

قياس أثر المسؤولية الاجتماعية على جودة التعليم العالي بتفعيل أبعاد العدالة التنظيمية –دراسة حالة–

**Measuring The Impact of Social Responsibility on The Quality of Higher Education by
Activating The Dimensions of Organizational Justice -Case Study-**

منصوري هوري*، جامعة أحمد دراية – أدرار، sayah@univ-adrar.edu.dz

تونسعي حنان، جامعة سيدي محمد بن عبد الله – فاس، hananetounsadi@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/05/05 تاريخ القبول: 2021/07/29 تاريخ النشر: 2021/12/31

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وضمان جودة العمل، انطلاقاً من عينة عشوائية من أساتذة وإداريين من 65 مفردة جمعت البيانات بواسطة استبيان، ولتطبيق نموذج الدراسة تم استخدام تحليل المسار بطريقة المربعات الصغرى الجزئية باستعمال حزمة PLS Pm التي تعمل تحت لغة البرمجة R.

توصلت الدراسة إلى وجود تأثيرات معنوية مباشرة وغير مباشرة بين المسؤولية الاجتماعية وضمان جودة العمل والذي يمر عبر العدالة التنظيمية بلغ 0.455، كما أوصت الدراسة بضرورة انتهاج أساليب علمية لتفعيل متطلبات تطبيق المسؤولية الاجتماعية لتحسين جودة العمل من خلال تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي.

الكلمات المفتاحية: عدالة تنظيمية، مسؤولية اجتماعية، جودة حياة العمل، مربعات صغرى جزئية.

تصنيف JEL: D63، I31، M14.

Abstract:

This study aims to measure the mediating role of organizational justice in the relationship between social responsibility and quality assurance of work, based on a random sample of teachers and administrators composed of 65 elements where the data was collected by a questionnaire, and applying the study model, path analysis was used using the partial micro-square method. Use of the PLSPM package which works under R programming language.

The study found direct and indirect moral effects between social responsibility and quality assurance of work, which passes through organizational justice amounted to 0.455. The study also recommended the need to adopt scientific methods to activate the requirement of applying social responsibility to improve the quality of work through the application of standards to ensure the quality of higher education.

Keywords: Organizational justice; social responsibility; quality of work life; micro-squares.

Jel Classification Codes: D63, I31, M14.

*منصوري هوري

. مقدمة:

يتميز التسيير في المؤسسات الخدمية بصفات خاصة تميزها عن غيرها من المؤسسات من حيث الوسائل والأساليب المتبعة (الوهاب، 2017)، ومن حيث تنفيذ ممارساتها بصفة تضمن تحقيقها للوظائف المخولة لها، في هذا السياق توفير مناخ ملائم في مؤسسات التعليم العالي يضمن مشاركة العاملين في المساهمة باتخاذ القرارات.

تحقيق العدالة التنظيمية بين العاملين يعد من بين التحديات التي تسعى المؤسسات للتعامل معها، لأنه في حالة عدم تحقيقها قد ينعكس الأمر سلباً على ممارسات الموظفين خاصة بالنسبة للمؤسسات الخدمية والتي تتميز بصعوبة قياس جودتها.

تقييم جودة الممارسات الجامعية في الجزائر أخذ بعين الاعتبار تطبيق متطلبات المسؤولية الاجتماعية سواء المساواة في الفرص والسعي نحو تحقيق التنمية المستدامة أو ما تعلق بالخراط المؤسسة الجامعية في النقاشات المجتمعية الأمر الذي من شأنه أن يسمح بتوفير مناخ يشجع على بناء علاقات مثمرة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

إشكالية الدراسة: تطبيق العمل بالمرجع الوطني لضمان الجودة في المؤسسات الجامعية الجزائرية أخذ بعين الاعتبار تقييم مدى الالتزام بمعايير المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بتحقيق بالعدالة التنظيمية كمتغير وسيط، تحاول الدراسة الإجابة على الإشكالية:

هل يسمح العمل بمبادئ العدالة التنظيمية بعد تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالرفع من جودة حياة العمل في جامعة أدرار؟

على ضوء ذلك جاءت الدراسة للكشف عن مدى إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية من خلال الكشف عن مدى تأثير تطبيق المسؤولية الاجتماعية في ضمان جودة التعليم العالي في جامعة أدرار، وعليه تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية: -ما هي العدالة التنظيمية؟

-فيما تتمثل أهداف وعناصر المسؤولية الاجتماعية؟

-ما هو الإطار العملي لضمان جودة العمل في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر؟

-هل هناك دور للمسؤولية الاجتماعية على ضمان جودة العمل يمر عبر العدالة التنظيمية في جامعة أدرار؟

فرضيات الدراسة:

-يوجد تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية على ضمان جودة التعليم العالي؛

-يوجد تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية على العدالة التنظيمية؛

-يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على ضمان جودة التعليم العالي؛

-يوجد دور وسيط للعدالة التنظيمية في علاقة التأثير للمسؤولية الاجتماعية على ضمان جودة التعليم العالي.

أهمية الدراسة: تظهر الأهمية بالسعي لتوضيح المستجدات التي طرأت والخاصة بتطبيق المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية في إطار الإصلاحات المطبقة على قطاع التعليم العالي، على أساس أن المسؤولية الاجتماعية تعتبر أحد حقول ميدان جودة الحياة الجامعية بالمرجع الوطني لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية.

أهداف الدراسة:

-التعرف على آخر الإصلاحات والهيئات النشطة في إطار نظام ضمان الجودة في التعليم العالي بالجزائر؛

-الوقوف على متطلبات المسؤولية الاجتماعية باعتبارها أحد حقول ميدان جودة الحياة الجامعية بالمرجع الوطني لضمان الجودة في التعليم العالي؛

-قياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمسؤولية الاجتماعية على ضمان جودة العمل بمؤسسات التعليم العالي.

الدراسات السابقة

دراسة (Khadija Bouraoui, 2019)، هدفت للتعرف على نتائج تصورات العدالة تجاه أصحاب المصلحة الخارجيين على سلوكيات الموظفين، بما فيها الالتزام التنظيمي وفهم الآليات التي تربط بين إدراك الموظفين للعدالة وردود فعلهم السلوكية، توصلت إلى أن عدم تطبيق العدالة التنظيمية يؤثر على أداء الموظفين وأوصت باقتراح نماذج توضح أثر العلاقات المباشرة وغير المباشرة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على الالتزام والتركيز على العدالة الأخلاقية الأمر الذي يوضح العدالة التنظيمية (Khadija, 2019).

دراسة (سلامة عبد الله خلف الطعامة، 2015)، هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات وسلوك المواطن التنظيمية بتوسط العدالة التنظيمية لدى العاملين في شركات (QIZ) بالأردن، من خلال استبانته ضمت (480) مفردة، توصلت الدراسة لوجود علاقة إيجابية بين عناصر التنوع في بيئة العمل وسلوك المواطن التنظيمية، وقد أوصت بأن تلتزم الشركات بالمحافظة على المسؤولية الاجتماعية الداخلية من خلال إيجاد برامج منهجية مستمرة، والابتعاد عن استخدام الوسائل الإلكترونية التي تراقب العاملين مما يعزز الثقة بين الشركة والعاملين (الطعامة، 2015).

دراسة (محمد سعيد العمري وآخرون، 2018)، هدفت للتعرف على اتجاهات الموظفين في المؤسسات الصناعية نحو قيام شركاتهم بأعباء المسؤولية الاجتماعية وقياس صورة المنشأة المجتمعية بتقدير نموذج كمي، توصلت من وجهة نظر الموظفين لعدم وجود علاقة بين الصورة المجتمعية للمؤسسة والعوامل التي تعيقها على تحمل مسؤولياتها بمستوى معنوية 0.712، وأوصت بضرورة إنشاء إدارة خاصة بالمسؤولية الاجتماعية في كل شركة وتدريب المديرين على تنمية مهارات تحمل المسؤولية الاجتماعية (اللطيف، 2018).

دراسة (اشرف محمد ممش، 2019)، هدفت الدراسة إلى بيان الأثر بين القيم التنظيمية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في شركات الاتصالات وخدمات الانترنت الفلسطينية العاملة بقطاع غزة، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين أبعاد إدارة القيم التنظيمية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في شركات الاتصالات محل الدراسة، وأوصت الدراسة بضرورة توسيع هامش المسؤولية الاجتماعية وتركيزه على خريجي الجامعات (مشمش، 2019).

دراسة (حسن عبد السلام علي عمران وآخرون، 2018)، هدفت للتعرف على دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطن التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، توصلت لوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وتحقيق المواطن كانت أعلى قيمة لها عند العدالة التوزيعية 0.71، واقترحت الدراسة ضرورة العمل على إعادة هيكلة مرتبات وحوافر أعضاء هيئة التدريس (وآخرون، 2018).

دراسة (عيشوش عثمان، دغمان بوبكر الصديق، 2018)، هدفت الدراسة إلى كشف طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة على سلوك المواطن التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة لونيبي علي، أوصت الدراسة إلى أن سلوك المواطن له علاقة مع العدالة التنظيمية والعدالة التفاعلية بمقدار 0.20 و 0.22 على التوالي وعليه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (دغمان، 2017).

دراسة (Yassine Abdellah, 2019)، هدفت لمحاولة فهم المسؤولية الاجتماعية للجامعات انطلاقاً من نظرية أصحاب المصلحة، لتوفير مادة ذات صلة للتفكير في مشاكل حوكمة المؤسسات الجامعية تحت رعاية التحديات الجديدة للمسؤولية الاجتماعية الجامعية، توصلت إلى أن معظم الجامعات تبدي اهتماماً بالبعد المجتمعي حيث تسجل الجامعات المغربية درجة منخفضة، توصي على وجه الخصوص في الجامعة المغربية بنشر مسألة تبني مفاهيم مسؤوليتها لاستغلال رأس المال البشري (Abdellah, 2019).

دراسة (Admane Merizek, Admane Abdellah, 2014)، هدفت لعرض نموذج متعدد للعدالة التنظيمية بدراسة ميدانية على 55 موظف بالبنك الخارجي الجزائري، توصلت إلى أن الموظفون يرون بأن وجود العدالة الإجرائية والتفاعلية ضعيف في البنك حيث أن إدراك العدالة الإجرائية ضعيف والخبرة تؤثر على العدالة التنظيمية والمنصب الذي يشغله الموظف لا يؤثر على العدالة التنظيمية (Merizek Admane, 2014).

-دراسة (Jaouad El Mazoudi, Morad Sbiti, 2018)، هدفت للتعرف على المسؤولية الاجتماعية ودرجة الرضا للأساتذة في جامعتين مغربيتين، وفهم تصورات أعضاء هيئة التدريس للمسؤولية الاجتماعية وكيفية تطبيقها، توصلت لوجود تصورات مختلفة للمسؤولية الاجتماعية للشركاء في الجامعة واختلافات في درجة الرضا الوظيفي، وأوصت بضرورة مراعاة توقعات أعضاء هيئة التدريس بتحسين الأجور وظروف العمل وضرورة توسيع الدراسة على عينة تضم أكثر من جامعتين (Mazoudi, 2018).

1. العدالة التنظيمية

1.1 مفهوم العدالة التنظيمية:

هي محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة منها بشكل يساهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمؤسسة (Byars, 2007)، وعرفت بأنها قيام الأفراد العاملين بمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل" (دويدار، 2011). وعرفت بأنها إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة من المؤسسة (سلطان، 2009).

2.1 أبعاد العدالة التنظيمية:

1.2.1 العدالة التوزيعية:

تستند إلى نظرية العدالة لآدمز (1965)، ومع ذلك عرفت بأنها استقبال الموظفين للنتائج بنزاهة، وتتعزز هذه العدالة حيثما تكون النتائج متسقة مع المعايير الضمنية للتخصيص كالإنصاف أو المساواة (Hazzi, 2012).

2.2.1 العدالة الإجرائية:

حسب Leventhal (1980) يعتبر مفهوم يركز على معايير وهي الاتساق، قمع التحيز، الدقة، التصحيح، التمثيل والأخلاق (Steven L. Blader, 2003)، ويشير إلى عدالة تخصيص الموارد مع التركيز على المساواة (Törnblom, 1996).

3.2.1 العدالة التفاعلية:

توضح الطريقة التي تتعامل بها الإدارة نحو الموظفين والتي تمثل أساسا نمط تصرف الرؤساء مع مرؤوسيههم بشيء من الموضوعية والتحاور (بزايد، 2019)، وعرفت بأنها درجة تعامل القادة مع المرؤوسين باحترام وتقدير (لمين، 2016).

2. المسؤولية الاجتماعية

1.2 تعريف المسؤولية الاجتماعية:

التزام أصحاب النشاط بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم (محمد، 2016)، وعليه فهي التزام يترتب على أصحاب المصالح القيام به تجاه البيئات التي تعمل بها (الديراوي، 2019)، وهي المعرفة المدركة للتبادلات التي تجري في المؤسسة، سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية وإشراك الفرد في علاقته مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه ضمن المؤسسة التي اتخذت كنظام اجتماعي (Pascale Desrumaux, 2011).

3.2 المسؤولية الاجتماعية للجامعات:

هي السياسة الأخلاقية لجودة أداء مجتمع الجامعة من طلاب وهيئة تدريس وإداريين (Bokhari, 2017)، تعرف بأنها السعي لتوفير مناخ يشجع على بناء علاقات المواطنة والمساواة في الفرص والتنمية المستدامة (العالي، 2016).
أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

منها الاقتصادي يوجب أن يكون كل نشاط اقتصادي في المؤسسة مربحا بما يكفي لتوفير عائد جيد، ومنها ما هو قانوني يوجب قانونية أنشطة المؤسسة (Hyejoon Rim, 2016)، ومنها الأخلاقي يتضمن المعايير المحددة لأصحاب المصلحة والمؤسسات، ومنها تطوعي (خيري) كونك مواطناً مساهم للمجتمع (Sanela Arsić, 2017).

3. جودة التعليم العالي

1.3 تعريف جودة التعليم العالي:

يشمل العوامل المؤثرة حسب البنية التحتية والموارد، العوامل الداخلية والخارجية، الطلبة، كفاءة أعضاء التدريس، البرنامج الدراسي (Rimantas Mikalauskas, 2012).

2.3 ضمان جودة التعليم العالي: تم التركيز على تحديث ادوار الجامعة من خلال الحوكمة والاستقلالية وضمان الجودة الخارجية (Pavel, 2012)، هذا ما نادى به مسار بولوني الأوروبي بضمان التعاون لترقية التعاون العلمي (Ottenwaelter, 2003) ركز على اعتماد نظام درجات قابل للمقارنة وتسهيل تنقل الباحثين (Albena Gayef, 2014).

3.3 ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر:

زاد الاهتمام بموضوع ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر منذ تأسيس نظام ل.م.د سنة 2004 (04-371، 2004)، بعدها تم إدخال فكرة تقييم المؤسسات الجامعية سنة 2008 (08-05، 2008).

بالنسبة للهيئات الفاعلة نذكر اللجنة الوطنية لتطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي (167، 2010)، والتي تتولى عملية التحسيس من خلال مسؤولي الجودة إضافة إلى اللجنة الوطنية للتقييم تتولى تقييم العمل الإداري والبيداغوجي والعلمي للجامعات بالنظر للأهداف التي تم تحديدها (2004، 2014)، المرجع الوطني لضمان الجودة بدأ العمل به سنة 2016 حيث يشمل مختلف الممارسات الجامعية سواء التكوين أو البحث العلمي، الحوكمة، الهياكل القاعدية العلاقة والتعاون مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

4. تحليل النتائج

1.4 مجتمع وعينة الدراسة: مجتمع الدراسة هو موظفي جامعة أدرار من الأساتذة الإداريين والإداريين، تم الاعتماد على عينة عشوائية تتكون من 65 مفردة تمثل وحدة التحليل، حيث تم اختيار حجم عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة حجمها 150 مفردة منه 90 أستاذ و60 إداري حجم العينة حيث حدد حسب معادلة ستيفن ثامبسون:

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

حيث:

N : حجم المجتمع

Z : الدرجة المعيارية للتوزيع الطبيعي عند 0.05 وهي مساوية لـ 1.96

D : نسبة الخطأ المسموح

P : نسبة تحقق الخاصية 0.5

$$n = \frac{150 \times (0.5 \times (1 - 0.5))}{\left[\left[150 \times (0.05 / 1.96)^2 \right] + (0.5 \times (1 - 0.5)) \right]}$$

ولغرض الحصول على عينة بحجم لا يقل عن (108) تم توزيع استبانات على عينة طبقية مكونة من طبقتين هما طبقة الإداريين وطبقة الأساتذة الإداريين كما يلي:

$$n_A = \frac{90}{150} \times 108 = 64.8 \approx 65$$

$$n_p = \frac{60}{150} \times 108 = 43.2 \approx 43$$

تم استخراج عينة طبقية عشوائية تمثل 72% من حجم كل طبقة، تم توزيع 110 استبانة على عينة الدراسة المستهدفة، منها 66 استبانة للأساتذة و 44 للإداريين، فاسترد منها 80، واستبعدت 15 استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، وأصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 65 بنسبة 59.09% من عينة الدراسة وتم اختيار المتغيرات الخاصة للمبحوثين من أساتذة وإداريين وهي (المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة في القطاع).

2.4 تشخيص البيانات:

هذا التشخيص ضروري لغرض إجراء أي تحليل إحصائي لبيانات الدراسة ولمعرفة أدوات التحليل الإحصائي.

1.2.4 اعتدالية البيانات

يلاحظ من الجدول رقم (01) أن اختبارات Anderson-Darling, Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk أن اختبار Cramer-von Mises الذي بين قيمته الاحتمالية عكس ذلك والتي جاءت أقل من 0.05 أي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي "البواقي لا تتبع التوزيع الطبيعي".

يتبين من الشكل رقم (01) أن البيانات تقترب من خط مستقيم وعليه يمكن القول أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

2.2.4 التعدد الخطي: لاستخدام طريقة المربعات الصغرى يشترط عدم وجود ارتباط أو علاقة خطية بين اثنين أو أكثر من متغيرات نموذج الانحدار، يشير التعدد الخطي لحالة وجود ارتباط قوي بين متغيرين أو أكثر، مما يصعب عزل تأثيراتها على المتغير التابع، في هذه الحالة تقدير نموذج الانحدار بطريقة المربعات الصغرى قد تكون غير معنوية وقد تأخذ الإشارة الخاطئة بالرغم من أن معامل التحديد R^2 قد تكون عالية (ساوس، 2014).

رياضيا تكون العلاقة الخطية بين متجهات المتغيرات المستقلة $X_1, X_2, \dots, X_n$ إذا:

$$C_1X_1 + C_2X_2 + \dots + C_nX_n = 0$$

حيث أن الثوابت $C_1, C_2, \dots, C_n$ لا تساوي جميعها الصفر، وفي أغلب حالات الانحدار الخطي فإنه من المحتمل أن تكون

$$C_1X_1 + C_2X_2 + \dots + C_nX_n \approx 0$$

أي مساوي للصفر تقريبا، فنقول أن متجهات المتغيرات $X_1, X_2, \dots, X_n$ مرتبطة خطيا.

يتضح من الجدول رقم (02) أن النموذج لا يعاني من مشكلة التعدد الخطي والتي فيها بلغ عامل تضخم التباين عند كل متغير 1.876147 وهي قيمة أقل من 5.

3.2.4 نموذج الدراسة: يتمثل في المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية ويرمز له X يقاس بثلاث أبعاد من 10 بنود، المتغير التابع ضمان جودة التعليم العالي له Z ويقاس بسبعة أبعاد وهي من خلال 11 بند، المتغير الوسيط العدالة التنظيمية والذي يرمز له بـ Y والذي تم قياسه بسبعة أبعاد من خلال 10 بنود.

يهدف نموذج الدراسة والموضح في الشكل رقم (02) لقياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية والمتغير التابع ضمان جودة التعليم والوسيط العدالة التنظيمية.

3.4 صدق المتغيرات: لاختبار الصدق لمتغيرات النموذج سيتم الاعتماد على تقييم (Hamdollah Ravand, 2016) والتي توضح أن تقييم النموذج من حيث صدق المتغيرات هو أن معامل ألفا كرونباخ ومعامل $DG.rho$ تكون عالية وكلما كانت أقرب من الواحد تكون جيدة كذلك معاملات التحميل تكون أعلى من 0.7 وفي حالة معاملات التحميل محصورة بين 0.4 و 0.7 يتم دراسة الأثر الزيادة والنقصان مع مؤشر متوسط التباين المستخرج واعتماد العتبة 0.5 له أما في حالة معاملات التحميل الأقل من 0.4 يتم حذفها نهائياً من المقياس واعتماد البنود التي تحقق الشروط السابقة.

1.3.4 اختبار صدق مقياس المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية

يوضح الجدول رقم (03) أن مؤشرات المتغير المستقل مرضية وأغلب معاملات التحميل أكبر من 0.7 يستدعي الاحتفاظ بهم لأنهم يقيسون صدق المتغير بشكل جيد ما عدا معاملات تحميل البنود 08 x بلغ 0.462 والبند 09 x بلغ 0.268 والبند 10 x بلغ 0.153 مما يستدعي حذفها من النموذج، بينما معاملات تحميل البند 01 x بلغ 0.677 والبند 02 x بلغ 0.623 والبند 07 x بلغ 0.662 جاءت محصورة بين 0.4 و 0.7 غير أنه يتم الاحتفاظ بهما كون المؤشرات الأخرى جيدة ومعامل ألفا بلغ 0.874 ومؤشر $DG.rho$ بلغ 0.904 وهي قيم جيدة والجذر الكامن للعامل الأول أكبر من الواحد الصحيح 4.024 والجذر الكامن للعامل الثاني أقل من الواحد الصحيح 0.941 ومتوسط التباين المستخرج 0.573 وهي قيمة أكبر من 0.5 يبين صدق العبارات لقياس المتغير.

2.3.4 اختبار صدق مقياس المتغير الوسيط العدالة التنظيمية

يتضح من الجدول رقم (04) أن جميع مؤشرات المتغير الوسيط ممتازة وكل معاملات تحميل البنود جاءت أكبر من 0.7 وهو يستدعي الاحتفاظ بهم كونهم يقيسون صدق هذا المتغير بشكل جيد، وكون المؤشرات الأخرى جيدة حيث بلغ معامل ألفا 0.951 ومؤشر $DG.rho$ بلغ 0.958 وهي جيدة والجذر الكامن للعامل الأول أكبر من الواحد الصحيح 6.948 بينما الجذر الكامن للعامل الثاني أقل من الواحد الصحيح 0.636 ومتوسط التباين المستخرج 0.695 أكبر من 0.5 مما يبين صدق العبارات لقياس المتغير.

3.3.4 اختبار صدق مقياس المتغير التابع ضمان جودة التعليم العالي

يتضح من الجدول رقم (05) أن مؤشرات المتغير التابع جيدة أغلب معاملات التحميل أكبر من 0.7 باستثناء معاملات البنود 14 x بلغ 0.368 والبند 19 x بلغ 0.158 والبند 20 x بلغ 0.464 والبند 21 x بلغ 0.406 وهي أقل من 0.4 مما يستدعي حذفها من النموذج، أما البند 15 x والبند 18 x جاء معامليهما محصور بين 0.4 و 0.7 غير أنه يتم الاحتفاظ بهما كون المؤشرات الأخرى جيدة حيث بلغ معامل ألفا 0.964 ومؤشر $DG.rho$ 0.896 وهي جيدة والجذر الكامن للعامل الأول أكبر من

الواحد 3.889 والجذر الكامن للعامل الثاني أقل من الواحد 0.967 ومتوسط التباين المستخرج 0.553 وهي قيمة أكبر من 0.5 مما يبين صدق العبارات في قياس هذا المتغير.

4.4 صدق التمايز: معاملات التحميل التقاطعية.

يتضح من الشكل رقم (03) أن اللون الأحمر المسؤولية الاجتماعية واللون الأخضر يمثل العدالة التنظيمية، واللون الأزرق يمثل متغير ضمان جودة التعليم العالي، يظهر فقط اللون الأحمر في الجزء الأعلى وهو مجال تقاطع بنود متغير المسؤولية الاجتماعية مع المتغيرات الأخرى، أي معاملات التحميل الخارجية للمسؤولية الاجتماعية أعلى من معاملات التحميل التقاطعية لباقي المتغيرات، يظهر اللون الأخضر في الجزء الأوسط وهو مجال تقاطع بنود العدالة التنظيمية مع المتغيرات الأخرى أي معاملات التحميل الخارجية لمتغير العدالة التنظيمية أعلى من معاملات التحميل لباقي المتغيرات، ويظهر اللون الأزرق في الجزء السفلي وهو مجال تقاطع متغير ضمان جودة التعليم العالي مع المتغيرات الأخرى أي معاملات تحميل متغير ضمان جودة التعليم أعلى من معاملات التحميل للمتغيرات.

1.4.4 معيار فورنل لاركر: يتم اختبار صدق التمايز لنموذج المسار من خلال معيار Fornell-Larcker والموضح في الجدول رقم (06).

يتضح من الجدول رقم (06) اختبار صدق التمايز حسب معيار فورنل-لاركر Fornell-Larcker Criterion لنموذج المسار ويلاحظ ارتفاع قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين عند كل متغير ممثلة في قطر الجدول على معاملات الارتباط بين المتغيرات الكامنة، ومثال من الجدول معامل الارتباط بين متغير العدالة التنظيمية ومتغير ضمان جودة التعليم العالي 0.790 أما الجذر التربيعي لمتوسط التباين 0.833 وهو أكبر من معامل الارتباط ومن ثم فإن نموذج المسار الناتج هو الأحسن وله صلاحية تمايز أفضل مقارنة بالبناءات الأخرى.

يوضح الشكل رقم (04) تغيرات التشبعات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، حيث متغير العدالة التنظيمية تشبع بشكل ممتاز وجاءت تشبعات جميع بنوده أكبر من 0.7 منها البند Y18 "تقدم الإدارة تفسيرات بخصوص القرارات المطبقة في توزيع المساهمات والمكافآت" بمعامل تحميل 0.866، متغير ضمان الجودة تشبع بشكل نسبي باستثناء أربعة بنود منها Z19 "تراعي عروض التكوين الخاصة بالجامعة خصوصيات المنطقة لتكون قادرة على تلبية احتياجات الشركات العاملة بالمنطقة" بمعامل 0.158، متغير المسؤولية الاجتماعية تشبع بشكل جزئي باستثناء ثلاثة بنود منها X10 "تقدم المؤسسة برامج خاصة من شأنها أن توفر استشارات وخبرات للعاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة" بمعامل 0.153.

5.4 اختبار الفروض:

1.5.4 الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه: "يوجد تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية على ضمان جودة التعليم العالي" يعرض الجدول رقم (07) نتائج اختبار هذا الفرض.

يوضح الجدول رقم (07) أن الأثر المباشر لمتغير المسؤولية الاجتماعية على متغير ضمان جودة التعليم العالي بلغ توقعه في العينة 0.182 باخلاف معياري 0.104، وحيث أن قيمة إحصاء ستودنت بلغت 1.75 بقيمة احتمالية 0.057 وهي معنوية أكبر من مستوى المعنوية الاسمي 0.05 أي الأثر يختلف عن الصفر مما يدل على عدم وجود أثر معنوي للمسؤولية الاجتماعية على ضمان جودة التعليم العالي وعليه ترفض الفرضية التي تنص على "يوجد أثر عند مستوى معنوية 0.05 للمسؤولية الاجتماعية على ضمان جودة التعليم العالي".

2.5.4 الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على أنه: "يوجد تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية على العدالة التنظيمية" يعرض الجدول رقم (08) نتائج اختبار هذا الفرض.

يوضح الجدول رقم (08) أن الأثر المباشر للمسؤولية الاجتماعية على متغير العدالة التنظيمية بلغ توقعه في العينة 0.683 بانحراف 0.092، وقيمة إحصاء ستودنت 7.43 بقيمة احتمالية 0.000 وهي معنوية أقل من مستوى المعنوية الاسمي 0.05 أي الأثر يختلف عن الصفر يدل على وجود أثر معنوي للمسؤولية الاجتماعية على العدالة التنظيمية وعليه تقبل الفرضية "يوجد أثر عند مستوى معنوية 0.05 للمسؤولية الاجتماعية على العدالة التنظيمية".

3.5.4 الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على أنه: "يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على ضمان جودة التعليم العالي" يعرض الجدول رقم (09) نتائج اختبار هذا الفرض.

الأثر المباشر لمتغير العدالة التنظيمية على متغير ضمان جودة التعليم والموضح في الجدول رقم (09) بلغ توقعه في العينة 0.666 بانحراف معياري 0.104، وقيمة ستودنت 6.40 بقيمة احتمالية 0.000 وهي معنوية أقل من مستوى المعنوية 0.05 أي الأثر يختلف عن الصفر يدل على وجود أثر معنوي للعدالة التنظيمية على ضمان جودة التعليم العالي وتقبل الفرضية التي تنص على أنه "يوجد أثر عند مستوى معنوية 0.05 للعدالة التنظيمية على ضمان الجودة".

4.5.4 الفرض الرابع: ينص الفرض الرابع "يوجد دور وسيط للعدالة التنظيمية في علاقة التأثير للمسؤولية الاجتماعية على جودة التعليم العالي" يعرض الجدول رقم (10) نتائج اختبار هذا الفرض.

الأثر غير المباشر بين المسؤولية الاجتماعية وضمان الجودة والذي يمر عبر (يتوسطه) العدالة التنظيمية والموضح في الجدول رقم (10) بلغ 0.182 والأثر الغير مباشر بين المسؤولية الاجتماعية وضمان الجودة والذي يمر عبر (يتوسطه) العدالة التنظيمية بلغ 0.455، وأن القيمة الحرجة المحسوبة لاختبارات Goodman, Aroian, Sobel بلغت على التوالي 4.84، 4.82، 4.87 وهي أكبر من القيمة الحرجة للتوزيع الطبيعي 1.96 وحيث القيمة الاحتمالية للتأثير غير المباشر بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية الاسمي 0.05 فيتم قبول الفرض أي أن العدالة التنظيمية تلعب دور وسيط كامل في علاقة التأثير بين المسؤولية الاجتماعية وضمان جودة التعليم، ذلك أن التأثير المباشر والتأثير غير المباشر معنوي.

الشكل رقم (05) يوضح التأثيرات المباشرة بين المتغيرات، حيث يتضح أن الأثر المباشر الأكبر سجل بين المسؤولية الاجتماعية نحو العدالة التنظيمية بلغ 0.6834، بينما الأثر المباشر بين المسؤولية الاجتماعية نحو ضمان جودة التعليم العالي سجل أقل أثر 0.1817، بينما الأثر المباشر بين العدالة التنظيمية نحو ضمان جودة التعليم العالي بلغ 0.666.

5. خاتمة:

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- أثبتت الدراسة عدم صحة الفرضية الأولى التي تنص على "يوجد تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية على ضمان جودة التعليم العالي" حيث بلغت قيمة احصاء ستودنت 1.75 بقيمة احتمالية 0.857 وهي معنوية أكبر من مستوى المعنوية الاسمي 0.05.
- الفرضية الثانية "يوجد تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية على العدالة التنظيمية" صحيحة حيث بلغت قيمة ستودنت 7.43 بقيمة احتمالية 0.000 وهي معنوية أقل من مستوى المعنوية الاسمي 0.05 أي الأثر يختلف عن الصفر.
- أثبتت صحة الفرضية الثالثة حيث بلغت احصاء ستودنت 7.43 بقيمة احتمالية 0.000 وهي معنوية أقل من مستوى المعنوية الاسمي 0.05.

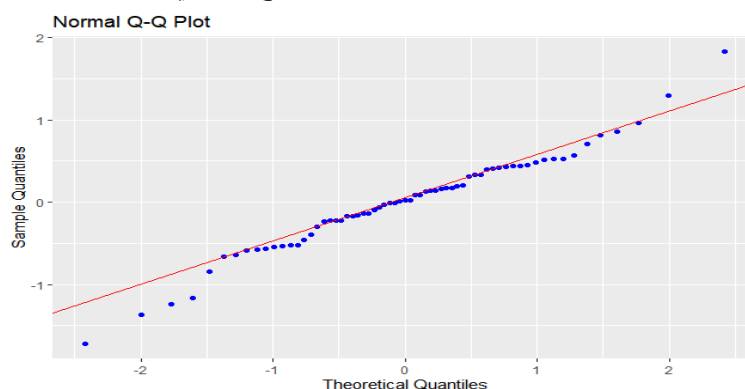
- أثبتت الدراسة صحة الفرضية الرابعة حيث بلغت احصاءة ستودنت 6.40 وهي اكبر من القيمة الحرجة للتوزيع الطبيعي 1.96 وحيث أن القيمة الاحتمالية بلغت 0.000 وهي معنوية أقل من مستوى المعنوية الاسمي 0.05.
- بالنسبة للمتغير التابع ضمان جودة التعليم اتضح أن 3 من 4 بنود تم حذفها من نموذج الدراسة والتي جاءت معاملات تحميلها أقل من 0.4 تنتمي لميدان العلاقة والتعاون مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي في المرجع الوطني لضمان جودة التعليم العالي.
- توصل اختبار صدق مقياس المتغير الوسيط العدالة التنظيمية إلى أن جميع معاملات تحميل هذا المتغير جاءت اكبر من 0.7 إضافة إلى أن جميع مؤشراتته جاءت مرضية.
6. الأشكال والرسومات البيانية:

الجدول 1: اختبار اعتدالية البواقي

الاختبار	الإحصاء	القيمة الاحتمالية
Shapiro-Wilk	0.97494	0.2093
Kolmogorov-Smirnov	0.0896	0.6736
Cramer-von Mises	7.0678	0.0000
Anderson-Darling	0.5513	0.1496

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الشكل 1: منحني QQ للتوزيع الطبيعي



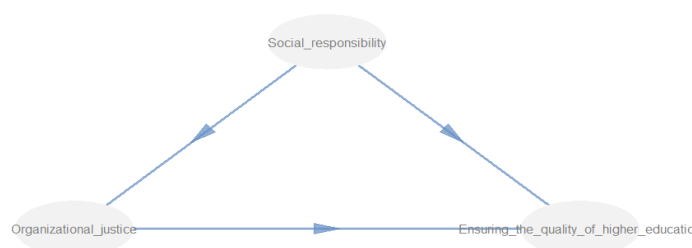
المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الجدول 2: عامل تضخم التباين

المسؤولية الاجتماعية	العدالة التنظيمية
1.876147	1.876147

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الشكل 2: النموذج الهيكلي المقترح



المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الجدول 3: نتائج اختبار المقياس للمتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية

الرمز	البند	معامل التحميل loading
X01	تمنح المؤسسة للعاملين الوقت الكافي لتعلم مهارات تؤهلهم للوظائف المستقبلية	0,677
X02	تقدم المؤسسة الدعم عندما يقرر العاملون الحصول على التدريب المستمر	0,623
X03	تضمن المؤسسة وجود مسارات تطور مهني لجميع العاملين	0,819
X04	يوجد لدى المؤسسة برنامج منهجي مستمر لتقييم كفاءة العاملين	0,87
X05	تطلب المؤسسة من العاملين العمل لساعات معقولة	0,835
X06	توفر المؤسسة بيئة عمل مريحة تتوافر فيها وسائل الصحة والسلامة والنظافة	0,776
X07	تتحمل المؤسسة مسؤوليتها الاجتماعية وتشارك في نشاطات لتنمية المجتمع	0,662
X08	تتعامل المؤسسة مع طلبات التوظيف بعدالة	0.462
X09	تقدم المؤسسة برامج تكوينية لإزالة الفوارق الناشئة عن الاختلاف بين العاملين	0.268
X10	تقدم المؤسسة برامج خاصة من شأنها أن توفر استشارات وخبرات للعاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة	0.153

ألفا كرونباخ C.alpha : 0.874

مؤشر DG.rho : 0.904

الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 4.024

الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2st): 0.941

متوسط نسبة التباين المستخرج AVE : 0,573

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الجدول 4: نتائج اختبار المقياس للمتغير الوسيط العدالة التنظيمية

الرمز	البند	معامل التحميل loading
Y11	الحوافز المالية التي يتحصل عليها الموظفون مناسبة لمجهوداتهم	0,844

Y12	تحرص إدارة المؤسسة على أن يبدي كل موظف رأيه قبل اتخاذ قرارات العمل	0,851
Y13	الإجراءات الإدارية المطبقة في الجامعة تتسم بالعدالة	0,826
Y14	تمنح المؤسسة الموظفين تعويضات ومكافآت عادلة بشفافية ووضوح	0,833
Y15	يوجد شعور بنزاهة وعدالة المسؤول في حل الخلافات بين الموظفين	0,83
Y16	المسؤول المباشر عندما يتخذ قرار وظيفتي فإنه يتعامل بكل احترام وتقدير	0,821
Y17	يسمح بالاعتراض على القرارات المتخذة ويتم مناقشتها مع المسؤول	0,787
Y18	تقدم الإدارة تفسيرات بخصوص القرارات المطبقة في توزيع المساهمات والمكافآت	0,866
Y19	يتم تقييم أداء الموظفين بعيدا عن العلاقات الشخصية	0,851
Y20	المعايير المستخدمة في تقييم الأداء تتصف بالعدالة والموضوعية	0,824
ألفا كرونباخ C.alpha: 0.951		
مؤشر DG.rho: 0.958		
الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 6.948		
الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2st): 0.636		
متوسط نسبة التباين المستخرج AVE: 0.695		

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الجدول 5: نتائج اختبار المقياس للمتغير التابع ضمان جودة التعليم العالي

الرمز	البند	معامل التحميل loading
Z11	تعمل الجامعة لاستحداث أدوات لتقييم عروض التكوين لديها وتحديث البرامج التعليمية	0,795
Z12	تقوم المؤسسة بتطوير عمليات التحسين البيداغوجي حيث تتزود بالآليات الضرورية	0,798
Z13	تقيم الجامعة نظام استراتيجي يسمح بتحديد كفاءات التقييم الداخلي فيما يخص البحث	0,727
Z14	تقيم الجامعة مناخ ملائم لأنشطة البحث بتوفير الموارد وتحفيز الباحثين بتمكين أعمالهم	0.368
Z15	لدى مختلف هيئات القيادة والإدارة وظائف وصلاحيات ومسؤوليات محددة والتي أسندت إليها بما يتفق مع مهام وأهداف الجامعة	0,526
Z16	تطور الجامعة شراكات مع هيئات ومنظمات المدينة والإقليم لصالح طلبتها وموظفيها	0,799
Z17	تحرص الجامعة على احترام مبادئ وقواعد أخلاقيات وآداب المهنة بامتلاكها لمدونة مصادق عليها من طرف المجتمع الجامعي	0,823
Z18	الجامعة تطور علاقاتها مع الفاعلين في المحيط الاجتماعي الاقتصادي على المستوى المحلي من أجل تسهيل الإدماج المهني لمنتجها	0,694
Z19	تتبع عروض التكوين الخاصة بالجامعة خصوصيات المنطقة لتكون قادرة على تلبية احتياجات الشركات العاملة بالمنطقة	0.158

0.464	تمتلك الجامعة سياسة للانفتاح على العالم محددة بوضوح من خلال الوثائق الرسمية	Z20
0.406	تمتلك الجامعة سياسة اتصال تمكنها من تحسين بروزها دوليا لنشر منتوجها العلمي والبيداغوجي	Z21
ألفا كرونباخ C.alpha : 0.964		
مؤشر DG.rho : 0.896		
الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 3.889		
الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2st): 0.967		
متوسط نسبة التباين المستخرج AVE: 0.553		

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الشكل 3: معاملات التحميل التقاطعية للنموذج



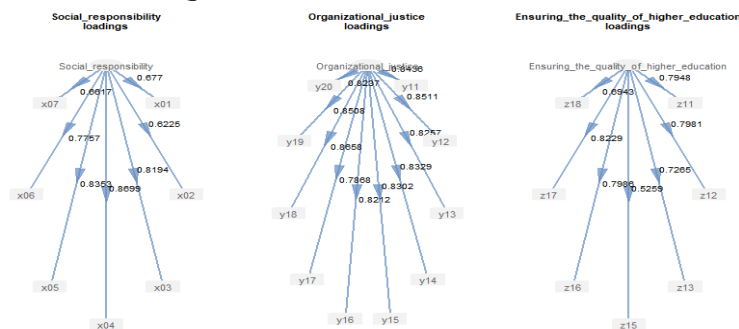
المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

جدول رقم 6: معيار فورنل لاركر

ضمان جودة التعليم العالي	العدالة التنظيمية	المسؤولية الاجتماعية	
—	—	0.756	المسؤولية الاجتماعية
—	0.833	0.683	العدالة التنظيمية
0.743	0.790	0.637	ضمان جودة التعليم العالي

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الشكل 4: تشبعات التحميل لمتغيرات النموذج



المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الجدول 7: نتائج اختبار الفرض الأول

المتغير التابع ضمان جودة التعليم العالي					المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية
النتيجة	قيمة احتمالية	إحصاء الاختبار	انحراف معياري	تقدير	
معنوي	0.857	T=1.75	0.104	0.182	

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الجدول 8: نتائج اختبار الفرض الثاني

المتغير الوسيط العدالة التنظيمية					المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية
النتيجة	قيمة احتمالية	إحصاء الاختبار	انحراف معياري	تقدير	
معنوي	0.000	T=7.43	0.092	0.683	

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الجدول 9: نتائج اختبار الفرض الثالث

المتغير التابع ضمان جودة التعليم العالي					المتغير الوسيط العدالة التنظيمية
النتيجة	قيمة احتمالية	احصاء الاختبار	انحراف معياري	تقدير	
معنوي	0.000	T=6.40	0.104	0.666	

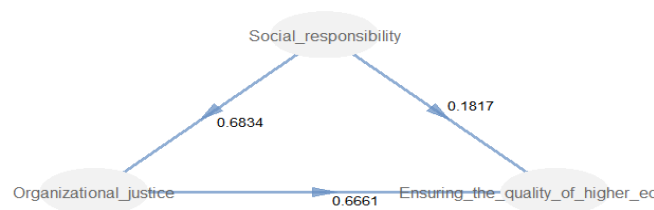
المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

الجدول 10: نتائج اختبار الفرض الرابع

الأثر	المتغير التابع ضمان جودة التعليم العالي	المتغير الوسيط العدالة التنظيمية	المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية
الأثر المباشر	0.182		
الاثار غير المباشر	0.455		
الاثار الكلي	0.637		
Sobel test	4.84		
المعنوية	0.000		
Aroian test	4.82		
المعنوية	0.000		
Goodman test	4.87		
المعنوية	0.000		

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm وبالاتماد على: (Kristopher J. Preacher, 2008)

الشكل 5: النموذج البنائي للدراسة



المصدر: إعداد الباحثين باستخدام حزمة R 3.5.1 plspm

6. قائمة المراجع:

- Abdellah, Y. (2019). la responsabilité sociale des universités (RSU): concept en quete d'un cadre theorique. *Public & Nonprofit Management Review* , 4 (2), pp. 29-38.
- Albena Gayef, A. G. (2014). Quality Assurance and the Bologna Process in Higher Education. *Journal of International Scientific Publications* , 12, p. 950.
- Bokhari, A. A. (2017). Universities' Social Responsibility (USR) and Sustainable Development: A Conceptual Framework. *International Journal of Economics and Management Studies (IJEMS)* , 4 (12), p. 10.
- Byars, L. L. (2007). *Human resource management* (Vol. 5th Ed). Boston, USA: McGraw-Hill/Irwin.
- Hamdollah Ravand, B. P. (2016). Partial Least Squares Structural Equation Modeling with R. *Practical Assessment, Research & Evaluation* , 21 (11), p. 04.
- Hazzi, A. O. (2012). Organizational Justice: The Sound Investment in Organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* (52), p. 164.
- Hyejoon Rim, S. K. (2016). Dimensions of corporate social responsibility (CSR) skepticism and their impacts on public evaluations toward CSR. *Journal of Public Relations Research* , 28 ((5-6)), p. 255.
- Khadija, B. (2019). *Conséquences de la responsabilité sociale de l'entreprise sur l'engagement organisationnel des salariés: l'apport des théories de la justice organisationnelle*. Tunis: Institut Supérieur de gestion.
- Kristopher J. Preacher, G. J. (2008). *Calculation for the Sobel Test: An interactive calculation tool for mediation tests*. Consulté le 03 04, 2021, sur <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>
- Mazoudi, J. E. (2018). La Responsabilite Sociale de L'organisation et son Impact sur la Satisfaction au Travail: Cas des Professeurs Unuversitaires au Maroc . *Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit* , 2 (3), pp. 592-617.
- Merizek Admane, A. A. (2014). La perception de la justice organisationnelle dans les banques Algériennes Cas de la Banque Extérieure d'Algérie. *Revue MAAREF* , 9 (17), pp. 3-20.
- Ottenwaelter, M.-O. (2003). Europe : la réforme de l'architecture des études dans l'enseignement supérieur. *Revue Internationale d'Education de Sèvres* (34), p. 10.
- Pascale Desrumaux, A.-M. V. (2011). *QUALITÉ DE VIE, RISQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL*. Paris: L'Harmattan.
- Pavel, A.-P. (2012). The Importance of Quality in Higher Education in an Increasingly Knowledge-Driven Society. (H. R. (HRMARS), Ed.) *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* , 2 (1), p. 121.
- Rimantas Mikalauskas, E. J. (2012). Criteria that Ensure the Quality of Higher Education in Tourism and Sport Management Study Programme. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics* , 23 (3), p. 284.
- Sanela Arsić, A. S. (2017). The Most Important Dimensions of Corporate Social Responsibility. *International May Conference on Strategic Management*, (pp. 448-449). Bor, Serbia.
- Steven L. Blader, T. R. (2003). A Four-Component Model of Procedural Justice: Defining the Meaning of a "Fair" Process. *Personality and Social Psychology Bulletin* , 29 (6), pp. 747-748.
- Törnblom, R. V. (1996). Introduction: Distributive and Procedural Justice. *Social Justice Research* , 9 (4), p. 03.

- أشرف محمد مشمش. (2019). المسؤولية الاجتماعية لدى شركات الاتصالات وخدمات الانترنت الفلسطينية العاملة بقطاع غزة من منظور القيم التنظيمية. *مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال*، 5 (1)، الصفحات 8-23.
- الشيخ ساوس. (2014). معالجة مشكل ازدواج الخطي باستخدام انحدار الحرف-دراسة تطبيقية على دالة الانفاق الاستهلاكي في الجزائر خلال الفترة 1970-2011. *مجلة الحقيقة*، 13 (29)، صفحة 36.
- اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي. (2016). *المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي*. الجزائر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- المرسوم التنفيذي رقم 04-371. (2004). *الصادر بتاريخ 2004/11/21*. (2004). يتضمن إحداث شهادة ليسانس "نظام جديد". *الجريدة الرسمية* عدد 75 مؤرخة في 24 نوفمبر 2004، الصفحة 12 ملغى بـ [التفاصيل] مرسوم تنفيذي رقم 08-265 ممضي في 19 غشت 2008 *الجريدة الرسمية* عدد 48 المؤرخة في 24 غشت 2008، الصفحة 5 يتضمن نظام الدراسات للحصول على شهادة الليسانس وشهادة الماستر وشهادة الدكتوراه، الجزائر.
- أيمن حسن الديراوي. (2019). الدور الوسيط لجودة الخدمة المدركة في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وولاء العملاء - دراسة عينة من عملاء شركة جوال. *مجلة الاقتصاد والمالية*، 5 (2)، صفحة 13.
- حسن عبد السلام علي عمران وآخرون. (2018). دور العدالة التنظيمية في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي-دراسة تحليلية لأراء عينة من اعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة سبها. *مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والادارية*، 5 (1)، الصفحات 267-280.
- راتب السعود، سوزان سلطان. (2009). درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية. *مجلة جامعة دمشق*، 25 (1+2)، صفحة 195.
- سلامة عبد الله خلف الطعماس. (2015). *العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات وسلوك المواطنة التنظيمية: العدالة التنظيمية كمتغير وسيط*. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- سليمان تيش محمد أمين. (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية؛ دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة تيارت. *مجلة الخلدونية*، 9 (2)، صفحة 500.
- عيشوش عثمان، بوبكر الصديق دغمان. (2017). علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة البليدة -2. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، 5 (4)، الصفحات 163-179.
- فايزة فاضل، غياث بوفلجة، نجاة بزايد. (2019). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالدافعية للانجاز دراسة ميدانية بشركة صناعة الاسمنت - زهانة معسكر (الجزائر). *مجلة دراسات نفسية وتربوية*، 12 (3)، صفحة 296.
- قانون رقم 08-05. (2008). *المؤرخ في 2008/02/23*. المتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002، المعدل والمتمم للقانون رقم 98-11 المؤرخ في 22 غشت. الجزائر : *الجريدة الرسمية* عدد 10 مؤرخة في 2008/02/27 الصفحة رقم 38، يعدل ويتمم قانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذي الحجة المؤرخ في 1419 الموافق 04 أبريل 1999.

- قرار رقم 167. (2010). المؤرخ في 2010/05/31. (2010). المعدل بموجب القرار 2004 المؤرخ في 2014/12/29، المتضمن تأسيس لجنة وطنية لتنفيذ نظام لضمان الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي. النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي 2010 السداسي الأول، الجزائر.
- قرار رقم 2004. (2014). المؤرخ في 2014/12/29. (2014). المتضمن تأسيس لجنة لوضع نظام لضمان الجودة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي (النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي 2014 الثلاثي الرابع). الجزائر: معدل بالقرار رقم 761 المؤرخ في 17 جويلية 2016. النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي 2016 الثلاثي الثالث، الجزائر.
- محمد دويدار. (2011). أثر ادراك العدالة التنظيمية على الأداء السياقي للعاملين ببيئة ميناء دمياط. المجلة المصرية للدراسات التجارية ، 35 (3)، صفحة 219.
- محمد سعيد العمري، رندة سلامة اليافي، أيمن عرابي عبد اللطيف. (2018). المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الصناعية في المملكة العربية السعودية. مجلة الاقتصاد والمالية ، 4 (2)، الصفحات 131-161.
- مديحة فخري محمود محمد. (2016). تصور مقترح لتنمية المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية على ضوء مجتمع المعرفة. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (80)، صفحة 411.
- ياسر عبد الوهاب. (2017). العدالة الوظيفية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء -دراسة حالة البنك المركزي المصري-. المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، 9 (2)، صفحة 03.