

أثر العدالة التنظيمي على الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس

دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة

*The effect of organizational justice on the organizational loyalty of faculty members
Study a sample of faculty members from the Faculty of Economic, Commercial and
Management Sciences, University of Msila*

عسلي نورالدين¹، خوجة ياسمين² شلالي هاجر³

Asli noureddine¹, khoudja yasmina² chelali hadjer³

1 جامعه محمد بوضياف المسيلة (الجزائر)، noureddine.asli@univ-msila.dz

2 جامعه محمد بوضياف المسيلة (الجزائر)، yasminyasminsam@gmail.com

3 جامعه محمد بوضياف المسيلة (الجزائر)، khodja102@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/10/28

تاريخ القبول: 2020/10/25

تاريخ الاستلام: 2020/10/24

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين ومدى تأثيرها على الولاء التنظيمي لهم ، وذلك لما يضمن استقرار المنظمة و جودة تحقيق أهدافها المسطرة ، واحتفاظها بمواردها البشرية العاملة لمدة أطول، ومن أجل تحقيق هذا الهدف قمنا باختيار عينة من هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة، والبالغ عددهم (48) عينة. وتم معالجه البيانات بواسطة استخدام برنامج spss، وفي الأخير كشفت الدراسة على أن إدراك أعضاء هيئة التدريس للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التفاعلية) عند مستوى مقبول، وأيضاً لديهم ولاء لمنظمتهم ، كما أظهرت الدراسة القياسية أن هناك علاقة ارتباطية قوية وتأثير ذو دلالة إحصائية لهذه الأبعاد في زيادة مستوى الولاء لأعضاء هيئة التدريس

الكلمة المفتاحية: العدالة التنظيمية، العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التفاعلية، الولاء التنظيمي، هيئة التدريس.

تصنيفات JEL: M12A، M54، I23.

Abstract:

This study aims to know the level of awareness of organizational justice among workers and the extent of its impact on organizational loyalty to them, in order to ensure the stability of the organization and the quality of achieving its established goals, and its retention of its working human resources for a longer period, and in order to achieve this goal we selected a sample of the College teachers of the Faculty of Economic Sciences The commercial and management sciences at the University of Msila, whose number is (48) samples, and the data were processed by using the spss program, and in the end the study revealed that the

perception of the faculty members of organizational justice in its three dimensions (procedural justice, distributive justice, interactive justice) at an acceptable level, and also They have loyalty to their organization, as the standard study showed that there is a strong correlation relationship and a statistically significant effect of these dimensions in increasing the level of loyalty of faculty members.

Keyword: Organizational Justice, Procedural Justice, Distributive Justice, Reactive Justice, Organizational Loyalty, College teachers

JEL Classification Codes: I23 ,M54, M12

Abstract:

Cette étude vise à connaître le niveau de conscience de la justice organisationnelle chez les travailleurs et l'étendue de son impact sur la loyauté organisationnelle envers eux, afin d'assurer la stabilité de l'organisation et la qualité de l'atteinte de ses objectifs établis, et sa rétention de son travail. ressources humaines pour une période plus longue, et afin d'atteindre cet objectif, nous avons sélectionné un échantillon des enseignants du Collège de la Faculté des sciences économiques Les sciences commerciales et de gestion à l'Université de Msila, dont le nombre est de (48) échantillons, et les données ont été traitées en utilisant le programme spss, et à la fin l'étude a révélé que la perception des membres du corps professoral de la justice organisationnelle dans ses trois dimensions (justice procédurale, justice distributive, justice interactive) à un niveau acceptable, et qu'ils sont également loyaux envers leur organisation, comme l'étude standard a montré qu'il existe une forte corrélation et un effet statistiquement significatif de ces dimensions dans inc augmenter le niveau de loyauté des membres du corps professoral.

Mot clé: Justice organisationnelle, Justice procédurale, Justice distributive, Justice réactive, Loyauté organisationnelle, Enseignants collégiaux

JEL Classification Codes: I23 ,M54, M12

المؤلف المرسل: نورالدين عسلي، الإيميل: noureddine.asli@univ-msila.dz

1. مقدمة:

لقد أسهمت مدرسة العلاقات الإنسانية في تزايد الاهتمام لإيجاد تفسيرات للسلوكيات العاملين داخل المنظمة، باعتبار أن أدائهم وإنتاجيتهم هي سلوك أيضا ومع تزايد حدة المنافسة بين المنظمات في عالمنا اليوم فإن موضوع إدراك العاملين للعدالة التنظيمية أصبح أحد أهم محددات السلوك داخل المنظمة، نظرا لعلاقتها المباشرة بالعديد من المتغيرات وبالتطوير المعرفي للموارد البشرية، فهي تؤثر بشكل مباشر على دوافع الأفراد في العمل، وهذه الأخيرة تعتبر أحد العوامل المؤثرة في الولاء من خلال استجابات أفراد المنظمة وتفهم مواقفهم واهتماماتهم وحاجاتهم وخلق بيئة أو مناخ إيجابي والربط بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتشجيع مهاراتهم وأدائهم وهذا ما يخلق حالة من الشعور بالولاء والإخلاص والصدق وتدفعهم للعمل باستخدام كامل مجهوداتهم لتحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة والاستمرار فيها.

وتسعى الجامعات كغيرها من المنظمات إلى تحديد أداء متميز للأفراد العاملين، وللوصول إلى هذا الأخير وتحقيق الولاء بالجامعات وخاصة أعضاء هيئة التدريس فيها مرهون بمدى توفر مستوى مقبول من العدالة التنظيمية سواء من جوانبها المادية أو المعنوية.

إشكالية وفرضيات البحث

من خلال هذه الدراسة سنحاول التعرف على الأثر الموجود بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، وفي ظل هذا التوجه تتبلور ملامح إشكالية دراستنا على التساؤل الجوهرية التالي:

ما مدى تأثير العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة؟

للإجابة على إشكالية البحث، نقترح الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

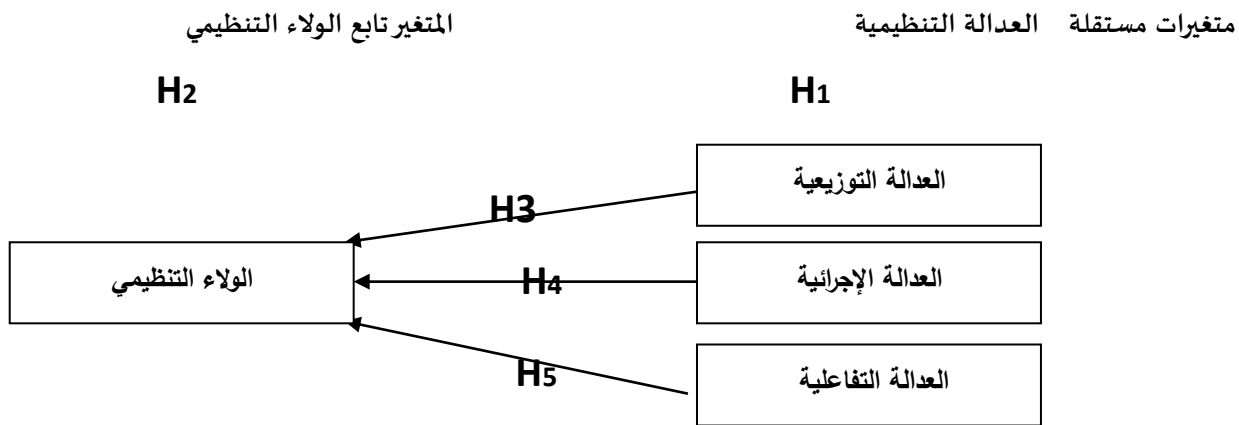
"العدالة التنظيمية لها تأثير إيجابي وقوي على رفع مستوى الولاء التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لدى الكلية" كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد مستوى مقبول للعدالة التنظيمية المدركة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية محل الدراسة
- يوجد مستوى مقبول للولاء التنظيمي المدرك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية محل الدراسة
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس في الكلية محل الدراسة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية على الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس في كلية محل الدراسة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية على الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس في كلية محل الدراسة.

نموذج الدراسة

الشكل رقم(1): نموذج الدراسة



المصدر من اعداد الباحثين

أهداف الدراسة:

تحدد أهداف هذه الدراسة في معرفة واقع العدالة التنظيمية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة، ومحاولة التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لهيئة التدريس محل الدراسة، وكذلك معرفة مستوى تأثير العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي، وإبراز قيمة الأثر المتبادل بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تعالجه والأهداف التي تسعى لتحقيقها حيث يعتبر موضوع العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي من الموضوعات التي شهدت اهتماما متزايدا في الآونة الأخيرة، إلا أننا نلاحظ أن هناك نقص واضح في دراسة هذا الموضوع رغم أهميته.

الدراسات السابقة

توجد العديد من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع بشقيه معا أو احدهما، والتي ساعدتنا في بناء نموذج الدراسة غير أنها تختلف مع الدراسة الحالية في الإطار الزمني والمكاني وكذلك عينة الدراسة، نذكر منها:

- دراسة (محمد، 2012) مقال بعنوان العدالة الإجرائية في المؤسسة الجامعية وانعكاسها على الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة انعكاس العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي، وأن هناك علاقة قوية ووثيقة بين المتغيرين، كما أكدت عينة الدراسة المتمثلة في الهيئة التدريسية أن لديهم ولاء تنظيمي للمؤسسة الجامعية التي هم موظفين فيها، حيث كانت نسبة (93%) يرون أنهم يحرصون على البقاء في المؤسسة الجامعية التي هم موظفين فيها دائما، وأيضا نسبة (95%) يرون أنهم لا يفكرون بمغادرة المؤسسة الجامعية التي هم موظفين فيها إطلاقا.

- دراسة (الخالدي، 2014) مقال بعنوان: العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الفرق وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس، تمثلت هذه الدراسة في وجود علاقة ايجابية دالة إحصائية بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الفرق والولاء التنظيمي لدى معلمهم، فقد جاء

معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي (0.904) عند مستوى دلالة (0.05)، كما كشفت المتوسط الحسابي أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية كان مرتفعاً، فقد بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.69)، أما درجة الولاء التنظيمي أيضاً جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.76)

– دراسة (برباوي، خليفة، 2016) مقال بعنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية بالشركة الوطنية التوزيع الكهرباء والغاز. وأشارت هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، حيث توصلت الدراسة بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.666)، وبين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي كانت (0.717) وأخيراً بين العدالة التفاعلية والولاء التنظيمي قدرت ب (0.473).

1.2 الإطار النظري للعدالة التنظيمية

1.2 ماهية العدالة التنظيمية Organizational justice

لقد أصبحت العدالة التنظيمية من أهم مكونات الهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة، والمحدد الأكبر للقيم والعلاقات الاجتماعية للعاملين، وقد أورد العديد من الباحثين تعريفات واضحة لمفهوم العدالة التنظيمية نذكر بعض هذه التعاريف على النحو التالي:

تمت صياغة مصطلح "العدالة التنظيمية" في عام 1987 من قبل جرينبيرج، وعرفها على أنها تصور الموظفين لما يعتبرونه عادلاً في المنظمة (Yolanda, Juan, Maria, & José, 26 September 2018)، وعرفها آدمز (1963, adams) بأنها المساواة، والتي تتضمن قيام الفرد بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم، وحيث تتساوى المعدلات لتحقيق العدالة التنظيمية وحيث لا تتساوى ولا تتحقق العدالة التنظيمية ويشعر الفرد بالظلم. ويعرفها (غني، عبد الناصر، وحسين، 2015، صفحة 352) هي القيمة المتحصلة من جراء إدراك العامل للزاهة والموضوعية للإجراءات والمخرجات الحاصلة في المنظمة.

- ويرى جيمس (James، 1993) أنها إحساس الفرد بالعدالة في المنظمة وردة الفعل السلوكية لهذا الإحساس (تايه، 2012، صفحة 150).

- ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن العدالة التنظيمية هي مستوى إدراك العمال لحالة الإنصاف والمساواة في المعاملة ومختلف الإجراءات التي تتخذها إدارة المنظمة، ومقارنتها مع الجهود المبذولة من قبل العامل والعوائد المتحققة منها، بشكل يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

2.2 أهمية العدالة التنظيمية

إن مفهوم العدالة التنظيمية من الموضوعات الفاعلة في الإدارة، ويمكن النظر إليها كأحد التغيرات التنظيمية ذات التأثير الكبير على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين. ويمكن إدراك أهميتها من خلال المؤشرات التالية (عليان، 2015، صفحة 17):

- تبين حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وذلك من خلال العدالة التوزيعية.
- تنعكس سلوكيات على حالات الرضا عند المرؤوسين اتجاه الرؤساء؛
- تكشف العدالة التنظيمية المناخ التنظيمي السائد في المنظمة، مما يظهر دور العدالة التعاملية؛
- تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم، والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة بشكل يكفل استمرار العمليات التنظيمية.
- تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد، وتحقيق طرق التفاعل والنضج والأخلاقي لدى أفراد المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة في المنظمة (زويقي، 2015، صفحة 386).

3.2 أبعاد العدالة التنظيمية

يرى العديد من الباحثين أن العدالة التنظيمية تتضمن ثلاثة أبعاد أساسية هي:

- 1.3.2 العدالة التوزيعية: تعرف عدالة التوزيع بأنها عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، وحدد ثلاثة قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات والمتمثلة في النوعية والحاجة والمساواة (العبيدي، 2012، صفحة 71).
- 2.3.2 العدالة الإجرائية: ويعني أنها درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية، ويعني أيضا العدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل (جاسر، 2010، صفحة 14).
- 3.3.2 العدالة التفاعلية: تعني مدى إحساس الموظفين بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات الرسمية أو معرفة أسباب تلك الإجراءات، وتعتبر التفاعلات امتداد لمفهوم العدالة الإجرائية، كما ارتبطت العدالة التفاعلية ارتباطا وثيقا بالنتائج المتعلقة بالعلاقة بين المشرف والمرؤوسين (Moorman & Byrne، 2005)، ويضيف أحد الباحثين الأبعاد التالية (دره، 2008، صفحة 47) العدالة التقييمية و العدالة الأخلاقية.

3. أساسيات حول الولاء التنظيمي Organizational loyalty

1.3 تعريف الولاء التنظيمي

- تعددت الاتجاهات والآراء التي تناولت مفهوم الولاء التنظيمي وهذا ما يتم التطرق إليه في هذا البحث بالإضافة إلى أهم النماذج المفسرة والعوامل المؤثرة عليه وفي الأخير مؤشرات وطرق قياسه ، وقد وردت العديد من التعاريف التي توضح المقصود بالولاء التنظيمي، تتفق كلها حول نفس المعنى نذكر منها:
- عرفته كانتور (1968kantar) على أنه "استعداد الأفراد لبذل الطاقة والوفاء للتنظيم" (غني، عبد الناصر، و حسين، 2015).
- وعرفه شيلدون (1971sheldon) بأنه "التقييم الايجابي للتنظيم والعزم على العمل إزاء أحد أهدافه" (غانم، 2005، صفحة 32).

وعرفه بوشنان(1974buchnan) بأنه "انجذاب الأفراد وتعلقهم الفعلي بأهداف المؤسسة وقيمها بغض النظر عن المكاسب الشخصية والمادية" (رويم، 2010، صفحة 33).

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن الولاء التنظيمي هو درجة وفاء وتعلق الموظف بمنظمته، وعدم استعداده لتركها بغض النظر مما تقدم له من قيم مادية، وإدراكه بأن أهدافه تحقق من خلال تحقيق أهدافها.

2.3 أبعاد الولاء التنظيمي

هناك ثلاث أبعاد الولاء التنظيمي نذكرها على النحو التالي:

- ✓ الولاء التنظيمي العاطفي (الوحداني): ويتأثر هذا الولاء البعد بدرجة إدراكي الفرد للخصائص المميزة لعملية من درجة استقلالية (محمد وسوسن، 2012، صفحة 156).
 - ✓ الولاء الأخلاقي: ويقصد به الإحساس الذي يتولد لدى الفرد العامل بالالتزام نحو البقاء في المنظمة (حفيظ، 2014، صفحة 197).
 - ✓ الولاء المستمر: هو يعكس مدى الرغبة في الاستمرار بالعمل ويتوقف على رضا العامل عن النتيجة المترتبة على استمرارية وجوده في المنظمة (مقدم، 2017، صفحة 218).
- 3.3 العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي:

هناك مجموعة من العناصر أو العوامل التي تدل وجود الولاء الوظيفي لدى الموظفين في أي منظمة ومنها:

- مشاركة العاملين في التنظيم: إن مشاركة العاملين في التنظيم اشتراكا عقليا وانفعاليا يساهم في تحقيق أهداف المنظمة ويشعرهم بأنهم عناصر فعالة داخل التنظيم (Ute, Jelena, & Annelies, August 2011).
- العمل بأسلوب الفريق: إن العمل بأسلوب الفريق يعزز الحوار وتبادل الرأي والخبرة والمهارة وسرعة التعلم، ويعزز الشعور بالمسؤولية والانتماء ويفتح قنوات الاتصال وبعد العناد والتصلب بالرأي والتسرع وعدم تحمل مشاق العمل والتهرب من المسؤولية، وهذا يخلق شعورا بالمسؤولية الجماعية وينمي روح التآخي والتعاون بين العاملين ويدعم الإخلاص ويزيد الولاء (باديس و محمد، 2013، صفحة 109). كما يسهم الولاء بأبعاد الثلاثة في تقليل دوران العمل باعتبار أن الموظفين عملاء داخليين (tang, qiqiu, & yigang, 2019).

4.3 أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي

توصل الباحثون إلى أن هناك أثر إيجابي للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي وعلى سلوك الأفراد وجماعات العمل لتكون نتائج الأداء متماثلة مع أهداف المنظمة، علما أن شعور الفرد بالعدالة التنظيمية وذلك من خلال إدراكه لنزاهة وموضوعية الإجراءات والمخرجات في المنظمة التي يعمل فيها ينتج عنه شعور الفرد بالرضا الوظيفي (بوقليع، 2011، صفحة 11). إضافة إلى أنه يؤثر مستوى الولاء التنظيمي على الولاء والرضا الوظيفي للموظفين وعلى تحديد نسبة الغياب ودوران العمل (حفيظ، 2014، صفحة 195).

5.3 العوامل المؤثرة على العلاقة

إن الولاء التنظيمي كظاهرة تؤثر فيه عوامل كثير حيث يتأثر بمدى ارتياح العامل في المؤسسة ورضاه، ومدى تلبية هذه الأخيرة لاحتياجاته وسد رغباته، وكذلك يتأثر بعوامل تنظيمية كالحوافز المادية، والعلاقات الإنسانية، كما قد يتأثر بالخصائص الشخصية للفرد ذاته (حفيظ، 2014).

4. دراسة ميدانية عينة من أساتذة كلية الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة

يتمثل مجتمع الدراسة من الأساتذة كلية الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة الذين يبلغ عددهم الاجمالي 181 أستاذ موزعين على 4 أقسام .

1.4 عينة الدراسة

نظرا لتعذر استخدام الحصر الشامل لمفردات مجتمع الدراسة وكذا للاعتبارات أخرى، فقد قمنا باختيار عينة عشوائية للأساتذة كلية الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة، حيث تم توزيع (50) استبانة على عينة الدراسة، والتي تمثلت في اختيار مجموعة من الأساتذة كلية الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير، وتم استرجاع (48) استبانة وذلك تصبح حجم العينة من المجتمع الأصلي هي 26,51%.

الجدول رقم (01): الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

التعيين	عدد أفراد المجتمع	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الصالحة
العدد	181	50	48	48
النسبة	100 %	27,62 %	26,51 %	26,51 %

المصدر: من إعداد الباحثين.

يتميز افراد العينة المدروسة ببعض الخصائص منها الجنس والعمر والمؤهل العلمي والدرجة الوظيفية والقسم.

الجدول رقم (02): يمثل خصائص العينة المدروسة

المتغير	الخيارات	التكرارات	النسبة
الجنس	ذكر	36	75 %
	أنثى	12	25 %
العمر	35-21	18	37,5 %
	36-50	25	52,5 %

10,4%	5	أكبر من 50	
29,2%	14	ماجستير	المؤهل العلمي
35,4%	17	دكتوراه	
29,2%	14	تأهيل جامعي	
6,3%	3	تعليم العالي	
8,3%	4	أستاذ مساعد(ب)	الدرجة الوظيفية
20,8%	10	أستاذ مساعد(أ)	
22,9%	11	أستاذ محاضر(ب)	
43,8%	21	أستاذ محاضر(أ)	
4,2%	2	أستاذ تعليم العالي	
22,9%	11	علوم اقتصادية	القسم
41,7%	20	علوم التسيير	
18,8%	9	علوم تجارية	
16,7%	8	علوم مالية ومحاسبة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

2.4 أداة الدراسة

من أجل اختبار فرضيات البحث فقد تم تصميم الاستبيان بشكل يتلائم مع نموذج الدراسة، بالاستعانة بالمعلومات الوارد وصياغتها في شكل عبارات تم الاستناد إلى عدد دراسات السابقة لبناء الاستبيان نذكر منها عبارات العدالة التنظيمية (غانم م.، 2015) و (عليان، 2016)، عبارات الولاء التنظيمي (porter & authers, 1979) تتدرج ضمن أسئلة محددة التي تهدف محاولة الإجابة على بعض الإشكاليات تمت الاستعانة باستمارة أساسية من ثلاثة صفحات شملت كل من:

✓ البيانات الشخصية: المتمثل في العمر، المؤهل العلمي (ماجستير، دكتوراه، تأهيل الجامعي، تعليم العالي) الدرجة الوظيفية، القسم.

✓ محور المتغير الأول: متعلق بأبعاد العدالة التنظيمية وتتضمن 28 عبارة (10 عبارات للعدالة الإجرائية، 9 عبارات للعدالة التوزيعية، 9 عبارات للعدالة التفاعلية)

✓ محور المتغير الثاني: متعلقة بعد الولاء التنظيمي تتضمن 11 عبارة.

وقد تم اعتماد على سلم ليكرت الخماسي لقياس استجابات المستقصين لفقرات الاستبيان.

3.4 صدق وثبات أداة الدراسة:

من أجل التحقق من صدق الاستبانة تكون من خلال السمات الأولية لها، وذلك حسب (wacheux and rousset, 2005)، تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين والمختصين.

4.4 ثبات أداة الدراسة

يستخدم معامل الثبات الفا كرونباخ كأهم معامل لقياس مدى ثبات أداة القياس من ناحية الاتساق الداخلي للعبارة، للتأكد من ثبات سلم القياس المستخدم في إعداد الاستبيان حيث يكون الفا كرونباخ محصورين 0,6-0,85، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(03): يمثل قياس ثبات الاستبيان

معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات		
0,867	10	الإجرائية	أبعاد العدالة التنظيمية
0,852	9	التوزيعية	
0,907	9	التفاعلية	
0,944	28	مجموعة العدالة التنظيمية	
0,900	11	الولاء التنظيمي	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول رقم(03) أن معاملات الفا كرونباخ تتراوح بين (0,8-0,89) جيدة جدا، القيمة الأكبر من أو تساوي (0,9) تتطلب تقصير سلم القياس، بمعنى يجب حذف المؤشر الذي درجة الفا كرونباخ لسلم القياس متسق يعكس موثوقية سلاله قياس للاستبيان، وهي معاملات ثبات جيدة تدل على صدق وثبات أداة الاستبيان وبأنها صالحة للإجراء الدراسة.

5.4 تحليل البيانات واختبار الفرضيات

في البداية سوف نختبر التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة ونستخدم اختبار شيبرو ويليك وذلك لان العينة أقل من 50 مفردة وتكون القرار وفق لمستوى الدلالة للاختبار فإن كان الفا أقل من 0,05 البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وإذا كان الفا أكبر من 0,05 فهي تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم(04): يمثل التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

أثر العدالة التنظيمي على الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس	ص: 174/157 عسلي نورالدين خوجة ياسمين شالي هاجر
---	---

نتيجة الاختبار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	
طبيعي	0,959	48	العدالة الإجرائية
طبيعي	0,35	48	العدالة التوزيعية
طبيعي	0,24	48	العدالة التفاعلية
طبيعي	0,37	48	الولاء التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول يتضح أن مستوى الدلالة لكل أبعاد الدراسة أكبر من 0,05، إذ بلغت 0,95 بالنسبة الإجرائية و0,35 بالنسبة العدالة التوزيعية و0,24 للعدالة التفاعلية والولاء التنظيمي ب0,37، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، مما يسمح باستخدام الاختبارات المعلمية.

1.5.4 مصفوفة الارتباط بين المتغيرات

نظرا لتوزع البيانات توزيعا طبيعيا فإن الارتباط الثنائي يمكن قياسه باستخدام معامل بيرسون (بلداوي، 2007، صفحة

(172

الجدول رقم(05): يمثل مصفوفة الارتباط بين المتغيرات

الأبعاد	المعامل المستوى	العدالة الإجرائية	العدالة التوزيعية	العدالة التفاعلية	العدالة التنظيمية	الولاء التنظيمي
العدالة الإجرائية	معامل بيرسون مستوى الدلالة	1	0,68 0,00	0,82 0,00	0,93 0,00	0,67 0,00
العدالة التوزيعية	معامل بيرسون مستوى الدلالة	0,68 0,00	1	0,63 0,00	0,85 0,00	0,65 0,00
العدالة التفاعلية	معامل بيرسون مستوى الدلالة	0,82 0,00	0,63 0,00	1	0,91 0,00	0,79 0,00
العدالة التنظيمية	معامل بيرسون	0,93	0,85	0,91	1	0,78

أثر العدالة التنظيمي على الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس	ص: 174/157 عسلي نورالدين خوجة ياسمين شالي هاجر
---	---

0,00		0,00	0,00	0,00	مستوى الدلالة	
1	0,78	0,79	0,65	0,67	معامل بيرسون	الولاء التنظيمي
	0,00	0,00	0,00	0,00	مستوى الدلالة	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

يتضح من الجدول بأن جميع العلاقات الارتباط موجبة وقوية بين الأبعاد العدالة والولاء التنظيمي، وقد بلغت القيمة الإحصائية للعلاقة الارتباط قوية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي ب(0,78) ومستوى الدلالة (0,00).

2.5.4 اختبار الفرضيات

حسب اختبار شبيرو ويلك فإن بيانات كل من العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي تتبع التوزيع الطبيعي، وبذلك الاختبارات المعلمية هي المناسبة لإجراء الاختبارات.

✓ الفرضية الأولى: يوجد مستوى مقبول للعدالة التنظيمية المدركة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية محل الدراسة، من أجل اختبار هذه الفرضية نستخدم اختبار t_{test} للمتوسطات وهو المناسب وبافتراض أن المتوسط الافتراضي (3) (محمد خير أبو زيد 2010)

الجدول رقم (06): يوضح اختبار t_{test} للفرضية لفرعية الأولى

الأبعاد	متوسط حسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	التعليق
العدالة الإجرائية	3,24	0,72	2,34	0,023	دال إحصائيا
العدالة التوزيعية	3,34	0,74	3,25	0,002	دال إحصائيا
العدالة التفاعلية	3,37	0,80	3,23	0,002	دال إحصائيا
العدالة التنظيمية	3,31	0,68	3,257	0,002	دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss.

من خلال الجدول اعلاه يتضح أن العدالة التنظيمية جاءت بمتوسط حسابي (3,31) والانحراف المعياري (0,68) ومستوى الدلالة (0,002) أي أقل من (0,05) يدل على أنه دال إحصائيا وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي يوجد مستوى مقبول للعدالة التنظيمية المدركة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

ونلاحظ أن العدالة التوزيعية و العدالة التفاعلية كان هناك تقارب في متوسط الحسابي للعدالة ب(3,34) و(3,37) والانحراف المعياري (0,74) و(0,80) ومستوى دلالة (0,02) أقل من (0,05) دال إحصائيا تعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي يوجد مستوى مقبول للعدالة التوزيعية و العدالة التفاعلية المدركة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير تلهم العدالة الإجرائية بمتوسط حسابي(3,24) والانحراف المعياري(0,72) ومستوى الدلالة (0,023) أقل من(0,05) دال إحصائيا تعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي يوجد مستوى مقبول للعدالة التوزيعية و العدالة التفاعلية المدركة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

✓ الفرضية الثانية: يوجد مستوى مقبول للولاء التنظيمي المدركة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية محل الدراسة ، من أجل اختبار هذه الفرضية نستخدم اختبار t_{test} للمتوسطات وهو المناسب وبافتراض أن المتوسط الافتراضي(3) (محمد خير ابو زيد 2010)

الجدول رقم(07): يوضح اختبار t-test للفرضية الفرعية الثانية

البعد	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	التعليق
الولاء التنظيمي	3,64	0,74	5,26	0,002	دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم(07) يتضح أن الولاء التنظيمي قد بلغ متوسط (3,64) وبانحراف معياري قدر ب(0,74) وإن مستوى الدلالة أقل من(0,05) يدل على أن دل إحصائيا وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي يوجد مستوى مقبول للولاء التنظيمي المدركة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كلية محل الدراسة.

✓ الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس في كلية محل الدراسة.

✓ الفرضية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية على الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس في كلية محل الدراسة.

✓ الفرضية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية على الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس في كلية محل الدراسة.

نستخدم الانحدار الخطي المتعدد من أجل اختبار الفرضيات الثالثة والرابعة والخامسة، وهو الأسلوب الإحصائي الملائم لتتبع تغيرات المتغير التابع (الولاء التنظيمي) وتغيرات المتغيرات المستقلة (العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، العدالة التفاعلية)

ومن خلال ما سبق من اختبارات فإن شروط الانحدار المتعدد هي التوزيع الطبيعي للمتغيرات وعدم وجود ارتباط بين المتغيرات المستقلة بالإضافة إلى انعدام بواقي الأخطاء .

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

✓ وحسب اختبار التضخم vif والذي يحسب بالطريقة التالية:

✓ وقد بلغت 7.40 اقل من 10 وبالتالي يشير معامل التضخم إلى أنه لا توجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة ويشير معامل داربن واتسن إلى قيمة 1.76 وهو قريب من 02 وهذا يدل على صلاحية النموذج.

الجدول رقم(08): يوضح اختبار فيشر f بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة f	مستوى الدلالة
النموذج 4	0,816	0,62	29,08	0,00

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم(08) يتبين أن معامل الارتباط بيرسون قد بلغ (0,81) أي نسبة (81%) هي درجة العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، ويشير معامل التحديد إلى أن (62%) من تغيرات الولاء التنظيمي تتأثر بتغيرات العدالة التنظيمية، وحسب اختبار فيشر للتباين فإنه بلغ مستوى الدلالة (0,00) أي أقل من 0,05 هو دال إحصائياً، أي أن تباين قيمة الولاء التنظيمي تعزى إلى تسابق قيم العدالة التنظيمية

الجدول رقم(09): يوضح اختبار فيشر f بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة f	مستوى الدلالة
النموذج 4	0,815	0,665	29,08	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن معامل الارتباط بيرسون قد بلغ (0,81) أي نسبة (81%) هي درجة العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، ويشير معامل التحديد إلى أن (62%) من تغيرات الولاء التنظيمي تتأثر بتغيرات العدالة التنظيمية، وحسب اختبار فيشر للتباين فإنه بلغ مستوى الدلالة (0,00) أي أقل من 0,05 هو دال إحصائياً، أي أن تباين قيمة الولاء التنظيمي تعزى إلى تباين قيم العدالة التنظيمية.

الجدول رقم(10): يوضح معاملات نموذج الانحدار المتعدد بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي

النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	T	مستوى الدلالة
	B	خطأ المعياري			
ثابت	0,84	0,321	-	2,55	0,014
الإجرائية	0,082	0,174	0,079	0,474	0,638

العدالة التوزيعية	0,273	0,123	0,271	2,224	0,031
العدالة التفاعلية	0,639	0,147	0,684	4,350	0,000

من خلال جدول الانحدار المتعدد فإن نموذج العلاقة بين العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها والولاء التنظيمي يتم تبينه من خلال معامل الانحدار المتعدد لكل المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع، حيث يشير اختبار ستودنت لمعاملات الانحدار إلى أنه قد بلغ 0.638 أي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي يتم استبعاد العدالة الإجرائية من معاداة الانحدار المتعدد، في حين أن البعدين الآخرين (التوزيعية والتفاعلية) بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.031 و 0.000 على التوالي أي أصغر من مستوى المعنوية 0.05 ومنه يكون نموذج الانحدار المتعدد للفرضية الرئيسية يتضمن المتغيرين (التوزيعية والتفاعلية).

ويظهر الجدول أن معاملات الانحدار لكل من العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية هما 0.273 و 0.639 على التوالي أما قيمة الثابت فتساوي 0.842.

5. خاتمة

ركزت هذه الدراسة على تتبع وقياس اثر إدراك العينة المبحوثة للعدالة التنظيمية على مستوى ولائهم التنظيمي، ويزداد الأمر أهمية في ظل الظروف الحالية والتحديات التي تواجه منظمات الأعمال، وفيما يلي أهم النتائج المتوصل إليها:

1.5 تحليل نتائج اختبار الفرضيات

H1: يوجد مستوى مقبول للعدالة التنظيمية المدركة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية محل الدراسة، نستنتج أنه يوجد مستوى مقبول للعدالة التنظيمية لدى هيئة التدريس محل الدراسة وأن الفرضية صحيحة أي يوجد مستوى ذو دلالة إحصائية وبالتالي يمكن القبول بالفرضية إنه يوجد العدالة التنظيمية، وهذا يثبت أن الأساتذة كلية الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير يرون أن قرارات تتخذ بمعايير أخلاقية كما أنهم يحصل على مكافآت بقدر الجهد الذي يبذله وإن الإدارة تعمل على تنمية العلاقات الإنسانية الحسنة مع جميع الأساتذة.

H2: يوجد مستوى مقبول للولاء التنظيمي المدركة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية محل الدراسة... مقبولة، من خلال النتائج المستخلصة من جدول رقم (07) نستنتج أنه يوجد مستوي الولاء التنظيمي للأساتذة لدى هيئة التدريس في كلية الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ويفسر هذا أنهم يرون أن كلية تجعلهم دائما يقدمون الأحسن أداء، وكما أنه مستعد لقبول أي مهمة من أجل محافظة على وظيفته وهذا يثبت أن الأساتذة يتمتعون بالولاء اتجاه كليتهم.

H3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على الولاء التنظيمي على هيئة التدريس بكلية محل الدراسة، توصلنا إلى أن الفرضية غير صحيحة وبالتالي يمكن القول أن العدالة الإجرائية ليس لها تأثير على الولاء التنظيمي وتفسر هذه النتائج من خلال ما نلمسه في قيام الإدارة الكلية بالإشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفتهم، ومن خلال إيمانهم أن القرارات والإجراءات المتخذة من قبلها تسيير بشكل عادل.

H4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية على الولاء التنظيمي على هيئة التدريس في كلية محل الدراسة. من خلال نتائج الاختبارات توصلنا إلى أنه يوجد تأثير للعدالة التوزيعية على الولاء التنظيمي وتفسر هذه النتائج آراء الأساتذة وهو وجود تكافؤ أو تناسب جهد الذي يبذله مع راتب الذي يتقاضونه، إضافة إلى الحوافز المادية والمكافآت، كما أن هناك علاوات وامتيازات تعتمد عليها المنظمة كأحد طرق التحفيز وتقوم بالتوزيع المهام بعدل وهذا ما يؤثر إيجابيا على نفسية الأساتذة.

H5: مناقشة الفرضية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية على الولاء التنظيمي على هيئة التدريس في كلية محل الدراسة، وقد توصلنا إلى أن الفرضية صحيحة أي يوجد مستوى دلالة وبالتالي يمكن القبول أن العدالة تفاعلية تأثر على الولاء التنظيمي، ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال ما نلاحظه في العلاقة السائدة بين الأساتذة وإدارة الكلية ويتمثل ذلك في التعامل بكل اهتمام وإحرام وود وعمل بروح فريق وشعور بتزاهة في حل المنازعات.

3.5 توصيات الدراسة

- ✓ الارتقاء بترسيخ مفاهيم العدالة والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة، وذلك من خلال زيادة الوعي عندهم، وعقد دورات التدريب والندوات الثقافية، والمؤتمرات العلمية المتخصصة التي تشعرهم بمبررات العدالة وتدفعهم نحو الولاء التنظيمي؛
- ✓ الحرص على شعور هيئة التدريس بالعدالة، لما لها دور بارز في الاستقرار والهدوء داخل العمل، وبالتالي تشجيع وتحفيز الأساتذة للعمل بإتقان وعطاء لرفع مستوى الجامعات؛
- ✓ زيادة اهتمام إدارة الكلية بعضو هيئة التدريس من حيث التقدير والاحترام المتبادل بينهم، وتحقيق العدالة والاستقرار والأمن الوظيفي، وتهيئة بيئة تنظيمية تدعم احتياجاته مادية ومعنوية، من خلال تطبيق مبدأ العدالة في توزيع الفرص والمكافآت للجميع بعدالة؛

6. قائمة المراجع:

- 1 Moorman, R. H., & Byrne, J. Z. (2005). how does organizational justice affect organizational and citizenship behavior. *Handbook of organizational justice* . Lawrence Erlbaum associates publishers , Mahwah.
- 2 porter, & authors. (1979). the measure of organisational commitment. *journal of vocal behavior* 14 , 2 , .
- 3 tang, y., qiqiu, & yigang, w. (2019). International Journal of Hospita Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management* vol76 , 1-8.
- 4 Ute, C. K., Jelena, Z., & Annelies, E. V. (August 2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing . *Journal of Vocational Behavior* Volume 79, Issue 1 , 217-229.
- 5 Yolanda, N. A., juan, g. s., maria, j. l., & José, A. (26 September 2018). Organisational Justice, Burnout, and Engagement in University Students: A Comparison between Stressful Aspects of Labour and University Organisation. *International Journal of Environmental Research and Public Health* , pdf.

- 6 احمد سليمان محمد، و عبد الفتاح وهب سوسن. (2012). الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال. الاردن: دار زمزم.
- 7 بندر كرم ابو تايه. (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية. مجلة الجامعة، 150.
- 8 بوخلوة باديس، و حمزة بن قرينة محمد. (2013). أثر تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة على الولاء التنظيمي. مجلة الباحث، العدد 13.
- 9 ختام عبد الله علي غانم. (2005). السمات الشخصية والولاء التنظيمي. رسالة ماجستير، غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- 10 دحام الزبيدي غني، علك حافظ عبد الناصر، و وليد حسين حسين. (2015). إدارة السلوك التنظيمي. الاردن: غيداء للنشر والتوزيع.
- 11 سارة زويقي. (2015). واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسات الجزائرية. مجلة العلوم الإنسانية، 386.
- 12 سمية بن دحو، سهيل مقدم. (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي. مجلة التنمية البشرية، جامعة وهران، 218.
- 13 شافية بن حفيظ. (2014). مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 197.
- 14 صابرين مراد نمر أبو جاسر. (2010). أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
- 15 عبد الحميد بلداوي. (2007). الأساليب التطبيقية لتحليل وإعداد والبحوث العلمية. الاردن: دار الشروق.
- 16 عمر محمد دره. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات المعاصرة. سوريا: دار رضوان.
- 17 فايزة روم. (2010). واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية. مجلة دراسات تقنية وتربوية، جامعة ورقلة، 33.
- 18 محمد بوقليع. (2011). العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين. رسالة ماجستير، (غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، الاردن.
- 19 محمد عبد الرحيم بدر غانم. (2015). درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 20 محمد عبد سعيد عليان. (2016). رسالة ماجستير، (غير منشورة). جامعة الأزهر، مصر.
- 21 محمد عبد سعيد عليان. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
- 22 نماء جواد العبيدي. (2012). أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. مجلة تكرت للعلوم الدارية والاقتصادية، 71.