

العدالة التوزيعية في المؤسسة الجامعية

وانعكاسها على الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس

دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرباح - بورقلة

الأستاذ محمد دُر

جامعة عمار ثليجي الأغواط - الجزائر

الكلمات المفتاحية:

العدالة الاجتماعية ، العدالة التنظيمية ، العدالة التوزيعية ، الولاء التنظيمي ، الجامعة ، هيئة التدريس .

ملخص:

في هذه الدراسة حاولنا التعرف على مفهومين تنظيميين ، - كانا ولا زالا محط اهتمام من طرف المتخصصين في علم الاجتماع التنظيم، وغيره من العلوم الاجتماعية الأخرى- و هما مفهوم العدالة التوزيعية التي تعتبر أهم بعد من أبعاد العدالة التنظيمية، والمفهوم الثاني فيتمثل في الولاء التنظيمي، وتعتبر هذه الدراسة دراسة استكشافية لهاذين المتغيرين التنظيميين في النسق المؤسسي في المؤسسة الجامعية.

محاولين الإجابة عن التساؤل التالي: هل للعدالة التوزيعية في المؤسسة الجامعية انعكاس على الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس ؟. و للإجابة عن التساؤل افترض الباحث الفرضية التالية: " للعدالة التوزيعية في المؤسسة الجامعية انعكاس على مستوى الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس " وبعد القيام بجميع الإجراءات المنهجية ولخطوات المتبعة، خلصت الدراسة إلى أنه هناك انعكاس للعدالة التوزيعية في المؤسسة الجامعية على مستوى الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس، حيث أن

مفهوم العدالة التنظيمية و الذي هو متغير مستقل انعكس ايجابيا على تحقيق الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس ، و أنّ هناك علاقة وثيقة و قوية بين المتغيرين، حيث كلما تحققت العدالة التوزيعية في المؤسسة الجامعية تحقق الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس لمؤسستهم الجامعية التي هم موظفين فيها.

***La justice distributive dans l'établissement universitaire
et ces répercussions sur la loyauté du corps enseignant***

Mots clés :

*Justice sociale, justice organisationnelle, justice distributive, la loyauté
Organisationnelle, université ,corps enseignant.*

Résumé :

Dans cette étude nous avons essayé de découvrir les deux concepts organisationnels, qui ont resté toujours au centre d'intérêt des spécialistes en sociologie d'organisation et les autres sciences sociales. Ces deux concepts sont la justice distributive, qui est l'une des dimensions de la justice organisationnelle. Le deuxième concept n'est autre que la loyauté organisationnelle. La présente étude est considérée comme exploratoire dont le but est de définir ces deux concepts dans le système organisationnel de l'établissement universitaire en essayons de répondre à la question suivante : Est ce que la justice distributive dans l'établissement universitaire a des répercussions sur la loyauté organisationnelle chez le corps enseignant. Pour répondre à cette question nous avons formulé l'hypothèse suivante : la justice distributive dans l'établissement universitaire a des répercussions sur la loyauté organisationnelle chez le corps enseignant.

Après avoir exécuté les démarches méthodologiques, l'étude a conclu qu'il y a une répercussion de la justice distributive dans l'établissement universitaire sur la loyauté du corps enseignant ,et qu'il y a une forte relation enter les deux variables justice distributive- loyauté du corps enseignant).

01- الإشكالية:

تعتمد المؤسسة الجامعية على جميع مكوناتها سواء المادية منها و البشرية ، حيث يعتبر المورد البشري العامل الأهم إذ أنها تحتوي على عدة أنواع للكفاءات سواء في نوعية الوظيفة أو نوعية التخصص ، كما تتعدد أصناف المورد البشري المتواجد في المؤسسة الجامعية ، فمنها الأساتذة بمختلف تصنيفاتهم والطلبة والمتعاقدون العلميون والمساعدون الجامعيون وباقي المتعاملين ، أو العمال غير المكلفين بمهام البحث والتعليم ، والمورد البشري الذي يهمننا في دراستنا هذه هم صنف الأساتذة الجامعيين ، إذ أن الأستاذ الجامعي باعتباره أهم مورد تتوقف عليه تحقيق الأهداف المناطة بتطلعات المؤسسة الجامعية من وظائف ، والمتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته ، وهذا كله مشروط بتحقيق العدالة التوزيعية المتمثلة ، و التي تعتبر أهم بعد من أبعاد العدالة التنظيمية من أجل تحقيق الرضا الوظيفي ، ومن ثم التحسين في الأداء الوظيفي ، مما يشكل وينمي للأستاذ الجامعي ما يسمى الولاء التنظيمي ، حيث يحقق له السعي باستمرار ، والعمل جاهدا في جميع الظروف والأحوال ، ومضاعفة الجهد المبذول ، سعيا وراء تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة الجامعية ، والولاء التنظيمي لا يمكن فرضه بالإكراه ، بل هو محصلة لمجموعة التفاعلات المتداخلة والعديدة ، كما تكمن أهميته في أن المؤسسات أو المنظمات تسعى للحصول على ولاء الموظفين ، أو الأفراد أو العاملين تجاهها ، والإخلاص في خدمتها ، من خلال

تقويم الأداء الجيد والتميز الذي يحقق أهدافها ، فالولاء يولد الرغبة في تحقيق الأداء المتميز للعمل ، ويشد ارتباط الموظف بمؤسسته ويزيد في انتمائه لها مما يخفف الآثار التي تنتج عن دوران العمل ، وعلى هذا الأساس نحاول أن نجيب عن هذه الإشكالية والتي تطرح التساؤل التالي:

هل للعدالة التوزيعية في المؤسسة الجامعية انعكاس على الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس؟

02- الفرضية:

للعدالة التوزيعية في المؤسسة الجامعية انعكاس على مستوى الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس.

3- مفاهيم الدراسة:

3.1. - العدالة الاجتماعية:

هي تعاون الجهود في المجتمع لإيجاد تضامن اجتماعي قوي سليم بين الأفراد وتكوين مجتمع مبني على تكافؤ الفرص الحقيقية سواء من حيث نمو الأفراد أو من حيث تنشئتهم الاجتماعية أو تربيتهم أو وضعهم في المكان الذي يلائم مواهبهم وقدراتهم وكفاءاتهم⁽¹⁾. كما يرى البعض أن للعدالة الاجتماعية فرضيتين الأولى تتمثل في أن العمليات الاجتماعية محكومة على العموم بقوانين تجعل من الممكن إعادة تشكيل المجتمع إذا تطلب الأمر، وأما الفرضية الثانية هي احتمال وجود وتحديد مصدر السلطة أي الحكومة التي يمكنها تشكيل وإعادة هيكلة المجتمع عند الضرورة⁽²⁾ وقد حاز متغير العدالة على اهتمام علماء الاجتماع باعتبارها أحد المكونات الأساسية

للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة⁽³⁾ والبناء الاجتماعي بطبيعته له أجزاءه ومكوناته التي تشكل بناءه وهي الأجزاء التي نقصد بها مؤسسات المجتمع التي تكونه.

ومن السمات الجوهرية التي يجب أن تتسم بها هذا المؤسسات بالسمة التنظيمية التي تميز هيكلتها التنظيمية عدة متغيرات و أبعاد، ومن بين أهم هذه المتغيرات متغير العدالة التنظيمية باعتبارها ظاهرة تنظيمية اجتماعية يدرك من خلالها العاملين بالعدالة أو عدمها داخل المؤسسة في أوقات العمل كما تؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بقدرتهم في الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المنظمة⁽⁴⁾، ومن بين أهم الأسباب التي حتمت على الاهتمام بمتغير العدالة التنظيمية هو محاولة للتخلي عن السياسات التنظيمية الهدامة القائمة على البيروقراطية ومشاعر الظلم والتهديد لدى العاملين، وتبني سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالعدالة التنظيمية والدعم التنظيمي بما يكفل الاستمرارية والفعالية التنظيمية في الأجل البعيد، كما يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى وجود تحدي في السعي لتقليل أو منع السلوكيات المعادية للمجتمع الصادرة عن الموظفين الناتجة أساسا عن غياب العدالة التنظيمية⁽⁵⁾.

2.3. -العدالة التنظيمية:

هي أحد المتغيرات التي تميز التنظيم كما أنها أحد محدداته في ضبط السلوك التنظيمي للعاملين داخل المنظمة والتي لها انعكاس على مدى نجاح المنظمات وتطورها وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، والملاحظ المختص في هذا الشأن قد يتساءل لما يلاحظه عن بعض المؤسسات من فساد بكل أنواعه وأشكاله من إهمال وسوء استخدام للسلطة والتزويد والتمييز بين العمال وأخذ حقوقهم وإجفافهم فيها

دون وجه حق كل هذا يؤدي إلى تدمير العمال و سحقهم من الظلم الذي يشعرون به وازدياد حالات الاغتراب الوظيفي وارتفاع معدلات دوران العمل والغياب والتي سببها البعد النفسي والفكري بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها وهذا مما يعيق السير الحسن للمؤسسة وينعكس على جميع مكوناتها ومواردها المادية والبشرية ، فموضوع العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة التي تكون الهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة حيث تعتبر قيمة ونمط اجتماعي والاعتداء عليها من جانب المنظمة يمثل تدمير للقيم والعلاقات الاجتماعية للعاملين وعليه فإن عدم العدالة يترتب عليه اتباع العاملين لسلوكيات ضارة بالمنظمة⁽⁶⁾ وتعود أهمية العدالة التنظيمية إلى سببين، الأول أن الأفراد يستخدمون إدراك العدالة الحالية بالمنظمة للتنبؤ بما يمكن أن يعاملوا به مستقبلا ، والثاني أن الأفراد يريدون أن يشعروا بأنهم جزء من المنظمة، وتوفر العدالة مؤشر مقبول بأنهم مقبولين ومقدرين من جانب قيادتهم⁽⁷⁾ ونظرا للأهمية المتزايدة لموضوع العدالة التنظيمية فمن المنطق أن تجري الكثير من المحاولات الجادة لتطبيق نظريات العدالة الاجتماعية والإنسانية لفهم سلوك الأفراد داخل المنظمات ولع من الجدير بالذكر أن هذه المحاولات واجهت في بداياتها نجاحا محدودا لتفسير الكثير من صور السلوك التنظيمي ، إلا أن استمرار المحاولات في السنوات الأخيرة حول وصف دور العدالة في المنظمات أدى إلى ظهور مفهوم العدالة التنظيمية.⁽⁸⁾ و يعرفها Greenberg بأنها الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني.⁽⁹⁾ ويعرفها Farn بأنها تعكس عدالة المخرجات وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات.⁽¹⁰⁾ ويعرفها كل من Saal Et Moor بأن العدالة التنظيمية مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه العامل من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات

داخل المنظمة.⁽¹¹⁾ ويعرفها Huseman Et Al بأنها درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة ، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين.⁽¹²⁾ ويعرفها Byrne بأن المقصود بالعدالة التنظيمية المدركة هو ميل الأفراد العاملين لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل.⁽¹³⁾ ويعرفها كل من Newstrom et Davise أن العدالة التنظيمية تقوم على فرض أساسي مفاده أن الأفراد العاملين يميلون إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى المخرجات التي يستلموها ، وأيضاً مقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين.⁽¹⁴⁾

4.3 - العدالة التوزيعية:

يعرفها كل Williams ,et al بأن عدالة التوزيع هي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف⁽¹⁵⁾. ويعرفها Folger And Konovsky على أن العدالة التوزيعية هي درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة القيم المادية وغير المادية التي يحصلون عليها من المنظمة بوصفها متحققة⁽¹⁶⁾. ويعرفها Rego et Cunah بأن العدالة التوزيعية يقصد بها العدالة المدركة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة.⁽¹⁷⁾

5.3 - الولاء التنظيمي: يعرفه كل من Vandenberg and lance هو

مستوى الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف إزاء منظمته الإدارية والالتزام بقيمتها والإخلاص لأهدافها والشعور الدائم بالارتباط معها والافتخار بالانتماء إليها.⁽¹⁸⁾

3. 5. 1- **الولاء المؤثر** يعرفه Reichers بأنه مستوى إحساس الموظف وإدراكه بالخصائص المميزة لمهامه الوظيفية والتوافق معها نظرا لكونها تسمح له بالمشاركة الفعالة في النشاط الإداري⁽¹⁹⁾

3. 5. 2- **الولاء المستمر** يعرفه كل من Meyer et Al بأنه درجة إدراك العاملين بالامتيازات والمنافع التي يحصلون عليها نظير استمراريتهم وولائهم للمنظمة مقارنة بفقدانهم لها عند تركهم المنظمة.⁽²⁰⁾

3. 5. 3- **الولاء المعياري** يعرفه كل من Meyer et Al بأنه مستوى الالتزام الأخلاقي الذي يدفع الموظف الإداري إلى تبني قيم وأهداف المنظمة واعتبارها جزء من قيمه وأهدافه.⁽²¹⁾

3. 6- **المؤسسة الجامعية** : يعرف كل من الخطيب ومعاينة الجامعة بأنها "هي مؤسسة تعليمية ومركز بحثي ومنارة للإشعاع الثقافي والفكري، تعكس مستوى حضاري وتدعو لتقدمه، وهي نظام ديناميكي متحرك، وهي كل متفاعل العناصر، وهي مجتمع بشري تنطبق عليه قواعد التفاعل الاجتماعي.⁽²²⁾

3. 7- **هيئة التدريس** : هي من تضع المنهاج وتدرس المواد الدراسية وتحدد البحوث حول المواضيع التي يمكن تصورها ، وتشكل عقول آلاف إن لم نقل الملايين من الطلاب وتدير ثروتها الجماعية الخاصة بها كمجتمع يحكم ذاته.⁽²³⁾

4- الإجراءات المنهجية للدراسة:

4. 1- **المجال الزمني و المكاني**: وقد قام الباحث بإجراء الدراسة الميدانية خلال فترة ممتدة من شهر جانفي الى شهر مارس من سنة 2012 حيث قام في هذه

المرحلة بالقيام بالزيارات والجولات العلمية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، وإجراء مشاهدات وملاحظات علمية بسيطة ومنظمة ، وإجراء مقابلات مع عينة من هيئة التدريس بالإضافة إلى هذا زيارة بعض الأساتذة من هم موكلة اليهم مسؤوليات ادارية مثل نواب مدير الجامعة و عمداء الكليات و رؤساء الأقسام و رؤساء الشعب ، وبالموازاة مع هذا كان الباحث بصدد تحضير وبناء استمارة الاستبيان و قام بعدها بتوزيعها على عينة البحث المكونة من 183 مبحوث ، ثم تفرغ المعلومات في جدول التوزيع التكراري ، وتركيب الجداول الإحصائية ذات المتغير الواحد وذات الجداول متعددة المتغيرات ، وتحليل المعطيات احصائياً ثم تحليلها سوسيولوجياً وتفسيرها والخروج بالنتائج في نهاية المطاف.

2.4. - المنهج المستخدم: المنهج هو مجموعة القواعد والمبادئ العامة التي يسترشد بها الباحثون في دراستهم لظاهرة الكون الفيزيائية (أي الجامدة) والبيولوجية (الحية) والاجتماعية (أي الإنسانية) والتي تحدد لهم الإجراءات العلمية (الملاحظة الدقيقة وكيفية تسجيلها والعمليات العقلية مثل الاستنباط والاستقراء) التي يقومون بها من أجل الوصول إلى المعرفة الصادقة بين الظاهرات.⁽²⁴⁾ و يعرف المنهج العلمي بأنه الوسيلة التي يمكن عن طريقها الوصول إلى الحقيقة أو إلى مجموعة حقائق في أي موقف من المواقف ومحاولة اختبارها للتأكد من صلاحيتها في مواقف أخرى وتعميمها للوصول بها إلى ما يطلق عليه اصطلاح النظرية ، وهي هدف كل بحث علمي كما يعرف بأنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة المهيمنة على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.⁽²⁵⁾ ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي لأنه المنهج الذي يناسب موضوع دراستنا

حيث يقوم على وصف ظاهرة معينة وجمع معلومات عنها وهذا يتطلب عدم التحيز ودراسة الحالة والمسح الشامل لما يتعلق بهذه المشكلة أو الظاهرة.⁽²⁶⁾

4.3- تحديد العينة: العينة هي ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا.⁽²⁷⁾ و من أجل دراسة علمية لابد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث، في إطار هذه المنهجية يتم تحديد العينة المختارة كأساس للبحث ويعرفها موريس انجرس هي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث.⁽²⁸⁾ كما أنّ العينة الحصصية تعتبر هذه الطريقة في اختيار العينة ذات أهمية في البحوث الرأي العام إذ إنها تتم بسرعة أكبر وتكاليف أقل. ويعتمد العينة الحصصية على اختيار افراد لعينة من بين الجماعات او الفئات ذات الخصائص العينة. و ذلك بنسبة الحجم العددي لهذه الجماعات و لابد للقائم بالبحث ان ينفذ تعليمات معطاة له مسبقا طبقا لدراسة المجتمع المراد بحثه. و قد تبدو العينة المختارة بطريقة الحصص ماثلة للعينة الطبقية التي سبق توضيحها و لكن اختيار المفردات العينة الطبقية لا يترك الشخص الذي يقوم بالمقابلة بل يتم عشوائيا اما في العينة الحصصية فان الشخص القائم بتجميع البيانات تترك له حرية اختيار الأشخاص حتي يحصل على الحصص المطلوبة من كل طبقة او فئة مما يؤدي الى بعض التحيز.⁽²⁹⁾ وعينة الحصص: تستخدم في حالة عدم معرفة الباحث لعناصر مجتمع الدراسة و لكنه يعلم بعض الخصائص العامة عنهم.⁽³⁰⁾ ، لهذا وجد الباحث أنّ العينة الحصصية هي العينة المناسبة لموضوع الدراسة.

4.4- المقابلة: تعدّ المقابلة إحدى الأدوات المعتمد عليها في الدراسات الميدانية فهي استبانة شفوية يقوم من خلالها الباحث بجمع معلومات بطريقة شفوية مباشرة مع المفحوص⁽³¹⁾ وهذا ما استخدمه الباحث في الدراسة الاستطلاعية .

4.5- الاستمارة: تعد من أهم أدوات جمع البيانات إذا ما تم إعدادها وتصميمها بطريقة محكمة وفقا لمؤشرات واضحة منبثقة عن متغيرات الدراسة ، بحيث تجيب في النهاية عن الفرضيات وبالتالي التساؤل الرئيسي للإشكالية المطروحة ، فالاستمارة أو الاستبيان عبارة عن مجموع من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على المعلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين ، وتعد الاستبانة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على المعلومات أو المعتقدات أو التصورات أو آراء الأفراد⁽³²⁾

5- تحليل وتفسير البيانات:

01 جدول تكراري بسيط يمثل رأي أفراد العينة في عدالة توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق

النتيجة	التكرار	النسبة %
إطلاقا	45	24.6%
أحيانا	86	47%
دائما	52	28.4%
المجموع	183	100%

من خلال الجدول التكراري البسيط رقم 01 و الذي يمثل توزيع أفراد العينة في عدالة توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق نلاحظ أنّ أكبر نسبة تمثيلية بالنسبة لمجموع أفراد العينة هي النسبة 47% بتكرار 86 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّ

توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق يكون أحيانا ، تليها النسبة 28.40% من مجموع أفراد العينة بتكرار 52 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّ توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق يكون دائما ، تليها النسبة الأقل تمثيل بالنسبة لمجموع أفراد العينة هي النسبة 24.60% بتكرار 45 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّه لا يتم توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق اطلاقا.

02 جدول تكراري بسيط يمثل رأي أفراد العينة في تناسب الأجر مع المؤهلات العلمية.

النسبة %	التكرار	تناسب الأجر مع المؤهلات العلمية
27.9 %	51	إطلاقا
26.8 %	49	أحيانا
45.4 %	83	دائما
100 %	183	المجموع

من خلال الجدول التكراري البسيط رقم 02 و الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب تناسب الأجر مع المؤهلات العلمية نلاحظ أنّ أكبر نسبة تمثيلية بالنسبة لمجموع أفراد عينة البحث هي النسبة 45.40% بتكرار 83 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّ تناسب أجرهم مع مؤهلاتهم العلمية يكون دائما، تليها النسبة 27.90% من مجموع أفراد العينة بتكرار 51 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّه لا يتناسب أجرهم مع مؤهلاتهم العلمية اطلاقا ، تليها النسبة الأقل تمثيل بالنسبة لمجموع أفراد عينة البحث هي النسبة 26.80% بتكرار 49 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّ تناسب أجرهم مع مؤهلاتهم العلمية يكون أحيانا.

03 جدول تكراري مركب يربط متغير توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق مع متغير التفكير في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة اخرى ذات امتيازات افضل.

التفكير في مغادرة المؤسسة توزيع الحوافز	إطلاقا		أحيانا		دائما		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إطلاقا	18	40	12	26.7	15	33.3	45	100
		26.1		21.8		25.4		24.6
أحيانا	33	38.4	25	28	28	34.6	52	100
		47.8		32.6		47.5		28.4
دائما	18	34.6	18	34.6	16	30.8	86	100
		26.1		32.7		27.1		47
المجموع	69	37.7	55	30.1	59	32.2	18	100
		100		100		100	3	100

يتبين من خلال الجدول التكراري المركب رقم 03 و الذي يربط العلاقة بين متغير توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق و بين التفكير في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة جامعية أخرى ذات امتيازات أفضل نلاحظ أنّ أكبر نسبة تمثيلية بالنسبة لمجموع أفراد عينة البحث هي النسبة 47% بتكرار 86 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّ توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق يكون دائما ، تقابلها النسبة الأكثر تمثيل كذا لك بالنسبة لمجموع أفراد العينة هي النسبة 37.70% بتكرار 69

فرد من مجموع أفراد العينة لا يفكرون في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة جامعية أخرى ذات امتيازات أفضل اطلاقا ، تليها النسبة 28.40% من مجموع أفراد العينة و بتكرار 52 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّ توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق يكون أحيانا ، تقابلها النسبة كذلك 32.20% من مجموع أفراد العينة و بتكرار 59 فرد من مجموع أفراد العينة يفكرون دائما في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة جامعية أخرى ذات امتيازات أفضل ، تليها النسبة الأقل تمثيل بالنسبة لمجموع أفراد العينة هي النسبة 24.60% من مجموع أفراد العينة و بتكرار 45 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّه لا يتم توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق اطلاقا، هذا و تقابلها النسبة كذلك الأقل تمثيل بالنسبة لمجموع أفراد العينة و هي النسبة 30.10 و بتكرار 55 فرد من مجموع أفراد العينة يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة جامعية أخرى ذات امتيازات أفضل.

04 جدول تكراري مركب يربط متغير تناسب الأجر مع المؤهلات العلمية. و متغير التفكير في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة اخرى ذات امتيازات افضل.

التفكير في مغادرة المؤسسة تناسب الأجر مع المؤهلات العلمية	إطلاقا		أحيانا		دائما		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إطلاقا	09	17.6	1	35.3	24	47.1	51	100

27.9		40.7		32.7	8	13		
100	49	12.2	06	51	2	36.7	18	أحيانا
26.8		10.2		45.5	5	26.1		
100	83	34.9	29	14.5	1	50.6	42	دائما
54.4		49.2		21.8	2	60.9		
100	18	2.2	59	30.1	5	37.7	69	المجموع
100	3	100		100	5	100		

يتبين من خلال الجدول التكراري المركب رقم 04 و الذي يربط العلاقة بين متغير تناسب الأجر مع المؤهلات العلمية و التفكير في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة جامعية أخرى ذات امتيازات أفضل حيث نلاحظ أنّ أكبر نسبة تمثيلية بالنسبة لمجموع أفراد عينة البحث هي النسبة 54.40% و بتكرار 83 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّ تناسب أجرهم مع مؤهلاتهم العلمية يكون دائما، تقابلها النسبة الأكثر تمثيل بالنسبة لمجموع أفراد عينة البحث كذلك هي النسبة 37.70% و بتكرار 69 فرد من مجموع أفراد العينة لا يفكرون اطلاقا في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى جامعة أخرى ذات امتيازات أفضل ، تليها النسبة 27.90% من مجموع أفراد العينة و بتكرار 51 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّه لا يتناسب أجرهم مع مؤهلاتهم العلمية اطلاقا ، تقابلها النسبة 32.20% من مجموع افراد العينة و بتكرار 59 فرد من مجموع أفراد العينة يفكرون دائما في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة جامعية أخرى ذات امتيازات أفضل ، تليها أقل نسبة تمثيلية بالنسبة لمجموع أفراد العينة هي النسبة 26.80% و بتكرار 49 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّ تناسب أجرهم مع مؤهلاتهم العلمية يكون أحيانا تقابلها كذلك أقل نسبة تمثيلية بالنسبة لمجموع أفراد العينة هي النسبة 30.10 و بتكرار

55 فرد من مجموع أفراد العينة يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة جامعية أخرى ذات امتيازات أفضل.

استخلاص النتائج:

تعتبر العدالة التوزيعية بعد هام من أبعاد العدالة التنظيمية ، فهي تكشف عن النظام التوزيعي للأجور و التحفيزات و الرواتب و توزيع المهام في المؤسسة الجامعية ، أو المنظمة و من بين أهم النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة ما يلي:

1- أظهرت الدراسة أنه توجد عدالة توزيعية في المؤسسة الجامعية بمستوى مقبول، و يرجع هذا الى تناسب مستويات المرتبات و الحوافز المالية مع الجهود المبذولة في العمل و هذا ما يتبين من خلال الجدول التكراري المركب رقم 04 و الذي يربط العلاقة بين متغير تناسب الأجر مع المؤهلات العلمية. و بين متغير التفكير في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة أخرى ذات امتيازات افضل حيث نلاحظ أن أكبر نسبة تمثيلية بالنسبة لمجموع أفراد عينة البحث هي النسبة 54.40% و بتكرار 83 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أن تناسب أجرهم مع مؤهلاتهم العلمية يكون دائما ، و هذا ما يفسر أن للعدالة التوزيعية واقع تنظيمي معاش حيث المدخلات تتوافق و المخرجات بالنسبة لعموم هيئة التدريس.

2- يعتبر الولاء التنظيمي أحد أهم المطالب التنظيمية التي تساهم في دفع المؤسسة الجامعية الى تحقيق أهدافها السامية و يظهر هذا من خلال النسب المسجلة على الجدول السابق نفسه رقم 04 كذلك حيث النسبة الأكثر تمثيل بالنسبة لمجموع أفراد عينة البحث كذلك هي النسبة 37.70% و بتكرار 69 فرد من مجموع أفراد العينة لا يفكرون اطلاقا في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى

جامعة أخرى ذات امتيازات أفضل ، ممّا يدل على حالة من الانتماء لهيئة التدريس لمؤسستهم الجامعية التي هم موظفين فيها و هذا ما يفسر شدة تمسكهم بها و الولاء لها.

3- احساس هيئة التدريس بالعدالة التوزيعية خاصة في عملية توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق أنّه يكون دائما حيث يبين الجدول رقم 03 و الذي يربط العلاقة بين متغير توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق و بين التفكير في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة جامعية أخرى ذات امتيازات أفضل نلاحظ أنّ أكبر نسبة تمثيلية بالنسبة لمجموع أفراد عينة البحث هي النسبة 47% بتكرار 86 فرد من مجموع أفراد العينة يرون أنّ توزيع الحوافز المالية حسب الاستحقاق يكون دائما ، و هذا راجع للضبط الذي تتمتع به عملية التوزيع لأنها تخضع لإجراءات تنظيمية لا تتغافل عن تنفيذ هذا الاجراء التنظيمي في عملية التوزيع ، تقابلها النسبة 37.70% بتكرار 69 فرد من مجموع أفراد العينة دائما من نفس الجدول السابق ذكره رقم 03 لا يفكرون في مغادرة المؤسسة الجامعية الحالية الى مؤسسة جامعية أخرى ذات امتيازات أفضل اطلاقا ، و هذا يعتبر حاصل تحصيل داخل التنظيم بحيث تجد هيئة التدريس حالة من الرضا الوظيفي هذا الأخير يعتبر تحفيزا لتحقيق الولاء لديهم و هذا ما عبّرت عليه جميع النسب المسجلة على الجدول أعلاه.

استنتاج عام:

من خلال ما تقدم من تحليلات نلاحظ أنّه يوجد علاقة ارتباطية وثيقة و قوية بين كل من متغير العدالة التوزيعية كمتغير مستقل و بين متغير الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس لمؤسستهم الجامعية التي هم موظفين فيها كمتغير تابع ، اذ أنّ العدالة التوزيعية تعدّ مطلبا تنظيميا بالنسبة للمؤسسة الجامعية و هذا من أجل تحقيق الرضا

الوظيفي لدى هيئة التدريس ممّا ينتج و يتولد عنه تقوية رابطة الانتماء للمؤسسة الجامعية لدى هيئة التدريس ممّا يزيد في ولائهم التنظيمي و تعلقهم بها ، وهذا كلّهُ يعتبر حافزا من أجل تحقيق المؤسسة الجامعية لمسااعيها و بلوغ أهدافها ، حيث كلّما أدركت هيئة التدريس العدالة و المساواة في التوزيع ازداد ميلها و تعلقها بتحمل المسؤوليات و المهام الموكلة لها و التي هي على عاتقها ، كما أنّ تحقق العدالة التوزيعية في المؤسسة الجامعية يزيد في رغبة هيئة التدريس في الاستمرار بالعمل في مؤسستهم الجامعية التي هم موظفين فيها و عدم ذهابهم الى مؤسسة جامعية أخرى حتى و لو كانت تتميز بامتيازات أفضل و هذا ما يحققه الولاء التنظيمي.

- قائمة المراجع:

- ⁰¹ - إبراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، 1975، ص 385.
- ⁰² - مصطفى عبد الله خثيم، موسوعة علم السياسة، طرابلس، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام، ط1، ص ص 266-267.
- ⁰³ - Miles, A.J., "The Cumulative Effects Of Justice Perceptions" The Journal Of Applied Mangement, Vol. (2), No (1), 2000. P.12.
- ⁰⁴ - عادل محمد زايد، العدالة التنظيمية، المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط1، 2006، ص 12.
- ⁰⁵ - عواد، عمرو محمد أحمد، تحليل أبعاد العدالة التنظيمية: دراسة تطبيقية، القاهرة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مجلة البحوث الإدارية، يناير 2003، ص12.
- 06 -Goldman. Bm, "Toward An Understanding Of Employment Discrimination Claiming; An Integration Of Organizational Justice And Social Information Processing theories" Personnel Psychology, Vol 54, 2001 P105.

- 07 -Borckner, J., "Makingsence Of Procedural Fairness: How High Procedural Fairness Can Reduce Or Heighten The Influence Of Outcome Favorability" Academy Of Management Review, Vol.27, 2002. P59.
- 08-Niehoff, And Moorman, R, "Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior" Academy Of Management Journal, Vol (36), 1993, P.P .527-556.
- 09 -Greenberg, J., (1990). "organizational justice :Yesterday, today, and tomorrow." Journal of management, 16, 399-432.
- 10 -Farn, J., (1997). "in puttees for actions : A cultural analysis of justice and organizational citizenship." Administrative science Quarterly.
- 11 -Saal, F. E., And Moor, S. C., (1983) perception of promotion fairness and promotion candidates, qualification. "Journal of applied psychology", 78: 105-110.
- 12 -Huseman, R.C., J.D. Hatfield And E.W. Miles. (1987). A new perspective on equity Theory: "the equity sensivity cons tract", academy of management review, No. 12, (2), 222-234.
- 13 -Byrne, z. s. (2003). Perception of organizational justice, identification, and support within work teams, poster at the 18th annual conference of the society for industrial and organizational psychology April 11-13- 2003, Orlando, Florida.
- 14 -ewstrom, J. Et Davise, K. (1993), organizational behavior, human Behavior at work: team work in the edition, von Hoffman press, North America.
- 15 -Wiliams, S. Pitre, R And Zainuba, M. (2002). Justice And Organizational Citizenship Behavior Intentions: Fairre Wards Versus Fairtreatment. "The Journal Of Social Psychology, 142: 1-33."

- 16 -Folger, R. And M.A.Konovsky. (1989). " Effects Of Procedural And Distributive Justice On Rections To Pay Raise Decisions "Academy Of Management Journal, No. 32,115- 130.
- 17 -Rego, A. Et Cunha, M. (2006). Organizational Justice And Citizenship Behaviors: Astudy In A Feminine, High Power Distance Culture, Submission Of Papers For Publication, University De Santiago. 3810-193 Aveito. Portugal.
- 18 -Vandenberg, R.J. and C.E. Lance. (1992) "satisfaction and organizational commitment ", journal of management , No 18, 153-167.
- 19-Reichers, A.E. (1985) "A Review And Reconceptutilization Of Organizational Commitment", Academy Of Management Journal, No.10, 465- 476.
- 20 -Meyer, J., N. Allen And C. Smith. (1993) . "Commitment To Organization And Accusations: Extension And Test Of Three Component Conceptualization", Journal Of Applied Psychology, No. 78, 538.
- 21 -Ibid, p 556.
- 22- الخطيب، أحمد ومعاينة، عاد ل: الإدارة الإبداعية للجامعات، عالم الكتب الحديث، اريد، الأردن ، 2006 ، ص 17.
- 23- ديفيد إف وآخرون ، ترجمة محمد الشريف الطرح ، العمادة الأكاديمية ، مهن فردية وادوار مؤسسية ، العبيكان للنشر المملكة العربية السعودية ، 2008 ، ص ، 237.
- 24- سمير نعيم أحمد، المنهج العلمي في البحوث الاجتماعية ، ط5 ، المكتب العربي للأوفست القاهرة ، 1992 ، ص 43.
- 25- الواصل عبد الرحمان بن عبد الله ، البحث العلمي " خطواته ومراحل ، أساليبه ومناهجه ، أدواته ووسائله أصول كتابته " وزارة المعارف ، المملكة العربية السعودية ، 1999 ، ص 15.
-
- الباحث: مجلة دولية فصلية أكاديمية محكمة - مخبر اللغة العربية- جامعة الأغواط- الجزائر، ص 56

- 26- موفق بن عبد الله بن عبد القادر، منهج الباحث العلمي وكتابة الرسائل العلمية ، دار التوحيد للنشر الرياض 2011 ، ص 58.
- 27- عبد المجيد لطفي ، علم الاجتماع ، الطبعة السابعة ، القاهرة ، دار المعارف ، 1976 ، ص 353.
- 28- موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصة للنشر ، 2004/2006 ، ص 301.
- 29- فاطمة عوض صابر و ميرفت على خفاجة ، اسس و مبادئ البحث العلمي ، مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية ، الاسكندرية ، 2002 ، ص 195.
- 30- ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم ، مناهج و اساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق ، دار صفا للنشر و التوزيع ، عمان ، 2000 ، ص 147.
- 31- عيان ربحي مصطفى و غنيم عثمان محمد ، البحث العلمي "النظرية والتطبيق" ، دار صفاء ، الأردن 2000 ، ص 102.
- 32- عبيدات محمد وآخرون ، منهجية البحث العلمي "القواعد والمراحل والتطبيقات" ، دار وائل ، الأردن 1999 ، ص 46.
-

