

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مسار: علم اجتماع

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد
البشرية

العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية: إذاعة تيارت

إشراف :

أ. سليمان تيش تيش

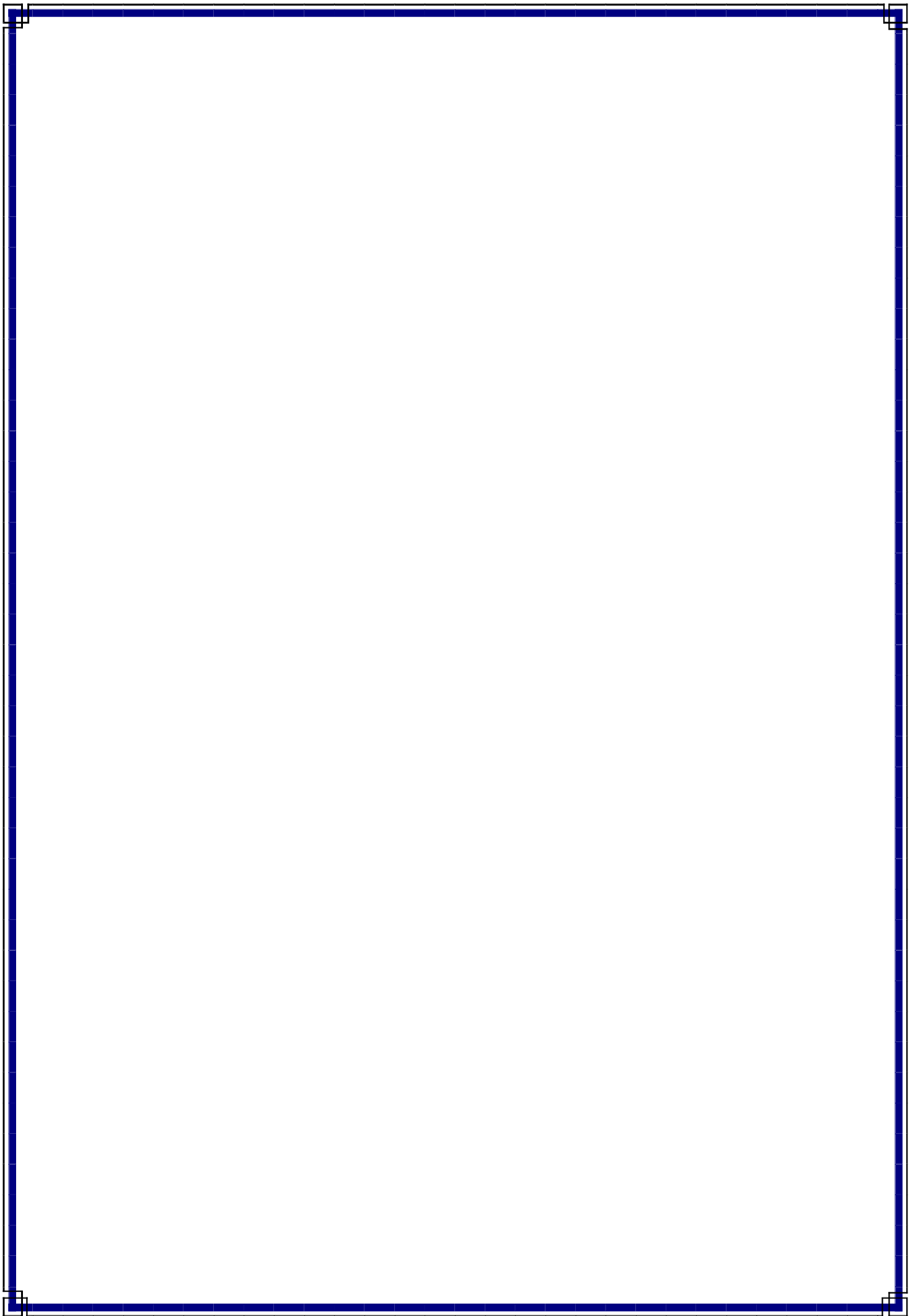
إعداد:

- بن زهرة مومية
- بوزيري سامية

السنة الجامعية: 2015-2016



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي جَعَلَ الْمَوْتَ
وَالْحَيَاةَ وَالَّذِي
يُحْيِي الْمَوْتَى
وَالَّذِي يَخْتَارُ
مَنْ يَشَاءُ مِنْ
عِبَادِهِ
وَالَّذِي يَخْتَارُ
مَنْ يَشَاءُ مِنْ
عِبَادِهِ
وَالَّذِي يَخْتَارُ
مَنْ يَشَاءُ مِنْ
عِبَادِهِ



فهرس الموضوعات

شكر

إهداء

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

أ مقدمة

الفصل الأول: تقديم الدراسة

4	تمهيد
5	أولاً: أهداف الدراسة
5	ثانياً: أهمية الدراسة
5	ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع
6	رابعاً: الإشكالية
7	خامساً: الفرضيات
7	سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة
7	1 - تحديد مفهوم العدالة التنظيمية
9	2 - تحديد مفهوم الالتزام التنظيمي
10	3 - تحديد المفاهيم الثانوية
10	1-3 المفاهيم الثانوية للعدالة التنظيمية
11	2-3 المفاهيم الثانوية للالتزام التنظيمي
11	سابعاً: الإطار النظري
11	1 - العدالة التنظيمية
11	1.1 - نظريات العدالة التنظيمية
12	1.1.1 - نظرية الإدارة العلمية
12	2.1.1 - نظرية العلاقات الإنسانية
13	3.1.1 - نظرية العدالة

14	2.1 - نقد وتقييم لنظريات العدالة التنظيمية
15	3.1 - أهمية العدالة التنظيمية
16	4.1 - أنواع العدالة التنظيمية
17	5.1 - المتغيرات الخارجية وأثرها على العدالة التنظيمية
19	2 - الالتزام التنظيمي
19	1.2 - المداخل النظرية للالتزام التنظيمي
19	1.1.2 - المدخل السيكولوجي (الاتجاهي)
19	2.1.2 - المدخل التبادلي
19	2.2 - أهمية الالتزام التنظيمي
20	3.2 - أنواع الالتزام التنظيمي
21	4.2 - العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي
21	5.1 - آثار الالتزام التنظيمي
23	ثامنا: الدراسات السابقة
23	1 - الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية
24	2 - الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي
26	3 - الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي
28	4 - مدى الاستفادة من الدراسات السابقة
29	خلاصة

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

31	تمهيد
32	أولا: مجالات الدراسة
32	1-المجال المكاني
33	2-المجال الزمني
33	3- المجال البشري

34	ثانيا : منهج الدراسة.....
34	ثالثا :أدوات جمع البيانات
40	رابعا :أساليب الدراسة.....
40	خامسا : مجتمع الدراسة
41	خصائص المجتمع.....
47	خلاصة

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

49	تمهيد
50	أولا: عرض و تحليل بيانات الدراسة.....
50	1- عرض وتحليل بيانات الفرضيات الفرعية
69	2- مناقشة بيانات أهداف الدراسة.....
79	ثانيا : مناقشة نتائج الدراسة
80	ثالثا: مناقشة نتائج الفرضية العامة في ضوء الفرضيات الفرعية والدراسات السابقة
80	1- مناقشة نتائج الفرضية العامة في ضوء الفرضيات الفرعية
80	2- مناقشة نتائج الفرضية العامة في ضوء الدراسات السابقة
83	خلاصة
85	خاتمة
87	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

شكر وتقدير

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	شبكة الملاحظة	35
02	مقياس ليكرت الخماسي	37
03	متغيرات الدراسة وأرقام الفقرات التي تقيسها	38
04	توزيع مفردات المجتمع حسب الجنس	41
05	توزيع مفردات المجتمع حسب السن	42
06	توزيع مفردات المجتمع حسب الحالة المدنية	43
07	توزيع مفردات المجتمع حسب الوضعية التعليمية	44
08	توزيع مفردات المجتمع حسب الوظيفة	45
09	توزيع مفردات المجتمع حسب الاقدمية	46
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات المفردات المجتمع حسب بعد العدالة التوزيعية	50
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات المفردات المجتمع حسب بعد الالتزام المستمر	53
12	العلاقة بين العدالة التوزيعية والالتزام المستمر	55
13	العلاقة بين عبارات العدالة التوزيعية والالتزام المستمر	56
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات المفردات المجتمع حسب بعد العدالة الإجرائية	57
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات المفردات حسب بعد الالتزام المعياري	59
16	العلاقة بين العدالة الإجرائية والالتزام المعياري	61
17	العلاقة بين عبارات العدالة الإجرائية والالتزام المعياري	62
18	المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات المفردات حسب بعد العدالة التعاملية	63
19	المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات المفردات حسب بعد الالتزام العاطفي	65

67	العلاقة بين العدالة التعاملية والالتزام العاطفي	20
68	العلاقة بين عبارات العدالة التعاملية والالتزام العاطفي	21
69	نتائج الاختبار الأحادي Anova لأبعاد الالتزام التنظيمي وفقا لمتغير السن	22
70	نتائج الاختبار الأحادي Anova لأبعاد العدالة التنظيمية وفقا لمتغير السن	23
71	نتائج اختبار T-Test لأبعاد الالتزام التنظيمي وفقا لمتغير الجنس	24
72	نتائج اختبار T-Test لأبعاد العدالة التنظيمية وفقا لمتغير الجنس	25
73	نتائج الاختبار الأحادي Anova لأبعاد الالتزام التنظيمي وفقا لمتغير الوضعية التعليمية	26
74	نتائج الاختبار الأحادي Anova لأبعاد العدالة التنظيمية وفقا لمتغير الوضعية التعليمية	27
75	نتائج اختبار T-Test لأبعاد الالتزام التنظيمي وفقا لمتغير الحالة المدنية	28
76	نتائج اختبار T-Test لأبعاد العدالة التنظيمية وفقا لمتغير الحالة المدنية	29
77	نتائج الاختبار الأحادي Anova لأبعاد الالتزام التنظيمي وفقا لمتغير الأقدمية	30
78	نتائج الاختبار الأحادي Anova لأبعاد العدالة التنظيمية وفقا لمتغير الأقدمية	31

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
14	تغير مكونات المعادلة الخاصة بالوضع غير العادل	01
17	الأبعاد الثلاث للعدالة التنظيمية	02
20	الأبعاد الثلاث للالتزام التنظيمي	03

مقدمة

مقدمة:

يرتكز نجاح أو فشل المؤسسات على مدى تحكمها واهتمامها وتأطيرها لأهم مورد تملكه وهو العنصر البشري، ونظرا لأهمية الموارد البشرية واعتماد المؤسسات عليها في تحقيق أهدافها، وأثره على تحقيق التطور للمؤسسة، ومن العوامل التي تحقق ذلك العدالة التنظيمية.

لان إحساس العاملين بوجود تطبيقات لنظام العدالة في مختلف القضايا التي تخص العمل يؤدي بهم إلى الارتقاء في سلوكهم والاطمئنان على مصيرهم، والعكس من ذلك فان شعور العمال بغياب العدالة التنظيمية يترتب عنه سلوكيات سلبية كالشعور بالخيبة والإحباط وعدم الثقة بالمنظمة مما يمكن أن يؤثر على الالتزام.

ويعتبر الالتزام التنظيمي موضوعا هاما، وشرطا ضروريا لنجاح العمل بأي مؤسسة، وهذا ما أثبتته الكثير من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي، كونه رغبة يديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من اجل تزويد المنظمة بالنشاط والحيوية ومنها الولاء، ويمكن القول بان الالتزام التنظيمي ما هو إلا عملية الإيمان بأهداف وقيم المنظمة والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم.

وللأهمية الكبيرة التي يكتسبها كل من مفهوم العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في مجال العمل، ونظرا للحاجة الماسة لتجسيد وترسيخ مثل هذه المفاهيم في مؤسساتنا الجزائرية للارتقاء بها للمستوى العالمي، وقد دعمنا دراستنا بدراسة ميدانية في إذاعة تيارت.

ومما لاشك فيه أن أي دراسة علمية تتطلب من الباحث تنظيم دراسته بطريقة منهجية واضحة المعالم مترابطة الأجزاء، وهو ما تم السعي إليه، حيث تم تناول هذا الموضوع في شقيه النظري والميداني من خلال خطة بحث اشتملت على مقدمة وثلاث فصول وخاتمة في حين كل فصل يبدأ بتمهيد ويختم بخلاصة:

الفصل الأول بعنوان: "تقديم الدراسة" حيث تطرقنا فيه إلى أهداف الدراسة، أهمية الموضوع، أسباب اختيار الموضوع، المشكلة البحثية وفروضها، ثم تحديد مفاهيم الدراسة والمداخل النظرية، إضافة إلى الإطار النظري لكل من العدالة التنظيمية وأخيرا الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني بعنوان: "الإجراءات المنهجية للدراسة"، حيث شمل مجالات الدراسة المنهج المستخدم، أدوات جمع البيانات وتوضيح أساليب الدراسة، وطبيعة مجتمع البحث وخصائصه.

مقدمة

في حين الفصل الثالث المعنون ب-: "عرض ومناقشة وتحليل بيانات الدراسة"، وتضمن تحليل بيانات الدراسة وفقا للفرضيات الفرعية وأهداف الدراسة، وأخيرا مناقشة النتائج في ضوء فروضها والدراسات السابقة.

الفصل الأول

تقديم الدراسة

تمهيد:

يشكل الإطار النظري في أي دراسة علمية مرحلة الانطلاق الفعلي لها، وذلك بالنظر للأهمية القصوى التي تكتسبها هذه المرحلة، حيث أن الباحث من خلال هذا الإطار يحدد معالم بحثه وأهداف دراسته ونقاط الارتكاز فيها، بدءاً بأهداف الدراسة التي تسعى إلى تحقيقها، أهميتها ودوافع اختيار موضوع الدراسة إلى ضبط إشكالية البحث التي تعتبر من أهم وأبرز الخطوات في البحث العلمي، تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع، مع التأكيد على ضرورة إدراج التعريف الإجرائي كخطوة ضرورية في البحث، ثم تحديد النظريات التي لها صلة بالموضوع، وانتهاء بالدراسات السابقة.

أولاً: أهداف الدراسة

- يسعى البحث الراهن إلى تحقيق جملة من الأهداف منها:
- الإلمام بالجانب النظري للعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، والتعرف على مستوى اتجاهات العاملين - بإذاعة تيارت - نحو هذين المتغيرين.
 - محاولة التعرف على إذا ما كانت هناك علاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
 - محاولة التعرف على درجة التزام العاملين.
 - محاولة التعرف على أبعاد الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.
 - التعرف على إذا ما كانت هناك علاقة بين المتغيرات الشخصية ودرجة الالتزام.
 - محاولة التحكم في تقنيات البحث ميدانياً، وتعلم كيفية الربط بين الخلفية النظرية لموضوع الدراسة بالعمل الميداني.
 - محاولة الوصول إلى استنتاجات مبنية على حقائق علمية وموضوعية قادرة على إثبات صحة أو خطأ المفروض المطروحة.

ثانياً: أهمية الدراسة

- تكتسي دراسة موضوع العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي أهمية بالغة تتجلى فيها ما يلي:
- تتضح أهمية الموضوع من خلال ما تلعبه العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين من أجل أن يساهموا في تحقيق أهداف التنظيم، وبالتالي تحاول الدراسة الراهنة إبراز مدى أهمية المتغيرين.
 - تشخيص الواقع الفعلي للعلاقة المفترضة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي من خلال تطبيق المعارف النظرية والمنهجية المحصل عليها في الميدان.
 - التأكد من صحة الفرضيات.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

- لقد تعددت أسباب اختيار الموضوع منها:
- قابلية الموضوع للدراسة العلمية والميدانية باعتباره موجود بالفعل.
 - إعتبار المشكلة البحثية من المواضيع التي لا تزال تحظى بالاهتمام العلمي.

- محاولة إثراء المكتبة بدراسة أكاديمية في تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية بخصوص موضوع العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

رابعاً: الإشكالية

تبنّت الإدارة في جميع المنظمات مبدأ الاهتمام بالعنصر البشري كأحد المؤشرات القوية التي تعطي ميزة تنافسية، خاصة في ظل تزايد الاتجاه نحو العولمة وتحرر الأسواق، فهو يعتبر رأس المال الفكري والمحرك الذي يساعد التنظيم على البقاء والنمو والاستمرار ضمن بيئة غير مستقرة، ولعل نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يرتبط بقدرة عمالها على انجاز المهام الموكلة إليهم على أحسن وجه وبكفاءة وفعالية الأمر الذي ينعكس أثره في تحسين إنتاجيتها وتقدمها باعتباره العنصر المؤثر والفعال في بقائها .

وعليه فإن التزام الأفراد في عملهم يشير إلى تقبلهم لقيم وأهداف المنظمة التي يعملون بها، ورغبتهم القوية وجهدهم المتواصل في تحقيق أهدافها ولهذا يعتبر الالتزام التنظيمي مفتاحاً أساسياً مهماً في تحديد توافق العمال مع منظماتهم، فإذا كان هناك التزام نحو المنظمة سيكون هناك استعداد كاف لتكريس كل الجهود والتفاني في انجاز المهام والسعي وراء البقاء في المنظمة والاستمرار للعمل فيها.

وفي حالة انخفاض مستواه سيتبعه آثار سلبية ومكلفة كالإهمال والتقصير في العمل أو التغيب، وعدم الإحساس بالمسؤولية، وعدم الانسجام مع الزملاء في العمل، واضطراب علاقتهم ببعض البعض وكل هذا يعود بالضرر على المنظمة.

ومنه فإن غياب الالتزام التنظيمي قد يكون احد أسبابه ضعف التركيز على ضوابط العدالة التنظيمية لان تطبيق قيم النزاهة والحيادية في المنظمة يعتبر احد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات ايجابية لدى العاملين فيها.

حيث تتجسد العدالة التنظيمية من خلال فتح مجالات أوسع للإبداع والمشاركة في اتخاذ القرار وتحفيز العاملين وتشجيعهم وتمثين جهودهم ومنحهم فرصاً للتكوين والترقية ولا يأتي ذلك إلا من خلال خلق جو يسوده الحيادية وتكافؤ الفرص بين العمال.

ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة الراهنة اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي بإذاعة تيارات، ويمكن تجسيد هذه الدراسة من خلال محاولة الإجابة على التساؤل المركزي التالي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي؟

وعن جملة من الأسئلة الفرعية تمت صياغتها كالآتي :

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والالتزام المستمر؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والالتزام المعياري؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والالتزام العاطفي؟

خامسا: الفرضيات

1 - الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

2 - الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والالتزام المستمر.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والالتزام المعياري.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والالتزام العاطفي.

سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة

تتطوي دراسة موضوع العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على مجموعة من المفاهيم منها الأساسية وأخرى ثانوية وهي على النحو التالي:

1 - تحديد مفهوم العدالة التنظيمية:

لغة: يرجع مصطلح العدالة إلى الأصل اللاتيني لكلمة justice التي تعني عدل. مشتقة من العدل والعدل ضد الجور، وعدل الحكم تعديلا أقامه وعدله وعادله بمعنى وازنه¹.

اصطلاحا: لقد تعددت وتتنوعت التعريفات تبعا لاختلاف وتباين منطلقات ووجهات نظر الباحثين والعلماء.

إذ يعرفها عبد المعطي بأنها "إعطاء كل ذي حق حقه"².

نجد أن هذا التعريف يتصف بالعمومية، كونه يقتصر على أن العدالة هي إعطاء كل فرد ما يستحقه دون أن يشير إلى أبعادها أو نتائجها.

¹ - جاد الرب عبد السميع حسين : أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، مجلة البحوث التجارية جامعة الزقازيق، مصر، مج 26، ع 2، 2004، ص 9.

² - عبد المعطي محمد عساف: نظرية (I) للتفوق الإداري نظرية الإدارة بالقيم، د ط، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2005، ص 220.

في حين عرف قولنزانو-قراند (Golanzano – Grands) أن العدالة التنظيمية بأنها: "إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظمات"¹.

في إطار هذا التعريف نستنتج أن العدالة والأنصاف هما شيء واحد أي كلمتان مترادفتان إضافة إلى ذلك لقد ركز هذا الأخير على العدالة التعاملية فقط وأغفل الأبعاد الأخرى.

كما يعرفها أدامز (Adams) بأنها: "تتضمن قيام الفرد أو العامل بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة"².

في إطار هذا التعريف نستنتج أن الفرد يقيس درجة العدالة من خلال إجراء عدد من مقارنات:

أولاً: مقارنة ما يحصل عليه من تعويضات نسبة للجهود التي يبذلها.

ثانياً: مقارنة تلك الجهود والتعويضات مع جهود وتعويضات الزملاء الآخرين وعلى أساس هذه المقارنات يقرر مدى توفر العدالة في مكان العمل.

أما صال ومور (Saale - Moore) يرون أن العدالة التنظيمية عبارة عن: "ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية في الإجراءات والمخرجات"³.

في حين تقول صابرين مراد نمر بأنها: "محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المحققة عنها بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة"⁴.

من خلال هذان التعريفان نجد أن العدالة التنظيمية هي نزاهة وموضوعية العائدات التي يتحصل عليها العمال مقابل جهودهم المبذولة.

¹- سامر عبد المجيد البشابشة: أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل في المؤسسات العامة المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الأردن، مج 4، ع4، 2008، ص 434.

²- راتب السعود وسوزان سلطان: درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، مجلة جامعة دمشق، سوريا مج2، ع(2+1)، 2009، ص201.

³- خليل جعفر حجاج: دور العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواظبة التنظيمية، مجلة تنمية الرافدين، مج 34، ع 110 العراق، 2012، ص 108.

⁴- صابرين مراد نمر أبو جاسر: أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي، الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2010، ص 12.

وبناء على ما سبق يمكن إن نخلص إلى التعريف الإجرائي التالي:

إن العدالة التنظيمية هي: شعور العاملين بالتقدير الذي تستحقه جهودهم من قبل مرؤوسهم والعائدات التي يحصلون عليها مقابل ذلك مقارنة مع غيرهم ومع ما قدموه من جهود.

2 - تحديد مفهوم الالتزام التنظيمي:

لغة: "لزم الشيء يلزمه لزوماً ولازمة أي لم يفارقه والالتزام الاعتناق"¹.

اصطلاحاً: يعد مفهوم الالتزام من بين المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، ولهذا سوف نحاول إعطاء عدة تعاريف لتوضيح هذا المفهوم.

يعرف علي عباس الالتزام على أنه: "مدى ولاء وارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل بها"².

يتضح من خلال هذا التعريف أن الالتزام هو ارتباط الفرد بالمنظمة، فنجد أن هذا التعريف ينظر إلى الالتزام والولاء على أنهما شيء واحد وأنهما يحملان نفس المعنى والمضمون.

في حين تقول نعمة عباس أن الالتزام التنظيمي هو: "الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنها الولاء، ويمكن القول بأن عملية الالتزام التنظيمي ما هو إلا عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم"³.

في إطار هذا التعريف نستنتج أن هناك فرق بين الولاء والالتزام التنظيمي، لأن الأول هو نتاج للثاني.

في حين يعرفه مدحت عبد الرزاق أنه: "تكييف الفرد لنفسه وأعماله وفقاً لما يتطلبه فرد آخر، أو تتطلبه جماعة أو جهة معينة أو ترفضه"⁴.

¹ - ابن منظور أبو الفضل، جمال الدين محمد بن مكرم: لسان العرب، ط 1، دار صادر، ج 13، بيروت، لبنان، 2005 ص 195.

² - علي عباس: إدارة الموارد البشرية الدولية، إثراء للنشر والتوزيع، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 2008، ص 117.

³ - خضر نعمة عباس، عدنان النعيمي، فلاح النعيمي: الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع 31، 1996، ص 77.

⁴ - مدحت عبد الرزاق الحجازي: معجم مصطلحات علم النفس، ط 1، دار المكتبة العلمية، بيروت، لبنان، 2012، ص 34.

يتبين من خلال هذا التعريف أنه مدى قدرة الأفراد على تنفيذ المطلوب المحدد في إطار الوظيفة، ووفقا لمتطلبات المنظمة ككل.

أما حسين حريم فيرى أنه: "درجة انخراط العامل في العمل، ومقدار الجهد والوقت الذي سيكرسه لهذا الغرض وإلى أي مدى يعتبر عمله جانبا رئيسيا في حياته"¹. وفي تعريف آخر لمحمد الصيرفي الالتزام التنظيمي على أنه: "اعتقادا قويا وقبولا من جانب الأفراد لأهداف المنظمة وقيمتها ورغبتهم في بذل أكبر عطاء وجهد ممكن لصالح المنظمة التي يعملون بها ومع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها"². كما يعرفه فاروق عبده فليبه بأنه: "الاعتقاد القوي بأهداف المنظمة وقيمتها والاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها والرغبة القوية في الاستمرار بها وعدم تركها"³.

يمكن اعتبار هذه التعاريف أنها تتصف بالشمولية فهي تتضمن ثلاث أبعاد رئيسية للالتزام التنظيمي وهي: الرابط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، الاستمرار والبقاء في العمل، الشعور بالواجب اتجاه المؤسسة.

ومن خلال التعريفات التي تطرقنا إليها نصل إلى التعريف الإجرائي التالي:
بان الالتزام هو: **اقتناع الفرد كعضو في المنظمة بقيمتها وأهدافها والرغبة بالاستمرار فيها من أجل بقائها ونموها.**

3 - تحديد المفاهيم الثانوية: تدور في فلك المفاهيم المركزية مجموعة من المفاهيم الثانوية وهي كالاتي:

1-3 المفاهيم الثانوية للعدالة التنظيمية:

1-1-3 الإنصاف: ويقوم على قاعدة توزيع العوائد وفقا لمستوى المساهمة، فالعامل الذي يعمل بالدوام الجزئي لا يتساوى في الأجر مع من يعمل بالدوام الكامل.

¹ - حسين حريم: إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل)، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 390.

² - محمد الصيرفي: الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليل على مستوى المنظمات، دار المكتب الجامعي الحديث، ج4، الإسكندرية، مصر، 2009، ص 17.

³ - فاروق عبده فليبه ومحمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار الميسرة، عمان الأردن، 2005، ص 285.

3-1-2 المساواة: يركز هذا النوع على مبدأ توزيع العوائد بغض النظر عن الجنس والعرق وأن يأخذ الجميع فرص متساوية والتوزيع يكون على أساس المعرفة والمهارة والانتاجية¹.

3-2 المفاهيم الثانوية للالتزام التنظيمي:

3-2-1 الولاء التنظيمي: الولاء يتجسد في فكرة الإخلاص، الارتباط والتعلق، أما الالتزام فهو الشعور الذي يدفع الشخص للقيام بأفعال معينة لتحقيق هدف معين، فالولاء يعبر عن قوة الالتزام ويشار أن الولاء ينبع من الالتزام الشعوري والمعياري بسبب تقارب القيم والأهداف.

3-2-2 الرضا الوظيفي: إن الرضا والالتزام يتبادلان العلاقة بصورة إيجابية بوصفهما من الاتجاهات التي تؤثر على سلوك الفرد داخل نطاق العمل.

ويمكن القول أن الالتزام لا يعني الرضا أن يعكس الرضا الاستجابة لعمل معين أما الالتزام فيعكس الدرجة التي يشعر من خلالها الفرد بصورة إيجابية تجاه مختلف مجالات العمل².

¹ - سمية جقيل: مرجع سابق، ص 42/41.

² - عبد الفتاح صالح خليفان: الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي، مجلة جامعة دمشق، سوريا، مج 25، العدد (4+3)، 2004، ص 83، 84.

سابعاً: الإطار النظري

إن إدراك الدور الكبير الذي يقوم به الفرد في العملية الإنتاجية قد وجه انتباه الباحثين والدارسين على بلورة عدد من النظريات التي تناولت العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

1 - العدالة التنظيمية:

1.1 - نظريات العدالة التنظيمية:

1.1.1 - نظرية الإدارة العلمية:

نجد فريدريك تايلور (Frédéric Taylor) قد وضع معايير وإجراءات موضوعية وعادلة في عملية الاختيار السليم للعاملين، وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

- التأكد من تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات بين الإداراة والعاملين بشكل متساوي.
- وضع نظام خطة الدفع المتغير للقطعة أو خطة الأجر التشجيعي، بمعنى وضع نظام عادل للأجور والمكافآت يقوم على أساس الاستحقاق¹.

2.1.1 - نظرية العلاقات الإنسانية:

صاحب هذه النظرية هو التون مايو (Elton mayo) وترتكز على ما يلي :

- أهمية العامل الإنساني في المؤسسة.
- التنسيق بين جهود العاملين المختلفين في المؤسسة وإيجاد جو عمل يحفزهم على الأداء الجيد والتعاون المستمر في سبيل الحصول على نتائج أفضل.
- ضرورة التعرف على أساليب السلوك الإنساني في التنظيم وأنماط العلاقات بين الأفراد على اختلاف مستوياتهم وتأثير تلك العلاقات على الإنتاجية².
- العمل الجماعي: والذي ينمي بينهم العلاقات الاجتماعية التي تساهم بشكل كبير في زيادة الإنتاج.

نمط الإشراف: هو نمط الإشراف التعاوني الذي يحسس الأفراد بأهميتهم من خلال مشاركتهم في العديد من القرارات واستشارتهم في كثير من الأمور المتعلقة بالعمل.

1 - محمد ارسلان الجبوسي، جميلة حداد الله: الإدارة علم وتطبيق، دار الميسرة للنشر والتوزيع، ط3، عمان، الاردن 2008، ص43.

2- بوزرين فيروز: دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2009 - 2010، ص 10.

وبناء على ذلك أصبحت مسؤولية خلق نظام العدالة والحفاظ عليه وتطويره مسؤولية مشتركة بين طرفي العدالة المنظمة والعاملين¹.

3.1.1 - نظرية العدالة:

ظهرت هذه النظرية وتطورت على يد رائدها آدمز (Adams) سنة 1963 حيث تفترض هذه النظرية أن الفرد العامل يحاول إيجاد حالة من التوازن بين ما يقدمه للمنظمة من جهة ووقت وما يحصل عليه من تعويضات، وهذا التوازن يتحقق عندما يشعر العامل بأن مخرجاته تعادل مخرجات العاملين الذين يقومون بنفس العمل².

وعند شعوره بالتمييز بينهم فإنه سيعيش حالة من توتر تدفعه إلى تغيير إنتاجه داخل المنظمة لهذا فإن هذه النظرية تعتمد على المقارنة بين طرفي معادلة تتحقق فيها المساواة على النحو التالي:

$$\frac{\text{الفرد عوائده (مخرجاته)}}{\text{جهدهم (مدخلاتهم)}} = \frac{\text{عوائد الآخرين (مخرجاتهم)}}{\text{جهدهم (مدخلاتهم)}}$$

عندما يشعر الفرد بأن الوضع يتسم بالعدالة فإنه يستجيب بشكل إيجابي وعلى العكس من ذلك إذا شعر بأن الوضع غير عادل فإنه يعمل على إعادة المساواة بين النسبتين³ كما يوضح الشكل الآتي:

¹ - مقبل ضيق الله مقبل الحربي: اثر العدالة التنظيمية على شركات ووكالات الادوية بمدينة جدة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2009، ص25.

² - طاهر محمود الكلالده: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازور للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص125.

³ - محمد سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط 3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص298.

الشكل رقم(01): يمثل تغير مكونات المعادلة الخاصة بالوضع غير العادل.

الفرد يشعر بأن التعويضات

أعلى

أقل

الثابت الأجر بالقطعة المرتب التعويضات على أساس	يزيد من الجودة على حساب كمية الإنتاج	يزيد من كمية الإنتاج على حساب الجودة
	كل من الكمية أو الجودة أو أحدهما ترتفع ¹	كل من الكمية أو الجودة أو أحدهما تقل

ويمكن القول أن الفرد الذي يشعر بعدم العدالة، سيلجأ إلى تغيير مكونات المعادلة الخاصة بالعدالة وإن لم يستطع فإنه قد يحاول أن يغير إدراكه وتصوره عن قيم العدالة، أو قد يحاول أن يغير الفرد الآخر، أو الأفراد الآخرين الذين يقارن نفسه بهم، وإن يأس من تحقيق العدالة داخل المنظمة التي يعمل بها، فقد يضطر إلى تركها كلية².

2.1 - نقد وتقييم لنظريات العدالة التنظيمية:

ركزت نظرية تايلور على أهمية العدالة التوزيعية في تحقيق أهداف المؤسسة، كما أنها اهتمت بالأجر فقط.

إلا أنها جعلت من الإنسان أقل العناصر الإنتاجية أهمية ونظر إليه على أنه آلة، حيث اهتمت بالعلاقات الرسمية في العمل ومركزية اتخاذ القرار، بالإضافة إلى تركيزها على مفاهيم أساسية: تقسيم العمل، التسلسل الهرمي.

أما العلاقات الإنسانية أكدت على أهمية البيئة وتأثيرها على المؤسسة، واعتبرت العدالة التعاملية كأهم عامل لتحقيق الرضا لكنها لم تغفل العدالة التوزيعية، ونظرت إلى

¹ - محمد سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ص300.

² - أحمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، ط 7، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002-2003 ص 165.

الفرد انه رجل اجتماعي في حين شجعت العلاقات غير الرسمية والاتصال المفتوح داخل المؤسسة.

إلا أنها أيضا حاولت أن تعمل على استغلال أقصى ما يمكن من طاقة الفرد لتحقيق الأهداف المنشودة.

في حين نظرية العدالة ركزت على مفاهيم رئيسية كالتماسك، قيم المشاركة، روح الجماعة.

لكن أيضا هدفها الأول تحقيق أهداف التنظيمية أولا أهداف الفرد ثانيا.

3.1 - أهمية العدالة التنظيمية: مفهوم العدالة التنظيمية من الموضوعات الفاعلة

والمهمة في حقل الإدارة، فهي متغير مهم ومؤثر في عمليات الإدارة ووظائفها، ويمكن النظر إليها كأحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير الكبير على كفاءة الأداء للعاملين في المنظمات، ويمكن إدراك أهمية العدالة من خلال ما يلي:

إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وذلك من خلال العدالة التوزيعية¹.

-إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة نظام الرقابة والتقييم والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة، بشكل يكفل جودة العمليات التنظيمية والإنجازات عند أعضاء المنظمة.

-العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا يبرز بعد العدالة في التعاملات².

-أن تطبيق العدالة التنظيمية يقلل من مستوى الصراع الموجود داخل المؤسسة سواء كان هذا الصراع على المستوى الفردي أو الجماعي كونه يعيق تحقيق أهداف الفاعلين ومصالحهم، إذ أن التفاوت في معايير تقييم الأداء ووجود لا عدالة توزيعية وتعاملية يعتبران أحد أهم مسبباته³.

-تعتبر العدالة التنظيمية عاملا هاما في استقطاب الموارد البشرية الملائمة حيث تعمل على جذبها وخصوصا الطموحة منها، فإحساسهم بتوفر عدالة سواء في

¹ - سمية جعيدل: مرجع سابق، ص 20.

² - محمد مصطفى الخشروم: دور عدالة التعاملات في تخفيف ضغوط صراع الدور، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج 26، ع 2، جامعة حلب، سوريا، 2010، ص 312.

³ - القريوتي محمد قاسم: السلوك التنظيمي، دط، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 50.

التعويضات، الاعتراض بالتمايز في الأداء، في الكفاءات والقدرات... إلخ يدفع بهم إلى الإلتحاق بمثل هذه المؤسسات(1).

4.1 - أنواع العدالة التنظيمية:

تناول العديد من الباحثين موضوع العدالة التنظيمية باعتبارها تتضمن ثلاث أبعاد رئيسية، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد.

1.4.1-العدالة التوزيعية: تتعلق عدالة التوزيع بالنتائج أو المخرجات التي يحصل عليها الفرد من وظيفته وخاصة مخرجات توزيع الأجر، الترقيّة، المكافآت.

2.4.1- العدالة الإجرائية: مدى إدراك أو إحساس الفرد بان الإجراءات والطرق والآليات المستخدمة في تحديد المخرجات هي إجراءات عادلة، ويتحقق هذا النوع من العدالة عندما يتاح للعامل فرص مناقشة القواعد، إضافة إلى ذلك تزويده بالمعلومات الكافية عن كيفية تطبيقها، ويقوم هذا النوع على مجموعة من القواعد وهي:

- قاعدة الاستئناف: وهي وجود فرص للاعتراض على القرارات وتعديلها إذا ظهر ما يبرر ذلك، أي أن تتوفر آلية لتصحيح القرارات الخاطئة.
- القاعدة الأخلاقية: أي أن يتم توزيع المصادر وفقاً للمعايير الأخلاقية السائدة، بمعنى أن يتم الالتزام بالمعايير الأخلاقية عند اتخاذ القرارات.
- قاعدة التمثيل: بمعنى يجب أن تأخذ عملية اتخاذ القرارات وجهات نظر أصحاب العلاقة، وأن تأخذ في الاعتبار جميع آراء الجماعات المتأثرة بالقرار .
- قاعدة عدم الانحياز: تعني الموضوعية وعدم تأثر الذات بإجراءات اتخاذ القرار أي أن تكون الإجراءات خالية من التحيز.
- قاعدة الدقة: وتركز على مصادر معلومات دقيقة، وصحيحة وسليمة وموضوعية².

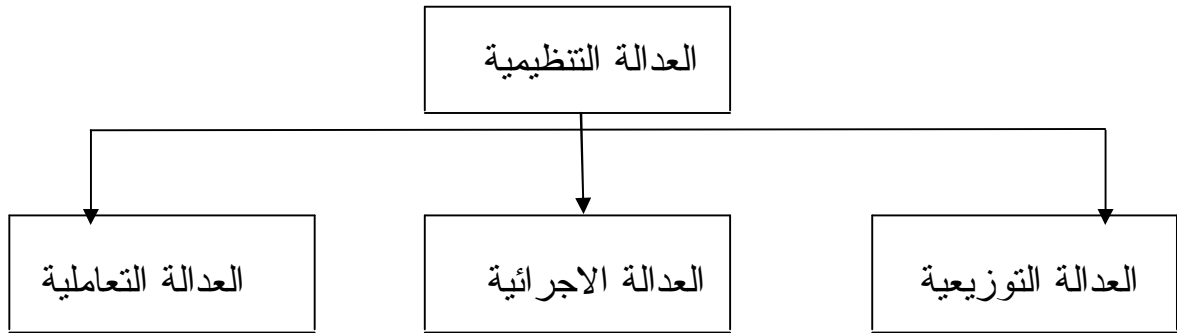
¹ - السبعي سعيد بن فايز بن محمد: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي لدى القادة التربويين بمكاتب التربية والتعليم، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2012، ص 129.

² - خضر نعمة عباس ، عدنان النعيمي، فلاح النعيمي: مرجع سابق، ص 49.

3.4.1 - العدالة التعاملية:

مدى إحساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه الإجراءات، والأسلوب الذي يتم استخدامه في التعامل مع العمال عند تطبيق الإجراءات الرسمية.

الشكل رقم (01): يمثل الابعاد الثلاث للعدالة التنظيمية.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

5.1 - المتغيرات الخارجية وأثرها على العدالة التنظيمية:

قد يعتقد البعض إن فهم العدالة التنظيمية يقتصر فقط على فهم ما حدث داخل المنظمة إلا إن مثل هذا الفهم يبقى ناقصا لان هناك عوامل أخرى خارجية لها علاقة وتأثير كبير على إدراك العدالة التنظيمية باعتبار المنظمات وليدة البيئة، فالموارد المادية والبشرية الموجودة بداخلها مصدرها الأول هو البيئة الخارجية، وفي المقابل كل النواتج المحصلة في الأخير عن هذه البيئة الخارجية، فهناك إذا علاقة تفاعل بينهما، ومن هذا المنطلق يجب التركيز على تحليل اثر المتغيرات والقوى الخارجية على العدالة التنظيمية باعتبارها هدف من أهداف المنظمة، وينصب التحليل في أربعة متغيرات أساسية¹ هي:

1.5.1- المتغيرات السياسية: يقصد بها المناخ السياسي السائد في الدولة التي

تتولى تنظيم العلاقات الخارجية والداخلية حيث تعمل القوى السياسية على خلق المناخ الملائم للعمل داخل المنظمات من خلال سنها للقوانين والتشريعات لمنظمة الأعمال القوانين واللوائح الحكومية. المختلفة كقانون العمل الذي ينظم علاقات العمل بين أفراد المنظمات وتهدف من ورائها إلى حماية مصالح العاملين.

¹ - مراد رمزي خرموش: دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص60.

2.5.1 - المتغيرات الاقتصادية: تعكس تركيبة المنظمات العاملة في الدولة القطاع العام والخاص، منها قوانين خصخصة الشركات التي تعتبر وسيلة أساسية لتوجه نحو اقتصاد السوق الحر، وهذا التوجه في الفكر الاقتصادي أدى إلى إعادة النظر إلى العديد من جوانب العدالة التنظيمية خاصة فيما يتعلق بنظم الاستقطاب، الأجور، الحوافز والعديد من الممارسات الأخرى ذات التأثيرات المباشرة على إحساس العاملين بالعدالة.⁽¹⁾

3.5.1 - المتغيرات الاجتماعية: متغيرات القيم، العادات، التقاليد والثقافة السائدة في المجتمع والتي تتوفر على سلوكيات العاملين والعلاقات الشخصية فيما بينهم ونظرتهم للقيادات التنظيمية، ومن بين هذه المتغيرات نجد عدد السكان، متوسط الدخل الفردي ومستوى التعليم، فالعدالة السائدة في المجتمع ككل هي نفسها التي تسود المنظمات، تعقد وتطور العدالة السائدة في المجتمع ينعكس بشكل مباشر على تعقد نظم العدالة في المنظمات.

4.5.1 - المتغيرات التكنولوجية: تمثل انعكاسات لمستوى تطبيق المعارف العلمية في المجتمع وداخل المنظمة في السلع والخدمات، وتتضمن التكنولوجيا جوانب مادية (المصانع، الآلات...) وجوانب معنوية (المعلومات، الأفكار...) ومدى تطبيقها في الحياة العملية وبصفة عامة فان للمتغيرات التكنولوجية تأثير على الهيكل وفاعلية المنظمة وعلى العدالة التنظيمية من خلال الأثر الذي يمكن أن تحدثه تكنولوجيا المعلومات على نوعية العمالة.

ومنه يمكن القول أن لكل متغير من هذه المتغيرات انعكاس على العدالة التنظيمية، بما أن هذه الأخيرة تعتبر من أهداف المنظمة، وطالما هناك تفاعل دائم بين المنظمة والمحيط الخارجي فلا بد من وجود هذا التأثير لهذه المتغيرات على إحساس العاملين للعدالة التنظيمية².

¹ - جبايلي عبد الحق: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة البليدة2، الجزائر، 2013-2014، ص 30.
² - راتب السعود وسوزان سلطان: مرجع سابق، ص 56-57.

2 - الالتزام التنظيمي:

1.2 - المداخل النظرية للالتزام التنظيمي:

1.1.2 - المدخل السيكولوجي (الاتجاهي):

حيث يركز هذا المدخل على العلاقة بين الفرد والتنظيم، حيث يرى أن الالتزام التنظيمي يمثل اتجاهاً يربط بين الفرد والمنظمة، فالمدخل الاتجاهي ينظر إلى الالتزام على أنه اتجاه عادة ما يكون أكثر نشاطاً وإيجابية نحو المنظمة، وهذا الالتزام يشمل على الارتباط بأهداف التنظيم وقيمه والرغبة في بذل أكبر جهد ممكن لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها والرغبة القوية للبقاء في المنظمة¹.

2.1.2 - المدخل التبادلي:

طبقاً لهذا المدخل ينظر للالتزام التنظيمي على أنه محصلة للعلاقات التبادلية بين التنظيم والعاملين من ناحية الإسهامات والمنافع.

ويرى أنجل وبيري (Angel - Perry) أن الالتزام التنظيمي ينظر إليه على أنه وسيلة للتبادل والمقايضة، أي أنه طبقاً لهذا المدخل أنه كلما زادت المصالح التبادلية من وجهة نظر الفرد زادت درجة الالتزام التنظيمي².

2.2 - أهمية الالتزام التنظيمي:

للالتزام التنظيمي أهمية كبيرة بالنسبة للموارد البشرية والمؤسسة ككل، وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

- إن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمون سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنظمة.

- يمثل الالتزام التنظيمي عنصراً هاماً بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز³.

¹ - عاشور ابتسام: الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015، ص 62.

² - أميرة محمد رفعت حواس: أثر العدالة التنظيمية والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة القاهرة، مصر، 2003، ص 59.

³ - صلاح الدين عبد الباقي: مبادئ السلوك التنظيمي، د ط، دار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 316.

- يعد الالتزام التنظيمي أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات، فيعتبر عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها¹ أو بمعنى آخر هو أحد العناصر الأساسية المؤثرة في نجاح أو فشل المنظمات².

3.2 - أنواع الالتزام التنظيمي:

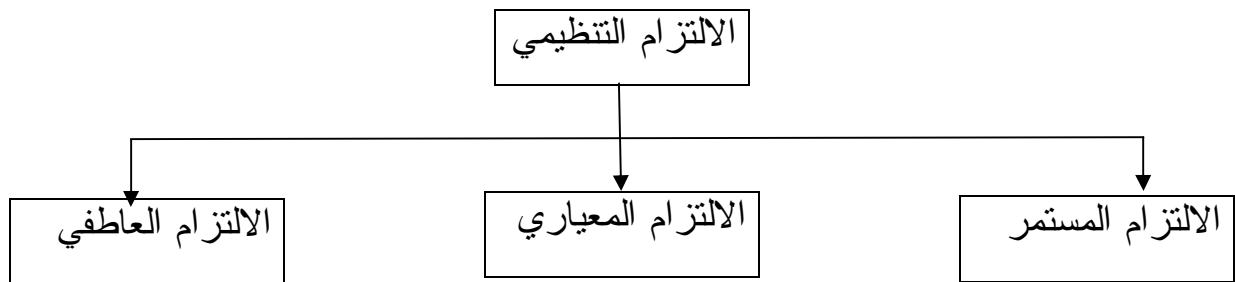
تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة والباحثة والمحرك له وتثير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعد واحد وهي:

1.3.2- الالتزام المستمر: وهو يعبر عن الرغبة القوية في التمسك بأهداف وقيم المنظمة، اعتقاداً منه أن ترك العمل فيها يكلف الكثير، أي أن هذا النوع من الالتزام يقوم على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة.

2.3.2- الالتزام المعياري: يقصد به إحساس الفرد بالالتزام البقاء في المنظمة، حيث يعزز هذا الشعور عن طريق السماح له بالمشاركة في وضع الأهداف والتخطيط.

3.3.2- الالتزام العاطفي: يعبر الالتزام العاطفي عن الارتباط الوجداني بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، حيث يتأثر بدرجة إحساس العامل بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح له بالمشاركة في اتخاذ القرارات، سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه إضافة إلى طبيعة علاقته بالمشرفين.

الشكل رقم (02): يمثل الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي.



المصدر: من إعداد الطالبتين

¹ - سلامة عبد عادل عبد الفتاح: الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، مجلة كلية التربية، القاهرة، مصر، ج1، ع23، 1999، ص 13.

² - سمية جقيل: مرجع سابق، ص 66.

4.2- العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي:

1.4.2- السمات الشخصية للموظف:

تعرف الخصائص الشخصية بأنها المتغيرات المرتبطة بالالتزام بالفرد أي التي تعرف الفرد والتي تتمثل فيما يلي: العمر، الجنس، معتقدات الفرد عن العمل، المستوى التعليمي، الخبرة..

2.4.2 - خصائص الوظيفة:

إن المجموعة الثانية من المتغيرات المرتبطة بالالتزام التنظيمي هي تلك المرتبطة بأدوار العاملين بما فيها الاستقلالية، المسؤولية، صراع الأدوار¹، إضافة إلى الخصائص الوظيفية أو سماتها التي يؤديها، هنا ينصب الاهتمام حول إلى أي مدى يؤدي التباين أو الاختلاف في متطلبات الوظيفة إلى التأثير على التزام العاملين².

3.4.2 - الخصائص أو السمات الهيكلية:

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الهيكل التنظيمي والالتزام التنظيمي ولقد ركزت على أربعة متغيرات هيكلية وهي: حجم العمل، الرقابة، نطاق الإشراف، مركزية السلطة³.

5.1 - آثار الالتزام التنظيمي:

يترتب على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين آثار متعددة سلبا أو إيجابا، حيث أن ذلك المستوى يؤثر على عدة متغيرات تنظيمية في العمل.

1.5.1 - الآثار الإيجابية:

- تعزيز رغبة الفرد في الاستمرار في العمل، الأمر الذي ينعكس على رضا الوظيفي يجعله ويتبنى أهداف المنظمة ويعتبرها أهدافه، فيسعى جاهدا لتحقيق هذه الأهداف وقد أعتبر الرضا الوظيفي عاملا هاما في تطور الالتزام التنظيمي خاصة في المراحل الأولى من التوظيف.

¹ - وليد محمد الصمادي: إثر العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي، مذكرة الماجستير ، في إدارة الأعمال، جامعة آل البيت، الأردن، 2008، ص 56 .

² - محمد الصيرفي: مرجع سابق، ص 28.

³ - سمية جقيدل: مرجع سابق، ص 84.

- يمتاز الأفراد الذين تتوافر لديهم درجات عالية من الالتزام التنظيمي في بيئات عملهم الأداء الوظيفي الجيد الناتج عن حب الأفراد وحماسهم للعمل والتزامهم بأهداف التنظيم وبمعنى آخر أي ارتفاع الروح المعنوية لديهم.
- خلق حالة من الرضا النفسي للفرد نتيجة المنافع والمزايا التي يحصل عليها، مما يؤدي إلى امتداد هذا التأثير إلى علاقته العائلية وضمان استقرارها وتوازنها.
- زيادة درجة فعالية الجماعات وتماسكها، واستقرار العمال والانتظام في العمل والعمل بروح الفريق.
- زيادة الجبهة والطاقة المبذولة، مما يؤثر على انخفاض تكلفة العمل، وانخفاض معدل دوران العمل ونسبة التغيب والتأخير وزيادة الإنتاجية وتحقيق النمو والازدهار للمنظمة¹.

2.5.1 - الآثار السلبية:

- انخفاض القدرة على الخلق والابتكار والتكيف من خلال استقرار العمالة.
- إن التفكير الجماعي يجعل المجموعة أقل انفتاحا على الآراء والقيم الجديدة.
- انخفاض القدرة على الحركة والتقدم الوظيفي.
- انخفاض معدل دوران العمل، وبالتالي عدم دخول أفراد لديهم أفكار جديدة ونافعة فعندما يترك الأفراد الأقل التزاما المنظمة قد يأتي أفراد آخرون لديهم أفكار جديدة ونافعة².

¹ - سامية خميس أبو ندى: أنماط القيادة و الالتزام التنظيمي، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، 2007، ص 141.

² - محمد الصيرفي، مرجع سابق، ص 32.

ثامنا: الدراسات السابقة

1 - الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية:

1.1 - الدراسة الأولى:

قام جبالي عبد الحق سنة 2014 بدراسة تحت عنوان " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي " (دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز- أم البواقي-) وقد كانت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة البليدة.

سعت هذه الدراسة إلى محاولة إبراز فاعلية العدالة داخل التنظيمات ومدى تأثيرها في الولاء التنظيمي لعمالها. وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء المعياري ؟

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والولاء العاطفي ؟

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع المسح الاجتماعي الشامل لمجتمع الدراسة البالغ عدده 70 عامل.

ولقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل أبعاد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي ومن خلال هذه العلاقة بينت الدراسة النتائج التالية:

- تعتمد الإدارة على ممارسة ضعيفة في مستوى تطبيق العدالة التوزيعية مما جعل العاملين يفتقدون إلى الالتزام الأخلاقي نحوها.

- ضعف استعمال الإدارة الوصية لمعايير وسياسات واضحة في الإجراءات المتخذة اتجاه العاملين(العدالة الإجرائية) جعلهم يشعرون بعدم تحقيق أهدافهم داخل المؤسسة وتتناقض قيمهم العملية مع قيمها.

2.1 - الدراسة الثانية:

قام حسين داودي سنة 2007 بدراسة تحت عنوان " دور العدالة التنظيمية في تنمية الولاء التنظيمي "(دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر - عنابة-) وقد كانت

هذه الدراسة مكملة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.

سعت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة التبادلية بين أبعاد العدالة التنظيمية ومتغيرات الولاء التنظيمي والاطلاع على أهم العوامل المؤثرة في هذه العلاقة.

وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل حقيقة العدالة التنظيمية دور مباشر في تنمية الولاء التنظيمي؟

- كيف يرى العامل موضوع العدالة التنظيمية؟

- ماهي تجليات الولاء التنظيمي للعاملين في المؤسسة؟

وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت في جمع المعلومات على العينة العشوائية الطبقية البالغة 383 عاملا.

ولقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- تؤدي عدالة القيم المادية وغير المادية التي يحصل عليها العامل إلى تنمية الإحساس بالانتماء إلى المؤسسة.

- ترتبط عدالة المعاملة والتقييم بزيادة المساهمة الفعالة لأعضاء المؤسسة.

- يرتبط تحقيق العدالة بأبعادها بزيادة الولاء التنظيمي بأبعاده.

2 - الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

1.2 - الدراسة الأولى:

قام مقبل ضيف الله مقبل الحربي سنة 2009 بدراسة تحت عنوان "أثر العدالة التنظيمية والمتغيرات الشخصية على الالتزام التنظيمي" (دراسة ميدانية على شركات ووكالات الأدوية بمدينة جدة) وقد كانت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز.

سعت هذه الدراسة إلى اختبار أثر العدالة التنظيمية والمتغيرات الشخصية على الالتزام التنظيمي وذلك من خلال محاولة الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) على الأبعاد المختلفة للالتزام التنظيمي (الاتجاهي، الاستمراري، المعياري)؟

- هل يوجد تأثير معنوي للمتغيرات الشخصية (السن، الخبرة) على الأبعاد المختلفة للالتزام التنظيمي (الاتجاهي، الاستمراري، المعياري)؟
 - هل يوجد تأثير معنوي للمتغيرات المستقلة مجتمعة (العدالة التنظيمية والمتغيرات الشخصية على المتغير التابع للالتزام التنظيمي)؟
- وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد على العينة العشوائية البسيطة قوامها 330 موظف.

حيث توصل الباحث إلى عدة نتائج منها:

- إن الأبعاد المختلفة للعدالة تؤثر بشكل معنوي على الأبعاد المختلفة للالتزام التنظيمي.
- عدالة الإجراءات هي أكثر أنواع العدالة التنظيمية تأثيراً على الالتزام المستمر.
- السن كأحد المتغيرات الشخصية له ارتباط معنوي وموجب مع الالتزام التنظيمي الاتجاهي.
- مدة الخدمة ترتبط ارتباطاً عكسياً مع الالتزام الاتجاهي حيث إن بقاء الفرد في المنظمة لمدة طويلة يؤثر سلباً على تكوين الفرد لمشاعر إيجابية اتجاه المنظمة التي يعمل بها.

2.2 - الدراسة الثانية:

قامت عاشوري ابتسام سنة 2015 بدراسة تحت عنوان الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية ("دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة بالمديرية العامة") وقد كانت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة.

سعت هذه الدراسة إلى فهم طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي لدى العاملين محل الدراسة والثقافة التنظيمية في المنظمة وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الجزئية الآتية:

- ما علاقة الثقافة التنظيمية بتحقيق المسؤولية اتجاه مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة ؟

- ما علاقة الثقافة التنظيمية بتحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بمؤسسة محل الدراسة ؟

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي واعتمدت في جمع المعلومات على المسح الشامل.

حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والرغبة في العمل والاستمرار بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة.

3 - الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي:

1.3 - الدراسة الأولى:

قامت الباحثة سمية جقية في سنة 2015 بدراسة تحت عنوان " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي " (دراسة ميدانية على عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط) وقد كانت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة محمد خيضر بسكرة.

هدفت الباحثة إلى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من خلال الإجابة على تساؤلات مؤداها:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة والالتزام لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة والالتزام لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة والالتزام لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من 256 عامل وقد اختارت 125 عامل بطريقة عشوائية بنسبة 50% ولقد توصلت إلى النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية لصالح (1-5 سنوات) في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية ومن (5-10 سنوات) في مستوى الالتزام التنظيمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

2.3 - الدراسة الثانية:

قام وليد محمد الصمادي سنة 2008 بدراسة تحت عنوان " أثر العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي " (دراسة ميدانية في شركات الأدوية الأردنية) وقد كانت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال كلية إدارة المال والأعمال جامعة آل البيت.

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية (عدالة الإجراءات، عدالة التوزيع، عدالة التعاملات) على الأبعاد المختلفة للالتزام الوظيفي وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مدى مساهمة جوانب وأنماط العدالة التنظيمية لموظفي قطاع الصناعات الدوائية في المملكة الأردنية في تدعيم التزامهم الوظيفي ؟
- ما مدى مساهمة العاملين في قطاع الأدوية الأردنية في جوانب وأنماط الالتزام من أجل تدعيم واستمرارية السير قدماً نحو النمو والمنافسة والتميز وبالتالي التكيف كمحصلة للنجاح الاستراتيجي ؟
- وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على العينة العشوائية البسيطة قوامها 425 موظف وموظفة.

ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- تبين أن شركات الأدوية الأردنية تحقق درجة عالية من العدالة التنظيمية عند العاملين وإن الموظفين يتمتعون بدرجة عالية من الالتزام التنظيمي.
- هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين أبعاد العدالة التنظيمية (الإجرائية، التعاملية، التوزيعية) من جهة وبين أبعاد الالتزام الوظيفي (المعياري، الاستمراري، لاتجاهي).

4- مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الراهنة من خلال استعراض الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وصيانة أهدافها وأيضاً الإطار النظري ومن خلالها تم وضع تصور لاستمارة البحث لقياس متغيراتها، وكذلك سوف يستفاد من هذه الدراسات في مناقشة نتائج الدراسة التالية.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولت هذه الدراسة مناقشة موضوع العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي بدأت بتقديم الدراسة، والتي تناولت الخطوط العريضة والقضايا النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، مما ساعد ذلك في تكوين تصور واضح حوله.

الفصل الثاني

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

المقصود بالإجراءات المنهجية مجموعة الأساليب والطرق والأدوات المستخدمة في دراسة مشكلة من المشكلات العلمية، ويمكن القول أن هذه الخطوة هي امتداد للفصل النظري السابق وتقود هذه المرحلة من البحث إلى محاولة تجسيد دراستنا الراهنة أمبريقيا وإحصائيا.

ويتضمن هذا الفصل مجموعة منا لإجراءات المنهجية الضرورية والتي تم استخدامها أثناء مرحلة انجاز الدراسة، منها مجالات الدراسة المكانية والزمانية والبشرية، بالإضافة إلى المنهج المستخدم ومختلف الأدوات أثناء مرحلة جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الراهنة والأساليب الإحصائية المعتمدة، وأخيرا العينة التي تم اختيارها على ضوء متطلبات البحث وطبيعته الميدانية.

أولاً : مجالات الدراسة

1-المجال المكاني:

تأسست إذاعة تيارت في 25 أكتوبر 1998، بطاقم صحفي شابني ضم 21 عامل امن الصحفيين، التقنيين، المنشطين والمخرجين...، حيث لم يتجاوز البث 4 ساعات في اليوم وتلتقط على الموجة FM 92.5، وبعد سنوات توسعت هذه الأخيرة إلى أن أصبحت تضم عدة أقسام وهي على النحو التالي:

قسم الأخبار: يضم صحفيين يقومون بإعداد المواعيد الإخبارية من الثامنة صباحا إلى غاية السابعة مساء(موجزات ونشرتي أخبار في منتصف النهار والسادسة مساء) بالإضافة إلى إعداد حصص إخبارية منها (حوار الأسبوع، مسير على الخط...إلخ) ومواعيد رياضية وحصص أخرى تعنى الرياضة بتيارات في مختلف لأصناف.

قسم الإنتاج: يضم طاقم شاب من التقنيين والمنشطين والمخرجين، يعملون وفق نظام تناوب، بهدف ضمان البث وتلبية رغبات المستمعين ويقومون بإعداد حصص ترفيهية ثقافية وأخرى اجتماعية تعنى بالحياة اليومية للمواطنين...إلخ

الإدارة: ضم الإداريين ويحاولون من خلال التسيير ضمان الوسائل التي تتيح للنظام أداء واجب.

وفي سنة 2006 تحولت هذه المؤسسة إلى المقر الجديد حاليا، الذي يقع في وسط المدينة

عنوان المؤسسة: حي 40 سكن – Cite 40 logment –

موقع المؤسسة: وسط ولاية تيارت يحدها

– شمالا:ساحة محمد بوضياف

– شرقا: مركز تجاري – باب الزوار–

– غربا: السكة الحديدية.

– جنوبا: مديرية الأمن للدرك الوطني.

2-المجال الزمني:

يقصد به الوقت الذي استغرقته هذه الدراسة الميدانية، حيث بلغت مدت إجراء الدراسة ما يقارب 15 يوماً، ذلك أن الزيارات كانت تتم يوم كامل وقد مرت فترة إجراء هذه الدراسة بثلاث مراحل كالتالي:

المرحلة الأولى: بدأت الدراسة الميدانية بعد تسليم رخصة النزول إلى الميدان من قسم العلوم الاجتماعية، وذلك يوم 2016/03/14 كانت أول مقابلة مع مدير الإذاعة من أجل إجراء الدراسة الميدانية، وقد تم الموافقة عليها بعد الحديث عن مضمون الموضوع.

وفي اليوم التالي أي في 2016/03/15، تمت العودة إلى المؤسسة للتعرف عليها وذلك من خلال زيارة أغلب المكاتب والاستديوهات، إضافة إلى ذلك تم استلام الهيكل التنظيمي ولمحة تاريخية للمؤسسة ووثيقة عن عدد العمال الإجمالي.

المرحلة الثانية: وفي يوم 2016/03/17 تم إجراء بعض المقابلات مع العمال وتجريب استمارة البحث على عينة صغيرة من مجتمع البحث الأصلي، لم تتعدى 7 عمال يراعي في تحديدها أي عامل من العوامل، وذلك بهدف ضبط أسئلة الاستمارة.

المرحلة الثالثة: وفي 2016/03/20 تم توزيع استمارات البحث المعدلة أي النهائية على العمال، حيث استغرقت هذه العملية 05 أيام من 20 إلى 25 نظراً لأن المؤسسة تعتمد على نظام المناوبة، حيث بلغ عددها 33 استمارة، التي وجهت بدورها إلى كل العمال (علماً أن العلم أن 05 عمال كانوا في إجازة- سنوية/مرضية -وعاملين رفضاً ملء الاستمارة) كما تم توزيعها من طرف الباحثين وذلك من أجل التأكد من فهم العمال لهذه الأسئلة والتوسع معهم في الحديث.

3- المجال البشري:

يقصد به عدد أفراد المؤسسة مجال الدراسة، وفي المؤسسة محل الدراسة عدد العمال هو 01+40، بينهم 05 مخرجين، 06 صحفيين، 07 تقنيين، 09 منشطين، 04 أعوان أمن 03 سائقين، 02 إداريين، 01 عامل نظافة.

ثانياً: منهج الدراسة

إن إتباع أي باحث لمنهج معين في دراسته لا يكون بمحض الصدفة أو الاختيار العشوائي وإنما يكون حسب طبيعة موضوع الدراسة، تبعاً لهذا اعتمدت الدراسة الراهنة على المنهج الوضعي وهو: المنهج الذي يصف موقف معين أو مجال معين بصدق أو دلالة¹ أو بصيغة أخرى فإن المنهج الوصفي هو: "عبارة عن طريقة لوصف موضوع الدراسة من خلال منهجية علمية صحيحة و تصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها"² حيث تم اعتماده باعتباره يتلاءم مع طبيعة المشكلة المدروسة ووصف وتفسير طبيعة العلاقة القائمة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

ليس هنا كتصنيف موحد لهذه الأدوات حيث تتحكم طبيعة الموضوع في اختيار الأدوات التي سوف يستعملها الباحث، فقد تستخدم أكثر من أداة واحدة في البحث على اعتبار أن كل أداة بمثابة ضابط لما تصل إليها لأداة الأخرى من بيانات ومعلومات.

تم استخدام الأدوات التالية في جمع المعلومات:

1-الملاحظة:

بحيث تعد أهم الأدوات وأكثرها استخداماً في البحوث الاجتماعية التي يعتمدها الباحث السوسولوجي في سعيه لكشف أبعاد الظواهر وتحليلاتها، ولقد تم الاعتماد في الدراسة الراهنة على الملاحظة البسيطة.

ويقصد بها: ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائياً في ظروفها الطبيعية، دون إخضاعها للضبط العلمي، وبدون استخدام أدوات³

1- خير الله عصار: محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الأردن، 1988 ص45.

2- فاطمة عوض صابر، ميرفت علي تفاعلة: أسس ومبادئ البحث العلمي، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية الإسكندرية، مصر، 2002، ص144.

3- ناريمان يونس لهلوب: إستراتيجية البحث العلمي، ط1، دار أسامة، الأردن، 2011، ص235.

الجدول رقم(02):يوضح شبكة الملاحظة.

الزمن	المكان	الشخص	الشخص الأخر	البعد	الملاحظة
-في كل أيام الدراسة الميدانية	-عند بوابة المؤسسة	-كل أعوان الامن		-الالتزام المعياري	- لوحظ جهاز امن صارم، بحيث لا يسمح بالدخول الا بعد معرفة السبب و ترك البطاقة الشخصية.
2016/03/15	-في أستوديو البث المباشر	- منشطة	- تقني سامي - مخرج - صحفية	-الالتزام العاطفي	-ما يميز جو العمل في الإذاعة هو روح الدعابة التي لاحظناه لدى هؤلاء العمال.
2016/03/17	-في مكتب التحرير	- مدير	- صحفيين	-الالتزام العاطفي	- لوحظ إن حوارهم قائم على استخدام مصطلحات أسرية بمفهومها العامي مع التخلي عن التشريفات والألقاب، حيث يستخدمون مصطلحات أخي وأختي للتواصل بينهم هم العمال ومصطلح papa عند الحديث مع المدير.
2016/03/22	- في أستوديو البث المباشر	- مخرج	- مشطين - تقنيين	- العدالة الإجرائية	- تم الاستماع إلى كل آرائهم في تحديد برنامج شهر رمضان و مناقشة ما يخص هذا الموضوع قبل اتخاذ القرار
2016/03/25	-في النادي الخاص بالمؤسسة	- مدير	- عمال	- العدالة التعاملية	- تم ملاحظة العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين بحيث يغلب عليها الطابع الإنساني ولا توجد أي ألقاب رسمية بينهم، إضافة إلى ذلك تتسم تلك العلاقات بعدم التحيز.

2- المقابلة:

وهي عبارة عن: "تفاعل لفظي عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات وآراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية¹".

ولقد تم استعمال هذه الأداة المهمة في التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين وكانت مقابلة نصف مفتوحة أي " قام الباحث بتحديد الأسئلة صياغة وترتيباً، ولكي تعطي للمبحوث الحرية في التوسع في الإجابة وقد يكون هذا بدفع من الباحث²".

حيث تم استخدام المقابلة نصف مفتوحة لأن التساؤلات التفصيلية من محاور الموضوع جاءت في الاستمارة، ولذلك فضل الباحث هنا اختيار المقابلة النصف مفتوحة فوظيفتها في هذا البحث تكملية للاستمارة إذ لها وظيفة تحليلية تفسيرية للبيانات المجمعة عن طريق الاستمارة.

بلغ عدد العمال الذين أجريت معهم المقابلة 03 عمال وهم:

- عون أمن.
- صحفي.
- مخرج.

3- الاستمارة:

تعد من وسائل جمع المعلومات والبيانات وهي أكثر فعالية وشيوعاً فهي عبارة عن "مجموعة من الأسئلة المنظمة والمصنفة حسب المحاور، وكل محور يمثل بعداً أو جانباً في مشكلة الدراسة، فهي مرتبطة في صياغتها بالفروض وتساؤلات الدراسة بشكل عام"³.

وتم تصنيف أسئلة الاستمارة إلى ثلاث محاور رئيسية وهي:

المحور الأول: يضم أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية (الجنس، الحالة المدنية، السن) إلى جانب معلومات عملية (الخبرة، الفئة المهنية).

1- عبد الناصر جندلي: تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص212.

2- نبيل حميدشة: المقابلة في البحث الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع8، جامعة سكيكدة، الجزائر 2012 ص105.

3- ويدري رجاء وحيد: البحث العلمي وأساسياته النظرية والممارسات العلمية، ط1، دار الفكر المعاصر، بيروت 2000، ص34.

المحور الثاني: يتضمن فقرات لقياس العدالة التنظيمية، حيث 15 فقرة من خلال تحديد أبعاد العدالة التنظيمية ووضع مؤشرات لكل بعد كما يلي:

العدالة التوزيعية: المؤشرات (الراتب، الحوافز، عبء العمل، المكافآت).

العدالة الإجرائية: المؤشرات (اتخاذ القرار، تقييم الأداء، نظام الترقية، نظام العقوبات).

العدالة التعاملية: المؤشرات (نمط الإشراف، المشاركة في اتخاذ القرار).

المحور الثالث: يتضمن فقرات لقياس الالتزام التنظيمي مقسمة على أبعاد ومؤشرات وذلك كما يلي:

الالتزام المستمر: المؤشرات (الرغبة في العمل، الرغبة في البقاء)

الالتزام المعياري: المؤشرات (المحافظة على أوقات العمل، تطبيق القوانين واللوائح المحافظة على سمعة المؤسسة، انجاز المهام).

الالتزام العاطفي: المؤشرات (التمسك بالمؤسسة، العلاقة مع الزملاء، الفخر والاعتزاز).

وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق لمقياس ليكرت الخماسي.

الجدول رقم (03): يوضح مقياس ليكرت الخماسي.

البدائل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1

حيث تم التعامل مع هذه البدائل في تحليل البيانات على النحو التالي:

البدائل	موافق بشدة/ موافق	محايد	غير موافق بشدة/ غير موافق
اتجاه	إيجابي	محايد	سلبي

في حين تقييم كل المتوسطات على ثلاث اتجاهات وهي على النحو التالي:

من 0 إلى 1.66	من 1.67 إلى 3.32	من 3.33 إلى 4.99
منخفض	متوسط	مرتفع

حيث تم عرض تساؤلات الدراسة وفرضيتها والاستمارة على 4 محكمين، وهم أساتذة من جامعة ابن خلدون - تيارت - كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية قسم علم الاجتماع وعلم النفس.

لإبداء آرائهم للوقوف على وضوح مدلول عبارات أداة الدراسة ومدى ملائمتها للقياس ما وضعت من أجله، ومدى تناسب كل عبارة مع البعد الذي تنتسب إليه وبعد ذلك تم توزيع استمارة تجريبية على مجموعة مكونة من 07 مفردا من المبحوثين وكان الهدف من هذا الإجراء هو الاطلاع على آرائهم ومقترحاتهم حول وضوح الأداة.

وعلى ضوء ذلك تم إعادة صياغة بعض الفقرات وهي:

في المحور الأول: تم حذف فئات السن، الوظيفة، الاقدمية وترك المجال للمبحوثين لإعطاء قيم خام، وعند استرجاع الاستمارات سيقوم الباحث بتبويب هذه القيم في فئات.

والمحور الثاني: تم تغيير الفقرات رقم: 05-09-13 من الاتجاه الايجابي إلى الاتجاه السلبي وذلك لتفادي برمجة المبحوثين على النقاط الايجابية.

أما المحور الثالث: تم تحويل الفقرات رقم: 04-07-15 من ضمير المخاطب إلى ضمير المتكلم.

وفي الأخير ضبط الاستمارة النهائية(الملحق رقم 04).

الجدول رقم(04): يمثل متغيرات الدراسة وأرقام الفقرات التي تقيسها.

المتغيرات	تسلسل الفقرات
العدالة التنظيمية	1-15
التوزيعية	1-5
الإجرائية	6-10
التعاملية	11-15
الالتزام التنظيمي	1-15
المستمر	1-5
المعياري	6-10
العاطفي	11-15

4- السجلات والوثائق:

تعتبر من المصادر الثانوية لجمع المعلومات، حيث ساعدت السجلات والوثائق التي تم استلامها على توفير الكثير من الجهد والوقت ومن أهمها:

- لمحة تاريخية للمؤسسة قيد الدراسة.

- الهيكل التنظيمي.

- تصنيف العمال حسب الوظيفة.

رابعا : أساليب الدراسة

بعد تحديد الإشكالية وصياغة فرضية عامة وثلاث فرضيات جزئية، وللتأكد من مدى الصدق الأمبريقي اعتمدت الدراسة الراهنة على نوعين من أساليب التحليل:

1- الأسلوب الكمي:

القائم على عرض الجداول المتعلقة بكل جزئية من جزئيات الدراسة، حيث تم تفريغ البيانات عن طريق الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وذلك بإدخال المعطيات الكمية للحاسوب وباستخدام الأسلوب الإحصائي المناسب لكل معطى، ثم الحصول على النتائج في الجدول.

- المتوسط الحسابي: لقياس مركز الإجابات أي لحساب متوسطات درجات أفراد المجتمع

- الانحراف المعياري: وقد استخدم لمعرفة مدى اتفاق وتشتت الإجابات.

- اختبار (T) للعينات المستقلة **T-TEST: IDEPENDANT SANPLES** لإيجاد

الفروق بين متوسطات فئتين أي للمتغيرات التي تساوي فئاتها 02 وهذه المتغيرات هي الجنس (ذكر/أنثى) والحالة المدنية (متزوج/غير متزوج)

- اختبار تحليل التباين : **ONE-WAY ANOVA** لإيجاد الفروق بين عدة فئات أي

في المتغيرات الديموغرافية التي تزيد فئاتها عن 02 وهذه المتغيرات هي: السن (27-37 /38-48 /49-59) الوضعية التعليمية (أمي/ابتدائي/متوسط/ثانوي/جامعي) الإدمية (1-8 /9-16 /17-24).

2- الأسلوب الكيفي:

هو ذلك الأسلوب القائم على محاولة التعليق والتفسير على المعطيات الكمية وإبراز علاقتها بما تم عرضه في الجانب النظري للدراسة.

خامسا : مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة أو جمهور البحث " جميع المفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أو جميع الأفراد الذين يمثلون موضوع الدراسة " وفي هذه الدراسة يتضمن جميع العاملين من إطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ، الذين يزاولون مهامهم على مستوى إذاعة تيارت والبالغ عددهم 40+01، تمت الدراسة على أساس المسح الشامل لأن الموضوع العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي – يتعلق بجميع الفئات المهنية التي تشكل مجتمع الدراسة إضافة إلى صغر حجمه.

– خصائص المجتمع:

تتضح خصائص المجتمع من خلال المحور الأول للاستمارة و التعلق بالبيانات الشخصية لإفراد المجتمع وهي على النحو التالي:

الجدول رقم(05): يوضح توزيع مفردات المجتمع حسب الجنس.

النسبة المئوية %	التكرار	
60.6	20	ذكر
39.4	13	أنثى
100	33	المجموع

من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بتوزيع أفراد المجتمع حسب الجنس، يتبين أن :

أفراد المجتمع قد توزعوا على الذكور والإناث، حيث كانت نسبة الذكور 60.6% ونسبة الإناث 39.4 %

ويشير هذا التفاوت إلى أن طبيعة العمل في بعض المهام الوظيفية تتطلب العنصر الذكوري فيها، حيث تتطلب هذه المهام القيام بالزيارات الميدانية لانجاز مهام الإذاعة وبطبع قد لا تتلاءم هذه المهام والزيارات مع طبيعة الإناث، وفي حالات قليلة تم الاعتماد فيها على الإناث في ممارسة هذه المهام، حيث يلاحظ أن معظمه تتمركز أنشطته نفي التنشيط والإخراج .

الجدول رقم(06): يوضح توزيع مفردات المجتمع حسب السن.

النسبة المئوية %	التكرار	
42.4	14	[37 – 27]
33.3	11	[48 – 38]
24.2	08	[59 – 49]
100	33	المجموع

من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بتوزيع أفراد المجتمع حسب السن، يتبين أن :

42.4 % يتراوح سنهم ما بين [37 – 27] سنة، تليها 33.3% يتراوح سنهم ما بين [38 – 48] سنة، في حين نسبة 24.2% ينحصر سنهم ما بين [49 – 59] سنة.

وهذا ما يدل على التواجد المعتبر للعنصر الشباب في إذاعة تيارت، ولذلك يمكن القول ان هذه الفئة تشكل قوة فعالة بالنظر إلى ما تمثله بالنسبة للمورد البشري، ونظرا لكونها تتمتع بقدرات فكرية وجسدية تساعدها على النهوض بأعباء العمال كما أن لها القدرة على استيعاب الأوامر وتنفيذها بسرعة ودقة.

الجدول رقم (07): يوضح توزيع مفردات المجتمع حسب الحالة المدنية.

النسبة المئوية %	التكرار	
15.2	05	غير متزوج
84.8	28	متزوج
/	/	مطلق
/	/	أرمل
100	33	المجموع

من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه و المتعلقة بتوزيع مفردات المجتمع حسب الحالة المدنية، يتضح أن:

84.8 % متزوجين، 15.2% من فئة غير متزوجين، في حين انعدام فئة المطلقين والأرامل.

من خلال ما سبق يتضح أن فئة المتزوجين تمثل أعلى نسبة في الجدول، وهذا ما يكون له تأثير إيجابي على العامل، فالاستقرار النفسي (الشعور بالطمأنينة) يؤدي بالضرورة إلى الرضا الوظيفي، وهذا ما تسعى إليه المؤسسة، فارتباطهم الأسري يجعلهم أكثر ارتباطاً بالمؤسسة فهم يعتبرونها مصدر رزقهم لذلك فهم يكونون اشد حرصاً على تحقيق أهدافهم أما فيما يخص فئة العزاب فهي قليلة جداً وربما راجع السبب إلى اعتراضهم عن الزواج نظراً لظروفهم الاجتماعية والاقتصادية. وهذا ما اتضح من خلال معاشتنا لهم أثناء فترة التربص.

الجدول رقم (08): يوضح توزيع مفردات المجتمع حسب الوضعية التعليمية.

التكرار	النسبة المئوية %
01	03
02	6.2
04	12.1
07	21.2
49	57.6
33	100

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بتوزيع مفردات المجتمع حسب الحالة المدنية يتضح أن:

57.6% ذوي المستوى الجامعي، 21.2% من المستوى الثانوي، 6.2% من المستوى الابتدائي، في حين 3% أميين.

ومن خلال ما سبق يتبين أن نسبة ذوي الشهادات (شهادات جامعية، مستوى الثانوي متحصلين على شهادات أخرى) تمثل أعلى نسبة في الجدول، وذلك راجع لتمكنهم من أداء الأعمال بالطريقة المطلوبة والاستيعاب الجيد لمتطلبات العمل الذي أصبح يعتمد على التكنولوجيا والآلات المتطورة وهذا ما تم ملاحظته أن هذه الفئة تتقن العمل على تقنية .Netia

الجدول رقم(09): يوضح توزيع مفردات المجتمع حسب الوظيفة.

التكرار	النسبة المئوية %	
04	12.12	مخرجين
05	15.15	صحفيين
07	21.21	تقنيين
08	24.24	منشطين
02	6.06	إداريين
04	12.12	أعوان امن
02	6.06	سائقين
01	3.03	عمال نظافة
33	100	المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بتوزيع مفردات المجتمع حسب الوظيفة يتضح أن:

24.24% منشطين، 21.21% تقنيين، 15.15% صحفيين، في حين المخرجين وأعوان الأمن كانت نسبتهما 12.12%، أما الإداريين و السائقين كانت نسبتهما 6.06%، وفي الأخير 3.03% عامل نظافة.

تدل هذه البيانات الكمية أن عدد العمال المبرمجين للحصص الإذاعية أكثر من العمال المهنيين وهذا راجع إلى طبيعة نشاط هذه المؤسسة.

الجدول رقم(10): يوضح توزيع مفردات المجتمع حسب الاقدمية.

التكرار	النسبة المئوية	
05	15.2	[08 – 01]
24	72.7	[16 – 09]
04	12.1	[24 – 17]
33	100	المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بتوزيع مفردات المجتمع حسب الاقدمية، يتضح أن:

غالبية المبحوثين ونسبتهم 72.7% اقدميتهم في العمل محصورة بين [09-16]، بعدها الفئة المحصورة بين [01 – 08] بنسبة 15.2% تليها الفئة المحصورة بين [17-24] تصل نسبة العمال فيها إلى 12.1% لديهم خبرة مهنية .

وتدل هذه البيانات الكمية أن أغلبية عمال المؤسسة لديهم خبرة مهنية جيدة، ويدل أيضا على أن المؤسسة لا تعاني من دوران العمل وأن الظروف الفيزيائية مناسبة، وبالتالي تساهم في بقاءهم فيها المؤسسة.

خلاصة:

بعد عرضنا في هذا الفصل لأهم الخطوات والإجراءات المنهجية المتبعة في دراستنا والتي تعتبر الركيزة الأساسية لأي بحث علمي، وذلك من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة وإثبات صحة فرضياتها من عدم صحتها، وفي هذا الفصل التالي سنقوم بعرض ومناقشة وتحليل النتائج المتحصل عليها.

الفصل الثالث

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

تحقيقاً لأهداف الدراسة المتمثلة في التعرف على إذا ما كانت هناك علاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، والكشف عن فروق بين متغيرات الدراسة والبيانات الشخصية فقد تم إجراء هذه الدراسة المسحية لاستطلاع آراء العاملين بإذاعة تيارت ويحتوي هذا الفصل الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات المنبثقة عنها عن طريق القيام بعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.

استنادا إلى معالجة البيانات المجمعّة، توصلت الدراسة الراهنة إلى عدد من النتائج والتي على ضوءها نستنتج مدى صحة الفرضية العامة للدراسة والفرضيات الجزئية لها. أولا: عرض و تحليل بيانات الدراسة.

1- عرض وتحليل بيانات الفرضيات الفرعية

1.1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

1.1.1- العدالة التوزيعية

الجدول رقم(11): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات مفردات المجتمع حسب العدالة التوزيعية.

الرقم	فقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	-يتناسب الراتب الذي أحصل عليه مع الجهد المبذول في العمل.	01	05	04	17	06	3.66	1.05
02	-يتناسب راتبي ورواتب الآخرين المشابهين لي في المجهود.	04	08	07	13	01	2.96	1.13
03	-يغطي راتبي الاحتياجات الأساسية.	01	06	01	17	08	3.75	1.11
04	-أعتقد أن المكافآت التي أحصل عليها مناسبة لمجهوداتي.	/	08	09	14	02	3.30	0.91
05	-غالبا ما يقوم مشرفي بأمرى بإنجاز أعمالى وأعمال زملائى فى حالة غيابهم.	04	04	04	18	03	3.36	1.19
							3.40	1.07

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه و المتعلقة بتوزيع مفردات المجتمع حسب بعد العدالة التوزيعية، حيث أعلى قيمة للمتوسط الحسابي 3.75 والانحراف المعياري 1.11 بالنسبة للعبارة رقم(03)، حيث أن 25 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن رواتبهم تغطي احتياجاتهم الأساسية، أما 07 أفراد أجابوا بالسلب على أن رواتبهم لا تغطي احتياجاتهم، في حين فرد واحد كان محايد في أجابته عن هذه العبارة.

وفي المرتبة الثانية تأتي العبارة رقم(01) بمتوسط حسابي قدره 3.66 وانحراف معياري 1.05، حيث أن 23 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن رواتبهم التي يحصلون عليها تتناسب مع جهدهم المبذول في العمل، أما 06 أفراد أجابوا بالسلب على أن رواتبهم لا تتناسب مع جهدهم المبذول، في حين 04 أفراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة.

أما في المرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم(05) بمتوسط حسابي 3.36 وانحراف معياري 1.19، حيث أن 08 أفراد صرحوا بشكل إيجابي على أن مشرفهم لا يقوم بأمرهم بإنجاز أعمالهم وأعمال زملائهم في حالة غيابهم، أما 21 فرد أجابوا بالسلب على أن غالباً ما يقوم مشرفهم بأمرهم بإنجاز مهامهم ومهام زملائهم، في حين 04 أفراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة .

أما المرتبة الرابعة تأتي العبارة رقم (04) بمتوسط حسابي قدره 3.30 وانحراف معياري 0.91، حيث أن 16 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن المكافآت التي يتحصلون عليها تتناسب مجهوداتهم، أما 08 أفراد أجابوا بالسلب على أن المكافآت التي يتحصلون عليها لا تتناسب مجهوداتهم، في حين أن 09 أفراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة .

وفي الأخير تأتي العبارة رقم (02) بمتوسط حسابي قدره 2.96، وانحراف معياري 1.13، حيث أن 14 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن رواتبهم تتناسب ورواتب الآخرين المشابهين لهم في المجهود، أما 12 فرد أجابوا بالسلب على أن رواتبهم لا تتناسب ورواتب الآخرين المشابهين لهم في المجهود، في حين 07 أفراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة .

أما فيما يخص النتيجة العامة المتعلقة بهذا البعد فإننا نسجل متوسط حسابي 3.40 وانحراف معياري 1.07

من خلال ما سبق يتضح أن العمال يقرون بوجود عدالة توزيعية وذلك لأنهم يسعون إلى خلق توازن نفسي فهم يقنعون أنفسهم بموضوعيتها، لان هذا هو واقع المؤسسات الجزائرية أي المجتمع ككل، وهذا ما أكدته إحدى المقابلات التي تمت مع مخرج حيث قال: "رغم علمنا بوجود المحسوبية والرشوة إلا أننا لا نستطيع أن نفعل شيء هذا هو حال المجتمع الجزائري، حسبنا الله ونعم الوكيل".

2.1.1- الالتزام المستمر:

الجدول رقم (12): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات مفردات المجتمع حسب بعد الإلتزام المستمر

الرقم	فقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	-تقدم لي مؤسستي مزايا لا أجدتها في مؤسسات أخرى.	02	07	08	06	10	3.45	1.30
02	-لا أرغب في العمل في المؤسسة حتى التقاعد.	04	09	06	08	06	3.09	1.33
03	-أبذل جهد كبير لتحقيق أهداف المؤسسة.	/	/	02	19	12	4.30	0.58
04	-تضطرب الكثير من الأمور في حياتي إذا تركت عملي الحالي.	01	03	08	12	09	3.75	1.06
05	-سأقبل أي وظيفة أكلف بها في المؤسسة مقابل استمرارتي بالعمل فيها.	05	11	07	06	04	2.78	1.26
							3.47	1.10

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه و المتعلقة بتوزيع مفردات المجتمع حسب بعد الإلتزام المستمر، حيث أعلى قيمة للمتوسط الحسابي 4.30، وانحراف معياري 0.55، حيث أن 31 فرد أجابوا على أنهم يبذلون جهد كبير لتحقيق أهداف المؤسسة، في حين 02 فردان كانا محايدين في إجابتهما عن هذه العبارة.

وفي المرتبة الثانية تأتي العبارة رقم(04) بمتوسط حسابي قدره 3.75 وانحراف معياري 1.06، حيث أن 21 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أنهم إذا تركوا عملهم الحالي

ستضطرب حياتهم، أما 04 أفراد أجابوا بالسلب على أن حياتهم لن تضطرب إذا تركوه، في حين 08 أفراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة .

أما في المرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم(01) بمتوسط حسابي 3.45 وانحراف معياري 1.30، حيث أن 16 فرد صرحوا بشكل ايجابي على أن مؤسستهم تقدم لهم مزايا لا يجدونها في مؤسسات أخرى، أما 09 أفراد أجابوا بالسلب على أن مؤسستهم لا تقدم لهم مزايا أفضل من المؤسسات الأخرى، في حين 08 أفراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة.

أما المرتبة الرابعة تأتي العبارة رقم (02) للمتوسط الحسابي 4.30 والانحراف المعياري 1.33، حيث أن 13 فرد صرحوا بشكل ايجابي على أنهم يرغبون في العمل في المؤسسة حتى التقاعد، أما 14 فرد أجابوا بالسلب على أنهم لا يرغبون في البقاء، في حين 06 أفراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة .

وفي الأخير تأتي العبارة رقم (05) بمتوسط حسابي قدره 2.78 وانحراف معياري 1.26، حيث أن 10 أفراد صرحوا بشكل ايجابي على أنهم سيقبلون أي وظيفة يكلفون بها مقابل استمرارهم في العمل، أما 16 فرد أجابوا بالسلب على أنهم لا يقبلون أن يكلفوا بوظيفة أخرى، في حين 07 أفراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة .

أما فيما يخص النتيجة العامة المتعلقة بهذا البعد فإننا نسجل متوسط حسابي 3.47 وانحراف معياري 1.10

من خلال هذا يتبين أن هنالك درجة متوسطة من الالتزام المستمر، لأن بعض العمال يرون انه لا يوجد بديل آخر في ظل قلة وجود فرص عمل في مؤسسات أخرى، أما البعض الآخر يفضلون البقاء فيها من أجل المحافظة على العلاقات الأخوية التي كونها مع بعضهم البعض و هذا ما أكدته إحدى المحادثات مع احد أعوان الأمن.

بعد تحليل جداول معطيات العدالة التوزيعية والالتزام المستمر داخل إذاعة تيارت، لا بد من التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التوزيعية والالتزام التنظيمي. فقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتوضيح دلالة العلاقة بين البعدين السابقين .

الجدول رقم:(13) يوضح العلاقة بين العدالة التوزيعية والالتزام المستمر.

معامل الارتباط (بيرسون)	مستوى الدلالة
-0.175	0.331

نلاحظ من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه أن معامل ارتباط بيرسون بين العدالة التوزيعية والالتزام المستمر يقدر بـ 0.175 - عند مستوى الدلالة 0.05 وهذا ما يثبت. عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والالتزام المستمر لدى عمال إذاعة تيارت حيث بلغت الدلالة 0.331 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

يمكن تفسير ذلك أن الإلتزام المستمر غير راجع للعدالة التوزيعية، بل إلى الأجواء التنظيمية المريحة التي يعيشها العمال، والتي تسمح لهم بالمشاركة، وتتميز بالصرامة وذلك يكون له أثر على العامل في نمو ولائه تجاه المؤسسة، وبالتالي فهو لا يبحث عن ضالته في مؤسسات أخرى.

الجدول رقم: (14) يوضح العلاقة بين عبارات العدالة التوزيعية والالتزام المستمر.

الالتزام المستمر	العدالة التوزيعية	تقدم لي	لا أرغب	أبذل جهد	تضطرب	سأقبل أي
		مؤسستي	في العمل	كبير	الكثير من	وظيفة أكلف
مزايا لا	في	مزايا لا	في	لتحقيق	الأمر في	بها في
أجدها في	المؤسسة	أجدها في	المؤسسة	أهداف	حياتي إذا	المؤسسة
مؤسسات	حتى	مؤسسات	حتى	المؤسسة	تركت عملي	مقابل
أخرى.	التقاعد.	أخرى.	التقاعد.	.	الحالي.	استمراري
						بالعمل فيها .
معامل الارتباط	يتناسب الراتب الذي أحصل عليه مع الجهد المبذول في العمل.	0.107	-0.133	0.264	-0.177	-0.083
مستوى الدلالة		0.552	0.461	0.138	0.325	0.646
معامل الارتباط	يتناسب راتبي ورواتب الآخرين المشابهين لي في المجهود.	-0.097	0.118	0.083	-0.277	-0.186
مستوى الدلالة		0.592	0.515	0.644	0.188	0.300
معامل الارتباط	يغطي راتبي الاحتياجات الأساسية .	0.064	0.124	0.297	-0.121	-0.301
مستوى الدلالة		0.725	0.493	0.093	0.502	0.088
معامل الارتباط	-أعتقد أن المكافآت التي أحصل عليها مناسبة لمجهوداتي.	0.142	0.146	0.201	-0.180	-0.050
مستوى الدلالة		0.431	0.417	0.263	0.316	0.788
معامل الارتباط	-غالبا ما يقوم مشرفي بأمرى بإنجاز أعمالى وأعمال زملائي في حال غيابهم.	-0.186	-0.247	-0.106	0.073	-0.137
مستوى الدلالة		0.299	0.167	0.556	0.687	0.449

هذه المعطيات الواردة في الجدول أعلاه تؤكد نتائج الجداول السابقة على أنه لا توجد علاقة بين عبارات العدالة التوزيعية والالتزام المستمر، لأن كل قيم معامل الارتباط أقل من مستويات الدلالة.

2.1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية:

1.2.1- العدالة الإجرائية

الجدول رقم(15): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات مفردات المجتمع حسب بعد العدالة الإجرائية

الرقم	فقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
06	- تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة.	02	07	10	10	04	3.21	1.11
07	- أرى أن فرص الترقية إلى وظيفة أعلى متاحة للجميع دون تمييز.	06	02	11	11	03	3.09	1.23
08	- تتسم الإجراءات المتبعة في المؤسسة بعدم التحيز.	02	04	07	17	03	3.45	1.03
09	- أعتقد أن طريقة تقييم الأداء المستخدمة حالياً لا تقيس فعلاً المجهود الذي يبذله الموظف.	04	15	04	07	03	2.69	1.21
10	- يطبق نظام العقوبات المعمول به في المؤسسة على الجميع.	03	02	04	19	05	3.63	1.11
							3.21	1.13

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه و المتعلقة بتوزيع مفردات المجتمع حسب بعد العدالة الإجرائية، فإننا نسجل جميع مستويات الاستجابة في مختلف عبارات هذا البعد، حيث أعلى قيمة للمتوسط الحسابي 3.63 والانحراف المعياري 1.11 بالنسبة للعبارة رقم(10)، حيث أن 24 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن نظام العقوبات المعمول به في المؤسسة يطبق على الجميع، أما 05 أفراد أجابوا بالسلب على أن نظام

العقوبات المعمول به في المؤسسة لا يطبق على الجميع، في حين أن 04 أفراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة .

وفي المرتبة الثانية تأتي العبارة رقم(08) بمتوسط حسابي قدره 3.45 وانحراف معياري 1.03، حيث أن 20 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن الإجراءات المتبعة في المؤسسة تتسم بعدم التحيز، أما 06 أفراد أجابوا بالسلب على أن هذه الإجراءات لا تتسم بعدم التحيز، في حين 07 أفراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة .

أما في المرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم(06) بمتوسط حسابي 3.21 وانحراف معياري 1.11، حيث أن 14 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن فرص الترقية تعتمد على معايير واضحة ، أما 09 افراد اجابوا بالسلب على ان فرص الترقية لا تعتمد على معايير واضحة ، في حين 10 افراد كانوا محايدين في اجاباتهم عن هذه العبارة .

أما المرتبة الرابعة تأتي العبارة رقم (07) بمتوسط حسابي قدره 3.09 وانحراف معياري 1.23 ، حيث أن 13 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن فرص الترقية الى وظيفة اعلى متاحة للجميع دون تمييز ، أما 11 فرد اجابوا بالسلب على ان فرص الترقية غير متاحة للجميع ، في حين أن 11 فرد كانوا محايدين في اجاباتهم عن هذه العبارة .

وفي الأخير تأتي العبارة رقم (09) بمتوسط حسابي قدره 2.69 وانحراف معياري 1.21، حيث أن 19 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن طريقة تقييم الأداء المستخدمة حالياً تقيس فعلا المجهود الذي يبذله الموظف، أما 10 افراد اجابوا بالسلب على ان طريقة تقييم الأداء لا تقيس مجهود الموظف في حين 04 افراد كانوا محايدين في اجاباتهم عن هذه العبارة .

أما فيما يخص النتيجة العامة المتعلقة بهذا البعد فإننا نسجل متوسط حسابي 3.21 وانحراف معياري 1.13.

ومن هنا نستنتج أن تطبيق العمال للقوانين والإجراءات بالرغم عنهم ذلك راجع إلى وعيهم أنها تفرض عليهم من السلطة المركزية (إذاعة الجزائر).

2.2.1- الالتزام المعياري:

الجدول رقم (16): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات مفردات المجتمع حسب الالتزام المعياري.

الرقم	فقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
06	أُتأخر عن الوصول في الوقت المحدد لدوام العمل في مؤسستي.	04	11	04	06	08	3.09	1.42
07	أحافظ على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة وكأنها ممتلكاتي.	01	01	01	14	16	4.30	0.91
08	أحرص على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالمؤسسة.	01	01	02	13	18	4.27	0.94
09	أنجز مهامي الوظيفية دون رقابة من قبل الرؤساء.	/	01	/	13	19	4.51	0.66
10	من واجبي كعامل في هذه المؤسسة أن أحافظ على سمعتها.	/	/	01	12	20	4.57	0.56
							4.15	0.90

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه و المتعلقة بتوزيع مفردات المجتمع حسب بعد الإلتزام المعياري، حيث أعلى قيمة للمتوسط الحسابي 4.57 والانحراف المعياري 0.56 بالنسبة للعبارة رقم(10)، حيث أن 32 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أنه من واجبهم كعمال في هذه المؤسسة المحافظة على سمعتها، في حين أن فرد 01 كان محايدا في إجابته عن هذه العبارة.

وفي المرتبة الثانية تأتي العبارة رقم(09) بمتوسط حسابي قدره 4.51 وانحراف معياري 0.66، حيث أن 32 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أنهم ينجزون مهامهم

الوظيفية دون رقابة من قبل رؤسائهم، أما فرد 01 أجاب بالسلب على أنه لا ينجز مهامه الوظيفية دون رقابة من قبل رئيسه.

أما في المرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم (07) بمتوسط حسابي 4.30 وانحراف معياري 0.91، حيث أن 30 فرد صرحوا بشكل ايجابي على أنهم يحافظون على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة وكأنها ممتلكاتهم، أما فردان 02 أجابا بالسلب على أنهما يحافظان على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة كأنها ممتلكاتهم، في حين فرد 01 كان محايدا في اجاباته عن هذه العبارة

أما المرتبة الرابعة تأتي العبارة رقم (08) بمتوسط حسابي قدره 4.27 وانحراف معياري 0.94، حيث أن 31 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أنهم يحرصون على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة للمؤسسة ، أما فردان 02 اجابا بالسلب على أنهما لا يحرصان على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة للمؤسسة .

وفي الأخير تأتي العبارة رقم (06) بمتوسط حسابي قدره 3.09 وانحراف معياري 1.42، حيث أن 14 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أنهم يتأخرون في الوصول عن الوقت المحدد لدوام العمل في المؤسسة، أما 15 فرد أجابوا بالسلب على أنهم لا يتأخرون في الوصول عن الوقت المحدد لدوام العمل في المؤسسة، في حين 04 افراد كانوا محايدين في اجاباتهم عن هذه العبارة .

بعد تحليل جداول معطيات العدالة الإجرائية والالتزام المعياري داخل إذاعة تيارت لابد من التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التوزيعية والالتزام التنظيمي. فقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتوضيح دلالة العلاقة بين البعدين السابقين .

الجدول رقم:(17) يوضح العلاقة بين العدالة الإجرائية والالتزام المعياري.

معامل الارتباط(بيرسون)	مستوى الدلالة
-0.061	0.734

يتضح من خلال جدول ارتباط بيرسون الذي استعمل لتبيان العلاقة المفترضة بين العدالة الإجرائية والالتزام المعياري، انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، إذ أن النتيجة المتحصل عليها هي 0.061 - وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 لان قيمة الدلالة الإحصائية 0.734 اكبر من مستوى الدلالة 0.05.

ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الإجراءات التنظيمية الخاصة بالمؤسسة والعامل ترجع إلى السلطة العليا أو المركزية (إذاعة الجزائر) وبالتالي هي خارج نطاق أو سلطة المدير، إلا أن حب العمال لهذه المؤسسة وتعلقهم بها جعلهم يتقبلون هذه الإجراءات والقرارات المفروضة من السلطة المركزية، رغم عدم رضاهم عنها، ولكن من أجل المحافظة على سير العمل وجب عليهم تقبل هذه الإجراءات. وهذا ما أكدته إحدى المقابلات التي أجريت مع صحفي أنه " لا يوجد بديل لكن مادام هناك ظروف عمل مريحة يمكننا تجاوز هذه العقبات وتقبل كل الإجراءات".

الجدول رقم (18) : يوضح العلاقة بين عبارات العدالة الإجرائية والالتزام المعياري

الالتزام المعياري	العلاقة بين عبارات العدالة الإجرائية والالتزام المعياري	أحافظ على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة وكأنها ممتلكاتي.	أحرص على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالمؤسسة.	أنجز مهامي الوظيفية دون رقابة من قبل الرؤساء.	من واجبي كعامل في هذه المؤسسة أن أحافظ على سمعتها.	العدالة الإجرائية	
						معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تتعتمد فرص الترقية على معايير واضحة.	0.903	0.881	0.207	-0.034	-0.059	معامل الارتباط	0.022
أرى أن فرص الترقية إلى وظيفة أعلى متاحة للجميع دون تمييز.	0.619	0.277	0.697	0.177	0.498	معامل الارتباط	-0.090
تتسم الإجراءات المتبعة في المؤسسة بعدم التحيز.	0.372	0.896	0.423	0.162	0.514	معامل الارتباط	0.161
أعتقد أن طريقة تقييم الأداء المستخدمة حالياً لا تقيس فعل المجهود الذي يبذله الموظف.	0.728	0.754	0.565	0.547	0.943	معامل الارتباط	0.063
يطبق نظام العقوبات لمعمول به في المؤسسة على الجميع.	0.984	0.706	0.876	0.360	0.661	معامل الارتباط	0.004

هذه المعطيات الواردة في الجدول أعلاه تؤكد نتائج الجداول السابقة على أنه لا توجد علاقة بين عبارات العدالة الإجرائية والالتزام المعياري.

3.1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة:

1.3.1- العدالة التعاملية:

الجدول رقم (19): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات مفردات المجتمع حسب بعد العدالة التعاملية.

الرقم	فقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
11	تتسم علاقاتي برؤسائي بالاحترام والتقدير.	01	/	02	20	10	4.15	0.79
12	يتعامل رئيسي المباشر مع الجميع باحترام.	/	02	01	22	08	4.09	0.72
13	لا يستمع المشرفون لأراء المرؤوسين قبل اتخاذ القرار.	06	14	03	08	02	2.57	1.22
14	شرح لي المشرف بشكل واضح أي قرار يتخذ فيما يخص وظيفتي.	02	02	06	18	05	3.66	1.02
15	أشعر بنزاهة المشرف في حسم النزاعات بيننا نحن العمال.	03	04	09	10	07	3.42	1.22
							3.58	0.99

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه و المتعلقة بتوزيع مفردات المجتمع حسب بعد العدالة التعاملية ، فإننا نسجل جميع مستويات الاستجابة في مختلف عبارات هذا البعد، حيث اعلى قيمة للمتوسط الحسابي 4.15 والانحراف المعياري 0.79 بالنسبة للعبارة رقم(11)، حيث ان 30 فرد صرحوا بشكل إيجابي على ان علاقاتهم برئيسهم تتسم بالاحترام والتقدير، أما 01 فرد اجاب بالسلب على ان علاقته برئيسه لا تتسم بالاحترام و التقدير، في حين ان 02 فردان كانا محايدين في اجابتهما عن هذه العبارة .

وفي المرتبة الثانية تأتي العبارة رقم(12) بمتوسط حسابي قدره 4.09 انحراف معياري 0.72، حيث أن 30 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن رئيسهم يتعامل

مع الجميع باحترام، أما 02 فردان اجابا بالسلب على ان رئيسهم المباشر لا يتعامل مع الجميع باحترام، في حين فرد واحد كان محايدا في اجابته عن هذه العبارة .

أما في المرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم(14) بمتوسط حسابي 3.66 وانحراف معياري 1.02، حيث أن 23 فرد صرحوا بشكل اجابي على ان مشرفهم يشرح لهم أي قرار يتخذ فيما يخص وظائفهم، أما 04 افراد اجابوا بالسلب على أن مشرفهم لا يشرح لهم القرارات التي تتخذ، في حين 06 افراد كانوا محايدين في اجاباتهم عن هذه العبارة .

أما المرتبة الرابعة تأتي العبارة رقم (15) بمتوسط حسابي قدره 3.42 وانحراف معياري 1.22، حيث أن 17 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أنهم يشعرون بنزاهة المشرف في حسم النزاعات بينهم، أما 07 أفراد أجابوا بالسلب على مشرفهم لا يتعامل بنزاهة، في حين ان 09 افراد كانوا محايدين في اجاباتهم عن هذه العبارة .

وفي الأخير تأتي العبارة رقم (13) بمتوسط حسابي قدره 2.57 وانحراف معياري 1.22 حيث أن 20 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن المشرف يستمع لآرائهم قبل اتخاذ القرار، اما 10 افراد اجابوا بالسلب على أن لا يستمع لآرائهم، في حين 03 افراد كانوا محايدين في اجاباتهم عن هذه العبارة.

أما فيما يخص النتيجة العامة المتعلقة بهذا البعد فإننا نسجل متوسط حسابي 3.58 وانحراف معياري 0.99

ومن هنا نستنتج أن الطريقة التي يتعامل بها الرئيس مع مرؤوسيه دون تحيز مع التخلي عن الألقاب الرسمية هذا ما يخلق جو عائلي بينهم.

2.3.1-الالتزام العاطفي:

الجدول رقم (20): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات في استجابات مفردات المجتمع حسب بعد الإلتزام العاطفي.

الرقم	فقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
11	أشعر بالفخر والاعتزاز لانتمائي لهذه المؤسسة.	/	/	02	11	20	4.54	0.61
12	أدافع عن المؤسسة إذا انتقدها أحدهم.	/	/	05	09	19	4.42	0.75
13	لأعتبر مشاكل المؤسسة من مشاكل الشخصية.	04	02	08	09	10	3.57	1.32
14	لدي شعور يدفعني بالبقاء في المؤسسة.	/	01	01	13	18	4.45	0.82
15	أشعر بعلاقة أخوية مع زملائي في العمل.	01	/	02	11	19	4.42	0.86
							4.28	0.85

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بتوزيع مفردات المجتمع حسب بعد الإلتزام العاطفي، فإننا نسجل جميع مستويات الاستجابة في مختلف عبارات هذا البعد، حيث اعلى قيمة للمتوسط الحسابي 4.54 والانحراف المعياري 0.61 بالنسبة للعبارة رقم(11)، حيث أن 31 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أنهم يشعرون بالفخر والاعتزاز للانتماء لهذه المؤسسة، في حين ان 02 فردان كانا محايدين في اجابتهما عن هذه العبارة .

و في المرتبة الثانية تأتي العبارة رقم(14) بمتوسط حسابي قدره 4.45 انحراف معياري 0.71، حيث أن 31 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أن لديهم شعور يدفعهم للبقاء في المؤسسة، أما فرد01 أجاب بالسلب على أن لديه شعور يدفعه للبقاء في المؤسسة ، في حين فرد واحد كان محايدا في اجابته عن هذه العبارة .

أما في نفس المرتبة تأتي العبارة رقم (12) بمتوسط حسابي 4.42 وانحراف معياري 0.75 حيث أن 28 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أنهم يدافعون عن المؤسسة إذا انتقدها أحدهم في حين 05 أفراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة.

وفي الأخير تأتي العبارة رقم (13) بمتوسط حسابي قدره 3.57 وانحراف معياري 1.32 حيث أن 19 فرد صرحوا بشكل إيجابي على أنهم يعتبرون مشاكل المؤسسة من مشاكلهم الشخصية.

أما 06 افراد اجابوا بالسلب على أنهم لا يعتبرون مشاكل المؤسسة من مشاكلهم الخاصة في حين 08 افراد كانوا محايدين في إجاباتهم عن هذه العبارة .

أما فيما يخص النتيجة العامة المتعلقة بهذا البعد فإننا نسجل متوسط حسابي 4.28 وانحراف معياري 0.85.

بعد تحليل جداول معطيات العدالة التعاملية والالتزام العاطفي داخل إذاعة تيارت، لابد من التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التوزيعية والالتزام التنظيمي. فقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتوضيح دلالة العلاقة بين البعدين السابقين .

الجدول رقم (21): يوضح العلاقة بين العدالة التعاملية والالتزام العاطفي.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط (بيرسون)
0.036	0.367*

نلاحظ من خلال المعطيات الواردة في الجدول اعلاه أن معامل ارتباط بيرسون بين التعاملية والالتزام العاطفي بين العدالة يقدر بـ 0.175 - عند مستوى الدلالة 0.05 وهذا ما يثبت عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العدالة التوزيعية والالتزام المستمر لدى عمال الاذاعة تيارت حيث بلغت الدلالة 0.331 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05

يمكن تفسير ذلك إلى توفر قيادة ادارية مؤهلة تتميز بالكفاءة والموضوعية والوضوح، إذ أن سلوك المدير القائم على العدالة بين العاملين والموضوعية في التعامل مع الجميع، ولديهم حبا للمؤسسة وتعلقهم بها لأنهم يعيشون في جو عائلي، وهذا ما أكدته عون أمن عند إجراء المقابلة معه حيث قال: "لا يمكن الاستغناء عن هذه المؤسسة نظرا للجو العائلي الذي أعيشه فيها، والعلاقات الاخوية السائدة بين العمال تولد لدينا تمسك وتعلق بهذه المؤسسة".

الجدول رقم (22) : يوضح العلاقة بين عبارات العدالة التعاملية والالتزام العاطفي.

الالتزام العاطفي		العدالة التعاملية		أشعر بالفخر والاعتزاز لانتمائي لهذه المؤسسة.	أدافع عن المؤسسة إذا انتقدها أحدهم.	لا أعتبر مشاكل المؤسسة من مشاكل الشخصية.	لدي شعور يدفعني بالبقاء في المؤسسة.	أشعر بعلاقة أخوية مع زملائي في العمل.
معامل الارتباط	0.189	0.261	0.028	0.356*	0.481**	تنتم علاقتي برؤسائي بالاحترام والتقدير.		
مستوى الدلالة	0.293	0.143	0.875	0.045	0.005			
معامل الارتباط	0.334	0.334	-0.056	0.456*	0.185	يتعامل رئيسي المباشر مع الجميع باحترام.		
مستوى الدلالة	0.057	0.057	0.757	0.008	0.302			
معامل الارتباط	-0.036	-0.065	0.308	-0.030	-0.073	لا يستمع المشرفون لآراء المرؤوسين قبل اتخاذ القرار.		
مستوى الدلالة	0.840	0.718	0.082	0.867	0.686			
معامل الارتباط	0.159	0.136	-0.030	0.237	0.363*	يشرح لي المشرف بشكل واضح أي قرار يتخذ فيما يخص وظيفتي.		
مستوى الدلالة	0.375	0.450	0.871	0.183	0.038			
معامل الارتباط	0.082	0.196	0.254	0.260	-0.061	أشعر بنزاهة المشرف في حسم النزاعات بيننا نحن العمال.		
مستوى الدلالة	0.650	0.275	0.154	0.144	0.735			

وهذا ما يؤكد نتائج الجدول السابق أن هناك علاقة بين العبارة الأولى للعدالة التنظيمية والعبارة الرابعة والخامسة للالتزام التنظيمي، في حين العبارة الثانية لها علاقة بالعبارة الرابعة، والعبارة الرابعة لها علاقة مع العبارة الخامسة.

2- مناقشة بيانات أهداف الدراسة:

الجدول رقم : (23) يوضح نتائج اختبار الأحادي (Anova) لأبعاد الالتزام التنظيمي وفقا لمتغير السن.

القرار الإحصائي	الدلالة (Sig)	قيمة (F)	المتوسط الحسابي	السن	
غير دالة	0.980	0.021	3.428	27 - 37	الالتزام التنظيمي
			3.472	38 - 48	
			3.425	49 - 59	
دالة	0.019	4.571	4.100	27 - 37	الالتزام المعياري
			4.400	38 - 48	
			3.750	49 - 59	
غير دالة	0.085	2.683	3.971	27 - 37	الالتزام العاطفي
			4.309	38 - 48	
			3.850	49 - 59	

أظهرت نتائج تحليل التباين أن قيمة الدلالة (Sig) لكل أبعاد الالتزام التنظيمي أكبر من مستوى 0.05، ما عاد بعد الالتزام المعياري، ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مفردات المجتمع حول درجة الالتزام المعياري تعزى لصالح الفئة العمرية المحصورة بين 38-48 وعليه نرى أن السن في له عامل مؤثر في الرفع من درجة الالتزام التنظيمي في إذاعة تيارت، لأن هذه الفئة تمثل الركيزة الأساسية التي تقوم عليها معظم أنشطة الإذاعة وذلك راجع إلى أن هذه الأخيرة تسعى إلى الارتقاء في عملهم لتفادي المشاكل والعمل على إعطاء مجهودات كبيرة والتمتع بروح المبادرة والإبداع.

الجدول رقم : (24) يوضح نتائج اختبار التباين الأحادي (Anova) لأبعاد العدالة التنظيمية وفقا لمتغير السن.

القرار الإحصائي	الدلالة (Sig)	قيمة (F)	المتوسط الحسابي	السن	
غير دالة	3.612	0.039	3.528	37-27	العدالة التوزيعية
			3.309	48-38	
			2.750	59-49	
غير دالة	0.627	0.541	3.485	37-27	العدالة الإجرائية
			3.254	48 - 38	
			3.200	59 - 49	
غير دالة	0.967	0.392	3.771	37 - 27	العدالة التعاملية
			3.890	48 - 38	
			3.525	59 - 49	

تشير النتائج المسجلة في الجدول أعلاه رقم 24 لتحليل التباين أن قيمة الدلالة Sig لكل أبعاد العدالة التنظيمية أكبر مستوى الدلالة 0.05 ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مفردات المجتمع في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغير السن. ومنه يمكن القول أن السن ليس لا يؤثر على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية .

الجدول رقم : (25) يوضح نتائج اختبار (T-Test) لأبعاد الالتزام التنظيمي وفقا لمتغير الجنس.

القرار الإحصائي	الدلالة (Sig)	درجة الحرية	قيمة (T)	المتوسط الحسابي	الجنس	
غير دالة	0.791	31	0.267	3.420	الذكور	الالتزام
				3.476	الإناث	المستمر
دالة	0.019	31	2.473	3.950	الذكور	الالتزام
				4.369	الإناث	المعياري
غير دالة	0.093	31	1.733	3.940	الذكور	الالتزام
				4.230	الإناث	العاطفي

تشير النتائج المسجلة في الجدول رقم (25) عند اختبار (T) للعينات المستقلة أن قيمة الدلالة (Sig) لكل أبعاد الالتزام التنظيمي اكبر من قيمة 0.05 ما عدا بعد الالتزام المعياري ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مفردات المجتمع حول درجة الالتزام المعياري تعزى لمتغير الجنس على مستوى لصالح الإناث وعليه نرى أن الجنس له عامل مؤثر في الرفع من درجة الالتزام المعياري .

وإذ نجد أن الإناث أكثر التزاما من الذكور، ولعل السبب راجع إلى طبيعة الإناث والتي تميل بطبعها إلى لخوف من مخالفة القوانين.

الجدول رقم : (26) يوضح نتائج اختبار (T-Test) لإبعاد العدالة التنظيمية وفقا لمتغير الجنس.

القرار الإحصائي	الدلالة (Sig)	درجة الحرية	قيمة (T)	المتوسط الحسابي	الجنس	
غير دالة	0.094	31	1.728	3.100	الذكور	العدالة
				3.523	الإناث	التوزيعية
غير دالة	0.392	31	0.887	3.420	الذكور	العدالة
				3.215	الإناث	الإجرائية
غير دالة	0.259	31	1.149	3.660	الذكور	العدالة
				3.892	الإناث	التعاملية

تشير النتائج المسجلة في الجدول أعلاه عند اختبار (T) للعينات المستقلة أن قيمة الدلالة (Sig) لكل من أبعاد العدالة التنظيمية من 0.05، ومنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى مفردات المجتمع في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

ومنه نستنتج أن مستوى العدالة التنظيمية له علاقة مع الجنس لأنه لا يوجد فرق بين العمال في المؤسسة، حيث يتمثل جهدهم في الجهد الفكري وليس العضلي.

الجدول رقم : (27) يوضح نتائج اختبار الأحادي (Anova) لأبعاد الالتزام التنظيمي وفقا لمتغير الوضعية التعليمية.

القرار الإحصائي	الدلالة (Sig)	قيمة (F)	المتوسط الحسابي	الوضعية التعليمية	
غير دالة	0.475	0.957	3.800	ابتدائي	الالتزام التنظيمي
			3.050	متوسط	
			3.628	ثانوي	
			3.442	جامعي	
غير دالة	0.116	2.040	3.900	ابتدائي	الالتزام المعياري
			3.800	متوسط	
			3.942	ثانوي	
			4.305	جامعي	
غير دالة	0.619	0.670	3.700	ابتدائي	الالتزام العاطفي
			3.900	متوسط	
			3.942	ثانوي	
			4.157	جامعي	

تشير النتائج المسجلة في الجدول رقم (27) لتحليل التباين أن قيمة الدلالة (Sig) لكل أبعاد الالتزام التنظيمي أكبر من 0.05 ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مفردات المجتمع في درجة الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الوضعية التعليمية.

الجدول رقم : (28) يوضح نتائج اختبار الأحادي (Anova) لأبعاد العدالة التنظيمية وفقاً لمتغير الوضعية التعليمية.

القرار الإحصائي	الدلالة (Sig)	قيمة (F)	المتوسط الحسابي	الوضعية التعليمية	
دالة	0.001	6.856	1.900	ابتدائي	العدالة التوزيعية
			3.150	متوسط	
			2.885	ثانوي	
			3.621	جامعي	
غير دالة	0.531	0.808	3.400	ابتدائي	العدالة الإجرائية
			3.600	متوسط	
			3.600	ثانوي	
			3.168	جامعي	
غير دالة	0.750	0.481	3.800	ابتدائي	العدالة التعاملية
			3.500	متوسط	
			3.914	ثانوي	
			3.715	جامعي	

أظهرت نتائج التحليل للتباين أن قيمة الدلالة (Sig) لكل أبعاد العدالة التنظيمية أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ما عاد بعد العدالة التوزيعية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مفردات المجتمع حول مستوى العدالة الإجرائية تعزى لمتغير الوضعية التعليمية لصالح الجامعيين، وعليه نرى أن المستوى التعليمي بإذاعة تيارت له عامل مؤثر في الرفع من مستوى العدالة الإجرائية.

الجدول رقم : (29) يوضح نتائج اختبار (T-Test) لإبعاد الالتزام التنظيمي وفقا لمتغير الحالة المدنية.

القرار الإحصائي	الدلالة (Sig)	درجة الحرية	قيمة (T)	المتوسط الحسابي	الحالة المدنية	
غير دالة	0.992	31	0.010	3.440	غير متزوج	الالتزام المستمر
				3.442	متزوج	
غير دالة	0.836	31	0.209	4.160	غير متزوج	الالتزام المعياري
				4.107	متزوج	
غير دالة	0.510	31	0.667	3.920	غير متزوج	الالتزام العاطفي
				4.078	متزوج	

تشير النتائج المسجلة في الجدول أعلاه عند إختبار (T) للعينات المستقلة أن قيمة الدلالة (Sig) لكل أبعاد الالتزام التنظيمي أكبر من قيمة 0.05 ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مفردات المجتمع في درجة الألتزام التنظيمي تعزى لمتغير الحالة المدنية، هذا ما يدل على أن العمال ملتزمون في عملهم، وهذا راجع إلى حبهم لعملهم، بحيث يسعون إلى تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والأسرية دون الإخلال بالقوانين والإجراءات.

الجدول رقم : (30) يوضح نتائج اختبار (T-Test) لإبعاد العدالة التنظيمية وفقا لمتغير الحالة المدنية.

القرار الإحصائي	الدلالة (Sig)	درجة الحرية	قيمة (T)	المتوسط الحسابي	الحالة المدنية	
غير دالة	0.322	31	1.006	3.560	غير متزوج	العدالة التوزيعية
				3.214	متزوج	
غير دالة	0.083	31	1.792	3.800	غير متزوج	العدالة الإجرائية
				3.257	متزوج	
غير دالة	0.482	31	0.712	3.920	غير متزوج	العدالة التعاملية
				3.721	متزوج	

تشير النتائج المسجلة في الجدول أعلاه عند إختبار (T) للعينات المستقلة أن قيمة الدلالة (Sig) لكل أبعاد العدالة التنظيمية أن مستوى الدلالة أكبر من 0.05 ومنه لا توجد فروق ذات دلالة ما إحصائية لدى مفردات المجتمع حول مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الحالة المدنية.

الجدول رقم (31): يوضح نتائج اختبار الأحادي (Anova) لأبعاد الالتزام التنظيمي وفقا لمتغير الأقدمية.

القرار الإحصائي	الدلالة (Sig)	قيمة (F)	المتوسط الحسابي	الأقدمية	
غير دالة	0.552	0.605	3.400	01 - 08	الالتزام التنظيمي
			3.500	09 - 16	
			3.150	17 - 24	
غير دالة	0.337	1.127	3.800	01 - 08	الالتزام المعياري
			4.175	09 - 16	
			4.150	17 - 24	
غير دالة	0.166	1.967	3.680	01 - 08	الالتزام العاطفي
			4.133	09 - 16	
			4.050	17 - 24	

تشير النتائج المسجلة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن قيمة الدلالة (Sig) لكل من أبعاد الالتزام التنظيمي أكبر من 0.05 ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مفردات المجتمع في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية.

الجدول رقم : (32) يوضح نتائج اختبار الأحادي (Anova) لأبعاد العدالة التنظيمية وفقاً لمتغير الأقدمية.

القرار الإحصائي	الدلالة (Sig)	قيمة (F)	المتوسط الحسابي	الأقدمية	
غير دالة	0.525	0.659	3.120	01 - 08	العدالة التوزيعية
			3.350	09 - 16	
			2.950	17 - 24	
غير دالة	0.399	0.948	3.640	01 - 08	العدالة الإجرائية
			3.325	09 - 16	
			3.050	17 - 24	
غير دالة	0.729	0.320	3.560	01 - 08	العدالة التعاملية
			3.783	09 - 16	
			3.800	17 - 24	

تشير النتائج المسجلة في الجدول أعلاه لتحليل التباين أن قيمة الدلالة (Sig) لكل أبعاد العدالة التنظيمية أكبر من 0.05 ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مفردات المجتمع في مستوى العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية. ويمكن القول أن مستوى العدالة التنظيمية لا يتأثر بمتغير الأقدمية في العمل.

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة

1- مناقشة نتائج الفرضيات الفرعية :

1.1- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الاولى والتي مفادها:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والالتزام المستمر

من خلال نتائج الجدول رقم(13) والمتعلقة بمعامل الارتباط بيرسون الذي عبر عن عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والالتزام المستمر، كما تبين من خلال الجدول رقم(14) عدم وجود أي علاقة ارتباطية بين عبارات البعدين. وهذا ما اثبت عدم صحة الفرضية الأولى .

يمكن القول ان العدالة التوزيعية مصدرها سلطة مركزية خارجة عن نطاق المؤسسة، لذا نجد ان العمال يتقبلون هذه التطبيقات دون رضاهم، وعليه يمكن القول ان الالتزام المستمر قد يكون ذو علاقة بعوامل أخرى.

2.1- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية والتي مفادها:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الاجرائية والالتزام المعياري.

من خلال نتائج الجدول رقم(17) والمتعلقة بمعامل الارتباط بيرسون الذي عبر عن عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الاجرائية والالتزام المعياري، كما تبين من خلال الجدول رقم(18) عدم وجود أي علاقة ارتباطية بين عبارات البعدين. و بناءا على هذا فان الفرضية الثانية لم تتحقق.

ويمكن القول ان درجات الالتزام المعياري التي كانت مرتفعة راجعة الى حب العمال لعملهم ومؤسستهم وليس لعدالة الإجراءات.

3.1- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة والتي مفادها:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والالتزام العاطفي.

من خلال نتائج الجدول رقم(21) والمتعلقة بمعامل الارتباط بيرسون الذي عبر عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والالتزام العاطفي، كما تبين من خلال الجدول رقم(22) وجود علاقة ارتباطية بين عبارات البعدين. و بناءا على هذا فان الفرضية الثالثة تحققت.

ثالثاً: مناقشة نتائج الفرضية العامة في ضوء الفرضيات الفرعية والدراسات السابقة:

1- مناقشة نتائج الفرضية العامة في ضوء الفرضيات الفرعية:

ومما سبق يتضح جلياً أن الفرضية العامة للدراسة والتي مفادها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي تحققت جزئياً، وذلك لأن الفرضيات الفرعية لم تتحقق بإستثناء الفرضية الثالثة. ومنه يمكن القول أن الالتزام التنظيمي ليس له علاقة وثيقة مع العدالة التنظيمية، وقد يكون له علاقة متداخلة مع المتغيرات الأخرى.

2- مناقشة نتائج الفرضية العامة في ضوء الدراسات السابقة:

تناول الجانب النظري من الدراسة الراهنة بعض الدراسات بشكل منفرد أو من خلال علاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية الأخرى أو من خلال تناول المتغيريين معا: وسوف تحاول هذه الدراسة من خلال النتائج الميدانية ان تقارن بين ما تم التوصل اليه من نتائج مع بعض الدراسات السابقة.

فكانت اول نتائج الدراسة السابقة والتي نوقشت في ضوء الدراسة الراهنة والتي قام بها جبالي عبد الحق بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي" التي توصلت الى انه:

هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي تعتمد على ممارسة ضعيفة في مستوى تطبيق العدالة التوزيعية مما جعل العاملين يفتقدون الى الالتزام الأخلاقي نحوها.

ضعف استعمال الإدارة الوصية لمعايير و سياسات واضحة في الإجراءات المتخذة اتجاه العاملين، جعلهم يشعرون بعدم تحقيق أهدافهم داخل المؤسسة وتناقض قيمهم العملية مع قيمها.

عكس ما توصلت اليه نتائج الدراسة الراهنة، على انه هناك مستوى متوسط في الإجراءات المتخذة اتجاه العاملين (العدالة الإجرائية).

كذلك بالمقارنة مع الدراسة السابقة الثانية التي كانت تحت عنوان "دور العدالة في تنمية الولاء التنظيمي" التي قام بها حسين داودي، والتي توصلت الى ان:

عدالة القيم المادية وغير المادية التي يحصل عليها العامل تؤدي الى تنمية الإحساس بالانتماء الى المؤسسة.

ترتبط عدالة المعاملة والتقييم بزيادة المساهمة الفعالة لأعضاء المؤسسة.
نجد ان هذه الدراسة تتطابق مع جزء مما توصلت اليه نتائج الدراسة الراهنة إلى
ان :

العدالة التعاملية تساهم في زيادة الالتزام التنظيمي لدى عمال إذاعة تيارت، في
حين عدالة الإجراءات ليس لها علاقة بالترامهم.

اما الدراسة الثالثة التي قام بها مقبل ضيف الله مقبل الحربي بعنوان: " اثر العدالة
التنظيمية على شركات ووكالات الادوية بمدينة جدة"، حيث توصل الباحث الى النتائج
التالية:

ان ابعاد العدالة تؤثر بشكل معنوي على الابعاد المختلفة للالتزام التنظيمي.
عدالة الإجراءات هي اكثر أنواع العدالة التنظيمية تأثير على الالتزام المستمر.
السن كأحد المتغيرات الشخصية له ارتباط معنوي وموجب على الالتزام التنظيمي.
اما النتائج التي توصلت اليها الدراسة الراهنة :
انه لا توجد علاقة بين عدالة الإجراءات والالتزام العاطفي والالتزام المستمر
والمعياري.

في حين نجد الدراسة التي قامت بها سمية جقية، بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها
بالالتزام التنظيمي"، والتي توصلت الى النتائج التالية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والالتزام
التنظيمي تعزى لمتغير الاقدمية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والالتزام
التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التنظيمي.

في حين توصلت الدراسة الراهنة الى النتائج الاتية انه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية تعزى لصالح المبحوثين ذو
المستوى الجامعي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجات الالتزام تعزى للمتغيرات الشخصية
(الجنس – السن)، وكانت الفروق بالنسبة لمتغير الجنس لصالح الإناث ،اما فيما يتعلق
بالسنان الفروق كانت لصالح الفئة العمرية المحصورة ما بين [48 – 38] كما نجد انه لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي لصالح المتغيرات الشخصية، المستوى التعليمي، الحالة المدنية، الخبرة.

– في حين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الحالة المدنية، الاقدمية).

خلاصة:

من خلال ما تم التوصل إليه في هذا الفصل المتعلق بعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، التي توصلت إليها، أن فرضيات العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي قد تحققت جزئياً وذلك في إذاعة تيارت..

خاتمة

خاتمة

إلى هنا تم الوصول إلى المرحلة الأخيرة من مراحل البحث، والذي كان ثمرة عمل أخذ الكثير من الجهد والوقت، ولا شك أنه لم يتم الإحاطة بكل مقتضيات البحث العلمي كما ينبغي، لأن ذلك أمر بعيد المنال خاصة في العلوم الاجتماعية، ولكن حاولنا استنفاً أهم الشروط والقواعد المطلوبة، لأن الكمال المنشود في العلم كمال يتحقق بتراكم العمل العلمي، أما الثغرات فهي متروكة لمن يأتي من الباحثين فيما بعد لاستكمال النقص، فالعلم في تطور مستمر ووسائله كذلك.

لقد حاولت هذه الدراسة التعرف على العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي داخل إذاعة تيارت، وذلك من أجل التأكد من الصدق الإمبريقي للفرضية العامة والفرضيات الجزئية الثلاث المنبثقة عنها.

وفي السعي للتحقق من هذه الفرضيات، لقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي وفي ضوءه تم إعداد استمارة تحتوي على مجموعة من العبارات تقيس موضوع الدراسة، ولقد أدى القيام بالدراسة الميدانية إلى تحديد المجتمع الذي أجريت عليه الدراسة، وهو عمال إذاعة تيارت والذي قدر بـ40 فرد.

نتج عن تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS للتحقق من الافتراضات التي تم الانطلاق منها حيث قادت إلى التوصل إلى بعض النتائج التي يمكن حصرها في الارتباط الجزئي للعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي:

-لم تحقق الفرضية الفرعية الأولى من هذا البحث القائلة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التوزيعية والالتزام المستمر.

-لم تتحقق الفرضية الفرعية الثانية القائلة أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة الاجرائية والالتزام المعياري.

-تحققت الفرضية الثالثة من هذا البحث القائلة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التعاملية والالتزام العاطفي.

خاتمة

ومما لا شك فيه أن هذا الموضوع طويل ومتشعب وأن لكل مؤسسة ظروفها الخاصة، لذا يجب على كل مؤسسة أن تدرس البيئة الداخلية والعوامل الخارجية. والنشاط الذي تمارسه لكي تستطيع أن تحكم على ما إذا كانت هناك علاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القواميس:

1. ابن منظور أبو الفضل، جمال الدين محمد بن مكرم: لسان العرب، ط 1، دار صادر ج13 بيروت، لبنان، 2005.
2. مدحت عبد الرزاق الحجازي: معجم مصطلحات علم النفس، ط1، دار المكتبة العلمية بيروت، لبنان، 2012.

قائمة الكتب:

3. أحمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، ط7، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002-2003.
4. حسين حريم: إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل)، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2013.
5. خير الله عصار: محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الأردن، 1988.
6. صلاح الدين عبد الباقي: مبادئ السلوك التنظيمي، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر، 2005.
7. طاهر محمود الكلالده: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازور للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
8. عبد المعطي محمد عساف: نظرية (I) للتفوق الإداري نظرية الإدارة بالقيم، ط1 دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2005.
9. عبد الناصر جندي: تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ط2 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
10. علي عباس: إدارة الموارد البشرية الدولية، إثراء للنشر والتوزيع، الشارقة الامارات العربية المتحدة، 2008.
11. فاروق عبده فليه ومحمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1
12. فاطمة عوض صابر، ميرفت علي تفاعلة: أسس ومبادئ البحث العلمي، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية الإسكندرية، مصر، 2002.
13. محمد ارسلان الجيوسي، جميلة حداد الله: الإدارة علم وتطبيق، دار الميسرة للنشر والتوزيع، ط3، عمان، الاردن 2008.

قائمة المصادر والمراجع

14. محمد الصيرفي: الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليل على مستوى المنظمات، دار المكتب الجامعي الحديث، ج4، الإسكندرية، مصر، 2009.
15. محمد سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط 3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
16. مدحت عبد الرزاق الحجازي: معجم مصطلحات علم النفس، ط1، دار المكتبة العلمية بيروت، لبنان، 2012.
17. ناريمان يونس لهلوب: إستراتيجية البحث العلمي، ط1، دار أسامة، الأردن، 2011.
18. ويدري رجاء وحيد: البحث العلمي وأساسياته النظرية والممارسات العلمية، ط1 دار الفكر المعاصر، بيروت 2000.

الرسائل الجامعية:

19. أميرة محمد رفعت حواس: أثر العدالة التنظيمية والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال جامعة القاهرة، مصر، 2003.
20. بوزرين فيروز: دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2009- 2010.
21. جبايلي عبد الحق: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة البليدة 2 الجزائر 2013-2014.
22. سامية خميس أبو ندى: أنماط القيادة والالتزام التنظيمي، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، 2007.
23. السبعي سعيد بن فايز بن محمد: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي لدى القادة التربويين بمكاتب التربية والتعليم، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2012.
24. صابرين مراد نمر أبو جاسر: أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي، الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين 2010.
25. عاشور ابتسام: الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015.

قائمة المصادر والمراجع

26. مراد رمزي خرموش: دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2014-2015.
27. مقبل ضيف الله مقبل الحربي: اثر العدالة التنظيمية على شركات ووكالات الادوية بمدينة جدة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة الملك عبد العزيز السعودية 2009.
28. وليد محمد الصمادي: إثر العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي، مذكرة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة آل البيت، الأردن، 2008.
- المجلات:**
29. جاد الرب عبد السميع حسين : أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، مجلة البحوث التجارية جامعة الزقازيق، مصر، مج 26، ع 2، 2004.
30. خضر نعمة عباس، عدنان النعيمي، فلاح النعيمي: الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع31، 1996.
31. خليل جعفر حجاج: دور العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواظبة التنظيمية مجلة تنمية الرافدين، مج 34، ع110 العراق، 2012.
32. راتب السعود وسوزان سلطان: درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي مجلة جامعة دمشق، سوريا مج2 ع(2+1)، 2009.
33. سامر عبد المجيد البشابشة: أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل في المؤسسات العامة المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الأردن، مج 4، ع4، 2008.
34. سلامة عبد عادل عبد الفتاح: الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، مجلة كلية التربية، القاهرة، مصر، ج1، ع23، 1999.
35. عبد الفتاح صالح خليفان: الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي، مجلة جامعة دمشق سوريا، مج25، العدد(3+4)، 2004.
36. محمد مصطفى الخشروم: دور عدالة التعاملات في تخفيف ضغوط صراع الدور مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج 26، ع 2، جامعة حلب، سوريا 2010.
37. نبيل حميدشة: المقابلة في البحث الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ع8، جامعة سكيكدة، الجزائر 2012.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

رقم القيد: 199/ ق ع إ ج / 2016.

إلى السيد المحترم: مدير إذاعة تيارت

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تثمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم العلوم الاجتماعية يشرفني أن ألتمس من سيادتكم الترخيص للطالبتين:

- بوزيري سامية

- بن زهرة مومية .

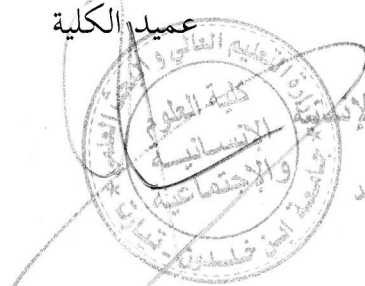
بإجراء بحث ميداني في مؤسستكم المحترمة، يندرج هذا البحث في إطار تحضير مذكرة نهاية الدراسة في مستوى الماستر للسنة الجامعية 2016/2015 تحت عنوان:

العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي

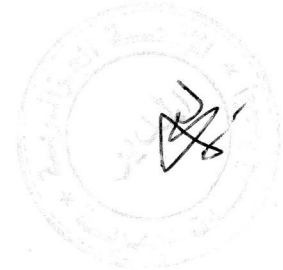
وفي الأخير تقبلوا منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

تيارت في: 1 مارس 2016

عميد الكلية

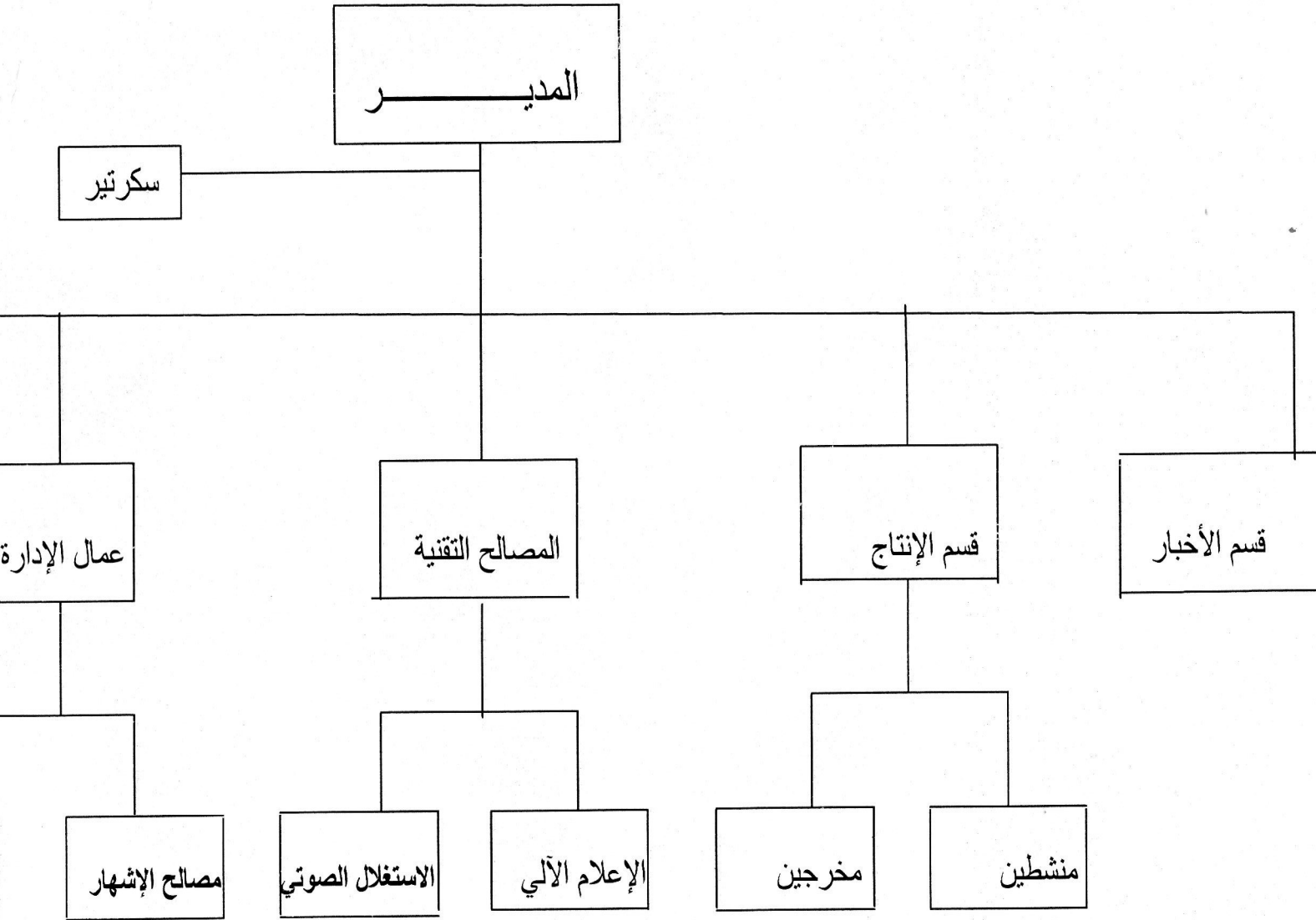


عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نساج محمد



ت. م.

الهيكل التنظيمي لاذاعة تيارت



بطاقة تقنية لإذاعة تيارت

- التسمية: إذاعة الجزائر من تيارت
- الموقع: تقع إذاعة الجزائر من تيارت وسط مدينة تيارت
- مكونات المقرر: 02 استوديو قاعات : تركيب ، تحرير ، مكاتب إدارية ومحاضرات (علي معاشي) .مستودع.
- تاريخ الانشاء : 25 اكتوبر 1998 م .
- المدير : الصديق بوخروبة .
- عدد العمال : 40 + 1 (6 صحافيين، 9 منشطين، 5مخرجين، 7 تقنيين، 3 اداريين، 6 اعوان امن، 3 سائقين، 1
- الهاتف: 046 41 62 32/ 046 41 62 34/ 046 41 55 95
- الفاكس: 046 41 62 27
- البريد الالكتروني: radiotiaret@gmail.com
- Twitter/ radiotiaret'Facebook/radiotaiaret.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جامعة ابن خلدون - تيارت-

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

قسم: العلوم الاجتماعية.

استمارة بحث/بعنوان:

العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية " بإذاعة تيارت "

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص: تنمية وتسيير الموارد البشرية

إشراف:

-أ.سليمان تيش تيش

إعداد:

-بن زهرة مومية

-بوزيري سامية

ملاحظة:

-الرجاء وضع العلامة (X) أمام الإجابة المناسبة.

-إن المعلومات الواردة في الاستمارة سرية لا تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2016/2015

المحور الأول: البيانات الشخصية.

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن:

3- الوضعية التعليمية:

- أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4- الحالة المدنية:

- غير متزوج (ة) متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)

5- الوظيفة:

6- الأقدمية في العمل:

المحور الثاني: العدالة التنظيمية.

رقم	فقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	- يتناسب الراتب الذي أحصل عليه مع الجهد المبذول في العمل.					
02	- يتناسب راتبي و رواتب الآخرين المشابهين لي في المجهود.					
03	- يغطي راتبي الاحتياجات الأساسية.					
04	- أعتقد أن المكافئات التي أحصل عليها مناسبة لمجهوداتي.					
05	- غالبا ما يقوم مشرفي بأمرني بانجاز أعمال مالي و أعمال زملائي في حالة غيابهم.					

					06 - تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة.
					07 - أرى أن فرص الترقية إلى وظيفة أعلى متاحة للجميع دون تمييز.
					08 - تتسم الإجراءات المتبعة في المؤسسة بعدم التحيز.
					09 - أعتقد أن طريقة تقييم الأداء المستخدمة حالياً لا تقيس فعلا المجهود الذي يبذله الموظف.
					10 - يطبق نظام العقوبات المعمول به في المؤسسة على الجميع.
					11 - تتسم علاقتي برؤسائي بالاحترام و التقدير.
					12 - يتعامل رئيسي المباشر مع الجميع باحترام.
					13 - لا يستمع المشرفون لأراء المرؤوسين قبل اتخاذ القرار.
					14 - يشرح لي المشرف بشكل واضح أي قرار يتخذ فيما يخص وظيفتي.
					15 - أشعر بنزاهة المشرف في حسم النزاعات بيننا نحن العمال.

المحور الثالث: الالتزام التنظيمي.

رقم	فقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	- تقدم لي مؤسستي هذه مزايا لا أجدها في مؤسسات أخرى.					
02	- لا أرغب في العمل في المؤسسة حتى التقاعد.					
03	- أبذل جهد كبير لتحقيق أهداف المؤسسة.					

					04 - تضطرب الكثير من الأمور في حياتي إذا تركت عملي الحالي.
					05 - سأقبل أي وظيفة أكلف بها في المديرية مقابل استمراري بالعمل فيها.
					06 - أتأخر عن الوصول في الوقت المحدد لدوام العمل في مؤسستي .
					07 - أحافظ على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة وكأنها ممتلكاتي.
					08 - أحرص على تطبيق اللوائح و القوانين الخاصة بالمؤسسة.
					09 - أنجز مهامي الوظيفية دون رقابة من قبل الرؤساء.
					10 - من واجبي كعامل في هذه المؤسسة أن أحافظ على سمعتها.
					11 - أشعر بالفخر و الاعتراز لانتمائي لهذه المؤسسة.
					12 - أدافع عن المؤسسة إذا انتقدها أحدهم.
					13 - لا أعتبر مشاكل المؤسسة من مشاكل الشخصية.
					14 - لدي شعور يدفعني بالبقاء في المؤسسة.
					15 - أشعر بعلاقة أخوية مع زملائي في العمل.

