

جامعة مولود معمري - تيزي وزو-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف:

د. ساسي فضيلة

إعداد:

سماح صفيان

طاهير صبرينة

السنة الجامعية: 2024/2023

شكر وتقدير

بعد حمدي لله تعالى الذي وفقنا في إتمام هذا العمل المتواضع.

ولا يسعنا إلا تقدمنا بخالص الشكر وعظم إمتناننا للأستاذة الفاضلة " ساسي فضيلة" لإشرافها على مذكرتنا، وما قدمت لنا من علم ونصائح قيمة نافعة لإثراء مذكرتنا وعلى ما بذلته من جهد في بداية رحلة البحث إلى نهايته.

إن كتابة العبارات مهما كانت فإنها لا تنفي بكلمات الشكر والتقدير وتبقى عاجزة عن إفاء حقها فجزاها الله خير وجعل ذلك في موازين حسناتها.

كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم لمناقشة مذكرتنا فلهم منا جميع الشكر والتقدير على ما أبدوه من نصائح.

وإلى كل من قدم لنا خدمة لإنجاز هذا البحث من الأساتذة المحكمين ومشاركين في تحليل محتوى الخطة فقدموا توصيات مفيدة، وإلى مجتمع الدراسة الذين سمحوا لنا بتعبئة الإستبانة.

وأخيرا شكرنا الخالص لكل من أحبنا.

إهداء

إلى من زرع الأمل والمحبة والعلم في قلبي... إلى مثلي الأعلى

إلى سندي وقوتي..... إلى تاج رأسي أبي الغالي

إلى أحن قلب وإلى منارة دربي ... إلى رمز التضحية

إلى التي ساندتني دوما التي قدمت لي الكثير ولم تنتظر مني أن أشكرها

أمي الحبيبة

إلى الذين كبرت معهم إخواني (خالد، سعيد) وأخواتي (ليندة، فلورة، فطمة)

وإلى أبناء أختي (رازن، ليليان) وزوجها

إلى عمتي الغالية العزيزة

إلى كل أفراد أسرتي وأقاربي من دون إستثناء زميلي "صفيان"

إلى من شاركوني أسعد اللحظات إلى رفقاء الدرب في الدراسة والعمل

إلى صديقاتي وأصدقائي

إلى كل من شجعني في إتمام رسالتي جزاكم الله خيرا

صبرينة

إهداء

إلى الذي قدم جهدا في تقديم الدعم لي ماديا معنويا ونفسيا
حتى كنت نباتا إستوى على سوقه بإذن الله
وكنت الزرع الذي يعجب الزارع نباته
وسر نجاحي ونور دربي والذي
إلى نبع الحنان والمحبة والوفاء وأغلى ما أملك
إلى من أشتاق إلى رؤيتها والذي
إلى من أحن وأشتاق إليهم دائما
إلى من هم سندي في الحياة إخوتي وأخواتي
إلى من كانوا لي أوفياء أصدقائي جميعا
إلى من ساعدني في إنجاز هذا العمل المتواضع زميلتي "صبرينة"
إلى كل من أحبهم

صفيان

ملخص الدراسة:

هدفت دراستنا إلى معرفة مدى وجود العلاقة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، كمتغير مستقل من خلال (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والتعاملية) على الإلتزام التنظيمي، بعد قيامنا بالدراسة الميدانية حيث إستخدمنا المنهج الوصفي بحيث بلغت عينة الدراسة (100) عامل من بين (1600) عامل وعاملة من المجتمع الأصلي وتم إختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، كما تم الإعتماد على الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات اللآزمة والمقابلة كأدوات للدراسة، ثم إستخدامنا النسب المئوية ومعامل الإرتباط سبرمان براون لحساب علاقة الإرتباط بين متغيرات الدراسة بالإستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSSv20 فكانت نتائج الدراسة على النحو التالي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين العدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط سبرمان براون (0,63) وقيمة الدلالة الإحصائية Sig (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01).

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين العدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط سبرمان براون (0,58) وقيمة الدلالة الإحصائية Sig (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01).

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط سبرمان براون (0,64) وقيمة الدلالة الإحصائية Sig (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01).

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط سبرمان براون (0,67) وقيمة الدلالة الإحصائية Sig (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01).

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، الإلتزام التنظيمي

Résumé d'étude:

Notre étude visait à déterminer l'étendue de la corrélation entre la justice organisationnelle et l'engagement organisationnel parmi les travailleurs de l'Entreprise Nationale des Industries (ENIEM) à Tizi Ouzou, en tant que variable indépendante à travers (la justice distributive la justice procédurale et transactionnelle) sur l'engagement organisationnel. après avoir mené une étude de terrain où nous avons utilisé l'approche descriptive afin que l'échantillon de l'étude atteigne (100) travailleurs parmi (1600) travailleurs, homme et femmes, de la communauté d'origine a été choisi au hasard, et le questionnaire a été utilisé comme moyen de collecte de données sur la crise et l'entretien comme outil d'étude. Les pourcentages et les fréquences ont été utilisés pour décrire l'échantillon de l'étude, la moyenne arithmétique et le coefficient de corrélation de Spearman-Brown pour calculer la corrélation entre les variables de l'étude à l'aide du progiciel statistique pour le programme de sciences sociales, les résultats de l'étude étaient les suivants :

- Il existe une corrélation statistiquement significative au niveau de (0,01) entre la justice distributive et l'engagement organisationnel parmi les travailleurs de l'entreprise Nationale des Industries (ENIEM) à Tizi Ouzou, où la valeur du coefficient de corrélation de Spearman-Brown était de (0,63) et la signification statistique La valeur était de (0,00) ce qui est inférieur au niveau de signification (0,01).
- Il existe une corrélation statistiquement significative au niveau de (0,01) entre la justice procédurale et l'engagement organisationnel parmi les travailleurs de l'entreprise Nationale des Industries (ENIEM) à Tizi Ouzou, où la valeur du coefficient de corrélation de Spearman-Brown était de (0,58) et la valeur de signification statistique était de (0,00) ce qui est inférieur au niveau de signification (0,01).
- Il existe une corrélation statistiquement significative au niveau de (0,01) entre la justice transactionnelle et l'engagement organisationnel parmi les travailleurs de l'entreprise Nationale des Industries (ENIEM) à Tizi Ouzou, où la valeur du coefficient de corrélation de Spearman-Brown était (0,64) et la valeur de signification statistique était de (0,00) ce qui est inférieure au niveau de signification (0,01).
- Il existe une corrélation statistiquement significative au niveau de (0,01) entre la justice organisationnelle et l'engagement organisationnel parmi les travailleurs de l'entreprise Nationale des Industries (ENIEM) à Tizi Ouzou, où la valeur du coefficient de corrélation de Spearman-Brown était (0,67) et la valeur de signification statistique est de (0,00) ce qui est inférieur au niveau de signification (0,01).

Mots-clés : justice organisationnelle, justice distributive, justice procédurale, justice transactionnelle engagement organisationnel

فهرس المحتويات

ا.....	شكر وتقدير
ب.....	إهداء
ت.....	ملخص باللغة العربية.....
ث.....	ملخص باللغة الفرنسية.....
ج.....	فهرس الموضوعات.....
ح.....	فهرس الجداول.....
خ.....	فهرس الأشكال.....
ر.....	فهرس الملاحق.....
1.....	مقدمة.....

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية الدراسة

6.....	1 - إشكالية الدراسة.....
10.....	2 - فرضيات الدراسة.....
11.....	3 - أسباب إختيار الموضوع.....
11.....	4 - أهداف الدراسة.....
11.....	5 - أهمية الدراسة.....
12.....	6 - تحديد المفاهيم الأساسية إجرائيا.....
13.....	7 - الدراسات السابقة.....
18.....	التعقيب عن الدراسات السابقة.....

الفصل الثاني: العدالة التنظيمية

- تمهيد..... 20
- 1 - مفهوم العدالة التنظيمية..... 21
- 2 - أبعاد العدالة التنظيمية..... 22
- 3 - مبادئ العدالة التنظيمية..... 26
- 4 - خصائص العدالة التنظيمية..... 27
- 5 - النظريات المتعلقة بالعدالة التنظيمية..... 28
- 6 - مقومات إدراك العدالة التنظيمية..... 34
- 7 - الآثار السلبية لغيابها..... 35
- خلاصة الفصل..... 36

الفصل الثالث: الإلتزام التنظيمي

- تمهيد..... 38
- 1 - مفهوم الإلتزام التنظيمي..... 39
- 2 - أنواع الإلتزام التنظيمي..... 40
- 3 - أهمية الإلتزام التنظيمي..... 41
- 4 - العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي..... 42
- 5 - مداخل دراسة الإلتزام التنظيمي..... 43
- 6 - نتائج الإلتزام التنظيمي..... 44
- 7 - نماذج الإلتزام التنظيمي..... 47

50 خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية في جانبها التطبيقي

53 تمهيد

54 1 - الدراسة الإستطلاعية

55 2 - مجال الدراسة

56 3 - منهج الدراسة

57 4 - مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها

63 5 - أدوات جمع البيانات

67 6 - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

69 تمهيد

70 1 - عرض وتحليل نتائج الفرضيات

74 2 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات

79 الإستنتاج العام

81 الإقتراحات

83 الخاتمة

86 قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
58	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
59	توزيع أفراد العينة حسب العمر	02
60	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	03
62	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	04
65	سلم التقيط حسب سلم ليكرت الخماسي	05
65	قيم صدق الإستبيان	06
66	قيم ثبات الإستبيان	07
71	عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى	08
72	عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية	09
73	عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	10
74	عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة	11

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
58	دائرة نسبية تبين توزيع العينة حسب الجنس	01
59	دائرة نسبية تبين توزيع العينة حسب العمر	02
61	دائرة نسبية تبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	03
62	دائرة نسبية تبين توزيع العينة حسب الأقدمية	04

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	الإستبيان
02	صدق المحكمين
03	الهيكل التنظيمي للمؤسسة
04	نتائج البرنامج الحزمة الإحصائية SPSSv20

يكاد لا يوجد موضوع إشتكرت فيه مجالات العلوم الإنسانية والإجتماعية والمهنية من حيث العناية والإهتمام كموضوع العدالة، جذب موضوع العدالة الباحثين من عدة مجالات مثل علم النفس علم الاجتماع العلوم السياسية العلوم الإدارية القانون والدراسات الدينية وغيرها، فالعدالة مطلب إنساني ومقصد أساسي من مقاصد الشريعة السماوية، وحق أصيل من حقوق الإنسان، بل من أجود هذه الحقوق.

إن تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المنظمة يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل إتجاهات إيجابية لدى الموظفين فيها وعلى قدرة تلك المؤسسة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها وبناء على ذلك فإن تحقيق العدالة بين العمال هو أحد التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة وذلك لتتوع مواردها البشرية وإختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والإقتصادية.

وفي ظل هذه التغيرات والتحولت تحتم على الجهاز الإداري ذو الأهداف والتطلعات الكبيرة أن يوجه أنظاره إلى مفاهيم وتطبيقات النظم والمناهج الإدارية المعاصرة بهدف تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء وتشير إحدى الدراسات إلى أن العدالة التنظيمية لم تعد أمرا إختياريا ولكن أصبح شرطا جوهريا لإمكان بقاء المؤسسة وعدم إندثارها.

ويعد هذا الموضوع من المواضيع الحديثة التي أثبتت مكانتها في العديد من المؤسسات، ذلك لأهمية الأثر الذي يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل، حيث يمكن أن يؤدي هذا الشعور إلى التراجع أو الزيادة في الأداء، وأن إرتفاع إحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المؤسسة وكذا زيادة إمكانية قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم بعد الإطمئنان إلى سيادة العدالة بالمؤسسة.

وهو ما جعل موضوع العدالة التنظيمية يحظى بأهمية كبيرة في الآونة الأخيرة من طرف الباحثين كل حسب تخصصه، في مقدمتهم علم الاجتماع كونها تمثل أحد العوامل الواجب توفرها في المؤسسة والمحددة لتحقيق أهداف العاملين بها، وذلك نتيجة لإرتباط العديد من المتغيرات التنظيمية بإدراك العاملين لهذه القيمة حيث تستطيع المؤسسة من خلال تجسيدها لمبدأ العدالة بين العمال ضمان إلتزامهم مع إستمرارهم في العمل وتعد أداة فعالة تساهم في جعل العامل أكثر إبداع في مجال عمله.

فالعدالة التنظيمية أحد أهم مرتكزات الإستقرار في العمل، وهي عنصر فعال في تنمية الولاء في المنظمة وفي تحسين الأداء والتقليل من حدة الصراع ورفع كفاءة العمل للعاملين.

ومن السلوكيات التي تتأثر بقيم العدالة في المنظمة الإلتزام التنظيمي، فهو من الأمور المهمة التي تناولتها الأبحاث والدراسات نظرا لأهميتها في زيادة الإنتاجية للأفراد والذي يؤثر بلا شك في أداء ودافعية العاملين للعمل ومن ثم في أداء المنظمة والنجاح في تحقيق أهدافها.

ولأهمية موضوعي العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي ولما لهما من نتائج إيجابية تعود على الفرد والمنظمة تأتي هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM على ضوء هذا تم تناول هذا الموضوع في شقيه النظري والتطبيقي من خلال خطة بحث إشملت على مقدمة وخمسة فصول كل فصل يبدأ بتمهيد وينتهي بختم خلاصة.

الجانب النظري يحتوي على ثلاث فصول، الفصل الأول " الإطار العام لإشكالية الدراسة " تمحور حول ضبط إشكالية الدراسة والفرضيات مع التركيز على أبرز المفاهيم والمصطلحات المستعملة في دراستنا كما تم التطرق أيضا إلى بعض الدراسات السابقة التي ترى أنها تناولت الموضوع، الفصل الثاني جاء بعنوان " العدالة التنظيمية" حيث تطرقنا إلى مفهوم العدالة التنظيمية مع إبراز أبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والتعاملية) وأشرنا إلى مبادئها وخصائصها إضافة إلى النظريات المتعلقة بها وفي الأخير إلى مقومات إدراك العدالة التنظيمية والآثار السلبية لغيابها، أما الفصل الثالث فجاء بعنوان "الإلتزام التنظيمي" حيث تطرقنا إلى مفهوم الإلتزام التنظيمي وذكرنا أنواعه وأهميته إضافة إلى العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي ومداخل دراسته وفي الأخير إلى نتائج الإلتزام التنظيمي ونماذجها. أما الجانب التطبيقي فينقسم بدوره إلى فصلين الفصل الرابع الذي شمل " الإجراءات المنهجية في جانبها التطبيقي" تضمن تمهيد ثم الدراسة الإستطلاعية لميدان الدراسة منهج الدراسة مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها أدوات الدراسة الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة وأخيرا خلاصة الفصل.

مقدمة

أما الفصل الخامس شمل "عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج" تم فيه تقديم تمهيد ثم عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة ومن ثم الإستنتاج العام وفي الأخير تقديم الإقتراحات وخاتمة لموضوع دراستنا إضافة إلى قائمة المراجع والملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام لإشكالية الدراسة

- 1 - إشكالية الدراسة
- 2 - فرضيات الدراسة
- 3 - أسباب إختيار الموضوع
- 4 - أهداف الدراسة
- 5 - أهمية الدراسة
- 6 - تحديد المفاهيم الأساسية إجرائيا
- 7- الدراسات السابقة
- 8- التعقيب عن الدراسات السابقة

1 - إشكالية الدراسة:

شغلت المؤسسة الاقتصادية، ولاتزال حيزا معتبرا في كتابات وأعمال الكثير من الإقتصاديين بمختلف اتجاهاتهم الإيديولوجية سواء من الشرق أو الغرب، بإعتبارها النواة الأساسية في النشاط الإقتصادي والمنبع الرئيسي للرفاهية المادية، فهي مكان للعمل، للحياة الإجتماعية وممارسة مختلف الطرق التسييرية الموجهة لبلوغ الأهداف الإقتصادية، فتعرف المؤسسة على أنها كل هيكل تنظيمي مستقل ماليا في إطار قانوني وإجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل السلع والخدمات مع أعوان إقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط إقتصادية تختلف بإختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعا لحجم ونوع نشاطه (بوشريبة، 2020، ص3).

إن المؤسسة الإقتصادية بإختلاف أنواعها سواء عامة أو خاصة، هنالك مساواة داخلها في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة وتجسيد فكرة العدالة، وللعدالة مبدأ في تحقيق الإلتزامات من قبل الموظفين إتجاه المؤسسة التي يعملون بها وتأكيد الثقة المطلوبة بين الطرفين (جقديل، 2015 ص38).

ولذلك تعد العدالة قيمة إنسانية عليا، ومطلبا إجتماعيا هاما، وغاية سامية، وإلتزام أخلاقي، وضرورة أولوية في سلم القيم الإنسانية، فالعدالة مطلوبة في أي مكان ومجال من مجالات الحياة، في الأسرة في المجتمع، وحتى في المؤسسات في شتى أنواعها (حساني، 2016، ص4).

إن أهمية العدالة التنظيمية تنطلق من إعتبارها متغيرا مهما ومؤثرا في عملية الإدارة ، وهي من أكثر المواضيع بحثا ودراسة، وتعددت مفاهيم الباحثين الذين تناولوا العدالة التنظيمية، حيث عرفها (Adams) على أنها هي التي تضمن بأن الفرد أو الموظف يقوم بإجراء مقارنة بين معدل مخرجاته بالقياس إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الآخرين بالقياس إلى مدخلاتهم، وحيثما يتساوى المعدلان تتحقق العدالة من خلال هذه المساواة، وحيثما لا يتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذ بالظلم، ويمكن توضيح ذلك من خلال الأليات النمطية الأتية في إجراءات المقارنة المطلوبة إزاء الشعور بالمساواة من عدمها بالمنظمة (بوقليع، 2011، ص12).

وغياب العدالة التنظيمية قد يؤدي إلى تدني مستوى أداء العاملين في المؤسسة، الأمر الذي دفع الباحثين إلى دراسة العدالة التنظيمية، وذلك لأهميتها في الحياة التنظيمية ولأثرها على العاملين في المنظمات نحو سلوكياتهم وإتجاهاتهم نحو العمل والمنظمة وزملائهم.

كما تم تناولها من قبل دراسة كمال برباوي سنة (2017) بعنوان "العلاقة بين العدالة التنظيمية والسلوكيات المواطنة التنظيمية"، حيث أسفرت نتائج هذه الدراسة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات، وقد قدمت توصيات على الإهتمام بالعدالة التنظيمية بمختلف أبعادها مما يضمن العدل والمساواة بين العاملين (بوراس، 2020، ص24).

إضافة إلى دراسة ملياني (2022) بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والصراع التنظيمي لدى عمال جامعة ابن خلدون أظهرت نتائج هذه الدراسة أن معدل العدالة التنظيمية والصراع التنظيمي، حيث كلما إنخفض مستوى العدالة لدى العامل يترتب عنه إرتفاع في مستوى الصراع لديه.

كما بينت الأبحاث والدراسات التي تناولت الأدب التربوي المتعلق بالعدالة التنظيمية، أن أبعاد العدالة التنظيمية تختلف باختلاف الفلسفة ووجهات النظر والزوايا التي ينظر إليها أصحابها، حيث تتداخل وتتربط أبعاد العدالة التنظيمية على الرغم من الفصل بينهما لغرض الدراسة والبحث، إذ أنها ليست منفصلة تماما بل مترابطة وتؤثر على بعضها البعض، وتتمثل أهم أبعاد العدالة التنظيمية في العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية.

فالعدالة التوزيعية تعني بصفة عامة مدى توزيع النواتج كالدخل والمكافأة، فهي تمثل البعد الأول للعدالة التنظيمية، حيث عرف (Folger,greenberg) بأنها إدراكات الموظف لعدالة المخرجات الموزعة عليه سواء كانت تلك المخرجات مادية أو معنوية، ودرجة الشعور المتولدة لدى الموظفين إزاء عدالة القيم المادية والغير المادية التي يحصلون عليها من المنظمة بوصفها متحققة، وفي الحقيقة يعود أصل هذا النوع إلى نظرية المساواة (عبد الكريم هزي، 2015، ص30).

وقام الباي محمد سنة (2021) بدراسة كان عنوانها "العدالة التوزيعية مفتاح لسلوك المواطنة التنظيمية" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التوزيعية على أثر المواطنة، لدى موظفي المديرية العامة لإتصالات الجزائر بالوادي، توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الشعور بالعدالة التوزيعية في

المؤسسة مرتفع، كما تبين أن هناك علاقة إرتباطية موجبة إحصائية ذات دلالة معنوية بين العدالة التوزيعية وسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة (الباي محمد، 2021، ص 861).

أما العدالة الإجرائية فهي درجة الشعور المتولدة لدى العاملين جراء العدالة الإجرائية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية أو المحدد الأساسي لإدراك الموظفين للعدالة التنظيمية، أي الطريقة التي تم من خلالها التوصل إلى مضمون ونوعية قرار توزيع المخرجات (طبوش، 2020، ص 15).

وتتمثل أيضا بمدى إحساس العامل بالعدالة فيما يخص الأساليب المتبعة في عملية توزيع المدخلات والمخرجات، وتحديدها من قبل المدير المسؤول عنه داخل المنظمة.

وقام جودة وآخرون سنة (2021) ، بدراسة عن أثر العدالة الإجرائية على السلوك الإبداعي للعاملين في الشركات السياحية، توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج منها وجود دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والسلوك الإبداعي للعاملين، إن العاملين بالشركات السياحية غير راضين عن مستوى العدالة الإجرائية المطبقة، كما أن مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات تحسن من العلاقات بين الإدارة والعاملين من يشجع على تكوين السلوك الإبداعي للعاملين، وقد توصلت إلى العديد من التوصيات منها الحرص على تطبيق العدالة الإجرائية بين العاملين بالشركة (يعقوب الهادي، 2023، ص 17).

أما العدالة التعاملية فهي مدى إحساس العاملين في المؤسسة بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية أو معرفته أسباب تطبيق تلك الإجراءات، وهذا يعني أهمية أسلوب التعامل مع الموظفين عند تطبيق الإجراءات والأنظمة والقوانين (جقديل، 2015، ص 43).

وهذا ما تؤكدته دراسة نبيلة محمد (2022) عن دور العدالة التعاملية السائدة في الجامعات اليمنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث هدفت إلى التعرف على دور العدالة التعاملية السائدة في الجامعات اليمنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وأهميتها، وخلصت الدراسة على عدد من النتائج بأن للعدالة التعاملية أهمية كبيرة تؤدي إلى تغير إيجابي وتعمل بشكل طردي لتحقيق تلك الأهداف، وأن شعور العاملين في الجامعات اليمنية بالظلم وعدم العدالة والمساواة لا يساعد في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وأن العاملين يدركون عدم وجود العدالة التعاملية، وهناك إرتباط معنوي إيجابي بين العدالة التعاملية والتنمية المستدامة، إذ يؤثر سلبا أو إيجابا (نبيلة محمد، 2022).

وترتبط العدالة التنظيمية بالإلتزام التنظيمي من خلال الآثار المرتبطة على ممارسة رؤساء الأقسام للعدالة التنظيمية والتي تظهر على الإلتزام التنظيمي للعاملين، فالإلتزام التنظيمي يحقق الأهداف التي تسعى المنظمات لبلوغه لما له من أثر فعال في إستمرارية العاملين وإستقرار العمل، فضلا عن تنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين وزيادة رضاهم، فهو من أبرز المتغيرات السلوكية التنظيمية، إذ يعد الإلتزام التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة وبين المنظمة من جهة أخرى كما يعتبر عاملا مهما بالتنبؤ بفعالية المنظمة، وعاملا مهما في شعور الفرد بالراحة والرضا عن الوظيفة وبدون ذلك يشعر الفرد بالضيق والتوتر وضعف البذل والتضحية لأجل المنظمة (القصور، 2017 ص 254).

وعرفه (Davis) على أنه درجة إنغماس العامل في عمله، ومقدار الجهد والوقت، الذي يكرسه لهذا الغرض، وإلى أي مدى يعتبر عمله جانبا رئيسيا في حياته (البرناوي، 2014، ص 43).

وكما أشارت بعض الدراسات إلى أهمية دراسة الإلتزام التنظيمي كدراسة بالهوائل سنة (2000) بعنوان علاقة السلوك القيادي والعوامل المؤثرة الديموغرافية بالإلتزام التنظيمي، سعت هذه الدراسة إلى إختيار طبيعة العلاقة ما بين متغير السلوك القيادي والمتمثل في علاقات العمل ومتغير الإلتزام التنظيمي والتحقق من طبيعة العلاقة بين الإلتزام التنظيمي وبعض المتغيرات الديموغرافية، وكانت نتائج هذه الدراسة أن العمال يحققون إلتزاما تنظيميا عاليا (البرناوي، 2014، ص 6).

وكذلك دراسة مسعود (2008) بعنوان المشاركة في إتخاذ القرارات وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى المشاركة الفعلية في إتخاذ القرار ومستوى الإلتزام التنظيمي بالمنظمات الليبية الصناعية، من أهم نتائج الدراسة أن مستوى كل من المشاركة في إتخاذ القرار ومستوى الإلتزام التنظيمي مرتفع لدى المديرين إتجاه المنظمات التي يعملون بها، وقد إحتمل الإلتزام العاطفي المرتبة الأولى وبعدها جاء الإلتزام المستمر ثم العاطفي (البرناوي، 2014، ص 8).

إن العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي أمران متلازمان، فالإلتزام التنظيمي لا يمكن تحقيقه إلا ببناء عدالة تنظيمية، وليس هناك أدنى شك من حاجة المؤسسات إليهما نظرا لأهميتهما المتزايدة بالنسبة للعمال أو المؤسسات في حد ذاتها، وإن غياب أي واحد منهما سيؤدي الى شعور الفرد العامل لعدم الإنصاف والظلم والتوتر في سلوكه.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي حظيا بدراسات وأبحاث تعمل على تطوير المؤسسة، وعليه نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM؟

وتتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM؟

. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM؟

. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM؟

2- الفرضيات:

الفرضية العامة:

. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM
الفرضيات الجزئية:

. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM
الفرضيات الجزئية:

. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM
الفرضيات الجزئية:

3- أسباب إختيار الدراسة :

- يعتبر موضوع العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي من المواضيع ذات القابلية للإنجاز ميدانيا، معرفيا وزمنيا.
- تسليط الضوء على ما هو معاش في الحياة الواقعية وما هو مدروس.
- الرغبة في إكتساب التجربة والخبرة من خلال الإحتكاك والتعامل مع المختصين في مجال دراستنا وبناءها على أسس منطقية هادفة.
- إثراء المكتبة الجامعية بدراسة علمية تلم إلى حد ما بالمعلومات المتعلقة بالعدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي.
- البحث عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM .

4 - أهداف الدراسة:

تمثلت أهداف الدراسة في:

- * محاولة الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.
- * التعرف على العلاقة بين العدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.
- * الوصول الى العلاقة بين العدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.
- * إبراز مدى وجود العلاقة بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

5 - أهمية الدراسة:

تتضح أهمية العدالة التنظيمية من خلال المؤشرات التالية:

. إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة، وتعتبر العدالة التوزيعية في هذا الجانب بعدا هاما من الأبعاد التي يتم عبرها تقييم النظام التوزيعي والعائد المادي المعمول به في المنظمة.

. إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في إتخاذ القرار، وتعتبر العدالة الإجرائية في هذا الجانب بعدا هاما يتحدد في ضوئها نظام العقوبات والإلتزامات الوظيفية، وكيفية الأداء لبلوغ الأهداف المطلوبة في المنظمة، وكيفية حل المشكلات المترتبة.

. إن العدالة التنظيمية تسلط الكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة وبالتالي بناء تصورات خاصة، ضمن بعد العدالة في التعاملية حول السياقات والمعاملات والعلاقات التنظيمية والإنسانية والإجتماعية، والتعامل معها من خلال ما تعكسه من حالات التجاوب ودرجات التفاعل التنظيمية.

. تنعكس العدالة التنظيمية سلوكيا على حالات الرضا مع الرؤساء ونظم القرار وعلى الإلتزام التنظيمي.

6 - تحديد المفاهيم الأساسية إجرائيا:

6 - 1 العدالة التنظيمية:

هي إدراك العمال لعدالة الرئيس ضمن محاور إستبانة الدراسة والمتمثلة في العدالة التوزيعية العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية، بإستعمال الإستبيان والمقابلة كأدوات الدراسة وبلغت عينة الدراسة (100) عامل وعاملة، في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

1.1.6 العدالة التوزيعية:

هي عدالة العوائد التي يحصل عليها العامل المتمثلة في الأجور الحوافز وفرص الترقية وتقسيم العمل وأن تتناسب أعباء العمل مع قدرات العامل.

2.1.6 العدالة الإجرائية:

هي العدالة المعبرة عن حقيقة التصرفات الرسمية والطرق والعمليات المستخدمة التي تنعكس لدى إحساس العاملين في المنظمة بالعدالة.

3.1.6 العدالة التعاملية:

هي عدالة المعاملة الشخصية للمسؤول أثناء تنفيذ الإجراءات الرسمية للقرارات.

2-6 الإلتزام التنظيمي:

هو الدرجة التي يحصل عليها العامل في المؤسسة الصناعية من خلال إرادته القوية، لبذل أعلى جهد في الحفاظ على عضويته وإعتقاده القوية، ويقاس من خلال إجابة أفراد العينة على مجموعة من فقرات الإستبانة التي كانت تتناسب مع الإلتزام التنظيمي.

7 - الدراسات السابقة:

1-7 الدراسات السابقة المتعلقة بالعدالة التنظيمية:

- دراسة السنوسي (2003): بعنوان "العلاقة بين إحساس العاملين بالعدالة ومستويات أدائهم الوظيفي" هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إحساس العاملين بالمصارف التجارية العامة العاملة بمدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية، وبعادلة كل نوع من أنواعها الثلاثة، وتحديد العلاقة بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، ومستويات أدائهم الوظيفي حيث بلغ حجم العينة (226) عاملا.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها إن العاملين في المصارف التجارية محل الدراسة لديهم إحساس بالعدالة التنظيمية بشكل عام وأيضا لديهم إحساس بعدالة الإجراءات، وكذلك لديهم إحساس بعدالة التعاملية، في حين أن إحساس العاملين بالعدالة التوزيعية كان متدينا جدا، كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وبين مستويات أدائهم الوظيفي (البرناوي، 2014، ص3).

- دراسة صابرين (2010): بعنوان "أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي لدى العاملين في وزارة السلطة الفلسطينية بقطاع غزة، وذلك من أجل تحسين مستوى القوى البشرية العاملة في هذه الوزارات وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيقها على عينة بلغ حجمها (311)، موظفا كما إستخدم الإستبانة في عملية جمع المعلومات.

وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود عدالة تنظيمية بدرجة متوسطة لدى الموظفين في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، ووجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين للعدالة التنظيمية وأبعاد الأداء السياقي بشكل عام (صابرين، 2010).

- دراسة محمد بوقليع (2011): بعنوان "العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات سونطراك"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في شركة المحروقات الجزائرية سونطراك، وذلك من خلال تسليط الضوء على العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية كمتغير مستقل، والتعرف على المتغير التابع المتمثل بتحسين أداء العاملين، تم استخدام أداة الإستبانة وتكون مجتمع الدراسة من كافة الأفراد العاملين في الشركة الجزائرية ليصبح عدد الإستبانات الصالحة (800) إستبانة، وإستخدم المنهج الوصفي التحليلي.

وأشارت النتائج أن المتوسطات الحسابية لإدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية في الشركة الجزائرية للمحروقات جاءت بدرجة متوسطة، ومستوى أداء العاملين كان بدرجة مرتفعة، وأن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائية، وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة للعدالة التنظيمية، وتحسين أداء العاملين كمتغير تابع، وتؤكد الدور الفاعل للعدالة التنظيمية في تحسين أداء العاملين (بوقليع، 2011).

- دراسة طبوش صفيان (2020): بعنوان "تأثير العدالة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة عياشي السعيد لإنتاج البلاط بولاية جيجل"، هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة على أداء الموارد البشرية في مؤسسة عياشي لإنتاج البلاط بولاية جيجل. استخدم الإستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (83) عامل.

وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك تأثير للعدالة التنظيمية السائدة على أداء الموارد البشرية في المؤسسة، بحيث تؤثر كل من العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية بشكل كبير على الأداء، في حين العدالة التعاملية ليس لها إسهام في التأثير على أداء الموارد البشرية (طبوش، 2020).

7- 2 الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

- دراسة عبد الحسين (2012): بعنوان "أثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر أبعاد تمكين العاملين، في مستوى الالتزام التنظيمي في الهيئة العامة للسدود والخزانات ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على الإستبانة ووزعت على عينة بلغت (40) عاملا.

وقد كانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة إرتباطية، وأثر معنوي لتمكين العاملين في مستوى الالتزام التنظيمي (عبد الحسن، 2012، ص 259).

- دراسة قاسم السياني (2015): بعنوان "قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمحافظة أب"، هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية، وتقييم مستوى الالتزام والتعرف على الأبعاد الأكثر أهمية وترتيبها بالنسبة للعاملين في تحقيق الالتزام لدى العاملين في الجامعات الخاصة، وإتبع الباحث أسلوب المنهج التحليلي لجمع البيانات.

وأكدت نتائج الدراسة على وجود الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الخاصة (بلغيث، 2023، ص 40).

- دراسة نور الهدى (2017): بعنوان "إدارة التغيير ودورها في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة بورفال وحدة الصمامات البروقية"، هدفت الدراسة إلى معرفة دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية من أجل المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة، بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي، على عينة قدرها (45) موظفا بالإعتماد على الإستبيان.

توصلت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي عاملا هاما في ضمان نجاح المنظمات وإستمرارها وزيادة إنتاجها كما تكمن أهميته في ترجمة الرغبات والمويل والإعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمنظمة إلى التقدم والبقاء، ووجود علاقة طردية بين كل من الالتزام التنظيمي وإدارة التغيير (نور الهدى، 2017).

- دراسة هدى سماعيل (2023): بعنوان "دور الإلتزام التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة في مؤسسة الإسمنت تبسة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإلتزام التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسة الإسمنت، إستخدم الإستبيان كأداة رئيسية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة دور ذو دلالة إحصائية بين الإلتزام التنظيمي بمختلف أنواعه في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة (سماعل، 2023).

3-7 الدراسة المتعلقة بالعدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي:

- دراسة كاظم سعيد (2010): بعنوان "العلاقة بين العدالة التنظيمية والتمكين وأثرهما في تحقيق الإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية في دائرة العمل والتدريب المهني"، هدفت الدراسة إلى إبراز العلاقة بين العدالة التنظيمية والتمكين وأثرهما في تحقيق الإلتزام التنظيمي في دائرة العمل والتدريب المهني، ودراسة شعور العاملين بإنخفاض مستويات العدالة التنظيمية والتمكين وإنعكاس ذلك على الإلتزام التنظيمي للعاملين وقد تم جمع البيانات من خلال الإستبانة، تم توزيعها على عينة بلغت (50) عاملا. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط وتأثير بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي أما أهم المقترحات تمثلت في ضرورة إهتمام المسؤولين في المنظمة المبحوثة في تحقيق مستويات من العدالة التنظيمية المقترنة بتمكين العاملين والتي تنعكس على الإلتزام التنظيمي (كاظم سعيد، 2010، ص121).

- دراسة محمد البرناوي (2014): بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بمكاتب خدمات التقاعد التابعة لضمان الإجتماعي" بمدينة بنغازي هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة والإلتزام التنظيمي بأبعاده، على عينة من جميع الموظفين بمكاتب خدمات التقاعد التابعة لصندوق الضمان الإجتماعي بمدينة بنغازي وكذلك التعرف على مستوى كل منهما، حيث بلغ حجم العينة (483) موظف في حين بلغت العينة العشوائية (217) موظفا وزعت عليهم إستبانة الدراسة كأداة لجمع المعلومات.

توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لجميع أبعادهما، والتعرف على مستوى العدالة التنظيمية السائد في المكاتب قيد الدراسة والذي بلغ درجة متوسطة أما فيما يتعلق بمستوى الإلتزام التنظيمي لدى المبحوثين فقد كان مرتفعا (البرناوي، 2014).

- دراسة سمية جقديل (2015): بعنوان " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز " بمدينة الأغواط، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالإضافة إلى التعرف على دلالة الفروق بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من (125) عاملا كان الإختيار بطريقة عشوائية، وإستخدم الإستبانة كأداة رئيسية.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لعينة الدراسة متوسط، والإلتزام التنظيمي مرتفع كما بينت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لصالح للإناث، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية، كما لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عينة تعزى لمتغير المستوى التعليمي(جقديل،2015).

- دراسة أمينة العلمي (2021): بعنوان " دور العدالة التنظيمية في تحقيق الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة في ملبنة سوف لإنتاج الحليب ومشتقاته" الوادي، هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة دور العدالة التنظيمية في تحقيق الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الإقتصادية لدى موظفي ملبنة سوف لإنتاج الحليب ومشتقاته الوادي، حيث تم إستخدام أدوات الإحصاء الوصفي.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى موظفي ملبنة سوف لإنتاج الحليب ومشتقاته، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي، وأخيرا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي، هذه النتائج تدفعنا إلى ضرورة الإهتمام بالعدالة التنظيمية من أجل تحقيق الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الإقتصادية (العلمي،2021).

التعقيب عن الدراسات السابقة:

من خلال إستعراض الدراسات السابقة نجد أن أغلبها تناولت العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية الإجرائية والتعاملية) والإلتزام التنظيمي وذلك نجد أن أغلب الدراسات إعتمدت على المنهج الوصفي كأداة للدراسة من أجل وصف الظاهرة، في حين إعتمدت تلك الدراسات على الإستبيان وعلى المقياس كأداة للدراسة وكانت بهدف جمع البيانات والمعلومات، أما من حيث نتائج الدراسات فكانت متفاوتة فيما بينها حيث أن هناك دراسات توصلت إلى وجود علاقة إرتباطية كدراسة محمد البرناوي(2014) ودراسة كاظم سعيد(2010)، وهناك دراسات توصلت إلى وجود علاقة طردية كدراسة أمينة علمي(2021) وهذا بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي، علاوة على ذلك يمكننا القول أن هذه الدراسات إختلفت في عدد العينة وميدان ومكان الدراسة.

وعموما إستفادنا من هذه الدراسات في صياغة الفرضيات لبناء الإشكالية في إختيار المنهج المناسب في صياغة فرضيات الدراسة والإستفادة منها في تفسير ومناقشة النتائج.

الفصل الثاني

العدالة التنظيمية

تمهيد

1 - مفهوم العدالة التنظيمية

2 - أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية)

3 - مبادئ العدالة التنظيمية

4 - خصائص العدالة التنظيمية

5 - النظريات المتعلقة بالعدالة التنظيمية

6 - مقومات إدراك العدالة التنظيمية

7 - الآثار السلبية لغيابها

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر العنصر البشري من أهم موارد المنظمة، بل هو المحرك الأساسي لكل النشاطات التي ينتج عنها تحويل المدخلات إلى مخرجات، وعليه فإن بقاء وتطور أو تدهور أي منظمة يعتمد اعتماداً كلياً على كفاءة مواردها البشرية وكيفية التعامل معها، ولذلك تعتبر العدالة التنظيمية أحد المكونات الأساسية للهيكل التنظيمي للمنظمة ومن منطلق إهتمام الإدارة بالمشاريع والعلاقات الإنسانية لعاملها، وكذا إهتمامها بسلوكياتهم ودرجة تأثيرها على فعالية الأداء، إذ أن توفير مناخ العدالة التنظيمية يؤثر إيجابياً على سلوكيات هؤلاء العاملين، وعلى دوافعهم ومستوى إنجازاتهم، ولعل تطبيق مبدأ العدالة وقيم النزاهة في المنظمة يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لضمان التكيف مع المتغيرات والأحداث.

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى مفهوم العدالة التنظيمية مع إبراز أهم أبعاد العدالة التنظيمية والمتمثلة في (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية)، والإشارة إلى مبادئها وخصائصها إضافة إلى النظريات المتعلقة بها، وفي الأخير إلى مقومات إدراك العدالة التنظيمية والآثار السلبية لغيابها.

1 - مفهوم العدالة التنظيمية:

لغة:

العدل: هو إسم من أسماء الله الحسنى، والعدل مصدر يعني العدالة والإعتدال والإستقامة

فهو الميل إلى الحق (بوشمال، 2017، ص45).

إصطلاحا:

يرى (Moorman) أن العدالة التنظيمية مصطلح يستخدم لوصف القرارات التي يتخذها الموظفون إذا ما تم معاملتهم بعدالة في وظائفهم، كما تحدد كيفية تأثير تلك القرارات على المتغيرات الأخرى ذات الصلة بالعمل (حلمي مصطفى، 2017، ص132).

كما عرف (Saal, moore) العدالة التنظيمية على أنها القيمة المتحصل عليها من جراء إدراك الموظف لنزاهة الإجراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمة (فرطاس، 2018، ص348).

وأيضاً عرف "قيصر هياجنة" العدالة التنظيمية على أنها مفهوم أخلاقي وإجتماعي تعتمد عليه المنظمة في تعزيز الجوانب الأخلاقية والإنسانية والسلوكية عند الموظفين، من خلال النزاهة والمساواة في توزيع العوائد والإجراءات المتبعة في توزيع هذه الفوائد (الحسيني، 2019، ص259).

إضافة إلى العنزي وحسن الذي عرفها "بأنها المعاملة المنصفة والأخلاقية للأفراد في بيئات العمل المختلفة سواء صناعية أو تجارية، أو تربية، وتتمثل في مدركات المرؤوسين لمدى معاملتهم بصورة موضوعية خالية من التحيز من قبل الإدارة أو السلطة التنظيمية (الديبخي، 2022، ص733).

من خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أن العدالة التنظيمية لها تأثير إيجابي على المنظمة سواء على الوضع الإقتصادي أو الإجتماعي مما يقربها من تحقيق أهدافها وزيادة كفاءتها، أما على مستوى الأفراد فهي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات، وإعطاء كل عامل ما يستحقه من الرضا والإنصاف في العمل، فهي التي تعبر عن علاقة العامل بالرئيس وبالمنظمة.

2- أبعاد العدالة التنظيمية:

يعتبر أداء العنصر البشري مفتاح نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها لذا يجب على المنظمة أن تعطي إهتماما كبيرا بدراسة سلوك العاملين بها كأفراد أو جماعات عمل لتتمكن من إستخدام مواردها البشرية بأكثر فعالية.

ومن منطلق إهتمام المنظمة بالمشاعر والعلاقات الإنسانية لعاملها، وإهتمامها بسلوكياتهم التي تؤثر على الأداء يعتبر توفير مناخ العدالة التنظيمية أحد أبرز المتغيرات التنظيمية المهمة، حيث تتكون العدالة التنظيمية من عدة أبعاد يبنى عليها الأفراد شعورهم بالعدالة في المنظمة، ومن أهم هذه الأبعاد نذكر العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية.

➤ 2 - 1 العدالة التوزيعية:

يعد مفهوم العدالة التوزيعية من المفاهيم المهمة في أدبيات الإدارة بسبب دوره في تعزيز ثقة الموظفين في منظماتهم، وتأثيره في عملية تحقيق المنظمات لأهدافها وبرامجها بفاعلية وواقعية متميزة.

ترجع جذور العدالة التوزيعية إلى نظرية الإنصاف التي قدمها (آدمز)، وأيضا لتوزيع عدالة التقدير التي قدمها (ليفنز)، ويعكس مفهوم العدالة التوزيعية شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات تكون في شكل أجور وترقية وحوافز ومقابل جهودهم في العمل فالعاملون لا يركزون فقط على كمية المخرجات التي يستفدون منها، بل يهتمون بمدى عدالة هذه المخرجات ومن أمثلة مخرجات التوزيع زيادة الأجر، الترقية (رضوان، 2020، ص9).

تتحقق العدالة التوزيعية بين العاملين عندما تتوفر المساواة في توزيع المصادر والفرص التنظيمية بينهم حيث ينزع العاملون إلى تقييم نتائج أعمالهم وفق قاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة.

▪ للعدالة التوزيعية جانبان هما:

1- الجانب المادي (هيكل التوزيعات): ويعد مهما من حيث مدى تقييم العامل للمكافأة الخاصة به مقارنة بزملائه، وله تأثير مباشر في التعرف على فعالية الأداء الوظيفي.

2- الجانب الإجتماعي: ويعتبر عن المعاملة الشخصية التي يعامل بها المدير العامل الذي يحصل على مكافآت، أي يعني معاملة متخذ القرار للعامل المكافئ (الخزاعي، 2015، ص489).

▪ قواعد العدالة التوزيعية في المنظمة:

قام أورغان في سنة (1988) بوضع ثلاث قواعد للعدالة في التوزيع داخل المنظمات وهي كالتالي:

1- قاعدة المساواة: وهي أن يتقاضى كل فرد من الأفراد أنصبة متساوية من الحوافز أو المكافآت ويمثل الإتفاق بين الشركاء في العمل حول تقسيم أرباح الشركة بالتساوي بين المشاركين صورة لهذه السياسة.

2- قاعدة النوعية: وتعني هذه النوعية بأن كل الناس وبغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس الدين...إلخ) يجب أن يتساووا بفرص الحصول على المكافآت، فمثلا عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية للعاملين يجب أن تشمل هذه الخدمات كل العاملين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجد، وإذا حصل الأخير فإن باقي العاملين سيشعرون أن هنالك تجاوزا لقاعدة النوعية (رتيمي ص172).

3- قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم العاملين ذوي الحاجة الملحة على الآخرين بإفتراض تساوي الأشياء الأخرى، فمثلا إذا أردت المنظمة زيادة التعويضات وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال وامرأة غير متزوجة وعلى إفتراض تساوي الأشياء الأخرى فإن المرأة المتزوجة يجب أن تقدم على الثانية وإذا حصل العكس فإن المرأة المتزوجة تشعر بتجاوز قاعدة الحاجة (الظهيري السهلي، 2021، ص17).

➤ 2 - 2 العدالة الإجرائية:

في الوقت الذي تعرف العدالة التوزيعية على أنها عدالة مخرجات العمل التي يتلقاها العامل، وتعرف العدالة الإجرائية على أنها عدالة الإجراءات المطبقة من الموظف من قبل المنظمة لتحديد مخرجات العمل.

فهي مدى إحساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها، عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية ومدى معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات التنظيمية المستخدمة في تحديد المخرجات التنظيمية وتتمثل في المعاملة بأدب وإحترام من جانب الرئيس للمرؤوس، والثقة والمصارحة بين الرئيس والمرؤوس وإهتمام الرئيس بمصالح الموظفين (الشرمان، 2018، ص27).

عرفت أيضا على أنها الإجراءات المستخدمة في تحويل المدخلات إلى مخرجات على شكل نتائج نهائية يحصل عليها الأفراد فإذا شعر بالعدالة فإنه يحكم على نزاهة أو عدم نزاهة القواعد والإجراءات المطبقة في المنظمة (شيبلي، 2020، ص56).

▪ للعدالة الإجرائية شرطان هما:

- الشرط الأول: أن يتفق الطرفان الأول الذي يضع الإجراءات التنظيمية (الإدارة) والثاني الذي يتأثر بتلك الإجراءات (العاملين) على الأسس الموضوعية التي تم بناء عليها صياغة تلك الإجراءات.
- الشرط الثاني: على الطرف الأول (الإدارة) أن يزود الطرف الثاني (العاملين) بالمعلومات الكافية عن كيفية تطبيق تلك الإجراءات (مجدره، 2008، ص40).

▪ أنواع العدالة الإجرائية:

أشار كويمان إلى نوعين من العدالة الإجرائية وهي:

- 1- العدالة الإجرائية النظامية: وهذه تستخدم قاعدة منهجية واضحة للإجراءات المستخدمة في إتخاذ القرارات التوزيعية، وحسب القواعد الأساسية للعدالة الإجرائية.
- 2- العدالة الإجرائية المعلوماتية: وهي وسيلة إجتماعية لتحقيق العدالة الإجرائية، وتتضمن توفير معلومات واضحة للعاملين المستفيدين من المخرجات حول القرار المتخذ في إجراءات التوزيع، بمعنى تبرير إجراءات القرار بينما تكون العدالة الإجرائية تتنبأ بالتقويم على المستوى التنظيمي مثل الولاء والالتزام (بوقيق، 2011، ص17).

▪ قواعد إتخاذ القرارات:

قدم ليفنتال (Leventhal) نموذجا يتضمن ستة قواعد، لابد أن تتبع عند إتخاذ القرارات، حيث أن مدى الإعتقاد بوجود عدالة الإجراءات يرتبط بمدى الوفاء بها، وتتمثل هذه القواعد فيما يلي:

1- قاعدة قابلية التصحيح أو الإستئناف: وهي أن يحظى الشخص المتأثر بالقرار بفرصة تعديلية إذ قدم ما يبرره ويدعمه.

2- قاعدة عدم التمييز أو عدم الإنحياز: وتستوجب وجود تعليمات تمنع الأهواء الشخصية لمتخذ القرار من التأثير على قراراته في كل مرحلة.

- 3- القاعدة الأخلاقية: وتعني ضرورة تطابق قرارات المنظمة مع القيم الأخلاقية للعمال المتأثرين بها.
- 4- قاعدة التمثيل: ويقصد بها إعطاء العمال بالمنظمة فرصة المشاركة في صنع القرارات.
- 5- قاعدة الدقة: وتتضمن صنع القرارات بناء على معلومات كافية ودقيقة، حيث ينبغي أن تتخذ القرارات من قبل شخص مؤهل لإتخاذها وله صلاحية ذلك.
- 6- قاعدة الإستقامة والثبات: وتعني الإستقامة تطبيق القرارات على الجميع دون إستثناء، والثبات يعني أن تتبع تلك القرارات نفس الإجراءات كلما تم إتخاذها (الدهبي، ص202-203).
- تعد العدالة الإجرائية وسيلة مهمة لإشاعة روح الجماعة، لأن الإجراءات العادلة توجه رسالة للعاملين بأن الجماعة تقدر كل عضو فيها، وأن الجميع شركاء في إتخاذ القرارات التي تخضعهم، وأن الإجراءات لا تستهدف أفراداً منهم دون غيرهم، أو تتوجه لتخدم فئة دون الأخرى، وإنما تسير في سياق نظامي عادل يضمن حقوقهم وعدم الإنحياز.

➤ 2 - 3 العدالة التعاملية:

- تعتبر العدالة التعاملية عن البعد الشخصي لمفهوم العدالة التنظيمية، حيث أنها تشير إلى المعاملة العادلة من قبل الرؤساء تجاه مرؤوسهم، وتعتبر أيضاً عن مدى مراعاتهم لمشاعر مرؤوسهم والحفاظ على كرامتهم.
- العدالة التعاملية تعد جزء لا يتجزأ من الأبعاد التنظيمية الأخرى، فهي تشير إلى إدراك الفرد إلى الإحترام ولباقة المعاملة من الآخر، وهو نوع العدالة الذي يشير إلى طريقة المعاملة التي يتلقاها المرؤوسين من رؤسائهم في العمل، أثناء وبعد إتخاذ القرارات وأثناء تطبيق إجراءات العمل (زيد الحبشي، 2021، ص237).
- العدالة التعاملية سمة مهمة في المؤسسات الناجحة، فتتعلق بمدى إدراك العامل لعلاقته مع المدير من خلال معاملة المدير للعامل، وكذلك مناقشة القرارات التي تخص وظيفته بصراحة وأن يأخذ المدير بعين الإعتبار المطالب الشخصية للعامل (بطيان، 2021، ص153).

▪ للعدالة التعاملية مكونين:

1- الحساسية الشخصية:

وتشير إلى المعاملة العادلة باحترام وأدب من جانب الرؤساء للمرؤوسين، ومدى مراعاة الرؤساء في تعاملهم مع العاملين لمشاعر العاملين وحفاظهم على كرامة العاملين.

2- التفسيرات أو المحاسبة الإجتماعية:

وتعني قيام المنظمة بتزويد العاملين بالمعلومات الكافية والدقيقة والهامة، والتي تساعد في تفسير وتبرير الممارسات الإدارية بشأن أي مكافآت أو مخرجات أو موارد غير مناسبة يتم توزيعها عليهم (محمد دره، 2008، ص46).

▪ محددات العدالة التعاملية:

هناك أربع محددات للعدالة التعاملية وهي كالتالي:

- مدى وجود مبررات واضحة للقرارات المتخذة.

- مدى إخلاص صاحب السلطة وصراحته وعدم إستخدامه للخداع في تعامله مع العاملين.

- إحترام صاحب السلطة للعاملين.

- إلتزام صاحب السلطة بحدود اللياقة في تعامله مع العاملين أي عدم إستخدامه ألفاظ غير ملائمة

(معري، 2014، ص73-74).

3- مبادئ العدالة التنظيمية:

تضم العدالة التنظيمية مجموعة من المبادئ من أهمها:

- مبدأ المساواة: تساوي جميع الموظفين في الفرص والحوافز والأجور والواجبات الوظيفية.

- المبدأ الأخلاقي: يتضمن مجموعة من القيم الأخلاقية، يجب أن تلتزم بها الإدارة والموظفون في

تعاملاتهم مثل الإستقامة والأمانة والنزاهة.

- مبدأ الدقة والتصحيح: يجب أن تبنى القرارات وتتخذ الإجراءات على أساس معلومات صحيحة ودقيقة وأن تكون قابلة لتصحيح الأخطاء.
- مبدأ الإلتزام: إعتامادا على معايير وقوانين يتم تطبيقها بشكل عادل والتعامل المنصف وتوزيع المكافآت على حسب الإستحقاق ووفقا للقوانين المطبقة.
- مبدأ المشاركة: جميع الأطراف في المنظمة تشارك في صنع وإتخاذ القرار وتطبيق الإجراءات (الدبيخي، 2022، ص736).

4 - خصائص العدالة التنظيمية:

- درجة المبادرة الفردية وما يتمتع به الموظفون من حرية ومسؤولية.
- درجة قبول المخاطة وتشجيع الموظفين على أن يكونوا مبدعين ولديهم روح المبادرة.
- درجة وضوح الأهداف والتوقعات من العاملين.
- درجة التكامل بين الوحدات المختلفة في التنظيم.
- مدى دعم الإدارة العليا للعاملين.
- مدى الرقابة المتمثل بالإجراءات والتعليمات وأحكام الإشراف الدقيق على العاملين.
- مدى الولاء للمنظمة وتغليبها على الولاءات التنظيمية الفرعية.
- طبيعة أنظمة الحوافز والمكافآت وفيما إذا كانت على الأداء أو على المعايير الأقدمية والواسطة درجة تحمل الإختلاف والسماح بسماع وجهات نظر معارضة.
- طبيعة نظام الإتصالات وفيما إذا كان قاصرا على القنوات الرسمية التي يحددها نمط التسلسل أو نمط شبكيا يسمح بتبادل المعلومات في كل الإتجاهات (فرطاس، 2018، ص355).

5- نظريات العدالة التنظيمية:

تأتي نظريات العدالة التنظيمية ضمن النظريات المعرفية للدافعية والحفز، التي شكلت منطلقا مهما في بلورة النظريات السلوكية التنظيمية، فهي تضيف بعدا إجتماعيا في الدافعية من خلال المقارنة الإجتماعية نظرا لكون الفرد يقارن ما يحدث له بما يحدث للآخرين.

وفيما يلي أهم النظريات التي أعطت تفسيراً لكيفية إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية.

5. 1 نظرية العدالة (المساواة) لآدمز (Adams):

تقوم الفكرة الأساسية لنظرية المساواة على العدالة والمساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي، حيث يرى (آدمز) أن المحدد الرئيسي لجهود وأداء ورضا العامل هو درجة العدالة والمساواة أو عدم العدالة وعدم المساواة والتي يدركها العامل في وظيفته، فدرجة العدالة تعرف أنها نسبة مدخلات الفرد إلى المخرجات مقارنة بالآخرين.

عرف (آدمز) المدخلات على أنها خصائص الفرد كالعمر، الحالة الإجتماعية، التعليم، مدة الخدمة والمهارة، في حين تعرف المخرجات على أنها إستلام حق مشروع خاص بالفرد مثل الترقية الإجتماعية والسلطة والمكافئات وغيره (فرطاس، 2018، ص355).

وقد بنى (آدمز) هذه النظرية على الفرضيتين التاليتين:

- أن الأفراد دائما ما يكونون في حالة مستمرة وغير منتهية من المقارنة الإجتماعية مع الجماعات المرجعية أي أن الفرد يقيس بشكل مستمر نسبة مخرجاته المدركة إلى مدخلاته المدركة، مع مقارنة هذه النسبة بالنسبة الخاصة بالشخص المرجعي.

- أن الفرد مدفوع أساسا بواسطة مدركات عدم العدالة، وبعبارة أخرى فإن الإستجابات لظروف عدم العدالة أكثر ديناميكية من الإستجابات لظروف العدالة، حيث تخلق ظروف عدم العدالة نوعين مختلفين من ردود الفعل الإجتماعي هما:

- **الغضب:** وذلك إذا أدرك الفرد أن مدخلاته تفوق مخرجاته أو نسبة مخرجاته إلى مدخلاته تقل عن النسبة الخاصة بالشخص المرجعي.

- **الشعور بالذنب:** وذلك إذا أدرك الفرد أن مخرجاته تفوق مدخلاته بدرجة كبيرة أو نسبة مخرجاته إلى مدخلاته تفوق النسبة الخاصة بالشخص المرجعي (شبيلي، 2020، ص 76).

ساهمت نظرية المساواة في إعطاء تفسير حول العدالة التنظيمية من خلال أول أبعادها وهي النظرية التوزيعية، حيث تفسر أن إدراك العدالة التنظيمية يتم من خلال عملية المقارنة التي يجريها الفرد مع الآخرين في العمل فيما يخص مدخلاته ومخرجاته، حيث تحدث العدالة عندما يشعر الفرد بأن نتائج المقارنة التي أجراها مع الآخرين عادلة ومنصفة له، في حين أن إدراك الأفراد لعدم العدالة سببه إختلال ميزان تلك المقارنة بإتجاهاتها نحو طرف دون آخر (فرطاس، 2018، ص 356).

2-5 نظرية العدالة لجون رولز:

ظهرت نظرية رولز العدالة بصفاتها إنصافا كبديل منهجي ومعرفي لتجاوز النظرية الكلاسيكية لمذهب المنفعة، تتمثل الفكرة الأساسية لنظرية رولز في أن المجتمعات الحديثة حيث تكون قيم الحرية والمساواة متصلة في ثقافتها العامة والسياسية، ويرى فيها كل فرد نفسه مصدرا لمطالب أخلاقية مشروعة، وحكما حرا فيما هو خير أو شر يتعلق به، لا يمكنها أن تكون مستقلة إلا إذا توصلت إلى إتفاق حول تصور عام للعدالة يحكم عمل مؤسساتها، وما يجعل هذا الإتفاق ممكنا بالنسبة إليه هو أن الأفراد رغم إدراكهم لذواتهم بوصفها شخصيات أدبية قادرة على إختيار تصور للخير ومراجعتة والتخلي عنه أو متابعة إنجازه يدركون أن تحقيق تصورهم للخير يظل رهين لإستمرار التعاون الإجتماعي (الكشو، 2021، ص 53).

- مفهوم العدالة عند جون رولز:

قيم تعاونية عرف جون رولز أنها إتفاق مجموعة من البشر على مفهوم مشترك للعدالة يتطلب وجود مصالح ولغة وثقافة مشتركة وجملة وعادات تفرض إلتزاما أخلاقيا عليهم (علي، 2014، ص 1232).

ويعرفها أيضا أنها الفضيلة الأولى للمؤسسات الإجتماعية كما أن الحقيقة هي أنظمة الفكر ويجب رفض أو مراجعة أي نظرية مهما كانت أنيقة وإقتصادية إذا كانت غير صحيحة وبالمثل يجب إلغاء أو إصلاح

القوانين والمؤسسات بغض النظر عن مدى فعاليتها وحسن ترتيبها إذا كانت عادلة (سعدون، 2023 ص163).

مرتكزات العدالة لجون رولز:

- **التكافؤ في الفرص:** بالمعنى البسيط يشير إلى التساوي بين جميع أفراد المجتمع في المجالات المختلفة تكافؤ الفرص في المجتمع هو أحد الوسائل التي تساعد على تحقيق العدالة الإجتماعية وتقليل الهوة بين كافة أطراف وفئات المجتمع والتوزيع العادل للموارد وأعباء العدالة التوزيعية، ويتم من خلال محورين هما التوزيع العادل للموارد والأعباء من خلال نظام الأجور والدعم والتحويلات ودعم الخدمات العامة ويتحقق ذلك من خلال عدد من المحاور التي يتم من خلالها توزيع الدخل وإعادة توزيعه داخل المجتمع وذلك بتوزيع الأعباء الضريبي، فإن نظام الضريبي يتمتع بدرجة أعلى من الكفاءة في تحسين الدخل وتحقيق العدالة.

- **المجتمع المحكم التنظيم:** حسب رولز المجتمع الحسن التنظيم هو ذلك المجتمع الذي تم تصوره لضمان الخير لأفراده، ويتميز بكونه محكوم بتصور عمومي للعدالة ففي هذا المجتمع يحترم كل فرد نفس مبادئ العدالة، كما أن المؤسسات السياسية والإجتماعية يجب أن تشتغل بكيفية تولد في نفوس الأفراد الإحساس بالعدالة.

- **الوضعية البدئية:** الوضع الأصلي هو رد رولز على كانط حيث أنه البديل الذي يضعه للدرب الذي سلكه كانط يعتبر الوضع الأصلي هو الذي يمكننا من النظر إلى غرضنا عن بعد فهو يستهدف من خلال وصف حالة ابتدائية للإنصاف، ولكي يقوم رولز بإرساء مقارنته المؤسساتية والإجرائية يفترض ما يسميه بالوضعية الأصلية ويعني بهذه الأخيرة حالة الجمود الأولى التي تضمن عدالة التوافقات الأساسية إن هذه الوضعية يجب أن تكون منصفة بالضرورة على نحو تسمح بعدالة الإختيارات أن كل ما تنتج عن إجراءات عادلة لابد وأن يكون هو أيضا عادل، ولكي نضمن ذلك فإن رولز حدد مجموعة من الإحتياطات لعملية التداول والإختيار.

وكما حدد رولز صفتين جوهريتين في الوضع الأصلي بصغة من صيغ أفكار العقد الإجتماعي السياسي:

- أنه إفتراضي لأنه لا يسأل الأطراف عما يمكنهم الإتفاق عليه أو عما يريدون الإتفاق عليه أو ما إتفقوا عليه بالفعل.

- أنه ليس تاريخيا لأن نرفض أن الإتفاق قد وقع أو يمكن أن يقع في وقت ما.

- **حجاب الجهل:** يطرح رولز بعدا جديدا يتمثل فيما أطلق عليه حجاب الجهل حيث أن الهدف من إضافته هو الضمان الجيد التام لعملية التفاوض دون أن يحاول أحد المتفاوضين أن يتحيز إلى أوضاعه الشخصية بحيث يفصل على مقاسه مبادئ يطرحها على الآخرين، فما دام كل متفاوض لا يعلم شيئا عن أوضاعه الخاصة، فإنه يستطيع أن يطرح مبادئ متحيزة إلى أوضاع يستفيد منها البعض على حساب الآخرين خشية أن يكون هو من بين المستفيدين، عندما يماط عنه حجاب الجهالة ويتبين له أن هذه الأوضاع لا تنطبق عليه (عباسي، 2022، ص 298-300).

مبادئ رولز:

قد سعى رولز من خلال نظرية العدالة بصفتها إنصافا إعادة الصياغة بعد كتابه الليبرالية السياسية إلى تقديم تصور سياسي للعدالة معتقدا بأن الليبرالية السياسية قادرة على تحقيق العدالة لمواطنين أحرار متساوين على إختلاف مذاهبهم الدينية والأخلاقية، فنشأ نسقا من المبادئ في الحرية والمساواة وهي:

1- مبدأ المساواة: لكل شخص حق ذاته والذي لا يمكن إلغاؤه في ترسيمة من الحريات الأساسية المتساوية الكافية، وهذه الترسيمة متسقة مع نظام الحريات للجميع مع ذاته.

2- مبدأ الإختلاف: يجب أن تحقق ظواهر اللامساواة الإجتماعية والإقتصادية شرطين وهما:

أولهما: يجب أن تتعلق بالوظائف والمراكز التي تكون مفتوحة للجميع في شروط منصفة للفرص.

ثانها: أن تحقق ظواهر اللامساواة أكبر مصلحة لأعضاء المجتمع الأقل حضا (مبدأ الفرق).

ويقول رولز أن هذه المبادئ هي بحق مثابة المحدد القانوني الخلفي أو هي المبادئ الصالحة للمؤسسات وللأشخاص معا (شروود، 2020، ص 2).

واجهت نظرية رولز في العدالة بصفتها إنصافا إنتقادات على ثلاث مستويات الجماعاتيون، الليبراليون وإمارتياسن وتتسع القائمة لتضم العديد ممن ساهموا بإنتقاداتهم في إثرائها من أصدقاء رولز، ومن بين

أكثر أفكار النظرية إثارة للجدل مبدأ الفرق وهو ما جرى تسميته في بعض الترجمات مبدأ الإختلاف أو التمايز الذي يفسر نظرة رولز التوفيقية المتمسة بطابع الإنصاف التي جمع فيها بين مبدأ الحرية الليبرالية ومبدأ المساواة الديمقراطية، وقد تم نقده من طرف الليبراليين بإعتباره يقيد مبدأ الحرية الذي يقيم رولز نظريته في العدالة ويضعه أمام تناقض خطير من جهة ولأنه يفرض المساواة بين اللامتساوين دون رضا الأطراف المعنية من جهة أخرى (شروود، 2020، ص3).

3-5 نظرية التوقع لفكتور فروم:

سميت هذه النظرية بنظرية فروم نسبة للعالم "فيكتور فروم" الذي وضع مبادئها، كان أول من تحدث عن مفهوم التوقعات بعد ذلك قام كل من "بورتر" و"لاولر" بتعديل النظرية.

تقوم هذه النظرية على مسلمة أساسية وهي أن سلوك الفرد تسبقه عملية الإختيار بين عدة بدائل قد تتمثل في القيام بالسلوك أو عدم القيام به والمفاضلة بين البدائل السلوك المتعلقة بالأداء فقبل تبني الفرد لسلوك معين يأخذ بالنتائج المحتملة ويختار منها تلك يتوقع منها المنافع المناسبة له (بلاعة، 2022، ص21).

- خصائص نظرية التوقع لفروم:

نورد الخصائص التالية، حيث أن النظرية قامت على الفروق التالية:

- سلوك الفرد تحدده القوى التي تتبع من الفرد ومن البيئة.
- الأفراد يتخذون قراراتهم بشأن السلوك الذي يجب إظهاره في المنظمة، بالرغم من وجود قيود حول هذا السلوك مثل القواعد، نوع التسيير، فأغلب الأفراد يتخذون نوعية من القرارات الأولى تتمثل في قرار العمل والبقاء في نفس المنظمة أو الانتقال، والقرار الثاني يتعلق بمقدار العمل والإنتاجية.
- يختلف الأفراد في حاجاتهم وأهدافهم ومنهم يختلفون حول ما يريدون من المنظمة التي يعملون فيها.
- يميل الفرد إلى إختيار بين بدائل عديدة لسلوك وأن السلوك الذي يختاره يعظم به عوائده.
- تعتبر دافعية الفرد لعمل محصلة العلاقات المدركة بين الجهد والأداء والحافز المستلزم مقابل الأداء أي العلاقة بين الجهد والأداء توقع الفرد أن جهوده ستؤدي إلى أداء معين.

- العلاقة بين الأداء والمكافأة معرفة الفرد أن الأداء هو الوسيلة التي تمكنه من الحصول على العوائد المرغوبة.

- تمثل العلاقات بين كل الجهد والأداء والحافز عملية تقدير شخصي للفرد وأنه بإختلاف الأفراد يختلف التقدير أي أن ما يشعر به فرد معين يختلف عما يشعر به شخص آخر.

- وبهذا يمكن القول أن النظرية تفترض أن الفرد قبل قيامه بسلوك معين سيقوم بالبحث عن نفسه وذاته لترجمة الجهد المبذول لأداء عمل معين للحصول على العوائد التي يراها مهمة له (مراد، 2019 ص36-38).

- عناصر نظرية فروم:

يرى فروم أن الدافع العالي لا يكون من خلال مجموعة من الحاجات أو من خلال مجموعة من الدوافع الخارجية، وإنما يكون من خلال عوامل معينة تنتج عن الجهد والأهداف الشخصية للفرد والحافز المقابل للأداء ويظهر ذلك في:

- **النتائج:** هو النتيجة النهائية لتصرف أو سلوك معين، وهناك مستويين من النتائج نتائج المستوى الأول التي تشير إلى نتائج أداء المهمة يعهد بها الفرد، وتقاس الإنتاجية معدل دوران العمل، الغياب ويمكن أن نقول أنها ناتجة عن التوقع الأول أما نتائج المستوى الثاني الإيجابية أو السلبية هي التي يتوقع أن تؤدي إليها نتائج المستوى الأول ويتمثل في الأجور والترقية.

- **التوقع:** هو تقدير الفرد لقوة العلاقة بين مجهود الذي يبذله الفرد وبين الأداء المطلوب الوصول إليه أي احتمال أن يتبع مستوى معين من الجهد بمستوى مماثل من الأداء، فإذا شعر الفرد أن مجهوده ونشاطه سيضيع سدى، التوقع سيميل إلى الصفر، فإن العلاقة بين الجهد والأداء ستكون ضعيفة أما إذا أحسن المجهود سيؤدي إلى أداء مرتفع فهنا العلاقة ستكون قوية بينهما، أي أن التوقع يقترب إلى الواحد.

- **الروابط الوسيالية:** هي مقياس قوة العلاقة بين الأداء ومحتواه مع إمكانية الحصول على حوافز معينة فمثلا قد يعتقد الفرد أن أداءه العالي هو الوسيلة التي تمكنه من الحصول على حوافز مالية عالية، في حين يشعر البعض أنه ليس هناك علاقة بين الإثنين ويستوي ذلك من يعمل ومن لا يعمل، وبهذا كلما كان هناك تأكيد بوجود علاقة بين الأداء والعوائد كلما زادت دافعية الفرد للأداء، فالروابط الوسيالية تعرف العلاقة بين الجهد المبذول ونتائج المستوى الثاني، ويتضح أنها عبارة عن احتمال يتراوح بين الصفر

والواحد ومن أجل أن تكون العلاقة قوية يجب على الفرد أن يربط بين العمل والحوافز التي يمكن الحصول عليها مقابل ذلك وأن يكون قادر على تقييم الأداء الناجح الذي حققه ليحصل على المكافأة المستحقة.

- **جاذبية وقوة العوائد:** تدعى كذلك بمتغير التكافؤ ويعني به التفضيل الذي يظهره الفرد حول بعض نتائج المستوى الثاني، ويشير هذا العنصر إلى القيمة التي تعود على الفرد من عائد معين يحرص عليه فقيم العوائد تختلف من فرد إلى آخر لأنها قيمة ذاتية يعطيها الفرد لهذه العوائد حسب إهتمامه لها مما يؤدي إلى إختلاف تأثيرها كدافع للأفراد، وبهذا نجد أن بعض الأفراد يعتبرون الأجر ذو أهمية كبيرة بالنسبة لهم عن باقي العوائد الأخرى والبعض الآخر يهتمون بالترقيات، وهناك من يهتم بالتقدير وتحقيق الذات في العمل أكثر من العوامل الأخرى، وبالتالي درجة جاذبية الفرد تتحقق من خلال مدى منفعة هذه العوائد للفرد فكلما لبت المنظمة حاجات هامة أكثر للفرد كلما زادت قيمتها (مقدود، 2008، ص 41).

6 - مقومات إدراك العدالة التنظيمية:

لا تستقيم العدالة إلا بمرتكزات ومقومات تساعد على الإستمرار والرغبة في التطوير والإستماتة على الإبداع حيث أن كل فرد في المنظمة يحتاج إلى معرفة وفهم أساس أو معيار الحصول على المكافآت ما يعني أن أفراد المنظمة يجب أن يزودوا بطريقة تقييمهم حتى يتسنى لهم التفرقة بين ما هو في صالحهم وما يجلب الضرر لهم ومن المقومات كذلك أنه ينمي لدى الأفراد وجهات نظر متعددة فيما يتعلق بمكافآتهم ما يعني أنه لدى كل فرد وجهة نظر خاصة وتفكير حثيث ومتميز في تقبل نوعية المكافآت التي يحصلون عليها فهم يدركون نوعيات مختلفة من المكافأة بعضها مادي والآخر معنوي وكذلك أن الأفراد يبنون تصرفاتهم بناء على إدراكهم ويظهر للواقع سواء بالشعور بالعدالة أو عدمها ما يعني أن الفرد في التنظيم تكون ردة فعله من خلال ما يستقبله من معاملات من رؤسائه ويقوم بتمحيصه إن كان عادلا أم لا.

ويظهر لنا محفوظ تمثيل آخر لمقومات العدالة التنظيمية حيث يقول أنها تظهر في تغيير المدخلات من خلال ما يقدمه للعمل من جهود إنتاج ومعرفة وتغيير المخرجات من خلال تغيير ما يحصل عليه من أجور ومنافع وخدمات وإعطاء قيمة معنوية لعمله في حالة فشله في تغيير المدخلات والمخرجات ترك العمل للسعي إلى تحقيق المساواة في مكان آخر.

ويفهم من خلال هذا أن العدالة لاتستمر داخل التنظيم إلا من خلال بمقومات وركائز تقوم عليها فبحدوث أي خلل في أحد المقومات فإن العدالة التنظيمية سوف تضمحل وتتلاشى ومنه فإن التنظيم يختل كذلك ولا يصبح له قيمة داخل مجتمع التنظيمات (بوطبة، 2019، ص39).

7 - الآثار السلبية لغياب العدالة التنظيمية:

تتلخص الآثار السلبية لغياب العدالة التنظيمية بحساب الباحثين كالتالي:

- إرتفاع معدلات الإجازات المرضية وتراجع مستويات الإلتزام التنظيمي.

- إنخفاض العدالة التوزيعية يؤثر في إنخفاض كمية الأداء الوظيفي وجودته.

- أما بالنسبة لغياب بعد العدالة الإجرائية والقرارات الغير العادلة، فمن شأنه أن يؤثر في العديد من التتابعات التنظيمية السلبية مثل: نقص الرضا الوظيفي، إنخفاض الإلتزام التنظيمي وغيرهما (الظهيري السهلي، 2022 ص13).

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكن القول أن نقطة الإنطلاق الحقيقية لفهم العدالة التنظيمية تكمن في الفهم الصحيح للمنظمة وخصائصها، فالمنظمات تضم مجموعة من الأفراد دورهم خدمة ورفاهية الآخرين حيث أنهم الغاية والوسيلة في نفس الوقت، لذلك فالعدالة التنظيمية تعتبر أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة، وأن تحقيقها بين العاملين هو أحد التحديات التي تواجهها المؤسسات اليوم وذلك لتنوع مواردها البشرية وإختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والإقتصادية والاجتماعية.

الفصل الثالث

الإلتزام التنظيمي

تمهيد

- 1 - مفهوم الإلتزام التنظيمي
- 2 - أنواع الإلتزام التنظيمي
- 3 - أهمية الإلتزام التنظيمي
- 4 - العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي
- 5 - مداخل دراسة الإلتزام التنظيمي
- 6 - نتائج الإلتزام التنظيمي
- 7 - نماذج الإلتزام التنظيمي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الإلتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت إهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة، بما لها من فعالية المنظمة ودرجة إنجاز العمل فيها إذ يمثل الإلتزام قوة تدفع الأفراد للقيام بالسلوك أو الإستمرار في سلوك معين، بالرغم من وجود البدائل الإيجابية التي تدفع الفرد للإقلاع عن ذلك السلوك فيمكننا أن نرى الإلتزام بصورة يومية في المنظمات من خلال بقاء الكثير من العاملين في العمل، بالرغم من الظروف المتدهورة والمناخ السيئ، ولكنه الإلتزام الذي يبقي الأفراد في أعمالهم.

ومن خلال هذا الطرح قسمنا الفصل إلى كالتالي:

مفهوم الإلتزام التنظيمي، أنواع الإلتزام التنظيمي، أهمية الإلتزام التنظيمي، العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي، مداخل دراسة الإلتزام التنظيمي، نتائج الإلتزام التنظيمي، نماذج الإلتزام التنظيمي.

1 - مفهوم الإلتزام التنظيمي:

تزايد الإهتمام بمفهوم الإلتزام التنظيمي خلال الفترة الأخيرة سواء لدى الرؤساء أو الأكاديميين على إعتبار أن الموظف الملتزم يكون أكثر إلتصاقا بمنظّمته وأكثر جدية في تحقيق أهدافها. وفي هذا السياق لا بد من التعرف على أهم مفاهيم وتعريف الإلتزام التنظيمي التي حاول المفكرون في الإدارة تحديدها.

لغة:

الإلتزام التنظيمي: يدل على الإندماج أو الرغبة أو القبول أو الإستعداد (حساني، 2016، ص9).

إصطلاحا:

عرف (porter & smith) الإلتزام التنظيمي بأنه توجه يتسم بالفعالية والإيجابية نحو المنظمة (الجميلي، 2012، ص295).

عرف " بورتر " الإلتزام التنظيمي بأنه ليس الحصول على درجة عالية من الرضا النفسي فقط وإنما من أجل المؤسسة سعيا لتحقيق أهدافها، وهو مؤشر إيجابي لوجود درجة عالية من الإلتزام لدى الفرد (نواوي، 2008، ص26).

عرف "دودين" الإلتزام التنظيمي على أنه الإيمان بالقضية التي يكرس التنظيم نفسه من أجلها وبالأهداف التي يتخذها وبتصورات الوصول إلى هذه الأهداف وهو الإستعداد الكامل للإلتزام إلى التنظيم وفقا لهذا الإيمان وتحمل كافة التبعات والمسؤوليات المترتبة على ذلك (2012، ص75).

ويعرفه أيضا "الوزان" بأن الإلتزام التنظيمي هو إقتناع الفرد بالمنظمة وقيمها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله يتوافق ويندمج فيها، مما يدفعه إلى بذل مجهودات المطلوبة في مجال عمله العادي، فضلا عن إستعداده لبذل مجهودات إضافية تطوعية من شأنها إنجاح المنظمة وتحقيق تقدمها ورفاهيتها (الجماصي، 2016، ص10).

يتضح مما سبق أنه على الرغم من الإختلاف والتباين في تحديد وبلورة معنى الإلتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلا أن هذه التعاريف في معظمها يسودها إتفاق عام ومشارك وهو أن الإلتزام يتصف بأنه إيمان لدى الفرد العامل بالمنظمة بأهمية المحافظة على أداء واجباته تجاه عمله والقيام بها على أكمل

وجه مع رغبة في الإستمرار في الأداء على مستوى عال من الجودة إن أمكن. وهذا الإلتزام يؤكد أن الإلتزام التنظيمي ينبع عن إرادة الفرد وإختياره، وليس إلتزاما قسريا يفرض عليه عن طريق قوى خارجية.

2- أنواع الإلتزام التنظيمي:

لقد إجمع أغلب الباحثين والكتاب على وجود ثلاث أنواع خاصة بالإلتزام التنظيمي وهي:

2- 1 - الإلتزام العاطفي(الوجداني):

يشير إلى الإرتباط العاطفي للعامل وتوافقه وإندماجه مع المنظمة، حيث نجد أن العاملين ذوي الإلتزام الوجداني المرتفع مستمر في العمل لأنهم يريدون الإستمرار بناء على رغبة وشعور إيجابي وتعاطف من قبل الموظفين نحو التنظيم، بما يعني أن الأفراد الذين يظهرون معدلات عالية من الإلتزام الوجداني نحو منظماتهم يقعون فيها بسبب علاقة الحب أو الميل التي يشعرون بها نحو تلك المنظمات ويرى البعض أن الإلتزام العاطفي يعبر عن قوة رغبة الفرد في الإستمرار بالعمل بمنظمة معينة لأنه موافق على أهدافها

وقيما ويرغب في المشاركة لتحقيق تلك الأهداف.

2- 2 - الإلتزام الأخلاقي (المعياري):

يتطور حينما ينمو داخل العامل وتزرع فيه قيم ومعايير المنظمة من خلال التطبيع، وتجنئ الفوائد التي تحت على الشعور بالحاجة التبادلية أو القبول شروط وبنود العقد النفساني، أي بمعنى العامل يشعر بالإلتزام تجاه المنظمة.

2- 3 - الإلتزام الإستمراري:

يشير الإلتزام الإستمراري إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة، لإعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة، فإن تركه لها سيفقده الكثير مما إستثمره فيها على مدار مثل (خطط المعاشات والصدقة الحميمة لبعض الأفراد وكثير من الأفراد لايرغب في التضحية بتلك الأمور مثل هؤلاء الأفراد بأن درجة ولاءهم الإستمراري عالية.

إستنادا إلى الأنواع السابقة الذكر نلاحظ أن:

- الإلتزام العاطفي ناتج عن تأثير الفرد بقيم وأهداف المنظمة يترجم في شكل رغبة في الإلتزام والعضوية تجاه التنظيم.
- الإلتزام الأخلاقي ناتج عن تمسك الفرد بالأخلاق المهنية والتوقعات الإجتماعية وبالتالي يجد نفسه ملزما بالإلتزام والعضوية تجاه التنظيم.
- الإلتزام الإستمراري ناتج عن حاجة الفرد إلى البقاء تجنباً لتكاليف المغادرة والتخلي عن العمل بالمنظمة التي ينتمي إليها وبالتالي يكون ملزماً بالعضوية والإلتزام إلى التنظيم (ماضي، 2018، ص 44).

3 - أهمية الإلتزام التنظيمي:

يعد الإلتزام من أبرز المتغيرات السلوكية التي سلط عليها الضوء، حيث أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث عن إرتفاع تكلفة الغياب وإرتفاع التأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمات وإنخفاض درجات الرضا الوظيفي، كما سلطت النتائج الضوء على أهمية البحث عن أهمية البحث عن أسباب الظواهر السلبية السابقة، وقد أكدت الكثير من الدراسات الأهمية الواضحة للإلتزام التنظيمي حيث أن إرتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه إنخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن أداء المهام.

كما يمثل الإلتزام التنظيمي عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لموظفيها ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى الإنجاز.

إن إلتزام الأفراد لمنظمات التي يعملون بها يعتبرها عاملاً هاماً أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ في منظماتهم أو تركهم للعمل.

وأيضاً يعتبر إلتزام الأفراد لمنظماتهم عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنظمات وإستمرارها وزيادة إنتاجها، كما تكمن أهمية الإلتزام في ترجمة الرغبات والميول والإعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمة إلى سلوك إيجابي يدفع بالمنظمة إلى التقدم والبقاء.

بالإضافة إلى عدة أسباب أدت إلى الإهتمام بهذا المفهوم وهي أن الإلتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل فمن المفترض أن الأفراد الملتزمون سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملا نحو تحقيق أهداف المنظمة وكذلك مجال الإلتزام التنظيمية (الجيلاني، 2017، ص54).

4- العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي:

تعتبر دراسات "روبرت" من الدراسات المتميزة التي أشارت إلى العوامل المساعدة على تشكيل وتكوين الإلتزام التنظيمي وهي:

- **السياسات:** ضرورة العمل على الحق تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في المنظمة، فإذا أشبعت هذه الحاجات فإن ذلك سيجتذب عليه إتباع نمط سلوكي إيجابي بشكل يساعد على تكوين مما يسمى بالسلوك المتوازن وهذا السلوك المتوازن الناتج عن مساندة التنظيم للفرد في إشباع هذه الحاجات يتولد عنه الشعور بالرضا والإطمئنان والإنتماء ثم الإلتزام أو الولاء، وتتفاوت هذه الحاجات عن الأفراد العاملين من الأهمية والألوية في العمل على إشباعها وقد أشار "ماسلو" في نظرية الحاجات الإنسانية على الحاجات الفسيولوجية والحاجة إلى الأمن والحاجة إلى الحب والإنتماء والحاجة إلى الإحترام والحاجة إلى تحقيق الذات.

- **وضوح الأهداف:** يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية إدراك وفهم الأفراد للإلتزام أو الولاء التنظيمي أكبر.

- **العمل على تحسين المناخ التنظيمي:** المناخ التنظيمي هو ذلك المجال للطرق والأساليب والأدوات والعناصر المتفاعلة داخل بيئة المنظمة بين الأفراد.

إن المناخ التنظيمي الجيد يساعد على خلق جو عمل إيجابي يعمل على تحقيق الإستقرار للأفراد والتنظيم ويجعل العاملون يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في إتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة.

وتمتع العاملين بمناخ تنظيمي ملائم من حيث التعاون والعدالة والمساواة للوصول إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، يعزز الثقة المتبادلة ويرفع الروح المعنوية ويزيد درجة الرضا الوظيفي ويدعم الشعور بالإلتزام التنظيمي.

- **تطبيق أنظمة حوافز مناسبة:** إن توافر الأنظمة المناسبة تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة الإلتزام التنظيمي وارتفاع معدل الأداء والإنتاج وتقليل التكاليف.

- **العمل على بناء ثقافة مؤسسية:** إن الإهتمام بحاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة العمل واحدة ترسخ معايير أداء متميز لأفرادها وتعمل على توفير درجة كبيرة من الإحترام المتبادل بين الإدارة والأفراد العاملين وإعطائهم دوا كبيرا في المشاركة في إتخاذ القرارات، سيجتنب عليه زيادة قوة المنظمة وزيادة الإلتزام التنظيمي لها.

- **نمط القيادة:** إن الإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية بإستخدام أنظمة حوافز مناسبة، والقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الإلتزام لدى الأفراد.

- **المكانة الإجتماعية:** ويقصد به المرتبة الإجتماعية مقارنة بآخرين في أي نظام إجتماعي، وقد نكون إزدادت درجة الرضا الوظيفي لديه وزيادة الرضا تدعم الشعور بالإلتزام التنظيمي (عاشوري، ص68).

5- مداخل الإلتزام التنظيمي:

المقصود بمداخل الإلتزام الطريق أو المنهج أو المسلك الذي يمكن أن تسلكه المنظمة من أجل خلق الشعور بالإلتزام التنظيمي لدى الموظفين لديها عموما يوجد ثلاث مداخل:

أولاً: المدخل التبادلي:

حسب هذا المدخل يكون الإلتزام التنظيمي نتيجة وحصيلة لعملية التبادل بين الموظف والمنظمة ويعتمد هذا على إحساسهم بالعدالة والتوازن بين مجهوداتهم والعوائد التي يحصلون عليها من المنظمة أي كلما زادت حاجات الموظف المشبعة من طرف المنظمة وكلما زادت مدة عملهم في المنظمة كلما كان تركهم لها والإنتقال إلى منظمة أخرى أصعب.

ثانيا: المدخل النفسي (السيكولوجي):

طبقا لهذا المدخل، فإن الإلتزام التنظيمي ناتج عن قوة العلاقة التي تربط بين الموظف والمنظمة التي يعمل فيها ومدى التطابق في الأهداف بينها.

ثالثا: المدخل الإجتماعي السلوكي:

بحسب المدخل الإجتماعي، الموظف يعبر نفسه عنصرا أو مكون من مكونات النظام الإجتماعي الذي يتمثل في المنظمة بإعتباره يقضي معظم وقته فيها ومع زملاءه في العمل، وبالتالي فإن هذا الموظف لن يتوانى في بذل كل جهده وولائه في سبيل هذه المنظمة وأدائه لمهامه فيها كما يؤدي مهامه مع أسرته وهنا ينشأ الإلتزام التنظيمي كسلوك إيجابي بالنسبة للمنظمة (بسمه، 2016، ص30).

6. نتائج الإلتزام التنظيمي:

يلاحظ أن للإلتزام التنظيمي تأثير متعدد في المستويات، وفيما يلي وبشيء من التفصيل نتائج الإلتزام التنظيمي في هذه المستويات:

6 - 1 على مستوى الفرد:

الإلتزام التنظيمي سلاح ذو حدين، الأول إيجابي يتضمن تقوية رغبة الفرد في الإستمرار بالعمل في المؤسسة، ورفع معدلات ولائه وإنتمائه لها وتبنيها لأهدافها وسعيه لتحقيقها، أما الجانب السلبي فيتضمن إستثمار الفرد كل طاقاته وإمكانياته ووقته للعمل مع عدم ترك أي مجال للتواصل الإجتماعي أو تجديد النشاط مما يجعل الفرد يعاني من العزلة والغربة.

وبصفة عامة ينعكس الإلتزام التنظيمي إيجابا على الفرد من خلال:

- زيادة فرص الإتصال الفعال بين المديرين والأفراد فيما يتعلق بأدائهم الحالي والمحتمل.
- مساعدة المديرين والمشرفين على توضيح الأهداف الرئيسية والفرعية وكيفية توافيقها مع مهام الأفراد وأهدافهم الشخصية.
- مساعدة المديرين على مناقشة كيفية إكتساب العاملين لمهارات معينة تحتاجها طبيعة عملهم، وكيفية إتخاذ قرارات صعبة في مجالات الإختيار والترقية والنقل.

- الإهتمام بتقييم الأداء من خلال مناقشة أداء الأفراد، وتوضيح نقاط القوة والضعف في أدائهم.
- فهم نقاط الضعف والقوة الشخصية، والرغبة والحاجة إلى التكامل بين مهنة الفرد وحياته الشخصية.
- التركيز على أهداف واضحة ومتعددة للمستقبل، وطرق التنمية التي تقابل هذه الأهداف، وجعلها ممكنة التحقيق.
- ممارسة نوع من الرقابة والسيطرة على جوانب حياة العمال.
- بالرغم من أن الإلتزام له كثير من الفوائد إلا أنه لا يخلو من السلبيات التي من بينها:
- قلة الفرص المتاحة في التقدم الوظيفي والذي يحقق في بعض الوظائف من قلة الفرص المتاحة للتطور والنمو الذاتي.
- زيادة الضغوط العائلية والإجتماعية، فالفرد عندما يلتزم تجاه المؤسسة فإنه يبذل الجهد والوقت لها مما يؤثر على إلتزاماته الأخرى ومنها الإلتزامات العائلية وهذا ما يؤدي إلى زيادة الضغوط عليه.
- إنخفاض القدرة على الخلق والإبتكار والتكيف من خلال إستقرار العمال في المؤسسة.
- التفكير الجماعي يجعل الأفراد أقل إنفتاحا على الآراء والقيم الجديدة.
- زيادة فرص الصراع بين جماعات العمل (درنوني، 2014، ص 29).

6 - 2 على مستوى جماعة العمل:

- إن هذا المستوى من الإلتزام يؤدي إلى نتائج متعددة سواء على أعمال الجماعة أم فعاليتها، وتتمثل النتائج الإيجابية في:
- كلما زادت درجة إلتزام المجموعة زادت درجة الثبات والفاعلية.
- كلما زادت درجة إلتزام المجموعة كانت على إستعداد لبذل جهد أكبر، وبالتالي تزداد فعاليتهم.
- كلما زادت درجة إلتزام كلما زادت درجة التماسك بينها.
- في حين النتائج السلبية تتمثل في:
- إنخفاض القدرة على الخلق والإبتكار والتكيف من خلال إستقرار العمال.

إنخفاض معدل دوران العمل وبالتالي عدم وجود أفراد لديهم أفكار جديدة نافعة وفي هذا الصدد يرى " أوليفر " أنه من الخطأ الاعتقاد بأن إرتفاع معدل الدوران يمثل مؤشرا سلبيا فعندما يترك الأفراد الأقل إلتزاما في المنظمة قد يأتي أفراد آخرون لديهم أفكار جديدة ونافعة ويرون المنظمة بصورة أفضل.

- إن التفكير الجماعي يجعل الجماعة أقل إنفتاحا على الآراء والقيم الجديدة.

- زيادة فرص الصراع بين المجموعة والمجموعات الأخرى.

6-3 على مستوى المنظمة:

وتتمثل النتائج الإيجابية في:

- زيادة فرص الفعالية بالنسبة للتنظيم وذلك من خلال:

* زيادة الجهد المبذول.

* إنخفاض معدل الدوران.

* إنخفاض نسبة الغياب.

زيادة جاذبية المنظمة للأفراد الموجودين خارج التنظيم لأن الأفراد الأكثر إلتزاما يعطون صورة إيجابية عن المنظمة مما يجعلها أكثر قدرة على جذب الأفراد ذوي المهارات العالية.

ويجب أن نلاحظ أن هذا المجال وأن معدل دوران والغياب لهما نتائج إيجابية وسلبية وذلك في ضوء الظروف المحيطة بالمنظمة ومكان العمل والمنافع التي يحصل عليها العمال من المنظمة وتكلفة الحصول عليها.

أما النتائج السلبية فتتمثل في:

- إنخفاض القدرة على الإبتكار والتكيف إذ أن الأفراد الذين يلتزمون بدرجة كبيرة من التنظيم لا يميلون إلى مناقشة سياسات المنظمة مما يحد من قدرة الإبتكار لديهم.

- زيادة نسبة الغيابات (معمرى، 2008، ص97).

7 - نماذج الإلتزام التنظيمي:

وفرت العديد من الدراسات التي حاولت البحث في ظاهرة الإلتزام التنظيمي سواء ما تعلق منها بالأسباب أو النتائج أو النماذج وسنعرض هذه النماذج وفق تسلسلها التاريخي على النحو التالي:

7 - 1 نموذج إتزيوني (1961):

يعبر هذا النموذج عن الرأي المستند إلى أن القوة أو السلطة التي تمتلكها المنظمة على حساب الفرد نابعة من طبيعة إندماج الفرد مع المنظمة والذي يسميه أحيانا الإلتزام أو الولاء يتخذ ثلاثة أشكال هي:

أ - الإلتزام المعنوي: ويمثل الإندماج الحقيقي بين الفرد ومنظمتها والنابع من قناعة الفرد بأهداف المنظمة وقيمتها ومعاييرها التي يعمل يعمل بها وتميئته لها.

ب - الإلتزام القائم على أساس حس المزايا المتبادلة: وهو أقل درجة في رأيه من حيث إندماج الفرد مع منظمتها والتي تحدد بمقدار ما تستطيع أن تلبيه المنظمة من حاجيات الفرد حتى يتمكن أن يخلص لها ويعمل على تحقيق أهدافها لذا فالعلاقة علاقة متبادلة بين الطرفين الفرد والمنظمة.

ج - الإلتزام الإغترابي: ويمثل الجانب السلبي في علاقة الموظف مع المنظمة التي يعمل بها حيث إندماج الفرد مع المنظمة، غالبا ما يكون خارج عن إرادته بسبب طبيعة القيود التي تفرضها المنظمة على الفرد.

7 - 2 نموذج ستيرز (1977):

يرى هذا النموذج أن الخصائص الشخصية وخصائص العمل وخبراته تتفاعل معا كمدخلات وتكمن في ميل الفرد للإندماج بمنظمتها ومشاركته لها وإعتقاده القوي بأهدافها وقيمتها ورغبته الأكيدة في بذل أكبر مجهود لها مما ينتج رغبة قوية للفرد فيعدم ترك التنظيم الذي يعمل فيه وإنخفاض نسبة غيابه وبذل المزيد من الجهد والولاء لتحقيق أهدافه التي ينشدها وقد بين ستيرز في نموذجها العوامل المؤثرة في تكوين الإلتزام التنظيمي، وما يمكن أن ينتج عنه من سلوك متبعا منهج النظم ومصنفا هذه العوامل والسلوك في مجموعتين تمثلان مدخلات الإلتزام التنظيمي ومخرجاته هما:

7 - 2 - 1. مدخلات الإلتزام التنظيمي:

- أ - الخصائص الشخصية: (الحاجة للإنجاز، التعلم، العمر، تحديد الدور).
- ب - خصائص العمل: (التحدي في العمل، الرضا عن العمل، فرصة التفاعلات الإجتماعية التغذية المرتدة).
- ج - خبرات العمل: (طبيعة ونوعية خبرات العمل لدى العاملين، إتجاهات العاملين وأهمية الشخص بالنسبة للتنظيم).

7 - 2 - 2. مخرجات الإلتزام التنظيمي:

- أ - الرغبة والميل للبقاء في التنظيم.
- ب - إنخفاض نسبة دوران العمل.
- ج - الميل للعمل طواعية لتحقيق أهداف التنظيم.
- د - الميل لبذل جهد لتحقيق إنجاز أكبر (بوقدورة، 2019، ص 95).

7 - 3 - نموذج ستاو وسلانيك:

يتضمن هذا النموذج تفسير الإلتزام التنظيمي وفق نوعين هما:

7 - 3 - 1. الإلتزام الإتجاهي: ويقصد به العمليات التي يمكن من خلالها أن تتطابق أهداف الفرد مع أهداف وقيم المنظمة، وتزداد رغبته في البقاء والإستمرار بها، وهذا النوع من الإلتزام يعكس وجهة نظر علماء السلوك التنظيمي، وأنه كالصندوق الأسود يتضمن عوامل تنظيمية وشخصية مثل السمات الشخصية خصائص الدور الوظيفي، الخصائص التنظيمية، وخبرات العمل والتي بدورها تحدد سلوكيات الأفراد في المنظمة من حيث التسرب الوظيفي، والحضور والغياب، والجهود التي تبذل في العمل، ومقدار مساندة الأفراد لمنظماتهم.

7 - 3 - 2. الإلتزام السلوكي: ويقصد به العمليات التي من خلالها يصبح الفرد مرتبطا بالمنظمة حيث أن الجهد والوقت الذي قضاها الفرد داخل المنظمة يجعله يتمسك بعضويته بها، وهذا النوع من الإلتزام يمثل وجهة نظر علماء النفس الإجتماعي، وتقوم فكرته على أساس العمليات التي يعمل من خلالها السلوك

الفردية وتحديد الخبرات السابقة التي تطور من خلالها الفرد علاقته بمنظمتها، حيث يصبح الأفراد مقيدون بأنواع وبخاصة من السلوك أو التصرف داخل المنظمات نتيجة أنهم خيروا بعض المزايا والمكافآت التي ترتبت على هذا السلوك، وبالتالي فهم يخافون من فقدانها إذا ما أقبلوا عن هذا السلوك (الجماصي، 2016، ص22).

7- 4 - نموذج ألين، ماير وسميث (1990):

يعرف هذا النموذج بنموذج العناصر الثلاثة للإلتزام التنظيمي، لأنه يستند في نظريته إلى ثلاثة عناصر مكونة له وهي:

7 - 4 - 1 - الإلتزام العاطفي: يعبر عن الإرتباط الوجداني بالمؤسسة ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله، من إستقلالية وإكتساب المهارات، وطبيعة علاقته بالمشرفين، كما يتأثر بدرجة إحساس العامل بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية إتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق بالعمل أو ما يخصه هو.

7 - 4 - 2 - الإلتزام المستمر: وتتحدد درجة الإلتزام للفرد في هذه الحالة بالقيمة النفعية الإستشارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو بقي في المؤسسة مقابل ما سيفقده لو قرر الإلتحاق بجهات أخرى، وبصفة عامة يلاحظ أن تقييم العامل لأهمية بقاءه في المؤسسة يتأثر بالخبرة، والتقدم في العمر، وقيمة العلاقات الشخصية مع زملاء العمل التي بنيت عبر السنين.

7 - 4 - 3 - الإلتزام المعياري: يعبر عن إحساس العاملين بالإلتزام نحو البقاء في المؤسسة، وغالبا ما يكون المصدر الأساسي لهذا الإحساس نابعا من القيم التي إكتسبها الفرد قبل إلتحاقه بالمؤسسة، أي من الأسرة أو التطبيع الإجتماعي أو عقب إلتحاقه بالمؤسسة من التطبيع التنظيمي، ومن ثم يكون سلوك الفرد إنعكاسا لما يشعر به، ولما يعتقد بأنه أخلاقي (درنوني، 2014، ص23).

رغم إختلاف تصنيفات كل نموذج عن الآخر، إلا أن هذه المكونات للإلتزام التنظيمي تؤثر فيما بينها لتعبر عن رابطة مشتركة بينها، تتمثل في إعتبار الإلتزام التنظيمي حالة نفسية تعكس علاقة العامل بالمؤسسة التي يعمل فيها، وتختلف بإختلاف طبيعة الإلتزام، فالعامل الذي لديه إلتزاما عاطفيا يبقى في المؤسسة بدافع الرغبة، أما الذي يتمتع بالإلتزام مستمر فيبقى لأنه يحتاج إلى ذلك، فمن المتوقع أن الفرد يمكن أن يحصل على تفهم أفضل لعلاقته مع المؤسسة عندما ينظر إلى أنواع الإلتزام.

خلاصة الفصل:

الإلتزام التنظيمي هو عملية التي يحدث فيها التطابق والتشابه بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة أي أن كل من المنظمة والفرد يرى في الأخير قيمة مضافة.

فمن المفيد النظر إلى الإلتزام التنظيمي أنه إتجاه تستطيع الإدارة التأثير عليه، لذا عليها إستخدام العديد من الإستراتيجيات التي تحسنه إذ ظهر أنه غير ملائم بمعنى الحصول على الإلتزام التنظيمي بطريقة صحيحة حتى تتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية في جانبها التطبيقي

تمهيد

1 - الدراسة الإستطلاعية

2 - مجالات الدراسة

3 - منهج الدراسة

4 - مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها

5 - أدوات جمع البيانات

6 - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد تطرقنا إلى الجانب النظري المتمثل في المتغيرات التالية العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي سنحاول في هذا الفصل ترجمة هذه المعطيات النظرية إلى حقائق واقعية ملموسة إعتامادا على إستراتيجية منهجية متكاملة، ويعد نقطة بداية الدراسة الميدانية التي نسعى من خلالها إلى تحديد الإجراءات وتوضيح الخطوات الهامة التي إعتمدنا عليها في تفسير ومعالجة البيانات، هدفها الإجابة على التساؤلات التي تم طرحها ومن ثم ربط جوانب الدراسة لتحقيق نتائج دقيقة وموضوعية، وعليه الجانب الميداني ما هو إلا تدعيم للجانب النظري فأهمية البحث تكتمل في ربطه بواقع معين، وعلى هذا سوف نتطرق إلى الدراسة الإستطلاعية، مجال الدراسة، منهج الدراسة، عينة الدراسة وكيفية إختيارها وخصائصها، وأخيرا أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1- الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية من أهم الخطوات التي يلجأ إليها الباحث للتعرف على ميدان بحثه وقابلية الإنجاز، كانت المرحلة الأولى للدراسة الإستطلاعية هو إجراء إستطلاعي والهدف منه التعرف على المؤسسة والجو التنظيمي السائد فيها، لقد تم البحث على الميدان النموذجي الأكثر صلاحية بموضوع الدراسة الذي يهدف كما سبق الذكر إلى الكشف عن العدالة الموجودة في المؤسسات وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي ومن أجل هذا قد قمنا بزيارات إستطلاعية عديدة، توجهنا إلى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو وذلك في يوم 13 ديسمبر 2023 بهدف تكوين فكرة أولية على المؤسسة والتعرف عليها من قرب وجمع معلومات حولها ولمعرفة إذ كانت تتناسب مع متطلبات دراستنا بعد ذلك قمنا بإنجاز إستبيان لعرضه على الأساتذ المشرف من أجل الحصول على آراءه وملاحظاته حول مضمون وشكل الإستبيان بالنظر إلى موضوع وأهداف وفرضيات الدراسة، فأخذناها بعين الإعتبار ومن ثم بعد تصحيحه قمنا بعرضه على الأساتذة المحكمين لتصحيح الأخطاء الواردة في الإستبيان وللتأكد من صدقه سمحت لنا الدراسة الإستطلاعية من إمكانية إجراء الدراسة في الميدان وهذا بإجراء مقابلة مع رئيس قسم الموارد البشرية حيث شملت المقابلة الأسئلة التالية:

- هل لديك إمكانية لإستقبالنا في مؤسستك لقيامنا بالدراسة الميدانية حول موضوع دراستنا؟
 - هل تقبلون لنا بالمشاركة مع العاملين في أداء عملهم بصفة أن نلاحظ نوعية عملهم وتدوين الملاحظات؟

- ما هو عدد عمال المؤسسة؟

- هل يمكنكم تقديم معلومات أكثر حول المؤسسة مثل:

- تعريف بالمؤسسة.
- نشأة المؤسسة.
- مهام كل مصلحة في المؤسسة.
- ساعات العمل.
- الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

- هل يمكننا مقابلة بعض من عينة موظفيكم لتطبيق عليهم أسئلة دراستنا لجمع بعض المعلومات عليهم؟

- هل يمكننا توزيع إستبيان على عينة من العمال بالمؤسسة؟

- هل يمكننا إسترجاع هذه الإستبيانات في وقت قصير؟

كذلك قمنا بإختيار المنهج المناسب للدراسة والتحديد الأولي لعينة الدراسة، توزيع الإستبيان على العينة الإستطلاعية، التأكد من الخصائص السيكومترية والتأكد من الأدوات المستعملة.

وبعد الكشف عن خصائص المجتمع وضبط نوع العينة وأسلوب إختيارها وجمع أكبر قد ممكن من المعلومات حول موضوع الدراسة وبالإضافة إلى ذلك أنها تسمح لنا بالتعرف على المشكلات التي يمكن أن تظهر قبل القيام بالدراسة الأساسية.

وفي الأخير قمنا بتوزيع الإستبيان على عينة من العمال في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM والتي تتكون من (20) عاملا والذي يضمن متغيرين، المتغير الأول يتعلق بالعدالة التنظيمية والمتغير الثاني بالإلتزام التنظيمي المتكون من عدة بنود، بهدف قياس مدى قابلية هذا التطبيق ومن بعد ذلك قمنا بتحليل النتائج وحساب صدقها وثباتها.

2 - مجالات الدراسة:

إن تحديد مجال الدراسة من أهم الخطوات التي تساعد على البناء المنهجي لأي دراسة ونعني بها توضيح حدود الموضوع الذي نريد دراسته إنطلاقا من تحديد المجالات المتمثلة في:

المجال المكاني من خلاله يتم تحديد المكان الذي تم فيه إجراء الدراسة، ثم يليه المجال الزماني حيث يتعلق بالمدة التي إستغرقها الباحث لإجراء دراسته الميدانية.

2 - 1 المجال المكاني:

قبل التطرق للحديث عن المجال المكاني للدراسة لابد من الإشارة أنه يتوجب على الباحث أثناء قيامه بدراسة موضوع معين أن يحدد مجالا محددًا يقوم من خلاله بمعالجة دقيقة للواقع كما هو موجود حتى تكون النتائج أكثر دقة ومصداقية وشمولية.

تمت الدراسة الحالية بمؤسسة (ENIEM) وهي مؤسسة وطنية للصناعات الكهرو منزلية التي تختص (م و ص ك م) هي شركة عمومية جزائرية لصناعة الآلات الكهرومنزلية منبثقة من إعادة هيكلة الشركة الوطنية الإلكترونية سونيليك (Sonalik) وهي شركة معتمدة وفق المنظمة الدولية للمعايير م د م 9002 و م دم 14001.

تقع المؤسسة الوطنية الكهرو منزلية ENIEM في المنطقة الصناعية عيسات إيدير بواد عيسي على بعد (10) كلم من مقر ولاية تيزي وزو، تمتد على مساحة (5,5) هكتار، تشرف عليها الإدارة العامة المتواجدة في وسط مدينة تيزي وزو بجوار البنك الجزائري والشرطة الولائية، وهي تابعة إداريا لبلدية ودائرة تيزي راشد.

تأسست المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية (ENIEM) في 2 جانفي 1983، ويعود تواجدها إلى سنة 1974 تحت تسمية سونيلاك ثم توسعت إبتداء من 12 جانفي 1983 وذلك في إطار الإصلاحات الإقتصادية المقررة من قبل الحكومة وإستقلت ذاتيا في أكتوبر 1989.

وحملت إسم SPA, EPE, Énième والتي تعني:

SPA : مؤسسة ذات أسهم.

EPE : مؤسسة عمومية إقتصادية.

ÉNIÈME : مؤسسة للصناعات الإقتصادية.

إعتبرت الرائد الأول في الصناعة الكهرومنزلية في الجزائر، تتوفر على إمكانيات وخبرة تفوق (40) سنة ويقدر رأس مالها في (1988) ب (400.000.000) دينار جزائري، ليصل إلى (10279800000) دينار جزائري سنة (2012)، وهي مملوكة بنسبة (100%) لشركة تسيير مساهمات الدولة تحت تسمية .INALC

2 - 2 المجال الزمني:

لقد كانت دراستنا في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM في ولاية تيزي وزو في الفترة الممتدة بين 19 فيفري إلى 18 مارس 2024.

3 - منهج الدراسة:

المنهج عبارة عن مجموعة من الأساليب والتقنيات المتنوعة والمستعملة لجمع المعطيات الإحصائية وتحليلها كميًا ثم كفيًا وسوسيولوجيًا.

يرتكز هذا على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية أو رقمية ويهدف إما لرصد ظاهرة أو موضوع محدد بهدف فهم مضمونها أو مضمونه أو قد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين لأغراض عملية.

وتستخدمه العلوم الطبيعية والعلوم الإجتماعية ويعتمد على الملاحظة بأنواعها بالإضافة إلى عمليات التصنيف والإحصاء مع بيان وتفسير تلك العمليات، ويعد المنهج الوصفي أكثر المناهج الملائمة للواقع الإجتماعي كسبيل لفهم ظواهره واستخلاص سماته.

ويتم على مرحلتين الأولى الإستكشاف والصياغة أما المرحلة الثانية فهي مرحلة التشخيص والوصف وذلك بتحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها ويؤدي إلى إكتشاف العلاقة بين المتغيرات وتقديم تفسير ملائم لها.

تم الإعتماد في دراستنا على المنهج الوصفي، وذلك لإدراج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، وتتجلى تطبيقات هذا المنهج من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية التعاملية) بالإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، لوصف العلاقات القائمة بين متغيرين والإجراءات المتبعة في العاملين، بالإضافة إلى تقديم وصف كمي وأرقام حول مدى إلتزام العاملين بعملهم في المؤسسة.

4 - مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها:

يعتبر مجتمع الدراسة جميع الأفراد الذين لهم علاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث أن يعمم نتائج دراسته عليهم، ونحن مجتمع دراستنا يتكون من 1600 عامل يعملون في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو.

في حين تعرف العينة أنها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق الدراسة عليها بحيث يجب أن تكون متمثلة لخصائص المجتمع الكلي للدراسة.

حيث قمنا في دراستنا بإختيار العينة من المجتمع الأصلي التي كانت في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM وذلك بإستبعاد (20) عامل الذين قمنا بالدراسة الإستطلاعية عليهم ولحساب

الخصائص السيكومترية للإستبيان وبعدها إستقرت دراستنا على (100) عامل موزعة على العمال وقد كان إختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة.

4 - 1 خصائص العينة:

شملت عينة الدراسة في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM (100) عاملا تمثلت مواصفاتها في الجنس، السن، المستوى التعليمي وسنوات الأقدمية.

4 - 1 - 1 خصائص العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (01): يوضح عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
99%	99	ذكور
01%	01	إناث
100%	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.



الشكل رقم (1): دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب الجنس

يتضح من خلال الجدول والشكل رقم (1) الذي يوضح عينة الدراسة حسب الجنس، أن عدد ذكور عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM هو (99) بنسبة تقدر ب(99%) أما عدد الإناث هو (01) بنسبة تقدر ب(01%) .

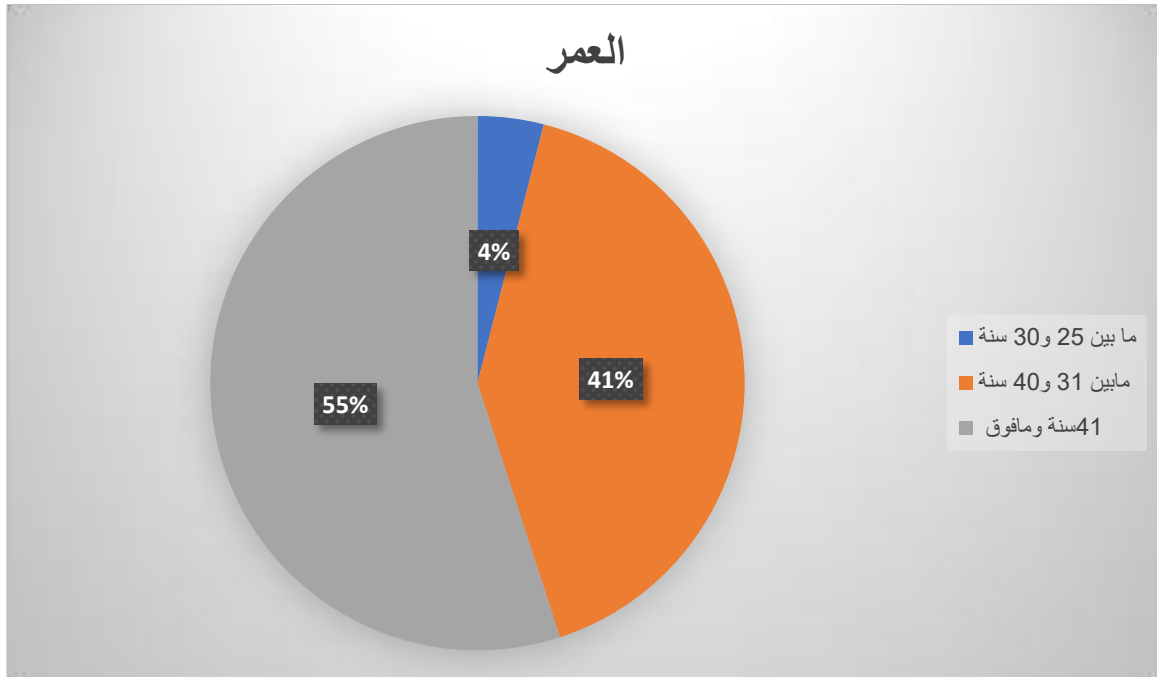
ومن خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة الذكور مرتفعة مقارنة بنسبة الإناث وهذا بنسبة كبيرة جدا، وعليه فإن الذكور يشغلون مناصب كثيرة ومتعددة أكثر من الإناث كما هو مبين في الجدول والشكل رقم (01).

4 - 1 - 2 خصائص العينة حسب العمر:

الجدول (02): يوضح عينة الدراسة حسب العمر:

العمر	التكرار	النسبة المئوية
من 25 سنة إلى 30 سنة	04	%4
من 31 سنة إلى 40 سنة	41	%41
من 41 وما فوق	55	%55
المجموع	100	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS



الشكل رقم (02): دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب العمر.

يتضح من خلال الجدول والشكل رقم (2) أن عمر العينة لدى عمال المؤسسة الصناعية تنقسم إلى ثلاث فئات عمرية، حيث أن الفئة التي تتراوح أعمارهم من (25 سنة إلى 30 سنة) تكررت (04) مرات بنسبة (4%) أما الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم من (31 سنة إلى 40 سنة) وذلك بنسبة (41%) أما الفئة التي تتراوح أعمارهم من (41 سنة وما فوق) وذلك بنسبة (55%).

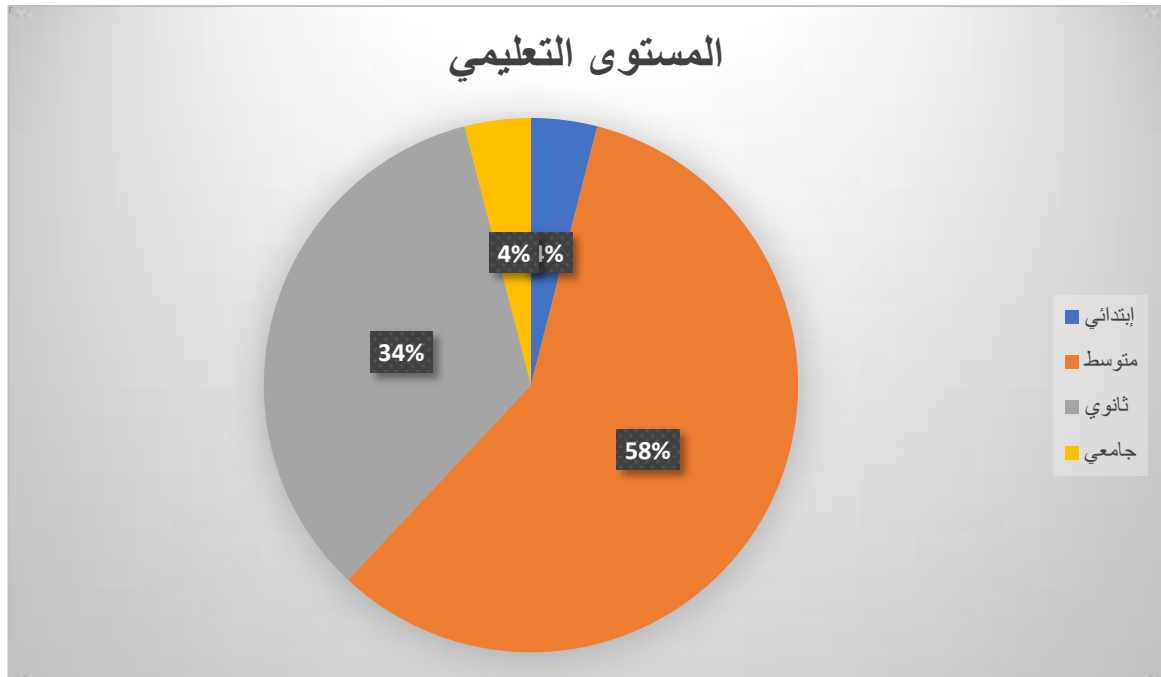
ومن خلال المعطيات السابقة نستنتج أن الفئة العمرية التي بين (25 سنة إلى 30 سنة) أقل فئة من بين الفئات الأخرى، أما الفئة التي بين (31 سنة إلى 40 سنة و 41 سنة وما فوق) فهي نسب متفاوتة. وعليه فإن هذه النتيجة راجعة إلى أن المؤسسة لم تقم بتوظيف عمال جدد في الأونة الأخيرة، وهذا ما يبيئه الجدول والشكل رقم (02).

4 - 1 - 3 خصائص العينة حسب المستوى التعليمي:

الجدول (03): يوضح عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
04%	04	إبتدائي
58%	58	متوسط
34%	34	ثانوي
04%	04	جامعي
100%	100	المجموع

المصدر من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS



الشكل رقم (03): دائرة نسبية تبين العينة حسب المستوى التعليمي

من خلال الجدول والشكل رقم (03) الذي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي، إذ نجد أن هناك أربعة أطوار (إبتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي) إذ نرى أن أغلب عمال المؤسسة مستواهم الدراسي متوسط بلغت نسبتهم (58%)، ثم يليه المستوى الثانوي الذي بلغت نسبتهم (34%) أما المستوى الجامعي فقد بلغت نسبتهم (4%) أما المستوى الإبتدائي فعددهم بلغ (4) بنسبة (4%).

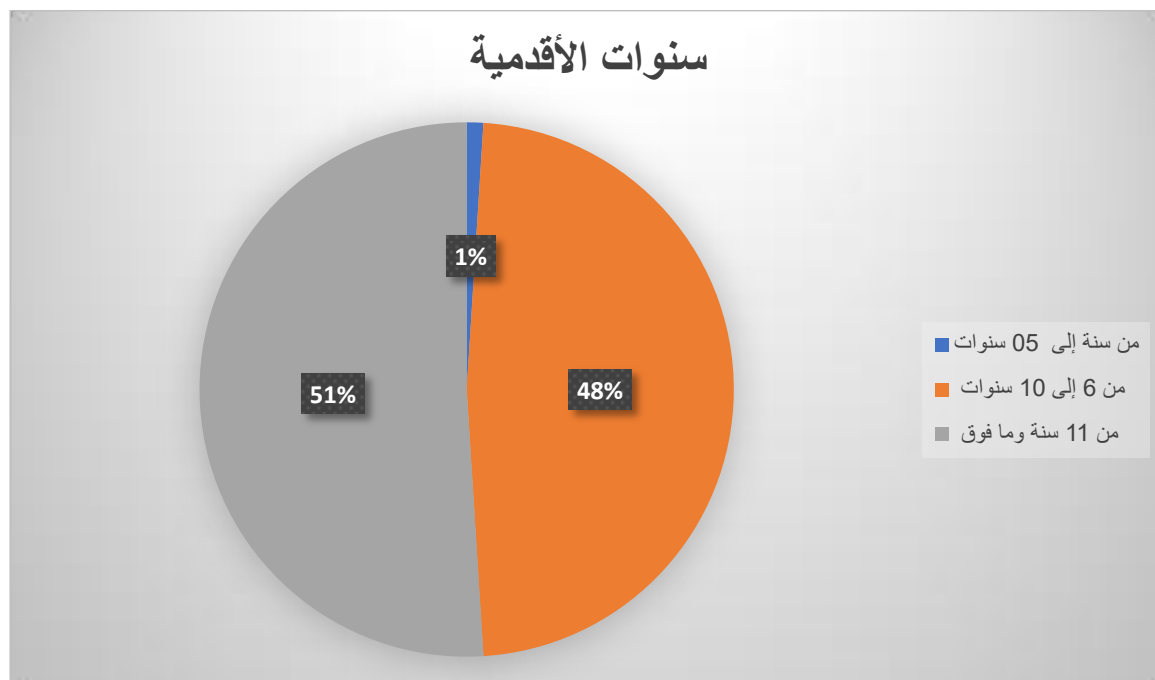
ومن خلال هذه النتائج نرى أن المستوى التعليمي للعمال في هذه المؤسسة متوسط، وهذا لإنخفاض المستوى الجامعي وإرتفاع المستوى المتوسط، وعليه فإن الشروط التي توظف على أساسها المؤسسة هو أن يكون المتقدم للوظيفة ذات مستوى تعليمي متوسط، وهذا ما هو موضح في الجدول والشكل رقم (03).

4 - 1 - 4 خصائص العينة حسب الأقدمية:

الجدول (04): يوضح عينة الدراسة حسب سنوات الأقدمية:

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الأقدمية
%1	01	من سنة إلى 05 سنوات
%48	48	من 06 سنوات إلى 10 سنوات
%51	51	من 11 سنة وما فوق
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي



الشكل رقم (04): دائرة نسبية تبين توزيع العينة حسب سنوات الأقدمية

يوضح الجدول والشكل رقم (04) توزيع العينة حسب سنوات الأقدمية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM حيث نجد أنها مقسمة إلى ثلاث فئات، الفئة الأولى (من سنة إلى 05 سنوات) وقد قدرت نسبتهم (1%) والفئة الثانية من (06 سنوات إلى 10 سنوات) وقد قدرت نسبتهم (48%) وأما الفئة الأخيرة (11 سنة وما فوق) قدرت نسبتهم (51%).

نلاحظ أن نسبة الأقدمية الأكثر ارتفاعا هي الفئة الثالثة التي تمثل (11 سنة وما فوق) ثم الفئة الثانية من (06 سنوات إلى 10 سنوات) وأخيرا تليه الفئة الأولى وهي نسبة أقل إنخفاضا أي منعدمة.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM لم توظف عمال جدد نظرا للأوضاع التي كانت تعاني منها المؤسسة وهي عدم الإستقرار، وهذا ما هو موضح في الجدول والشكل رقم (04).

5 - أدوات جمع البيانات:

إستعملنا في دراستنا مجموعة من الأدوات هي:

5 - 1 المقابلة:

المقابلة هي تفاعل لفظي بين الباحث بالمقابلة والمبحوث أو المبحوثين، وذلك بغرض الحصول على معلومات من المبحوث، وتستعمل المقابلة عادة إما للتطرق إلى ميادين مجهولة كثيرا أو للتعود على الأشخاص المعنيين بالبحث قبل إجراء اللقاءات مع عدد أكبر بإستعمال تقنيات أخرى، وإما للتعرف على العناصر المكونة لموضوع ما والتفكير فيها قبل التحديد النهائي لمشكلة البحث، وتهدف فلسفة المقابلة إلى التعرف على جوهر الإنسان الذي لا يمكن أن نصل إليه عن طريق المشاهدة لأنه لا يرى ولكنه ينعكس في سلوكيات وأفعال يمكن مشاهدتها ومن خلال المقابلة تعرف الأسباب (خمقاني، 2017، ص 43).

ولقد قمنا بمقابلة مع رئيس تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية لصناعات الكهرو منزلية ENIEM للتأكد من توفر الظاهرة المدروسة وللتعرف على مجتمع البحث.

5 - 2 الإستبيان:

الإستبيان هو أداة للبحث تتكون من مجموعة أسئلة سيتم صياغتها من قبل الباحث للحصول على إجابات علمية لتحقيق أهداف يحددها الباحث في دراسته، وهي أداة مناسبة لإختيار فرضيات نفسية تربوية

وإجتماعية، من خلاله يمكننا الوصول إلى مجموعة من المعلومات تتمثل في الحقائق المعقّدة والميول (أغمين، 2022، ص28).

5 - 2 - 1 بناء الإستبيان:

لقد تضمن إستبيان دراستنا ثلاثة (03) أجزاء متمثلة في:

- الجزء الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية)

- الجزء الثاني: متعلق بالعدالة التنظيمية والمتكون من ثلاثة (03) محاور ولكل محور بنود والمتمثلة في:

• المحور الأول الذي يقيس العدالة التوزيعية المقدمة للعمال في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية لولاية تيزي وزو الذي يشمل (09) بندا، ومرقمة من 1 إلى 9 كالتالي (9،8،7،6،5،4،3،2،1)

• المحور الثاني الذي يقيس العدالة الإجرائية المقدمة للعمال في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية لولاية تيزي وزو الذي يشمل 9 بندا، ومرقمة من 10 إلى 18 كالتالي (18،17،16،15،14،13،12،11،10)

• المحور الثالث الذي يقيس العدالة التعاملية المقدمة للعمال في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية لولاية تيزي وزو الذي يشمل 9 بندا، ومرقمة من 19 إلى 27 كالتالي (27،26،25،24،23،22،21،20،19)

- الجزء الثالث: الذي يقيس الإلتزام التنظيمي لعمال المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية لولاية تيزي وزو المتكون من 25 بند.

(1،2،3،4،5،6،7،8،9،10،11،12،13،14،15،16،17،18،19،20،21،22،23،24،25)

5 - 2 - 2 تنقيط الإستبيان:

لقد إتمدنا في تنقيط هذا الإستبيان على مقياس ليكرت الخماسي المتمثل في العبارات التالية:

العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
التتقيط	5	4	3	2	1

5 - 2 - 3 الخصائص السيكومترية للإستبيان:

- صدق الإستبيان:

يقصد بالصدق مدى تلبية المقياس للأغراض والإستعمالات الخاصة التي صمم من أجلها، والصدق يتم عن طريق إجراء تحليل منطقي لمواد المقياس وفقراته وبنوده لتحديد مدى تمثيلها لموضوع القياس والمواقف التي يقيسها، أي يقوم الفاحص بفحص مضمون الإختبار فحفا دقيقا منظما وتحديد ما إذا كان يشمل على عينة ممثلة لميدان السلوك الذي يقيسه (أغمين، 2022، ص51).

قمنا بعرض الإستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتألف من (04) أساتذة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم بجامعة مولود معمري بتيزي وزو قاموا بإبداء آرائهم حول فقرات الإستبيان ومدى إنتماء الفقرات إلى المجالات التي وضعت من أجلها وكذلك وضوح صياغتها اللغوية وقد إستجبنا لأراء المحكمين بعين الإعتبار، فقمنا بحذف ما يلزم حذفه أو تعديله في ضوء المقترحات المقدمة، فأضفنا ما يجب إضافته وبذلك خرجنا بالإستبيان في صورته النهائية.

- صدق الأداة:

يقصد به قدرة الإستبيان على قياس ما صمم لأجله وللتحقق من ذلك، تم حساب معامل الصدق الذاتي بأخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وفيما يوضح الجدول رقم (6) قيم معامل الصدق.

المحاور	عدد البنود	عدد الأفراد	معامل الصدق
العدالة التنظيمية	27	20	0,93
الإلتزام التنظيمي	25	20	0,90

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي

من خلال الجدول رقم (6) يتضح أن قيمة معامل الصدق للعدالة التنظيمية قد بلغت (0,93) بينما الإلتزام التنظيمي قد بلغت نسبته (0,90) وهي قيم عالية تدعو للثقة بمتغيرات الدراسة وقدرة المقياس على قياس ما صمم من أجله.

- ثبات الإستبيان:

الثبات يختص بمدى الوثوق بالدرجات التي نحصل عليها من تطبيق الإختبار بمعنى أن هذه الدرجات أو النتائج يجب ألا تتأثر بالعوامل التي تعود إلى أخطاء الصدفة، فهو يعني دقة الإختبار أي أن يعطي نفس النتائج إذا تقريبا إذا أعيد تطبيقه على نفس المجموعة من الأفراد (أبو هاشم، 2006، ص2).

وقد إعتدنا على تطبيق إستبيان على (20) فرد في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول رقم (07) الآتي:

المحاور	عدد البنود	عدد الأفراد	معامل ألفا كرونباخ
العدالة التوزيعية	09	20	0,87
العدالة الإجرائية	09	20	0,87
العدالة التعاملية	09	20	0,87
الإلتزام التنظيمي	25	20	0,82

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نستخلص من خلال الجدول رقم (07) قيم الثبات لمحاور الإستبيان هي على التالي: محور العدالة التوزيعية قيمته (0,87) وهي درجة مرتفعة جدا، وهي نفس القيمة لمحور العدالة الإجرائية ومحور العدالة التعاملية، أما بالنسبة لمتغير الإلتزام التنظيمي فقد بلغت قيمته (0,82) وهي قيمة عالية، وهذا ما يؤكد ثبات أداة الدراسة وإمكانية الإعتماد على نتائجها في تحليل النتائج وتفسيرها.

6 - الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

بعد الإنتهاء من تجميع إستبيانات الدراسة قمنا بتفريغها ثم تحليلها ومعالجتها عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية Spssv20، حيث تم الإعتماد في دراستنا على ما يلي:

1 - معامل الثبات ألفا كرونباخ:

يستخدم في حساب الثبات، بإستخدام برنامج الإحصائي والذي من خلاله نحسب معامل التمييز لكل سؤال حيث يتم حذف السؤال حيث يتم حذف السؤال الذي معامل تمييزه ضعيف أو سالب.

3 - النسبة المئوية:

عملية إسناد أي رقم إلى مئة ويمكن تحويل أي رقم إلى نسبة مئوية من خلال إتباع ما يلي حسب حالته

4 - معامل الارتباط لسبرمان براون:

يرمز إليه بحرف (R)، حيث يتم احتساب العلاقة بين ظاهرتين بإستخدام هذا المعامل عن طريق إعطاء رتب أو تراتيب لقيم الظاهرة الأصلية إذا لم تكن قيم الظاهرتين أو إحداهما كمية حيث تعطي تسلسل حسب الأهمية أو الحجم أو التأثير أو أي معيار آخر، تمنح أرقام متسلسلة وإذا تكررت القيمة تعطي التسلسل ثم يؤخذ معدلها ومن ثم يتم حساب معامل الارتباط لسبرمان الذي يتميز بكونه سهل الحساب وسريع في إيجاد قيمة لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة:

- العلاقة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي.
- العلاقة بين العدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي.
- العلاقة بين العدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي.
- العلاقة بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي.

الفصل الخامس

عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضيات

تمهيد

1 - عرض وتحليل نتائج الفرضيات

2 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات

الإستنتاج العام

تمهيد:

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها وذلك بعد توزيع الإستبيان على أفراد عينة الدراسة بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتييزي وزو.

1 - عرض وتحليل الفرضيات:

بعد تطبيق أدوات جمع البيانات المعتمدة عليها في الدراسة الحالية على عينة عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM، وبعد تفريغها وحسابها سيتم عرض النتائج التي تم التوصل إليها في الجداول الإحصائية التالية:

1 - 1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

بناء على الفرضية الجزئية الأولى لدراستنا المتمثلة في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو وبعد جمع وتحليل المعطيات عن طريق برنامج الحزمة للعلوم الإجتماعية SPSSv20 وبحساب معامل الارتباط سبرمان براون تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (08) يوضح علاقة العدالة التوزيعية بالإلتزام التنظيمي

العلاقة	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط سبرمان براون	قيمة الدلالة الإحصائية Sig	قيمة مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
علاقة العدالة التوزيعية بالإلتزام التنظيمي	100	0,63	0,00	0,01	دال

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSSv20

بناء على الجدول رقم (08) الموضح أعلاه يتضح أن قيمة معامل إرتباط سبرمان براون هي (0,63) وهي دالة إحصائيا لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01) وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي لدى

عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو وتقبل الفرضية البديلة إذن الفرضية الأولى لدراستنا التي مفادها توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM تحققت.

1 - 2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

بناء على الفرضية الجزئية الثانية لدراستنا المتمثلة في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة الإجرائية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو وبعد جمع وتحليل المعطيات عن طريق برنامج الحزمة للعلوم الإجتماعية SPSSv20 وبحساب معامل الارتباط سبيرمان براون تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (09) يوضح علاقة العدالة الإجرائية بالالتزام التنظيمي:

العلاقة	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط سبيرمان براون	قيمة الدلالة الإحصائية Sig	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
علاقة العدالة الإجرائية بالالتزام التنظيمي	100	0,58	0,00	0,01		دال

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSSv20

بناء على الجدول رقم (09) الموضح أعلاه يتضح أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان براون هي (0,58) وهي دالة إحصائية لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01) وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة بين العدالة الإجرائية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو وتقبل الفرضية البديلة إذن

الفرضية الأولى لدراستنا التي مفادها توجد علاقة بين العدالة الإجرائية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM تحققت.

1 - 3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

بناء على الفرضية الجزئية الثالثة لدراستنا المتمثلة في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة التعاملية والالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو وبعد جمع وتحليل المعطيات عن طريق برنامج الحزمة للعلوم الإجتماعية SPSSv20 وبحساب معامل الارتباط سبيرمان براون تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (10) يوضح علاقة العدالة التعاملية بالالتزام التنظيمي:

العلاقة	عدد العينة	قيمة الارتباط سبيرمان براون	قيمة معامل الارتباط الإحصائية Sig	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
علاقة العدالة التعاملية التنظيمي	100	0,64	0,00	0,01	دال	

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSSv20

بناء على الجدول رقم (10) الموضح أعلاه يتضح أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان براون هي (0,64) وهي دالة إحصائية لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01) وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة بين العدالة التعاملية والالتزام التنظيمي لدى

عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو وتقبل الفرضية البديلة إذن الفرضية الأولى لدراستنا التي مفادها توجد علاقة بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM تحققت.

1 - 4 عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

بناء على الفرضية العامة لدراستنا المتمثلة في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو وبعد جمع وتحليل المعطيات عن طريق برنامج الحزمة للعلوم الإجتماعية SPSSv20 وبحساب معامل الارتباط سبيرمان براون تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (11) يوضح علاقة العدالة التنظيمية بالإلتزام التنظيمي:

العلاقة	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط سبيرمان براون	قيمة الدلالة الإحصائية Sig	قيمة الدلالة	القرار الإحصائي
علاقة العدالة التنظيمية بالإلتزام التنظيمي	100	0,67	0,00	0,01	دال

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSSv20

بناء على الجدول رقم (11) الموضح أعلاه يتضح أن قيمة معامل إرتباط سبيرمان براون هي (0,67) وهي دالة إحصائيا لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01)

وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو وتقبل الفرضية البديلة إذن الفرضية الأولى لدراستنا التي مفادها توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM تحققت.

2 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات:

بعد عرض وتحليل النتائج التي تحصلنا عليها في المعالجة الإحصائية لإختيار الفرضيات سنقوم في هذا العنصر بتفسير ومناقشة ما تم التوصل إليه من نتائج في ضوء ما تطرقنا إليه في الجانب مع مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة وما تمت ملاحظته في الدراسة الميدانية.

2 - 1 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

إتضح من خلال الفرضية الجزئية الأولى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، حيث وبعد عرض النتائج وتحليلها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSSv20 توصلنا إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، وهذه النتيجة راجعة على أن المؤسسة تحظى بالعدالة التوزيعية لأن متطلبات العامل تتناسب مع قدراته الذاتية ويتم تطبيق القرارات الإدارية على جميع الموظفين دون إستثناء، وأن الراتب الشهري يتناسب مع المجهودات التي يبذلها العامل في عمله ويحظى بمكافأة الإدارة من الجهد الإضافي الذي يبذله، بحيث أن الحوافز المالية توزع على العمال حسب الإستحقاق، ويمكننا القول أن القانون الوظيفي العمومي الحالي يمنح للعمال الحوافز المادية والأجر القاعدي يتميز بالعدالة والمكانة الوظيفية للعمال تتأثر بطبيعة

العلاقات الشخصية مع المدير، ويمكننا أن نستنتج أن العدالة التوزيعية تحمي العمال من الناحية المادية وهذا يؤدي إلى الرفع من أداء الموظفين وإستمرارية المؤسسة وهذا ما يطور أداءها ويحسنه بشكل عام.

ولقد إتفقت نتائج دراستنا مع دراسة "الباي محمد" سنة (2021) التي توصلت نتائجها إلى أن مستوى الشعور بالعدالة التوزيعية في المؤسسة مرتفع، وظهور هذا المستوى المرتفع من العدالة التوزيعية يعد مؤشرا إيجابيا وقويا القائم على العدل والمساواة بين الزملاء، وكذلك نجد دراسة "طبوش صفيان" سنة (2020) التي توصلت نتائج دراسته إلى أن العدالة التوزيعية تؤثر بشكل كبير على أداء العمال مما يعني أن العدالة التوزيعية لديها إسهام متميز ذو دلالة في التأثير على أداء الموارد البشرية ونتائج تحليل هذه الدراسة تبين أن كلما زاد إدراك العاملين للعدالة التوزيعية أدى إلى إرتفاع مستوى أدائهم.

2 - 2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

إتضح من خلال الفرضية الجزئية الثانية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، حيث وبعد عرض النتائج وتحليلها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSSv20 توصلنا إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، وهذه النتيجة تشير إلى أن تقييم أداء الموظفين يتم بناء على معايير واضحة ومفهومة للجميع وتستخدم نتائج تقييم أداء الموظفين للتعرف على نقاط القوة والضعف، بحيث تتسم الإجراءات المطبقة في المؤسسة بالعدالة ويتم تشغيل المناصب الإدارية بموضوعية، إضافة إلى أن الرؤساء يقومون بإستشارة الموظفين قبل إتخاذ القرارات ويسمحون للعمال بالإعتراض عليها، وكذلك يشرح المدير أسباب القرارات التي أتخذت

بالنسبة لوظيفة العمال، ومنه يمكننا القول أن العدالة الإجرائية هي الطريق التي يمكننا من خلالها التوصل إلى مضمون ونوعية القرار .

لقد إتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة " جودة سنة" (2021) حيث كانت نتائج الدراسة إلى وجود دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والسلوك الإبداعي للعاملين ومشاركة العمال في إتخاذ القرارات تحسن من العلاقات بين الإدارة والعاملين، وكذلك نجد دراسة " السنوسي" سنة (2003) وكانت النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن العاملين في المصارف التجارية لديهم إحساس بالعدالة التنظيمية بشكل عام وأيضا لديهم إحساس بالعدالة الإجرائية بشكل خاص، مما يعني أن على المؤسسات الحرص على العدالة الإجرائية بين العمال.

2 - 3 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

إتضح من خلال الفرضية الجزئية الثالثة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، حيث وبعد عرض النتائج وتحليلها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSSv20 توصلنا إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، وهذه النتيجة راجعة إلى العدالة التعاملية تظهر من خلال حرص المدير على نشر روح التعاون وإهتمامه بالحقوق الوظيفية للعمال وتفهمه للظروف الخاصة لهم، كما أنه يشجع العلاقات المبنية على المحبة ويأخذ المطالب الشخصية بعين الإعتبار بحيث تتعامل المؤسسة مع قضايا العمال بعدالة سواء في حل الخلافات أو في أي شيء آخر كذلك يمكن للعمال التحدث مع الرئيس في حالة حدوث أي خطأ في

العمل، فمن خلال كل هذا نستنتج أن العدالة التعاملية مدى مراعاة الرؤساء في تعاملهم مع العاملين وحفاظهم على كرامة العاملين.

وننتج دراستنا تتطابق مع نتائج دراسة " نبيلة محمد " سنة (2022) وخلصت الدراسة على عدد من النتائج بأن العدالة التعاملية أهمية كبيرة تؤدي إلى تغير إيجابي وتعمل بشكل طردي لتحقيق الأهداف وأن شعور العاملين بالظلم وعدم المساواة لايساعد في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وأن العمال يدركون عدم وجود العدالة التعاملية، إضافة إلى دراسة "أمينة العلمي" سنة (2021) حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي وهذه النتيجة تدفعنا إلى ضرورة الاهتمام بالعدالة التعاملية من أجل تحقيق الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية، إذن أسلوب التعامل مع الموظفين عند تطبيق القوانين والإجراءات في بالغ الأهمية لأنه يعطي أهمية للعمال.

2 - 4 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

إتضح من خلال الفرضية العامة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، حيث وبعد عرض النتائج وتحليلها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSSv20 توصلنا إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الإجرائية التعاملية) والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، وهذا ما يوضح لنا أن للعدالة التنظيمية وأبعادها الثلاثة لها تأثير كبير في الحد من الصراع داخل المؤسسة وكذلك تبني مبدأ العدالة في توزيع المهام والمكافأة والترقيات من أجل تحقيق الإلتزام التنظيمي في المؤسسة أما المعايير التي تستخدمها المؤسسة في تقييم أداء العمال

واضحة وعادلة، وكذلك الترقيات الوظيفية تكون بشكل عادل بعيد عن العلاقات الشخصية، ومن خلال هذه التقييمات والمكافأة والترقيات العادلة يشعر العمال بوجود عدالة تقييمية لأدائهم.

نتائج دراستنا تتناسب مع نتائج دراسة "محمد البرناوي" سنة (2014) توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي والتعرف على مستوى العدالة التنظيمية السائد في المكاتب قيد الدراسة والذي بلغ درجة متوسطة أما فيما يتعلق بمستوى الإلتزام التنظيمي لدى المبحوثين فقد كان مرتفعاً، إضافة إلى دراسة "سمية جقديل" سنة (2015) توصلت الدراسة إلى أن مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية متوسط والإلتزام التنظيمي مرتفع، كما تبينت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة بالنسبة لمتغير الجنس الأقدمية والمستوى التعليمي، إذن يقتضي الحفاظ على تطبيق العدالة التنظيمية من أجل زيادة الإلتزام التنظيمي.

الإستنتاج العام:

من خلال دراستنا حول علاقة العدالة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو ولقد كان هدفنا الرئيسي من هذه الدراسة محاولة إكتشاف ومعرفة مدى تطبيق العدالة التنظيمية في المؤسسة وموقع الدراسة من خلال دراستنا حول أبعاد العدالة المتمثلة في العدالة التوزيعية الإجرائية والتعاملية، كان هدفنا التعرف على أهمية ومكانة هذه الأبعاد في المؤسسة ودور هذه الأبعاد الذي يتمثل في رفع مستوى الإلتزام التنظيمي وعلاقتهم مع بعض، وذلك من خلال دراستنا لهذه العلاقة لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM ومع جمع وتحليل المعطيات المتحصل عليها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSSv20 وإعتمدنا على إستبيان لجمع هذه النتائج المتحصل عليها التي طبقت على 100 عامل وبعد تطبيق كل هذه الأساليب في دراستنا في دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين العدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو حيث بلغت قيمة معامل الارتباط سبرمان براون (0,63) وقيمة الدلالة الإحصائية Sig (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين العدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو حيث بلغت قيمة معامل الارتباط سبرمان براون (0,58) وقيمة الدلالة الإحصائية Sig (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01).

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو حيث بلغت قيمة معامل الارتباط سبرمان براون (0,64) وقيمة الدلالة الإحصائية Sig (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01).

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو حيث بلغت قيمة معامل الارتباط سبرمان براون (0,67) وقيمة الدلالة الإحصائية Sig (0,00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,01).

الإقتراحات:

- تشجيع القيادات الإدارية على تبني بيئة تنظيمية تشجع وتنمي مستوى الإلتزام عن طريق توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة بأبعادها المختلفة وإعتماد للمراجعة المستمرة للسياسات والممارسات الخاطئة في محاولة جادة للإبتعاد عن المحاباة والمحسوبية في التعامل وفق صيغ تضمن تحقيق العدالة والمساواة.
- التركيز على الجانب النفسي أولاً في التعامل مع العاملين إذ يعد المحور الأساسي في دفع العاملين نحو الإنجاز من خلال تشجيعهم على المساهمة الحقيقية في عملية صنع القرار عن طريق التشجيع المستمر للطاقات الجديدة لتولي المسؤولية العملية في وضع وتحديد الرؤية المستقبلية مما له الأثر في جعلهم أكثر تمسكاً وإلتزاماً بالمؤسسة لتولد شعور داخليا بأن نجاح المؤسسة يعد نجاحاً لهم.
- مراعاة توزيع الأعباء الوظيفية على العاملين بشكل عادل ومناسب والعمل على وضع هيكلية لكل دائرة وقسم تحدد فيه المهام والواجبات لكل وظيفة تحدد في ضوئها الرواتب بناء على صعوبة تلك المهام وليس فقط على أساس المؤهل العلمي مع مراعاة الجاني المادي كونه حافزاً لا يمكن تجاوزه ونسيانه مع محاولة دمج الجانب المعنوي معه كونهما يمثلان الدافع المباشر للعمل عند الكثير من العاملين في المنظمة وبنسب مختلفة باختلاف توجهاتهم.
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث الميدانية للتعرف على عوامل أخرى أكثر تأثيراً على العاملين تساهم في رفع مستويات إلتزامهم نحو المنظمة.
- تكثيف لقاءات مستمرة مع المسؤولين المباشرين في المنظمة للتعرف على مشاكلهم ووجهات نظرهم حول ممارستهم للعمل من خلال سياسة الباب المفتوح ومناقشتهم بموضوعية وشفافية، إذ يؤدي هذا

الإجراء إلى توفير مناخ يسوده الشعور بوجود العدالة التنظيمية وخصوصا ما يتعلق بعدالة الإجراءات وأساليب التعامل مع الجميع وفقا لما يستحق.

- البحث والإهتمام بالعوامل التنظيمية الأخرى التي قد يكون لها علاقة إرتباط قوية بالإلتزام التنظيمي، مما يسهم في زيادته البحث عن العوامل التنظيمية الأكثر تأثيرا على الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسات.

- إشراك العمال في صنع القرارات الخاصة بمهام عملهم وبالتنظيم داخل المؤسسات، إذ سيكونون أكثر تقبلا لها وأكثر إلتزاما لها.

الخاتمة:

إنطلقت الدراسة من تساؤل محوري مفاده: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

وكانت هذه الدراسة تهدف إلى تحقيق عدة أهداف وذلك من خلال الكشف عن طبيعة العلاقة بين العلاقة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي وذلك من خلال التعرف على العدالة التنظيمية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لدى مجتمع الدراسة والوصول إلى مجموعة من الإستنتاجات والتوصيات التي تساهم في تبني مبدأ العدالة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية من أجل تحسين مستوى أداء الموظفين وزيادة روح الإلتزام والانتماء لدى الموظف في المؤسسة، ولهذا الغرض تم وضع فرضية أساسية كان محتواها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM، ولقد تم وضع ثلاث فرضيات فرعية ترتبط كل فرضية بمشكلة من المشكلات المقترحة للدراسة، فكانت الفرضية الأولى تتعلق بدلالة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM، أما الفرضية الثانية فكانت محتواها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM، أما الفرضية الثالثة والأخيرة كانت تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

حققت هذه الدراسة أهدافها نسبيا حيث تم فعلا الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي لدى موظفي المؤسسة لمجال الدراسة الذي يتميز بمجموعة من الخصائص تميزه عن غيره من مجالات الدراسة الأخرى، الأمر الذي لفت إنتباهنا لجعله موضوع بحثنا، وبذلك توصلنا إلى

صحة الفرضية الأولى بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والإلتزام التنظيمي (0,63) ومنه نستنتج أنه توجد علاقة ارتباط طردية متوسطة، ولقد ثبت أيضا صدق الفرضية الثانية حيث كشفت البيانات وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي حيث كانت قيمة معامل بيرسون بين العدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي (0,58) ومنه نستنتج أنه توجد علاقة ارتباط طردية متوسطة، ثبت أيضا صدق الفرضية الثالثة حيث كشفت البيانات وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي حيث كانت قيمة معامل بيرسون بين العدالة التعاملية والإلتزام التنظيمي (0,64) ومنه نستنتج أنه توجد علاقة ارتباط طردية متوسطة.

وإنطلاقا مما تم عرضه في الفرضيات السابقة فإنه ثبت صدق الفرضية العامة التي كان محتواها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM وبهذا تكون دراستنا حققت أهدافها.

وفي ختام بحثنا هذا نشير إلى أهمية تطبيق نظريات العدالة التنظيمية لفهم السلوك الإنساني للأفراد داخل المؤسسات، ففهم سلوك العاملين وتوفير إحتياجاتهم من شأنه تحقيق أهداف العاملين والمؤسسة معا، وهذا يتطلب من الإدارة العليا في المؤسسة العمل على تحقيق متطلبات العدالة التنظيمية، من خلال قدرتها على حث العاملين على السلوكيات المرغوبة، وما يجسد إلتزامهم التنظيمي إتجاه المؤسسة التي ينتمون لها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- 1 - الجميلي، مخلص شياع علي. (2012). *العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني الأنبار*. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية. العدد (9). المجلد (4). العراق. ص 233 - 304.
- 2- الجماسي، داوود محمد إسماعيل. (2016). *العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة*. رسالة الماجستير. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات.
- 3- الجيلاني نجار، عبد الباسط حريز محمد. (2017). *علاقة الثقافة التنظيمية بالإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة دراسة ميدانية على العاملين بمؤسسة سونلغاز وكالة الوادي*. مذكرة الماستر. جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي. الجزائر.
- 4 - الخزاعي، علي ماهر. (2015). *دور العدالة التوزيعية في تحقيق الإلتزام العاطفي للمنظمة دراسة ميدانية على المشافي الجامعي*. قسم إدارة أعمال. كلية إقتصاد. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية مجلد (37). عدد (1). سوريا. ص 483 - 503.
- 5 - الذهبي، حياة. (د.س). *العدالة الإجرائية وعلاقتها بدوران العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بالبنوك*. مخبر الدراسات الأفريقية للعلوم إنسانية وإجتماعية. أدرار. ص 194 - 220.
- 6 - الدبيحي، شادن عبد الله عبد العزيز. (2022)، *ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال من جهة نظر المعلمات*. مجلة دولية لدراسات التربية والنفسية. كلية التربية. مجلد (11). عدد (4) سعودية. ص 731 - 756.
- 7 - الشرمان محمود منيرة، شما فتحي محسن. (2018). *العدالة الإجرائية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى المعلمين بمنطقة النقب*. مجلة العلوم التربوية والنفسية. العدد (11). مجلد (2). الأردن. ص 23 - 41.
- 8 - الظهيري السهلي، ناصر بن سيف شنار. (2021). *العدالة التنظيمية وأثرها على الولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص دراسة حالة على عينة من المؤسسات الجزائرية والأجنبية*. أطروحة الدكتوراه كلية العلوم الإقتصادية. والعلوم التجارية. الجزائر.

- 9 - العلمي أمينة، بن قدور إكرام، سعد الله عائشة. (2021). *دور العدالة التنظيمية في تحقيق الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة بالمؤسسة ملبنة سوفل لإنتاج الحليب ومشتقاته*. مذكرة الماجستير. جامعة الشهيد حمه لخضر. الجزائر، الوادي.
- 10 - العشي هارون، بوراس فايزة. (2020). *مبادئ الإحصاء الوصفي*. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. قسم التعليم الأساسي. الجزائر.
- 11 - القصير محمد عثمان، علميات صالح ناصر. (2017). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية*. دراسات العلوم التربوية. مجلد (44) عدد (4). الأردن. ص 235 - 272.
- 12 - الكشو، منير. (2021). *نظرية جون رولز في العدالة التوزيعية ونقادها*. العدد (36). ص 49 - 72.
- 13 - الهادي هبة، البرناوي محمد. (2014). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بمكاتب خدمات التقاعد التابعة لصندوق الضمان إجتماعي*. رسالة الماجستير كلية الإقتصاد. جامعة بنغازي.
- 14 - أبو جاسر، صابرين مراد نمر. (2010). *أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الفلسطينية*. رسالة الماجستير. الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- 15 - أبو زيد الحبشي، محمد نادي. (2021). *أثر إدراك العدالة التعاملية كمتغير وسيط في نمط القيادة الأوتوقراطية وعدم الرضا الوظيفي*. مجلة علمية. كلية تجارة. عدد (72). ص 231 - 252.
- 16 - أحمد الحداد، نبيلة محمد عبد الدايم. (2022). *دور العدالة التعاملية السائدة في جامعات اليمن في تحقيق أهداف التنمية المستدامة*. أطروحة الدكتوراه. كلية التربية. جامعة أب. جمهورية يمنية.
- 17 - أغمين، نديرة. (2022). *تقنيات جمع البيانات*. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة 8 ماي 1945 قالمة. الجزائر. ص 1 - 103.

- 18 - بن حواسة، بسمة. (2016). *أثر العدالة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي دراسة حالة خزينة ولاية جيجل كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير*. مذكرة الماستر. جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل.
- 19 - بطيبان، منيرة. (2021). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتفاوض لدى عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة ورعاية المسنين*. مجلة الدراسات والبحوث التربوية. مجلد (1). عدد (1). كويت. ص 145 - 186.
- 20 - بلاعة عزيزة، سعودي مسعودة. (2022). *الحوافز وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى عمال قطاع البريد والمواصلات دراسة ميدانية بمؤسسة البريد والمواصلات حمام الضلعة*. مذكرة الماستر. كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة محمد بوضياف. الجزائر.
- 21 - بلغيث، ريان. (2023). *دور الإلتزام التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسة الإقتصادية دراسة حالة مؤسسة إسمنت*. مذكرة الماستر. كلية العلوم الإقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير. الجزائر.
- 22 - بوقليع، محمد. (2010). *العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات سونطراك*. كلية إدارة الأعمال. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط. للدراسات العليا. الجزائر.
- 23 - بوشمال إيمان، كمال حياة. (2017). *دور الحوافز في تحقيق العدالة التنظيمية*. كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مذكرة الماستر. جامعة محمد الصديق بن يحي " جيجل". الجزائر.
- 24 - بوراس عبد الرؤوف، محبوب سمير، عيساوي أبو بكر الصديق. (2020). *أثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطن في المؤسسة الإقتصادية*. دراسة حالة بالمؤسسة الإستشفائية لطب العيون. مذكرة ماستر. كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. الجزائر. الوادي.
- 25 - بوشريبة، محمد. (2020). *محاضرات في إقتصاد المؤسسة*. جامعة قسنطينة. كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. الجزائر.

- 26 - بوطبة، زاهية. (2019). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بمناخ الإبداع التنظيمي دراسة ميدانية للعمال الإداريين بجامعة غرداية*. مذكرة الماستر. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة غرداية. الجزائر.
- 27 - بوقندورة، يمينة. (2019). *واقع الإلتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة*. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية. مجلد (6). العدد (1). الجزائر. ص 85 - 104.
- 28 - تتيات علي، بلعزوقي محمد. (2014). *العدالة بين الأجيال في نظرية العدالة لدى جون رولز*. مجلة جامعة النجاح للأبحاث. المجلد (28). الجزائر. ص 1226 - 1252.
- 29 - جقديل، سمية. (2015). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط*. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. رسالة الماجستير. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 30 - حاقة الأزهاري، الباي محمد. (2021). *العدالة التوزيعية مفتاح لسلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية لدى موظفي المديرية العملية لإتصالات الجزائر بالوادي*. مجلة معهد العلوم الاقتصادية. المجلد (24) العدد (1). الجزائر. ص 861 - 880.
- 31 - حساني، راضية. (2016). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي*. دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي. مذكرة الماستر. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. الجزائر.
- 32 - خمقاني، مباركة. (2017). *أساليب وأدوات تجميع البيانات*. مجلة الذاكرة. العدد (9). الجزائر. ص 42 - 50.
- 33 - درنوني، هدى. (2014). *الإلتزام التنظيمي*. مجلة علوم الإنسان والمجتمع. العدد (13). بسكرة. ص 15 - 37.
- 34 - دره، محمد عمر. (2008). *العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الإتجاهات الإدارية المعاصرة*. دار رضوان للنشر. توزيع القاهرة. مصر.

- 35 - رضوان، علاء فرج. (2020). أثر القهر الوظيفي في العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وصمت العاملين دراسة ميدانية على العاملين بالمستشفيات العامة التابعة لمديرية الصحة بمحافظة المنوفية مجلة علمية للتجارة والتمويل. مجلد (40). عدد (3). مصر. ص 1 - 56.
- 36 - رتيمي الفضيل، تواتي سومية. (د.س). العدالة التوزيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة. جامعة البليدة (2). الجزائر. ص 124 - 138.
- 37 - زوالي، وسيلة. (2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء الوظيفي لدى العاملين بمركب تكرير السكر. مجلة علوم الإنسانية. مجلد (8). عدد (1). أم بواقي. ص 870 - 891.
- 38 - سعدون، جنان عبد المحسن. (2022). أهمية العدالة ودلالاتها عند أرسطو وجون رولز. مجلة آداب الكوفة. العدد (55). العراق. ص 162 - 171.
- 39 - سحيري، نور الهدى. (2017). إدارة التغيير ودورها في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية. مذكرة الماستر. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. الجزائر.
- 40 - شرود، عتيقة. (2020). ما بعد نظرية العدالة عند جون رولز. جامعة الجزائر (2). أبو القاسم سعد الله الجزائر. الجزائر. ص 1 - 17.
- 41 - شيللي، بلقاسم. (2020). دور العدالة التنظيمية في تنمية رأس المال البشري في المؤسسات الإستشفائية دراسة ميدانية بأم البواقي. كلية علوم إجتماعية وإنسانية. أطروحة الدكتوراه. جامعة الغربي بن مهيدي. الجزائر.
- 42 - طبوش، صفيان. (2020). تأثير العدالة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة عياشي السعيد لإنتاج البلاط بولاية جيجل. مذكرة الماستر. كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير الجزائر.
- 43 - عبد الكريم هزي، أسامة. (2015). العدالة التنظيمية وأثرها في السلوكيات التنظيمية الإجتماعية الداعمة دراسة ميدانية على شركات التأمين الخاصة ضمن محافظة دمشق في الجمهورية العربية السعودية. أطروحة الدكتوراه. كلية الإقتصاد. جامعة دمشق.

- 44 - عبد الله بن وارد، إيمان. (2022). *العدالة التنظيمية وأثرها في تخفيض الشعور بالإحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس خلال جائحة الكورونا*. مجلة العلوم الإقتصادية وإدارية وقانونية. مجلد (6) عدد (26). ص 63 - 81.
- 45 - عبد الحسين. (2012). *أثر تمكين العاملين في الإلتزام التنظيمي دراسة تحليلية لأراء عينة من موظفي الهيئة العامة للسدود والخزانات*. مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية. عدد (31). بغداد، العراق ص 275 - 280.
- 46 - عباسي، كريمة. (2022). *جدلية العدالة والمساواة في النظرية السياسية المعاصرة دراسة في نظرية العدالة لجون رولز*. المجلة الجزائرية للأمن والتنمية. المجلد (11). العدد (1). الجزائر. ص 294 - 305.
- 47 - عاشوري، إبتسام. (د.س). *الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية*. مجلة تاريخ العلوم. العدد (6) . بسكرة. الجزائر. ص 63 - 75.
- 48 - فرطاس، حمزة. (2018). *العدالة التنظيمية*. مجلة علوم إنسان ومجتمع. عدد (26). جزء (1) الجزائر. ص 345 - 364.
- 49 - قادري سلمى، دكاكن نادية. (2021). *دور الأساليب الإحصائية في البحوث الاجتماعية*. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. جامعة الحاج لخضر باتنة (1). الجزائر. ص 1 - 12.
- 50 - كاظم سعيد، هديل. (2011). *العلاقة بين العدالة التنظيمية والتمكين وأثرهما في تحقيق الإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية في دائرة العمل والتدريب المهني*. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية. مجلد (17) عدد (63). عراق. ص 122 - 150.
- 51 - معمري، حمزة. (2008). *العلاقة بين إتجاهات الموظفين نحو المهنة والإلتزام التنظيمي*. دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز سونلغاز بورقلة. رسالة الماجستير. كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية. جامعة الجزائر.

52 - معمري، حمزة. (2014). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. أطروحة الدكتوراه. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.

53 - ملياني نبيلة مريم، عياد فاطمة الزهراء. (2022). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال جامعة ابن خلدون تيارت. مذكرة الماستر. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الجزائر.

54 - مشاري، طاهر الحسيني. (2019). واقع العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس وأثرها على سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين. كلية التربية الأساسية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. مجلد (11) عدد (4) جزء (2). كويت. ص 250 - 334.

55 - ماضي نور الهدى، بولحاج مليكة. (2018). أثر الثقافة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي دراسة حالة المؤسسة المينائية "جن جن" جيجل. مذكرة الماستر. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد الصديق بن يحيى. الجزائر.

56 - مصطفى حلمي، أمينة. (2017). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا. مجلة كلية التربية. عدد (1). مصر. ص 113 - 251.

57 - مراد، خولة. (2019). العقد النفسي ودوره في تمكين العاملين لدى عينة من العاملين في الإدارة الوسطى بمصنع البسكرة للإسمنت. مذكرة الماستر. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر. الجزائر.

58 - نواوي، فلمبان إيناس فؤاد. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة الماجستير. كلية التربية جامعة أم القرى.

59 - يعقوب الهادي، آسيا. (2023). أثر العدالة الإجرائية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين مجلة دولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية. عدد (42). الجزائر. ص 144 - 164.

الملاحق

الملحق رقم: 01

جامعة مولود معمري

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الإستبيان

أخي العامل، أختي العاملة تحية طيبة.

في إطار إستكمال متطلبات إنجاز مذكرة ماستر بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM"، للحصول على شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، نضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي يتكون من مجموعة من الأسئلة والعبارات، ونرجوا منكم التكرم بالإجابة عليها من خلال وضع علامة (X) في الخانة التي تناسب رأيك، علما أن مساهمتك في ملء هذا الإستبيان يخدم أغراض البحث العلمي كما أن أجوبتك ستحظى بالسرية.

إشراف:

إعداد الطلبة:

د. ساسي فضيلة.

- سماح صفيان.

- طاهير صبرينة.

وفي الأخير نشكركم على تعاونكم.

1- البيانات الشخصية:

الجنس: - ذكر () .

- أنثى () .

العمر: - ما بين 25 و30 سنة () .

- ما بين 31 و40 سنة () .

- 41 سنة وما فوق () .

المستوى الدراسي: - ابتدائي () .

- متوسط () .

- ثانوي () .

- جامعي () .

الأقدمية: - من 1 إلى 5 سنوات () .

- من 6 إلى 10 سنوات () .

- من 11 وما فوق () .

2 - العدالة التنظيمية:

الأبعاد	الرقم	العبــــــــــــــــارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
العدالة التوزيعية	1	تتناسب متطلبات عملي مع قدراتي الذاتية.					
	2	توزع الحوافز المالية على العمال حسب الإستحقاق.					
	3	يتناسب راتبي الشهري مع المجهودات التي أبذلها في عملي.					
	4	أحظى بمكافأة الإدارة عن الجهد الإضافي الذي أبذله.					
	5	الأجر القاعدي يتميز بالعدالة.					
	6	يمنحني قانون الوظيفي العمومي الحالي الحوافز المناسبة.					
	7	تتأثر مكانتي الوظيفية بطبيعة علاقتي الشخصية مع المدير.					
	8	مجهوداتي الوظيفية مناسبة جدا.					
	9	يتم تطبيق القرارات الإدارية على جميع الموظفين دون إستثناء.					
العدالة الإجرائية	10	يقوم المدير بإستشارة موظفيه قبل إتخاذ القرارات في العمل.					
	11	يسمح الرؤساء للعمال بالإعتراض على القرارات التي يتخذونها.					
	12	يجمع الرؤساء المعلومات الدقيقة قبل إتخاذ أي قرار.					
	13	يتم تقييم أداء الموظفين بناء على معايير واضحة ومفهومة للجميع.					
	14	يتم تشغيل المناصب الإدارية في المؤسسة بموضوعية.					
	15	تستخدم نتائج تقييم الأداء للتعرف على نقاط القوة والضعف للعمال.					
	16	تتسم الإجراءات المطبقة في المؤسسة بالعدالة.					
	17	ترتبط الترقيات بالأداء الذي يحققه العامل.					
	18	يشرح لي المدير أسباب القرارات التي أتخذت بالنسبة لوظيفتي.					
العدالة التعاملية	19	يحرص المدير على نشر روح التعاون.					
	20	يظهر المدير إهتماما بالحقوق الوظيفية للعمال.					
	21	يتفهم المدير الظروف الخاصة للعمال.					
	22	أنا راض عن المعاملة التي ألقاها من رئيسي.					
	23	يشجع مديري بناء علاقات مبنية على المحبة بين العمال.					
	24	يأخذ مديري مطالبتي الشخصية بعين الإعتبار.					
	25	تشعر بعدالة الرئيس أثناء حل الخلافات.					
	26	أستطيع التحدث مع الرئيس في حالة حدوث أي خطأ في العمل.					
	27	تتعامل المؤسسة مع قضايا العمال بعدالة.					

3 - الإلتزام التنظيمي:

الرقم	العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
1	أشعر بالسعادة من خلال عملي في المؤسسة.					
2	أشعر بأن أهدافي الخاصة تتوافق مع أهداف المؤسسة.					
3	أشعر بالراحة أثناء أدائي لمهامي.					
4	أستمتع بالحديث عن المؤسسة التي أعمل بها مع أصدقائي خارج العمل.					
5	تتوافق قيمتي الذاتية مع القيم الموجودة في هذه المؤسسة.					
6	البيئة التنظيمية الموجودة في المؤسسة تدفعني إلى التمسك أكثر بها.					
7	ستضطرب الكثير من الأمور في حياتي إذا تركت عملي الحالي.					
8	سأقبل أي وظيفة مقابل الإستمرار في هذه المؤسسة.					
9	أرفض نقلي إلى جهة عمل أخرى.					
10	يوفر مديري فرص لإظهار طاقات العمال.					
11	أعتبر مشاكل المؤسسة وكأنها مشاكلتي.					
12	أحرص على بقائي في المؤسسة حتى لو تأخر الدفع.					
13	لمؤسستي فضل في بناء مستقبلتي.					
14	المكاسب المادية هي التي تدفعني للعمل					
15	أشعر بإرتباط عاطفي بهذه المؤسسة.					
16	إنتمائي لمؤسستي لاتعوضه مؤسسة أخرى.					
17	أنا مشجع كي أكون مبدع.					
18	أحترم توقيت الدخول إلى المؤسسة					
19	تهمني سمعة ومستقبل المؤسسة.					
20	تربطني بعملتي رابطة أدبية تجعلني أتمسك به.					
21	أستمر في العمل لأن هذه المؤسسة تقدم لي مزايا.					
22	لدي إستعداد للإستمرار في العمل حتى بلوغ سن التقاعد.					
23	يسرني أن أجد عملا في غير مؤسسة عملي.					
24	أهتم بتصحيح الأفكار السيئة لدى العمال الآخرين.					
25	إن الإلتزام الأخلاقي لزملائي يدفعني للبقاء في عملي.					

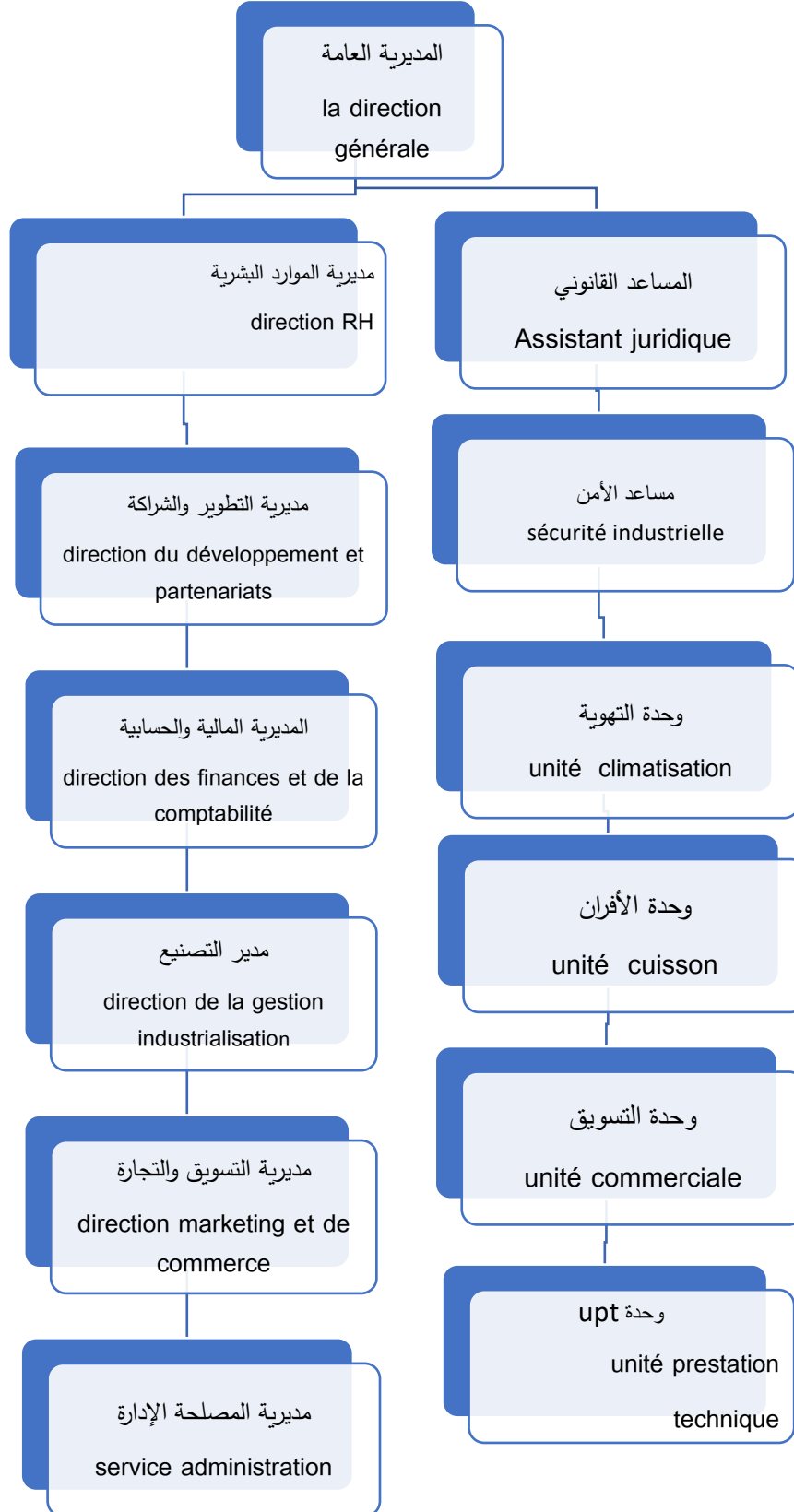
الملحق رقم: 02

قائمة الأساتذة المحكمين:

الرقم	الإسم واللقب	الدرجة العلمية	مكان العمل
01	الأستاذة سعودي مالحه	أستاذة محاضر . أ .	مولود معمري تيزي وزو
02	الأستاذة حاج سعيد فتيحة	أستاذ مساعد . ب .	مولود معمري تيزي وزو
03	الأستاذ ناتش فريد	أستاذ مساعد . ب .	مولود معمري تيزي وزو
04	الأستاذ علو زوهير	أستاذ محاضر . أ .	مولود معمري تيزي وزو

الملحق رقم: 03

الهيكل التنظيمي للمؤسسة



الملحق رقم: 04

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclus ^a	0	,0
Total		20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,877	27

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,635
		Nombre d'éléments	14 ^a
	Partie 2	Valeur	,875
		Nombre d'éléments	13 ^b
		Nombre total d'éléments	27
Corrélation entre les sous-échelles			,727
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,842
	Longueur inégale		,842
Coefficient de Guttman split-half			,805

a. Les éléments sont : a1, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036, VAR00037, VAR00038.

b. Les éléments sont : VAR00038, VAR00039, VAR00040, VAR00041, VAR00042, VAR00043, VAR00044, VAR00045, VAR00046, VAR00047, VAR00048, VAR00049, VAR00050, a27.

الالتزام التنظيمي:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,821	25

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,860
		Nombre d'éléments	13 ^a
	Partie 2	Valeur	,239
		Nombre d'éléments	12 ^b
		Nombre total d'éléments	25
Corrélation entre les sous-échelles			,547
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,707
	Longueur inégale		,708
Coefficient de Guttman split-half			,568

a. Les éléments sont : i1, VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012.

b. Les éléments sont : VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, i25.

Corrélations

		العدالة التنظيمية	الالتزام التنظيمي
العدالة التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		العدالة التوزيعية	الالتزام التنظيمي
العدالة التوزيعية	Corrélation de Pearson	1	,639**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	,639**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		العدالة الإجرائية	الالتزام التنظيمي
العدالة الإجرائية	Corrélation de Pearson	1	,588**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	,588**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		العدالةالتعاملية	الالتزامالتنظيمي
العدالةالتعاملية	Corrélation de Pearson	1	,645**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
الالتزامالتنظيمي	Corrélation de Pearson	,645**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

النوع

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	99	99,0	99,0	99,0
	أنثى	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 30 و 25 بين ما	4	4,0	4,0	4,0
	سنة 40 و 31 بين ما	41	41,0	41,0	45,0
	فوق وما سنة 41	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

المستوىالدراسي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ابتدائي	4	4,0	4,0	4,0
	متوسط	58	58,0	58,0	62,0
	ثانوي	34	34,0	34,0	96,0
	جامعي	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الأقدمية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنوات إلى 1 من	1	1,0	1,0	1,0
سنوات 10 إلى 6 من	48	48,0	48,0	49,0
فوق وما سنة 11 من	51	51,0	51,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	