

دور العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى الموظفين -دراسة حالة مؤسسة الفتح بركة-

The role of organizational justice in enhancing work ethics among employees - a case study of the Fath Barika enterprise -

عزالدين دعاس^{1*} ، مخبر أفاق الحوكمة للتنمية المحلية المستدامة، المركز الجامعي بركة،

الجزائر azeddine.daas@cu-barika.dz

عمر حمادي²، المركز الجامعي بركة، الجزائر: hammadi0592@gmail.com

تاريخ قبول المقال: 22-11-2024

تاريخ إرسال المقال: 09-08-2024

الملخص: تهدف هذه الدراسة للتعرف على دور العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى الموظفين بالمؤسسة الصناعية الفتح بركة، وذلك بالإعتماد على المنهجين: المنهج الوصفي والمنهج التجريبي، وإستخدام أداة الاستبيان في جمع المعلومات، بحيث تم توزيع 60 إستمارة عشوائية على عينة من عمال مؤسسة الفتح بركة، وبعد إسترجاعها كان عدد الإستمارات الصالحة للتحليل 60 إستمارة، والتي تم تحليل بياناتها باستخدام برنامج SPSS V27. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط طردية قوية بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل، ووجود أثر لتطبيق بعد العدالة التفاعلية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى الموظفين بمؤسسة الفتح بركة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، أخلاقيات العمل، الموظفين، مؤسسة الفتح الصناعية بركة.

Abstract: This study aims to identify the role of organizational justice in enhancing work ethics among employees at the Fath Barika Industrial enterprise, by relying on the two approaches: the descriptive approach and the experimental approach, and using the questionnaire tool to collect information, so that 60 random questionnaires were distributed to a sample of the workers of the Fath Barika enterprise. After retrieving them, the number of questionnaires suitable for analysis was 60, the data of which was analyzed using SPSS V27. The study found that there is a strong positive correlation between organizational justice and work ethics, and there is an impact of applying the dimension of interactive justice in enhancing work ethics among employees at the Fath Barika enterprise.

Keywords: organizational justice, work ethics, employees, Al-Fath Barika Industrial enterprise.

*عزالدين دعاس.

مقدمة:

لقد حظيت العدالة التنظيمية باهتمام العديد من الباحثين، إذ تعد من المتغيرات التنظيمية التي تساعد على فهم سلوك الافراد داخل المؤسسة، وردم الفجوة الحاصلة بين اعضاء وأهداف المؤسسة، فالمعاملات المنصفة والعادلة والأخلاقية لأفراد المنظمة في بيئات العمل تمثل مدركات المرؤوسين لمدى معاملاتهم بالصورة الموضوعية والعادلة الخالية من التحيز والمحابة، مما يمنح العامل قدرا كبيرا من الدافعية للعمل وتحسين الأداء. ومن جهة أخرى فإن أخلاقيات العمل هي مجموعة القيم التي تفرض نمطا معيناً، وأسلوباً محدداً يتميز به سلوك الفرد في تصرفاته في المجتمع الإنساني، وهي في حقيقتها تعني الالتزام بالقيم الأخلاقية كالأمانة والاستقامة والثقة والصدق، فالقواعد النمطية هي التي تحدد الواجبات المهنية التي تجب على العامل الالتزام بها أثناء ممارسته لأعماله في المؤسسة، فأخلاقيات العمل تقيد الفرد بمهنته الوظيفية محققاً ذاته اجتماعياً واقتصادياً ومعنوياً، كما يحقق في الوقت ذاته أهداف مؤسسته. وللوصول لأداء وظيفي متميز يجب أن يكون هناك مستوى مقبول من العدالة التنظيمية في المؤسسة لأن علاقة العامل بالمؤسسة تبادلية، فلكل طرف توقعاته من الطرف الآخر، فالعمال يقبلون اهداف المؤسسة ويعملون على تحقيقها، وفي مقابل ذلك يتوقعون من المؤسسة الاجر الكافي والحوافز العادلة، والمعاملة المنصفة، والتي تنعكس بدورها على اخلاقيات العمل في المؤسسة. وعليه نهدف من خلال هذه الدراسة للتعرف على دور العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح بركة عن طريق الإجابة عن الاشكالية التالية:

إشكالية الدراسة: بناء على ما سبق نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

كيف يساهم تطبيق العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى موظفي مؤسسة الفتح الصناعية بركة؟

الفرضية الرئيسية: كإجابة للإشكالية الرئيسية السابقة يمكن صياغة الفرضية التالية:

يؤدي تطبيق العدالة التنظيمية إلى زيادة ملحوظة في مستوى الالتزام بأخلاقيات العمل لدى موظفي مؤسسة الفتح الصناعية بركة.

ويتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح الصناعية بركة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى موظفي مؤسسة الفتح الصناعية بركة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في آراء عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

أهداف الدراسة: يكمن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على دور تطبيق العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح الصناعية بركة، بالإضافة لتسليط الضوء على واقع تطبيق العدالة التنظيمية، والوقوف على مستويات أخلاقيات العمل، واختبار علاقة الارتباط بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح الصناعية بركة.

منهجية الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي في الجزء النظري للدراسة من خلال التطرق لمختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بكل من العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل، وذلك بالاعتماد على مختلف المقالات العلمية والكتب والمذكرات. أما في الجزء التطبيقي، فقد تم استخدام المنهج التجريبي في تحليل العلاقة والأثر بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS ; V27) في تحليل نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات.

تقسيمات الدراسة: قسمت هذه الدراسة إلى بحثين، بحيث تناول المبحث الأول الإطار النظري للعدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل، والمبحث الثاني الدراسة الميدانية لدور العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح بركة كما يلي:

المبحث الأول: الإطار النظري للعدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل

يتفرع هذا المبحث إلى مطلبين بحيث يتناول المطلب الأول مفهوم العدالة التنظيمية، والمطلب الثاني ماهية أخلاقيات العمل

المطلب الأول: مفهوم العدالة التنظيمية

تم تقسيم هذا المطلب إلى قسمين بحيث يتناول القسم الأول تعريف العدالة التنظيمية والقسم الثاني أبعادها كما يلي:

أولاً: تعريف العدالة التنظيمية:

وردت عدة تعاريف للعدالة التنظيمية، واختلفت باختلاف كل باحث كما يلي:

يعرف كل من (Hopkin ,Weathington) العدالة التنظيمية بأنها: "تعبّر عن مستوى ادراك العاملين للمساواة، العدالة فيما يحصلون عليه من حوافز وعوائد او إجراءات تتخذ في حقهم داخل المؤسسة"¹

ويرى دره محمد أن المقصود بالعدالة التنظيمية هو: "درجة تحقيق المساواة في توزيع المخرجات، والنزاهة والموضوعية في اتخاذ القرارات ، والإجراءات، وإحساس الفرد بحسن المعاملة التي يعامل بها ضمن المنظمة"²

وعرفها بينير وآخرون بأنها: "تتمثل في ادراك العاملين لمدى معاملتهم بشكل منصف فيما يتعلق بأشياء مثل توزيع المكافآت التي يحصلون عليها والإجراءات التي تستخدم في صنع القرارات المؤثرة عليهم" وكما عرفها أيضا الو فانيو وآخرون بأنها: "تمثل مدى معاملة الموظفين بعدالة في بيئات عملهم، فهي ادراك العاملين للعدالة في مكان العمل او المكان المنظمي"³

وتعرف العدالة التنظيمية بصفة عامة بأنها: "إعطاء كل فرد ما يستحق، وتعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والانساني، كما تركز على مدى ادراك العاملين للمعاملة العادلة في وظائفهم، وتأثير ذلك العديد من المخرجات التنظيمية"⁴

وتعرف أيضا بأنها: "محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة عنها بشكل يسهم في تحقيق الاهداف المطلوبة للمنظمة ودرجة التحقيق والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبّر عن علاقه الفرد بالمنظمة وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزام من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين"⁵

¹ S.M, H., & WEATHINGTON, B, the Relationship between justice perception trust and employée attitudes in a downsized Organizations. THE JOURNAL OF PSYCHOLOGIE, vol 140(05),2006, p 470.

² عمر محمد دره، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة. ، دار الرضوان، مصر ، 2008، ص 29.
³ در محمد، العدالة التنظيمية في المؤسسة الجامعية وانعكاسها على الولاء التنظيمي لدى المورد البشري -دراسة ميدانية لعينة من هيئة التدريس قصدي مرباح ورقلة، أطروحة دكتوراة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة الجزائر 02، 2015/ 2016، ص 78.

⁴ Ishak, N., & Alam, S, The effects of leader-member exchange on organizational citizenship behavior: Empirical study, European journal of social science, Vol 08, N 02,2009, p 326.

⁵ Tatum, B. Charles , & Eberlin, Richard J, the relationship between Organiztional justice and conflict style, business strategy series, Vol 09, N 06, 2008, p 300.

فالملاحظ من التعاريف المختلفة السابقة أنها تتفق في عمومها ان العدالة التنظيمية هي: حالة نفسية يشعر بها الموظف في المؤسسة من حيث المساواة في التعامل دون تحيز أو تمييز وأنه يحصل مقابلاً مكافئاً لما يقوم به من أعمال في المؤسسة، فالعدالة التنظيمية تعبير عن المعاملة المنصفة والأخلاقية للأفراد في بيئات العمل المختلفة للمؤسسات سواء تجارية كانت، أو تربوية أو صناعية أو خدمية. وبعد تعرفنا على معنى العدالة التنظيمية، يجدر بنا بعد هذا التطرق الى أبعاد العدالة التنظيمية وهو ما سنتناوله في المطلب الثاني.

ثانياً: أبعاد العدالة التنظيمية:

يتشكل المفهوم الكامل للعدالة التنظيمية من مجموعة أبعاد يبني عليها العاملون إدراكهم للعدالة من عدمه في المؤسسة، حيث ركز الباحثون دراساتهم في بداية الستينيات من القرن 20 على عدالة توزيع العوائد أي النواتج التنظيمية كالأجور والمكافئات والحوافز. وهو ما شكل البعد الأول الذي اصطلح عليه العدالة التوزيعية، لكن هناك من الباحثين من رأوا ان هذا البعد لا يقدم إلا نظره جزئية حول العدالة التنظيمية الأمر الذي مهد في بداية السبعينيات الى الاهتمام أكثر بالإجراءات المتبعة في توزيع العوائد التنظيمية. هذه الفكرة اعطت ميلاد البعد الثاني للعدالة التنظيمية سمي ببعد العدالة الإجرائية، أما في عقد الثمانينيات ازدادت الدراسات والبحوث حول المعاملات الشخصية التي يتلقاها العاملون أثناء تعاملهم مع صناع القرار في المؤسسة والتي نتج عنها البعد الثالث للعدالة التنظيمية تحت مصطلح العدالة التفاعلية أو التعاملية. وهناك من الباحثين من أضاف أبعاداً أخرى كالعدالة التقييمية التي تشير الى مدى نزاهة التقييم الإداري الصادر بحق العامل فيما يتعلق بكل من الأداء، السلوك والعمل، والعدالة الأخلاقية التي تعني درجة إدراك العامل للعدالة في المعاملة الإنسانية الأخلاقية التي يتلقاها في المؤسسة¹، إضافة الى عدالة العلاقات الشخصية التي تبين الاحترام والتقدير في معاملة المدير للعمال، وعدالة المعلومات التي تركز على مجموعة التوضيحات والمعارف المقدمة حول دوافع استخدام اجراءات معينة دون غيرها أو الطرائق المعتمدة في تخصيص النواتج المتعلقة بالعاملين².

أما في هذه الدراسة فسنعتمد على التصنيف المقدم من طرف الباحثين (Moorman Niehof and) للذان قاما بتقسيم العدالة التنظيمية الى ثلاثة أبعاد هي: العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية،

¹ سامر عبد المجيد البشاشة، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 04، العدد 04، 2008، ص 429.

² عامر علي حسين العطوي، أثر العدالة التنظيمية الاداء السياقي دراسة تحليلية لآراء اعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 09، العدد 03، 2007، ص 151.

العدالة التعاملية او التفاعلية¹ باعتبار أن هذا التصنيف متضمن للأبعاد المعتمدة في الدراسات الاخرى حيث نجد أن العدالة التقييمية وعدالة المعلومات يمكن تصنيفها ضمن بعد العدالة الإجرائية، أما بالنسبة للعدالة الأخلاقية والعلاقات الشخصية يمكن إدراجها ضمن بعد العدالة التعاملية كما يلي:

1. العدالة التوزيعية:

تعرف العدالة التوزيعية على أنها: "العدالة المدركة لمقدار المخرجات التي يحصل عليها الفرد العامل، حيث يقيم الأفراد نتائج أعمالهم وفقا لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة". وتعتبر عدالة التوزيع من الوسائل التي تؤدي إلى تقوية الثقة بين الإدارة والعمال، ويكون ذلك من خلال توزيع الأجور كل حسب طبيعة عمله، إضافة لتوزيع الأرباح بشكل عادل حسب الهيكل الهرمي للمؤسسة وأنظمتها² إن العدالة التوزيعية هي العدالة التي يتم من خلالها توزيع المخرجات التي تحققت في المؤسسة على العمال والموظفين، وهي التي تتحدد عن طريق تقدير الأجر الأنسب. ومن خلال ما سبق ذكره عن العدالة التوزيعية يمكننا أن نلخصها بأنها: عملية مقارنة بين جهتين، جهة مخرجات العامل في حد ذاته وبين مدخلاته من المؤسسة التي يعمل فيها، ومن جهة أخرى مقارنة ما يتلقاه هو وما يتلقاه غيره والذي يعمل في مثل منصبه في مؤسسة أخرى.³

والعدالة التوزيعية لا تقتصر فقط على الأجر العادل، وإنما تتعداه إلى غيرها من خدمات اجتماعية مختلفة تساهم في اشباع حاجات العمال ومتطلباتهم الحياتية، مما يساهم في ازدياد ثقة العامل في صانع القرار وإحساس وإدراك مدى عدالة مؤسساتهم في توزيع المخرجات، وإستفادة الجميع منها فيتزسخ الولاء للمؤسسة، وبذل الجهد الأكبر لتحسين الإنتاج ورفع معدلات الإنتاجية.⁴

2. العدالة الإجرائية:

ان العدالة الإجرائية هي البعد الثاني للعدالة التنظيمية، بحيث بدأت أبحاث المختصين بشأنها في بداية منتصف السبعينيات من القرن الماضي ، فبعدما كان التركيز من طرف الافراد داخل المؤسسات فقط على نتائج القرارات المتخذة من طرف المؤسسة (أي العدالة التوزيعية)، تغير الوضع و أصبح

¹Niehoff.B and Moorman.R, Justice as mediator of the Relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of management journal, Vol 36, N 03, 1993, p 547.

²خليل محمد، وآخرون، مراقبة التسيير في المؤسسة الاقتصادية، 29-12-2016، fr.scrib.com، تاريخ التصفح: 03، مارس، 2024.

³ تواتي سمية، العدالة التنظيمية والاستقرار الوظيفي للعاملين في المنظمة-دراسة ميدانية بشركة مناجم الفوسفات صوميفوس-، أطروحة دكتوراة، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية -جامعة علي لونيبي البلدية 2، 2018-2019، ص 115.

⁴نفس المرجع السابق، ص 118.

الاهتمام يركز على كيفية إتخاذ تلك القرارات و مدى مشاركة ومساهمة العمال فيها، والتي عرفت حينئذ بالعدالة الإجرائية التي مثلت إنعكاسا لمدى ادراك الموظفين والعمال بعدالة وصواب هذه الإجراءات، التي استخدمت في تحديد النتائج و المكافآت.¹

لذلك فإن العدالة الإجرائية تتمثل في الإدراك والشعور الإيجابي الذي يحس به الموظفون والعمال من خلال الإجراءات والطرق التي تستخدمها المؤسسات من أجل تحديد الاهداف والنتائج والتي تعتبر كمخرجات، وهذا ما دل عليه تعريف القطارونة عندما عرف العدالة الاجرائية بأنها: "تلك العدالة المعبرة عن حقيقة التصرفات الرسمية، والتي تنعكس لدى إحساس المرؤوسين في المؤسسة حيال عدالة الاجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات المتحصل عليها"²

3. العدالة التفاعلية:

جاء في تعريفها أنها: "معتقدات وأفكار الافراد بشأن جودة المعاملة الشخصية التي يحصلون عليها من صانع القرارات، وطبيعة الأسلوب الذي يتم في التعامل معهم وغالبا ما يتم معالجة عدالة التعامل كجزء من العدالة الإجرائية"³

تعتبر العدالة التفاعلية عن: "المدى الذي يشعر فيه الأفراد بالإحترام والتقدير من قبل المؤسسة، وتعبير عن جودة المعاملات التي يتلقاها الأفراد عند تنفيذ الإجراءات سواء المتعلقة بالعدالة التفاعلية أو التفاعلية" تعتبر عدالة التعاملات أو العدالة التفاعلية إمتداد لمفهوم العدالة الإجرائية فهي: "تشير الى المعاملة العادلة التي يتخذها صناع القرار للتعامل مع الآخرين في المؤسسة"⁴

أحياء الذهبي، العدالة التنظيمية وعلاقتها بدوران العمل في المؤسسة الجزائرية (دراسة ميدانية ببنوك ولاية ادرار)، أطروحة دكتوراه، جامعة ادرار، 2020، ص 73.

² قرويل محمد وبونوة علي، مستوى ممارسة العدالة التنظيمية في واقع المؤسسة الجزائرية (دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة زيان عاشور بالجلفة)، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 8، العدد 3، 2023، ص 1027.

³ خرמוש مراد رمزي، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام -دراسة ميدانية بولاية سطيف، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص 56.

⁴ Herman sjahrudin, organizational justice, organizational commitment and trustin manager a predictor of organizational citizenship behavior. interdisciplinary journal of contemporary reserach in business, Vol 04, N 12, 2013, p 134.

لذا فإن عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات تؤثر بشكل كبير في الشعور بالعدالة التنظيمية عند العمال في المؤسسة، لذا فإن كليهما لهما الأثر الكبير في الحكم على مدى عدالة التوزيع وتحقيقان رضا العامل في المؤسسة.¹

المطلب الثاني: ماهية أخلاقيات العمل

تم تقسيم هذا المطلب إلى قسمين بحيث يتناول القسم الأول تعريف أخلاقيات العمل والقسم الثاني أبعادها كما يلي:

أولاً: تعريف أخلاقيات العمل:

هناك العديد من التعاريف لأخلاقيات العمل نذكر منها ما يلي:
تعرف أخلاقيات العمل بأنها: "المنظومة السلوكية السائدة في المؤسسة، والتي تتضمن أنماط معاملة العاملين فيما بينهم، وتعاملهم مع الزبائن والموردين، وطريقة تعاطيهم مع أهداف المؤسسة، ومدى التزامهم بالجهد الساعي لتحقيقها"²

ويعرف آخرون أخلاقيات العمل بأنها: "مجموع السلوكيات والممارسات التي يتوقع من الموظفين إتباعها في بيئة العمل، وتشمل هذه الأخلاقيات النزاهة والتعاون والإلتزام بالقوانين، والأنظمة الداخلية للمؤسسة، ويجب على الموظفين الإلتزام بمعايير السلوك المهني في التعامل مع الزملاء والعملاء والموردين والمجتمع الخارجي للمؤسسة بشكل عام"

وعرف تومبسون أخلاقيات العمل بأنها: "تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الافراد في المؤسسات، وبالتالي فإن القيم هي التي تصوغ أخلاق العمل لكل فرد، ومن ثم يتولد من تلك الاخلاقيات نمط سلوكي إداري يكون أخلاقيا أو لا أخلاقيا"³

ثانياً: أبعاد أخلاقيات العمل:

عرض السكارنة عدة أبعاد لأخلاقيات العمل فيما يلي:

- الإلتزام بالأنظمة والقوانين.
- إحترام قيم وعادات المجتمع.

¹ محمد عطا الدايه، درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظه غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، رسالة ماجستير، كلية التربية -الجامعة الإسلامية غزة، 2012، ص 25.

² خليل قبلاز زيان، أخلاقيات العمل، الطبعة 1، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2011، ص 20.

³ عمر فؤاد عبد الله، الاعداد الاخلاقي واهميته في الإدارة الحكومية في الكويت ودول الخليج، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 83، 1996، ص 55.

- الأمانة والنزاهة في إنجاز العمل.
- العدالة التنظيمية وعدم التحيز.
- إحترام الوقت.
- الإلتزام والولاء للمؤسسة.
- حب العمل.
- الإلتقان في إنجاز العمل.
- المحافظة على ممتلكات الدولة أو المؤسسة.
- تنمية الكفاءات العلمية والعملية.¹

وأبعاد أخلاقيات العمل حسب الباحث يوسف هجالة هي مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي ينبغي للموظف أو العامل التحلي والإلتزام بها. وتعتمد مدونات سلوك وأخلاقيات الوظيفة مجموعة من القيم الإنسانية وذكر منها الحيادية، النزاهة، الجودة والاحترافية المهنية، الشفافية وإحترام القانون، وقد حصرها هجالة في عشرة أبعاد هي: احترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإلتقان، احترام الوقت، السرية، الأمانة والاستقامة، المسؤولية، العمل كفريق، النزاهة والشفافية، الإحترام وحسن المعاملة.²

أما الباحث يعقوب سالم فقد حدد خمسة أبعاد لأخلاقيات العمل هي : التقوى، الأمانة، الإخلاص، الصدق، الرقابة الذاتية.³

أما الباحث عبد القادر حداد فلم يخصص في دراسته عنوانا يعالج فيه أبعاد أخلاقيات العمل ولكنه تفرد بملاحظة دقيقة، وهي أنه قسم أخلاقيات العمل الى أخلاقيات المبدأ وهي التي تقوم على القيم المطلقة والنهائية وهي أقرب الى أخلاقيات عقائدية راسخة رسوخ المبادئ، و نوع آخر من أخلاقيات العمل وهي أخلاقيات الواجب وهي تقوم على أسس وقيم نسبية وهي أقرب الى ردود الأفعال في بيئة معينة، واستخلص الباحث أبعاد أخلاقيات العمل من خلال مجموع التعاريف لأخلاقيات العمل وعدها ابعادا مهمة ومشتركة، من إدراك الموظف للمسلك الوظيفي، ناهيك عن المسؤولية التي يجب أن يتحملها

¹ بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمال و أثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمة العمال، الطبعة 1، دار المسيرة، الأردن، 2009، ص ص. 381-384.

² مهدي يوسف هجالة، دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي في الادارات العمومية -دراسة حالة عينة من الإدارات-، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة البليدة، 2021-2022، ص 100.

³ يعقوب سالم، أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية -دراسة ميدانية في بلدية الوادي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017-2018، ص 57.

الجميع قادة ومشرفين، أو عمالا وموظفين، ومن خلال توفر هذه الأخلاقيات ينشأ التماسك والبناء الاجتماعي، ويتوفر مناخ للأنشطة والبنى التنظيمية، وخلق مناخ أخلاقي وتنظيمي، يسمو بالمؤسسات الى بناء وتميز هويتها التنظيمية. وأبعاد أخلاقيات العمل عند الباحث هي: العدالة وعدم التحيز، السرعة والالتقان، احترام الوقت، احترام القوانين والأنظمة، الانتماء والولاء للمؤسسة.¹

وتطرق الباحث نور الدين صراب في دراسته لأبعاد أخلاقيات العمل، وأن أي موظف حسبه لابد له أن يتحلى بالعديد من التصرفات الأخلاقية والتي تترجم لاحقا إلى سلوكيات أثناء تأدية المهام، مما ينعكس لاحقا على الأداء الوظيفي في المؤسسة، ومن أبرز ابعاد اخلاقيات العمل التي ركز الباحث عليها هي: النزاهة والشفافية، الأمانة، العدالة، الصدق.²

المطلب الثالث: الدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية

قسم هذا المطلب الى ثلاث عناصر، بحيث تناول العنصر الأول الدراسات السابقة المتعلقة بالعدالة التنظيمية، أما العنصر الثاني فتطرق للدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات العمل، والعنصر الثالث تناول مميزات الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

أولا: الدراسات السابقة المتعلقة بالعدالة التنظيمية:

1. دراسة فرطاس حمزة، أطروحة دكتوراه بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية-دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي مدينه عنابة، 2016/2017: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إذا ما كانت هناك علاقة بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية، وبين أبعاد العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي في دراسته، وعلى عينة مكونة من 184 معلما بالطور الابتدائي بمدينة عنابة، وبعد تحليل بيانات الدراسة عن طريق مجموعة من الأساليب الإحصائية وباستعانة ببرنامج SPSS v 22 تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي

¹عبد القادر حداد، أخلاقيات العمل الوظيفي وبناء الهوية التنظيمية للمنظمات الصحية- دراسة ميدانية للمؤسسات العمومية الاستشفائية بالوادي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، 2018-2019، ص 154.

²نورالدين صراب، أخلاقيات العمل وتأثيراتها على الاداء الوظيفي في المؤسسات العمومية-دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الإدارية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير -جامعة الجزائر 3، 2019-2020، ص 88.

بمدينة عنابة، توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وبعد الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية وبعد التفاعل الاجتماعي.

2. دراسة تواتي سمية، أطروحة دكتوراه بعنوان العدالة التنظيمية والإستقرار الوظيفي للعاملين في المنظمة- دراسة ميدانية بشركة مناجم الفوسفات صوميفوص، 2019/2018: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى عدالة إجراءات الحصول على فرص الترقية الوظيفية بين العمال في شركة المناجم تبسة، ومعرفة أثر العدالة التنظيمية على شعور العاملين بالرضا الوظيفي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات بالطرق المختلفة كالمقابلات الشخصية، وإستمارات الاستبيان، وتحليل الوثائق الشركة ومستنداتها، وكان حجم عينة الدراسة 119 عامل، واعتمدت في تحليل بياناتها على برنامج SPSS . وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة بين العدالة الإجرائية والترقية الوظيفية للعاملين في الشركة ، وأكدت أن مستوى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية مرتفعاً، مما إنعكس على رضا الموظفين في الشركة وذلك من خلال إعتبار العمال أن الأجور التي يتقاضونها مناسبة مع جهودهم المبذولة في مؤسستهم، وأن إرتفاع مستوى إدراك العاملين لعدالة التعاملات ساهم في ولائهم التنظيمي من خلال إقامة علاقات إجتماعية وإنسانية بين العمال وزملائهم وكذا رؤسائهم.

3. دراسة خلالية هاجر و برجى فاطيمة الزهرة، مذكرة ماستر بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية -دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية قالمة، 2021/2020: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية والفاعلية التنظيمية بمديرية أملاك الدولة لولاية قالمة والتعرف على علاقة العدالة التنظيمية بالفاعلية التنظيمية، وقد تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، كما تم إختيار عينة عددها 53 موظف من المجتمع الاصلي البالغ 72 موظف، ولجمع البيانات تم إعتداد إستمارة إستبيان، ولأجل تفريغ ومعالجة البيانات إعتمدت الدراسة على برنامج اكسل وبرنامج SPSS . وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والفاعلية التنظيمية، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي، ووجود علاقة طردية ذات دلالة

إحصائية بين العدالة الإجرائية وصنع القرار، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين عدالة التعاملات ورضا الزبائن.

ثانيا: الدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات العمل:

1. دراسة مهدي يوسف هجالة، أطروحة دكتوراه بعنوان دور اخلاقيات العمل في تحسين الاداء الوظيفي في الادارات العمومية دراسة حالة عينة من الإدارات العمومية، 2022/2021: هدفت دراسته إلى توضيح دور أخلاقيات العمل في تحسين أداء الموظفين بالإدارات العمومية، ولتحقيق ذلك قسم دراسته الى جانبين جانب نظري تطرق فيه لأخلاقيات العمل كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع، بالإضافة إلى العلاقات بينهما وقد أنجز دراسته الميدانية بمجموعة من الإدارات العمومية بولاية البليدة، واعتمد في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى أداة الاستبيان لجمع المعلومات، والذي تم توزيعه على عينة عشوائية بلغت 423 مفردة من موظفي الإدارات العمومية، وبعد جمعها قام بمعالجتها بواسطة برنامج SPSS لتحديد العلاقة التأثيرية بين المتغيرين. وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة تأثيرية بين متغيري الدراسة، حيث أن أخلاقيات العمل بمختلف أبعادها تساهم في تحسين الاداء الوظيفي لدى المؤسسات العمومية، وإفتقار الادارات العمومية الجزائرية إلى سياسات أخلاقية وإستراتيجيات عملية، ونقص وضعف في التعريف والاشهار باللوائح الأخلاقية فغالبا ما يطلع العمال عليها إلا بعد العقاب أو خصم من الاجر، وغياب توعية الإدارة العمومية لعمالها بأهمية اخلاقيات العمل ومتطلباته في الإدارة العمومية.

2. دراسة نور الدين صراب، أطروحة دكتوراه بعنوان أخلاقيات العمل وتأثيراتها على الاداء الوظيفي في المؤسسات العمومية -دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الإدارية، 2020/2019 : هدفت دراسته إلى التعرف على مدى درجة الارتباط ما بين أخلاقيات العمل بأبعاده المختلفة (النزاهة، الشفافية، الأمانة، العدالة، الصدق) والأداء الوظيفي بأبعاده المتعددة (سرعه الإنجاز، الجودة، التعاون، الانضباط والالتزام) وكذا قياس درجات تأثير أخلاقيات العمل (بأبعاده المختلفة) على الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. حيث إعتد في دراسته على المنهج الوصفي، وعلى أداة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من الموظفين البالغ عددهم 223 من مختلف المديريات الجامعية عبر مختلف مناطق الوطن (جامعة الجزائر 03، جامع

تلمسان، جامعته أم البواقي، جامعته جيجل، جامعته ورقلة)، وقد تم معالجة البيانات المحصلة عن طريق برنامج SPSS ، وتوصلت الدراسة الى أن هناك علاقة ارتباط وتأثير لأخلاقيات العمل بمختلف أبعادها على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية، بالإضافة إلى أنه ليس هناك فروقا ذات دلالة إحصائية حول واقع أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية.

3. دراسة عبد القادر حداد، أطروحة دكتوراه بعنوان أخلاقيات العمل الوظيفي وبناء الهوية التنظيمية للمنظمات الصحية -دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالوادي، 2019/2018: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور أخلاقيات العمل الوظيفي في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الصحية، وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد على أدوات جمع المعلومات المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، إستمارة الإستبيان. وكانت عينة الدراسة 50 فردا بالنسبة للملاحظة، 21 فردا بالنسبة للمقابلة، 122 فردا بالنسبة لإستمارة الإستبيان. وتوصلت الدراسة بالنسبة للملاحظة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس سواء بالنسبة لأخلاقيات العمل أو بناء الهوية التنظيمية للمنظمة الصحية، أما المتغيرات المتبقية ونقصد بها (العمر، الوظيفة، مدة العمل في المنظمة الصحية) فتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة. وبالنسبة للمقابلة توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الجنس، في حين إنعدم في بناء الهوية التنظيمية، في حين في متغير العمر أو الوظيفة توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أخلاقيات العمل أو بناء الهوية التنظيمية للمنظمة الصحية، أما في متغير مدة العمل فقد سجلت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير إحترام القوانين والأنظمة إلا أن ذلك لم يمنع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بناء الهوية التنظيمية للمنظمة الصحية. وبالنسبة لإستمارة الاستبيان تم تسجيل فروق ذات دلالة إحصائية في بعد السرعة، الإتقان وإحترام الوقت تسبب في ضعف بناء الهوية التنظيمية للمنظمة الصحية، في حين أن الأبعاد الأخرى إحترام القوانين والأنظمة وبعد العدالة، وعدم التحيز تم تسجيل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أخلاقيات العمل أو بناء الهوية التنظيمية للمنظمة الصحية.

4. دراسة ريم ياسر الرواشدة، رسالة ماجستير بعنوان أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، 2007: هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة على السؤال الرئيسي لها وهو هل يوجد أثر لأخلاقيات الإدارة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة من أدوات جمع البيانات بإختيار عينة عشوائية من جميع العاملين في المؤسسات العامة الأردنية بلغ تعدادها 582 فرداً، وقد استخدمت الباحثة برنامج SPSS في تحليل البيانات. وتوصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: أن تصورات الباحثين لأبعاد الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في المؤسسات العامة الأردنية كانت مرتفعة، وأن تصوراتهم للولاء التنظيمي كانت متوسطة، وأن هناك أثر لأبعاد أخلاقيات الوظيفة (الواجبات الوظيفية، المسؤولية الاجتماعية، حقوق الوظيفية، المناخ الأخلاقي) في الولاء التنظيمي للمؤسسات العامة الأردنية.

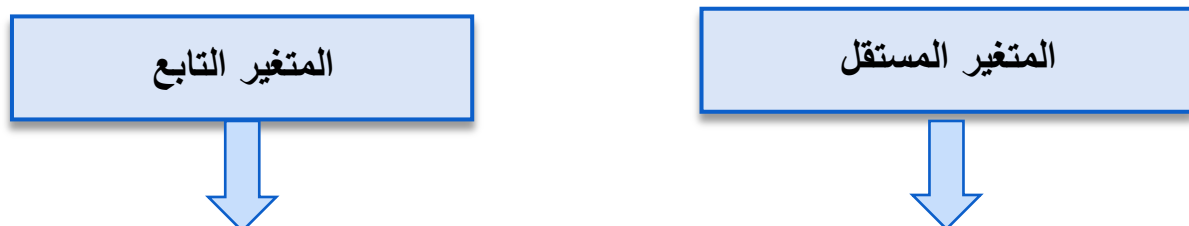
ثالثاً: مميزات الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة للعدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل نجد أن الدراسة الحالية تتميز عنها في النقاط التالية :

- دراسة العلاقة بين كل من العدالة التنظيمية كمتغير مستقل وأخلاقيات العمل كمتغير تابع.
- تمثلت المؤسسة محل الدراسة في مؤسسة الفتح الصناعية بركة بإعتماد عينة عشوائية مكونة من 60 عاملاً.
- وجود علاقة طردية قوية بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح الصناعية بركة.
- وجود أثر لتطبيق بعد العدالة التفاعلية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى موظفي مؤسسة الفتح الصناعية بركة.

وبناء على ما سبق إعتد الباحثين نموذج الدراسة الذي يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم (1): نموذج الدراسة





المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

المبحث الثاني: الدراسة الميدانية لدور العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح بركة

تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين بحيث تناول المطلب الأول الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية والمطلب الثاني التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات:

المطلب الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

قسم هذا المطلب إلى قسمين بحيث تناول القسم الأول الطريقة المستخدمة في الدراسة الميدانية، والقسم الثاني اختبار صدق وثبات أداة الدراسة كما يلي:

أولاً: الطريقة المستخدمة في الدراسة الميدانية:

سيتم من خلال هذا العنصر التطرق إلى التقديم العام بمؤسسة الفتح الصناعية ببركة، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة، وتحديد متغيرات الدراسة وأداة جمع المعلومات كما يلي:

1. تقديم مؤسسة الفتح الصناعية - بركة - :

تعتبر مؤسسة الفتح ذات الأسهم مؤسسة صناعية حيث تتخذ شكل شركة ذات اسهم تعود ملكيتها لقطاع خاص المتمثل في المساهمين من افراد العائلة المالكة.

أسست الشركة يوم 1989/07/23 وذلك بعد شرائها من خمسة مجاهدين كانت الدولة قد وهبت لهم هذا المصنع تكريما لهم، وكان المعمل يشتغل آنذاك بالآلات يدوية نصف الية، ولكنه لاحقا تم تطويره وتزويده بأجهزة وماكينات متطورة.

ويقدر رأسمالها ب 910000000 دينار جزائري، وتقع في المنطقة الصناعية طريق بسكرة، بركة، وتبلغ مساحتها الاجمالية 45000 م²، و المغطاة منها 8365 م².
ويبلغ عدد عمال المؤسسة 650 عامل موزعين كالآتي:

– الإطارات: 38

– الإداريين: 42

– العمال: 570

2. التعريف بمجتمع وعينة الدراسة:

1.2. مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في عمال المؤسسة الصناعية الفتح - بركة- حيث يقدر عددهم ب: 650 عامل دائم.

2.2. عينة الدراسة: تم توزيع 60 استمارة استبيان على عينة عشوائية من عمال المؤسسة، وتم استرجاع 60 استبياناً، في حين بلغ الغير المسترجع من الاستبيانات 00.

3. تحديد متغيرات الدراسة وأداة جمع المعلومات:

سيتم في هذا العنصر التطرق إلى متغيرات الدراسة، وأداة جمع المعلومات كما يلي:

1.3. تحديد متغيرات الدراسة:

– المتغير المستقل: العدالة التنظيمية هو المتغير المستقل للدراسة.

– المتغير التابع: أخلاقيات العمل وهو المتغير التابع للدراسة.

2.3. أداة جمع المعلومات: تم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع المعلومات.

ثانياً: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

1. دراسة صدق أداة الدراسة

سيتم من خلال هذا العنصر دراسة كل من الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي:

1.1. الصدق الظاهري: تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها على عدد من المحكمين، وطلب منهم دراسة الأداة وإبداء رأيهم فيها من حيث مدى مناسبة العبارات للمحتوى والنظر في مدى كفاية أداة الدراسة من حيث عدد العبارات وشموليتها وتنوع محتواها وتقويم مستوى الصياغة اللغوية أو أية ملاحظات أخرى يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف وفق ما يراه المحكمين.

2.1. صدق الاتساق الداخلي: تهدف دراسة الاتساق الداخلي للتأكد من تجانس العبارات مع البعد الذي تنتمي له، وللتأكد من صدق الاتساق الداخلي يتم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارات عند مستوى معنوية إحصائية 0.05.

أ. دراسة صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد العدالة التنظيمية:

– دراسة صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد العدالة التوزيعية:

يوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد العدالة التوزيعية والدرجة الكلية للبعد:

الجدول رقم (01): الاتساق الداخلي لبعد العدالة التوزيعية

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
01	تتناسب رواتب العمال الشهرية مع المجهودات المبذولة.	0.795	0,000
02	تتناسب مهام الأعمال مع القدرات الذاتية للعمال	0.681	0,000
03	الحوافز المادية التي يحصل عليها العاملون مناسبة.	0.753	0,000
04	توجد عدالة في توزيع المهام بين العاملين	0.812	0,000
05	تستند الترقية في المؤسسة الى مبدأ الكفاءة	0.790	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بعد العدالة التوزيعية والدرجة الكلية للبعد محصورة بين 0.681 و 0.812 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يعني أن عبارات بعد العدالة التوزيعية متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات هذا البعد.

– دراسة صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد العدالة الإجرائية:

يوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد العدالة الإجرائية والدرجة الكلية للبعد:

الجدول رقم (02): الاتساق الداخلي لبعد العدالة الإجرائية

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
01	يتم تطبيق القرارات الإدارية على الجميع دون إستثناء	0.822	0,000

02	تطبق الإدارة إجراءات الترقية بطريقة موضوعية	0.786	0,000
03	تُصدر الإدارة بعض القرارات التي تهم العامل بطريقة تشاركية	0.801	0,000
04	تُتيح الإدارة المجال للاعتراض على القرارات المتخذة	0.767	0,000
05	تجمع الإدارة المعلومات الدقيقة قبل اتخاذ القرارات	0.743	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بعد العدالة الإجرائية والدرجة الكلية للبعد محصورة بين 0.743 و 0.822 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يعني أن عبارات بعد العدالة الإجرائية متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات هذا البعد.

- دراسة صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد العدالة التفاعلية:

يوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد العدالة التفاعلية والدرجة الكلية للبعد:

الجدول رقم (03): الاتساق الداخلي لبعده العدالة التفاعلية

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
01	تُعامل الإدارة العمال بكل تقدير وإحترام	0.827	0,000
02	يطلع العمال على المعايير المستخدمة في تقييم أدائهم	0.785	0,000
03	تمنح الإدارة العمال حق إعادة النظر في نتائج التقييم	0.815	0,000
04	تتصف المعايير التي تستخدمها الإدارة في تقييم أداء العاملين بالدقة	0.818	0,000
05	هل هناك تواصل فعال بين الإدارة والعمال	0.774	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بعد العدالة التفاعلية والدرجة الكلية للبعد محصورة بين 0.774 و 0.827 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما

يعني أن عبارات بعد العدالة التفاعلية متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات هذا البعد.

ب. دراسة صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد أخلاقيات العمل:

– دراسة صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد احترام الأنظمة و القوانين:

يوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد احترام الأنظمة والقوانين والدرجة الكلية للبعد:

الجدول رقم (04): الاتساق الداخلي لبعد احترام الأنظمة والقوانين

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
01	يلتزم العمال بأداء واجباتهم المهنية وفق قوانين ومبادئ المؤسسة	0.763	0,000
02	يتبع العمال التعليمات والتوجيهات الصادرة عن الإدارة	0.741	0,000
03	يحرص العمال على حضور الاجتماعات المتعلقة بالعمل	0.680	0,000
04	يحرص العمال على متابعة كافة أنشطة المؤسسة	0.780	0,000
05	يلتزم العمال بالإجراءات الأمنية داخل المؤسسة	0.758	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بعد احترام الأنظمة والقوانين والدرجة الكلية للبعد محصورة بين 0.680 و 0.780 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يعني أن عبارات بعد احترام الأنظمة والقوانين متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات هذا البعد.

– دراسة صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الأمانة:

يوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الأمانة والدرجة الكلية للبعد:

الجدول رقم (05): الاتساق الداخلي لبعد الأمانة

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
01	يحرص العمال على تأدية المهام الموكلة لهم بأمانة	0.645	0,000
02	يحافظ العمال على ممتلكات ولوازم العمل المادية	0.743	0,000
03	يبلغ العمال الإدارة عن أي مخالفات تمس مصلحة	0.790	0,000

		المؤسسة	
04	0.582	يتعامل العمال باحترام مع شركاء المؤسسة التجاريين	0,000
05	0.671	ينجز العمال أعمالهم دون الحاجة لرقابة	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بعد الأمانة والدرجة الكلية للبعد محصورة بين 0.582 و 0.790 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يعني أن عبارات بعد الأمانة متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات هذا البعد.

- دراسة صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد النزاهة والشفافية:

يوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد النزاهة والشفافية والدرجة الكلية للبعد:

الجدول رقم (06): الاتساق الداخلي لبعد النزاهة والشفافية

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
01	يسعى العمال لتحقيق أهداف المؤسسة دون النظر لمصالحهم الشخصية	0.715	0,000
02	يتجنب العمال الوسطة والمحسوبية في أداء عملهم	0.826	0,000
03	يسمح للعمال بمناقشة قرارات رؤسائهم	0.658	0,000
04	يتقبل العمال الانتقادات المتعلقة بالعمل الموجهة لهم من طرف زملاء المهنة	0.697	0,000
05	يتمتع العمال عن قبول الهدايا من الآخرين	0.680	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بعد النزاهة والشفافية والدرجة الكلية للبعد محصورة بين 0.658 و 0.826 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يعني أن عبارات بعد النزاهة والشفافية متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات هذا البعد.

- دراسة صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الإتقان:

يوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الإتقان والدرجة الكلية للبعد:

الجدول رقم (07): الاتساق الداخلي لبعد الإتقان

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
01	ينجز العمال أعمالهم بأعلى كفاءة ممكنة	0.874	0,000
02	يلتزم العمال بمعايير ضمان جودة العمل	0.863	0,000
03	يعتبر العمال مسؤوليات المؤسسة من أولوياتهم المهنية	0.862	0,000
04	يسعى العمال باستمرار في تطوير مهاراتهم المهنية	0.906	0,000
05	يهتم العمال بالمظهر الخارجي اللائق بالعمل في المؤسسة	0.810	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بعد الإتقان والدرجة الكلية للبعد محصورة بين 0.810 و 0.906 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يعني أن عبارات بعد الإتقان متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات هذا البعد.

- دراسة صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد السرية:

يوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد السرية والدرجة الكلية للبعد:

الجدول رقم (08): الاتساق الداخلي لبعد السرية

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
01	يلتزم العمال بالحفاظ على السر المهني	0.755	0,000
02	يلتزم العمال بعدم نشر تقارير العمل السرية	0.840	0,000
03	يبتعد العمال عن الإطلاع على معلومات لا تعنيهم في العمل	0.827	0,000
04	يقدم العمال المعلومات الصحيحة للمسؤولين	0.803	0,000
05	يلتزم العمال بإجراءات حماية وأمن المعلومات الخاصة بالعمل	0.793	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بعد السرية والدرجة الكلية للبعد محصورة بين 0.755 و 0.840 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يعني أن عبارات بعد السرية متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات هذا البعد.

2. إختبار ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات أداة الدراسة إستقرارها وعدم تناقضها مع نفسها، أي الحصول على نفس النتائج لو كرر البحث في ظروف متشابهة وباستخدام نفس أداة الدراسة التي توزع على نفس العينة. ويعتبر معامل ألفا كرونباخ من أكثر المعاملات إستخداما من طرف الباحثين في اختبار ثبات أداة الدراسة، ويشترط في معامل ألفا كرونباخ أن يكون أكبر أو يساوي 0.6 لبيان ثبات أداة الدراسة.¹

لذا إستخدمنا معامل ألفا كرونباخ في اختبار ثبات أبعاد ومحاور الاستبيان وفي إختبار ثبات الاستبيان ككل كما يلي:

الجدول رقم (09): نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة

المحور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
محور العدالة التنظيمية	15	0.931
محور أخلاقيات العمل	25	0.937
معامل الثبات العام	40	0.956

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS V27

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ سواء بالنسبة للمحاور أو الثبات العام قد تجاوزت القيمة المقبولة إحصائيا (0.6)، حيث تراوحت ما بين 0.931 و 0.956، وهو ما يؤكد ثبات أداة الدراسة وصلاحياتها لأغراض الدراسة.

3. اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات أفراد العينة:

حسب نظرية النهاية المركزية في حالة العينات التي يكون عددها أكبر أو يساوي 30 مفردة، فإنه يمكن تقريب توزيع البيانات من التوزيع الطبيعي، والجدول التالي يبين نتائج إختبار التوزيع الطبيعي:

¹ عزالدين دعاس، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية-دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة باتنة1، 2019، ص 121.

الجدول رقم (10): اختبار التوزيع الطبيعي (الالتواء والتفرطح)

المحاور	الالتواء (skewness)	التفرطح (kurtosis)
العدالة التنظيمية	-0.813	-0.90
أخلاقيات العمل	-0.919	1.274

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V27

يتضح من الجدول أعلاه لاختبار طبيعة توزيع بيانات الدراسة أن قيم معامل الالتواء بالنسبة للمتغير المستقل العدالة التنظيمية والمتغير التابع أخلاقيات العمل قد بلغت (-0.813) و (-0.919) على الترتيب، وكلا القيمتين تنتمي إلى مجال $[-1, 1]$ ، أما بنسبة لقيم معامل التفرطح (kurtosis) للمتغيرين قد بلغت (-0.9) و (1.274) على الترتيب وهي تنتمي للمجال $[-3, 3]$. وعليه إنطلاقاً من قيم كل من معامل الالتواء (skewness) والتفرطح (kurtosis) للمتغيرين فإن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

المطلب الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات

تم تقسيم هذا المطلب إلى قسمين بحيث تناول القسم الأول التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد متغيرات الدراسة، والقسم الثاني اختبار الفرضيات كما يلي:

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد متغيرات الدراسة:

تم تقسيم هذا العنصر إلى قسمين بحيث تناول القسم الأول التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد متغير العدالة التنظيمية، والقسم الثاني التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد متغير أخلاقيات العمل كما يلي:

1. التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد متغير العدالة التنظيمية:

للإجابة على السؤال الفرعي الأول: ما هو مستوى موافقة أفراد العينة على تطبيق العدالة التنظيمية بمؤسسة الفتح الصناعية بركة؟

سنقوم بعرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية فيما يلي:

الجدول رقم (11): نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد العدالة التنظيمية

البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العدالة التوزيعية	3.16	0.983
العدالة الإجرائية	3.15	0.973

0.909	3.24	العدالة التفاعلية
0.871	3.18	العدالة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS 27

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى متوسط على واقع تطبيق العدالة التنظيمية بمؤسسة الفتح الصناعية ببركة لأن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة قد بلغت 3.18 (لأن القيمة في المجال المتوسط بين 2.6 و 3.39) بانحراف معياري 0.871. وبهذا نكون قد أجبنا على السؤال الفرعي الأول: ما هو مستوى موافقة أفراد العينة على تطبيق العدالة التنظيمية بمؤسسة الفتح الصناعية ببركة؟

2. التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد متغير أخلاقيات العمل:

للإجابة على السؤال الفرعي الثاني: ما هو مستوى موافقة أفراد العينة على تطبيق أخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح الصناعية ببركة؟

سنقوم بعرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لكل بعد من أبعاد أخلاقيات العمل فيما يلي:

الجدول رقم (12): نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد أخلاقيات العمل

البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
احترام الأنظمة والقوانين	3.73	0.78
الأمانة	3.98	0.66
الشفافية والنزاهة	3.36	0.81
الإتقان	3.89	0.83
السرية	3.78	0.80
أخلاقيات العمل	3.75	0.64

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS 27

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على واقع تطبيق أخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح الصناعية ببركة لأن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة قد بلغت 3.75 (لأن القيمة في المجال المرتفع بين 3.4 و 4.19) وبانحراف معياري 0.64. وبهذا نكون قد أجبنا على

السؤال الفرعي الأول: ما هو مستوى موافقة أفراد العينة على تطبيق أخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح الصناعية بركة؟

ثانياً: اختبار الفرضيات

تم تقسيم هذا العنصر إلى ثلاثة أقسام بحيث يتناول القسم الأول اختبار علاقة الارتباط بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل، والقسم الثاني اختبار أثر العدالة التنظيمية على أخلاقيات العمل، والقسم الثالث اختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي كما يلي:

1. اختبار علاقة الارتباط بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل:

سيتم اختبار علاقة الارتباط بين المتغير المستقل العدالة التنظيمية، والمتغير التابع أخلاقيات العمل، عند مستوى معنوية 0.05 باستخدام معامل ارتباط بيرسون، واختبار هذه العلاقة سيتم اختبار الفرضيتين التاليتين:

- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل في مؤسسة الفتح الصناعية عند مستوى معنوية 0.05.
- الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل في مؤسسة الفتح الصناعية عند مستوى معنوية 0.05.

ونتائج معامل الارتباط مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): نتائج اختبار علاقة الارتباط بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل

مستوى المعنوية	أخلاقيات العمل	العدالة التنظيمية	
0.000	0.689	1	العدالة التنظيمية
0.000	1	0.689	أخلاقيات العمل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V27

انطلاقاً من نتائج الجدول أعلاه يتضح أن معامل ارتباط بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل قد بلغت قيمته 0.689، وهو دال إحصائياً لأن قيمة مستوى المعنوية 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يعني وجود علاقة قوية طردية (معامل الارتباط موجب وفي المجال بين 0.5 و 1) بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل.

2. إختبار الأثر بين تطبيق العدالة التنظيمية وتعزيز أخلاقيات العمل:

لإختبار الفرضية التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى موظفي مؤسسة الفتح الصناعية بركة. سنقوم باختبار الفرضيتين التاليتين:

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى موظفي مؤسسة الفتح الصناعية بركة عند مستوى معنوية 0.05.
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى موظفي مؤسسة الفتح بركة عند مستوى معنوية 0.05.

ونتائج إختبار الفرضية مبنية في الجدول التالي:

الجدول رقم (14): نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتأثير العدالة التنظيمية على أخلاقيات العمل

جدول المعاملات				القدرة التفسيرية		تحليل تباين خط الانحدار	
مستوى المعنوية	T	B		R	R^2	مستوى المعنوية (sig)	قيمة f المحسوبة
0.000	8.768	2.104	الثابت (a)	0.689	0,475	0,000	16.892
0.075	1.812	0,174	العدالة التوزيعية (b_1)				
0.572	0.569	0.068	العدالة الاجرائية (b_2)				
0.033	2.181	0.273	العدالة التفاعلية (b_3)				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS V27

وبناء على الجدول أعلاه فإن نموذج الإنحدار الخطي المتعدد من الشكل:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

حيث أن:

- y : المتغير التابع أخلاقيات العمل.

- x_1 : بعد العدالة التوزيعية

- X_2 : بعد العدالة الإجرائية

- X_1 : بعد العدالة التفاعلية

- a قيمة الثابت.

- b_1 و b_2 و b_3 قيم معاملات الانحدار.

أي نموذج الانحدار من الشكل التالي:

$$y = 2.104 + 0.174x_1 + 0.068x_2 + 0.273x_3$$

ومن خلال الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي:

- بلغت قيمة F المحسوبة 16,892 بمستوى معنوية 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يؤكد صلاحية النموذج لاختبار الفرضية.

- قيمة معامل التحديد R^2 تساوي 0.475 مما يعني أن العدالة التنظيمية تساهم في تفسير 47.5% من التغيرات التي تحدث في أخلاقيات العمل، في حين تعزى النسبة المئوية المتبقية 52.5% إلى عوامل أخرى خارج هذه الدراسة.

- قيمة مستوى معنوية المعاملات a و b_3 تساوي على التوالي 0.033، 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يؤكد معنوية هذه المعاملات أما المعاملات b_1 و b_2 فهي غير معنوية لأن قيمة مستوى معنوية المعاملات تساوي على التوالي 0.572، 0.075 وهي أكبر من 0.05، أي أن نموذج الانحدار يصبح من الشكل: $y = 2.104 + 0.273x_3$

بناء على مما سبق، نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى موظفي مؤسسة الفتح الصناعية عند مستوى معنوية 0.05، ونقبل الفرضية البديلة جزئياً لأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق بعد العدالة التفاعلية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى موظفي مؤسسة الفتح الصناعية بركة عند مستوى معنوية 0.05.

3. إختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي:

سنقوم باختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي، وذلك باختبار الفرضية المتمثلة في:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في آراء عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

سيتم إختبار هذه الفرضية بصياغة الفرضيتين التاليتين:

- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في آراء عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

- الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في آراء عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينات المستقلة (Test T pour échantillons indépendants)، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): نتائج اختبار T لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية

بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي

الأبعاد/المحور	المسمى الوظيفي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة
بعد العدالة التوزيعية	وظيفية تنفيذية	43	3.0977	0.99079	0.778	0.440
	وظيفة تأطيرية	17	3.3176	0.97483		
بعد العدالة الاجرائية	وظيفية تنفيذية	43	3.0977	0.95156	0.659	0.512
	وظيفة تأطيرية	17	3.2824	1.04417		
بعد العدالة التفاعلية	وظيفية تنفيذية	43	3.2093	0.92783	0.458	0.649
	وظيفة تأطيرية	17	3.3294	0.88301		
محور العدالة التنظيمية	وظيفية تنفيذية	43	3.1349	0.86465	0.698	0.488
	وظيفة تأطيرية	17	3.3098	0.90183		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS V27

نلاحظ من الجدول أعلاه أن مستويات الدلالة لكل أبعاد العدالة التنظيمية ولمحور العدالة التنظيمية أكبر من مستوى المعنوية 0.05. وعليه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في آراء عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

خاتمة:

إن الدراسة التي أجراها الباحثين بمؤسسة الفتح الصناعية بركة تمثل محاولة للوقوف على دور العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى الموظفين، من خلال تناول الاشكالية المتمثلة في: كيف يساهم تطبيق العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح الصناعية بركة؟، ومن أجل معالجة هذه الإشكالية تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين، تناول المبحث الأول الإطار النظري للعدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل، أما المبحث الثاني فجاءت فيه الدراسة الميدانية بمؤسسة الفتح الصناعية بركة.

وبناء على ذلك توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي:

- يجب تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة، حيث لا يمكن وصف مؤسسة ما بأن تطبق العدالة التنظيمية إلا إذا توفرت فيها أبعادها المتمثلة في : العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية.
- لأخلاقيات العمل العديد من الأبعاد تم التركيز في هذه الدراسة على احترام الأنظمة والقوانين، الأمانة، الشفافية والنزاهة، الإتقان، السرية.
- أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى متوسط على واقع تطبيق العدالة التنظيمية بمؤسسة الفتح بركة.
- افراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على واقع تطبيق أخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح بركة.
- أظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل بمؤسسة الفتح الصناعية بركة.
- أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق بعد العدالة التفاعلية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى موظفي مؤسسة الفتح الصناعية بركة.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

وبناء على النتائج السابقة المتوصل لها يمكن تقديم بعض التوصيات التالية:

- ينبغي على مؤسسة الفتح مواكبة التطورات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.
- يجب على مؤسسة الفتح إيلاء أهمية أكبر لبعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية لتحقيق العدالة التنظيمية بالمؤسسة والحفاظ على أداء وولاء عمالها.

- ينبغي إحداث نقلة نوعية في الذهنيات الثقافية لقيادة المؤسسات، فالمهارات الشخصية للقائد، وقدراته على التواصل، وبناء العلاقات، وتميزه بقوة الإقناع واتسامه بالأخلاقيات الشخصية، المتمثلة في الاستقامة والنزاهة والشرف والأمان والصدق والإخلاص. كلها مبادئ تخدم العدالة التنظيمية، وترسخها في طبيعة مخرجات القرارات التي يصدرها قائد المؤسسة على مستوى أفراد منظمته، متسمة بالعدل والإنصاف والنزاهة والشفافية، مما يكسب المؤسسة رضا وولاء أفرادها.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

- بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمال و أثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمة العمال، الطبعة 1، دار المسيرة، الأردن، 2009.
- خليل قبلان زيان، أخلاقيات العمل، الطبعة 1، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2011.
- عمر محمد دره، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة. ، دار الرضوان، مصر ، 2008.

ثانياً: الرسائل والمذكرات

- تواتي سمية، العدالة التنظيمية والاستقرار الوظيفي للعاملين في المنظمة-دراسة ميدانية بشركة مناجم الفوسفات صوميفوس-، أطروحة دكتوراة، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية -جامعة علي لونيسي البليدة 2، 2018-2019.
- حياة الذهبي، العدالة التنظيمية وعلاقتها بدوران العمل في المؤسسة الجزائرية(دراسة ميدانية ببنوك ولاية ادرار)، أطروحة دكتوراه، جامعة ادرار، 2020.
- خرموش مراد رمزي، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام -دراسة ميدانية بولاية سطيف، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.
- در محمد، العدالة التنظيمية في المؤسسة الجامعية وانعكاسها على الولاء التنظيمي لدى المورد البشري -دراسة ميدانية لعينة من هيئة التدريس قصدي مرباح ورقلة، أطروحة دكتوراة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة الجزائر 02، 2015/ 2016.

دور العدالة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى الموظفين -دراسة حالة مؤسسة الفتح بركة-

- عبد القادر حداد، أخلاقيات العمل الوظيفي وبناء الهوية التنظيمية للمنظمات الصحية- دراسة ميدانية للمؤسسات العمومية الاستشفائية بالوادي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، 2018-2019.
- عزالدين دعاس، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية-دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة باتنة1، 2019.
- محمد عطا الداية، درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظه غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، رسالة ماجستير، كلية التربية -الجامعة الإسلامية غزة، 2012.
- مهدي يوسف هجالة، دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي في الإدارات العمومية - دراسة حالة عينة من الإدارات-، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة البليدة، 2021-2022.
- نورالدين صراب، اخلاقيات العمل وتأثيراتها على الاداء الوظيفي في المؤسسات العمومية-دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الإدارية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير -جامعة الجزائر 3، 2019-2020.
- يعقوب سالم، أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية - دراسة ميدانية في بلدية الوادي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017-2018.

ثالثا: المقالات

- سامر عبد المجيد البشاشة، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 04، العدد 04، 2008.
- عامر علي حسين العطوي، أثر العدالة التنظيمية الاداء السياقي دراسة تحليلية لآراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 09، العدد 03، 2007.
- عمر فؤاد عبد الله، الاعداد الاخلاقي واهميته في الإدارة الحكومية في الكويت ودول الخليج، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 83، 1996.

- قرويل محمد وبونوة علي، مستوى ممارسة العدالة التنظيمية في واقع المؤسسة الجزائرية (دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة زيان عاشور بالجلفة)، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 8، العدد 3، 2023.

رابعاً: المواقع الإلكترونية

- خليل محمد، وآخرون، مراقبة التسيير في المؤسسة الاقتصادية، 29-12-2016، fr.scrib.com، تاريخ التصفح: 03، مارس، 2024.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Herman sjahrudin, organizational justice, organizational commitment and trustin manager a predictor of organizational citizenship behavior. interdisciplinary journal of contemporary reserach in business, 04(12), 2013.
- Ishak, N., & Alam, S, The effects of leader-member exchange on organizational citizenship behavior: Empirical study, European journal of social science, 08(02), 2009.
- ¹Niehoff.B and Moorman.R, Justice as mediator of the Relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of management journal, 36(03), 1993.
- S.M, H., & WEATHINGTON, B, the Relationship between justice perception trust and employée attitudes in a downsized Organizations. THE JOURNAL OF PSYCHOLOGIE, vol 140(05), 2006.
- Tatum, B. Charles , & Eberlin, Richard J, the relationship between Organiztional justice and conflict style, business strategy series, vol 9 (06), 2008.