corrélacion de Pearson	1	,570	,489
يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	Sig. (bilatérale)		,001	,006
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,570	1	,544
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يبدي اهتماما بمصلحتي كموظف	Sig. (bilatérale)	,001		,002
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,489	,544	1
يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	Sig. (bilatérale)	,006	,002	
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,524	,567	,926
يشرح لي المدير أسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,003	,001	,000
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,619	,351	,595
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يشرح لي الأسباب التي دعت له لذلك	Sig. (bilatérale)	,000	,057	,001
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,583	,554	,704
يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار يتعلق بوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,001	,001	,000
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,730	,743	,806
ع.التعاملية	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,654	,663	,696
كلية العدالة	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	30	30	30

Corrélations

	يشرح لي المدير أسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يشرح لي الأسباب التي دعت له لذلك	يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار يتعلق بوظيفتي	
	Corrélacion de Pearson	,277	,269	,408
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,139	,150	,025
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,570	,339	,349
يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز	Sig. (bilatérale)	,001	,067	,058
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,247	,216	,089
أعتقد أن واجبات وظيفتي مناسبة	Sig. (bilatérale)	,188	,252	,641
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,524	,619	,583
يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	Sig. (bilatérale)	,003	,000	,001
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,567	,351	,554
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يبدي اهتماما بمصلحتي كموظف	Sig. (bilatérale)	,001	,057	,001
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,926	,595	,704
يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	1	,605	,705
يشرح لي المدير أسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,605	1	,659
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يشرح لي الأسباب التي دعت له لذلك	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000

	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,705	,659	1
يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار يتعلق بوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,841	,717	,787
ع.التعاملية	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
	Corrélacion de Pearson	,702	,610	,656
كلية العدالة	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	30	30	30

Corrélations

		ع.التعاملية	كلية العدالة
	Corrélacion de Pearson	,613	,647
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	,658	,726
يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	,533	,615
أعتقد أن واجبات وظيفتي مناسبة	Sig. (bilatérale)	,002	,000
	N	30	30
	Corrélacion de Pearson	,730	,654
يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يبدي	Corrélacion de Pearson	,743	,663

اهتماما بمصلحتي كموظف	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,806	,696
يناقش المدير معي النتائج المترتبة عن تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,841	,702
يشرح لي المدير أسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,717	,610
عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يشرح لي الأسباب التي دعت له لذلك	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,787	,656
يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار يتعلق بوظيفتي	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	1	,929
ع.التعاملية	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
	Corrélation de Pearson	,929	1
كلية العدالة	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

ملاحق رقم 07 خصائص السيكومترية

Statistiques

	الجنس	السن	الاقدمية في العمل	سوسيو مهنية
N	30	30	30	30
	Manquante	0	0	0
Moyenne	1,4667	1,7000	1,8667	2,4000

Médiane	1,0000	2,0000	2,0000	2,5000
Ecart-type	,50742	,70221	,81931	,67466
Minimum	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	2,00	3,00	4,00	3,00

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	16	53,3	53,3	53,3
Valide انثى	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
20-30	13	43,3	43,3	43,3
30-40	13	43,3	43,3	86,7
Valide 40-50	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الأقدمية في العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
من 1 إلى 5	11	36,7	36,7	36,7
Valide 6-10	13	43,3	43,3	80,0
من 11-25	5	16,7	16,7	96,7

فاكثر 25	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

سوسيو مهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
الإطار	3	10,0	10,0	10,0
متحكم	12	40,0	40,0	50,0
منفذ	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ملاحق رقم 08 ثبات ابعاد وكل مقياس:

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	30	100,0
Observations Exclues	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,270	6

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	30	100,0
Observations Exclues	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,661	6

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Observations Exclues	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,739	9

Récapitulatif de traitement des observations

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Observations Exclues	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,617	6

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Observations Exclues	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,639	6

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,706	9

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus	0	,0
	Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,879	20

Fiabilité		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus	0	,0
	Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,901	18

ملاحق 09 الدراسة الأساسية :

الفرضية الاولى:

اختبار T للمجموعة الواحدة

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الالتزام كلية	42	60,7857	11,13013	1,71742

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 54					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
الالتزام كلية	3,951	41	,000	6,78571	3,3173	10,2541

الفرضية الثانية :

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
كلية العدالة	42	66,3571	15,96004	2,46269

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 62					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
كلية العدالة	1,769	41	,084	4,35714	-,6164	9,3306

Corrélations

	عاطفي الالتزام	كلية العدالة
Corrélacion de Pearson	1	,616**
عاطفي الالتزام Sig. (bilatérale)		,000
N	42	42
Corrélacion de Pearson	,616**	1
كلية العدالة Sig. (bilatérale)	,000	
N	42	42

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

Corrélations

	الاستمراري الالتزام	كلية العدالة
Corrélacion de Pearson	1	,413**
الاستمراري الالتزام Sig. (bilatérale)		,007
N	42	42
Corrélacion de Pearson	,413**	1
كلية العدالة Sig. (bilatérale)	,007	
N	42	42

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

Corrélations

	المعياري الالتزام	كلية العدالة
المعياري الالتزام	1	,480**
Corrélation de Pearson		,001
Sig. (bilatérale)		
N	42	42
كلية العدالة	,480**	1
Corrélation de Pearson		,001
Sig. (bilatérale)		
N	42	42

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

Corrélations

	الالتزام كلية	كلية العدالة
الالتزام كلية	1	,612**
Corrélation de Pearson		,000
Sig. (bilatérale)		
N	42	42
كلية العدالة	,612**	1
Corrélation de Pearson		,000
Sig. (bilatérale)		
N	42	42

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