

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالب: عنصر سيرين

بعنوان:

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي

-دراسة على عينة من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية "ورقلة"-

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

2024/06/05

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
عريف عبد الرزاق	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
عمر حمداوي	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
خاوي ميادة	أستاذ محاضر ب	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023

الإهداء

أما عن فرحة التخرج فلا اقتباسات تصفها ولا كلام يعبر عن شعورها

إلى من رسمولي المستقبل بخطوط من الثقة والحب اليكم عائلتي

إلى الذي قال لي يوما لن تشقي ما دمت حيا إلى ستدي ومسندي الذي علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار... أبي الغالي

إلى التي كان دعائها سر نجاحي إلى التي سهرت وتحملت مشاقي الحياة لأجلي إلى نبع العطف والحنان... أمي الحبيبة

إلى منبع الحب و الأماناخوتي اللذين كانوا سنداً ارتقي إليه

إلى صديقاتي وإلى كل من كان عوني لي طيلة مشواري وإلى كل من وقف بجني وسانديني

"واخر دعواهم الحمد لله رب العالمين"

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

شكر وتقدير

فالشكر اولاً لله عز وجل على أن هداني لسلوك طريق البحث والتشبه باهل العلم

الى استاذي الفاضل المشرف على هذا البحث الذي كان منارة استنرت بنوره خلال سنوات دراستي
وخصوصاً خلال فترة اشرافه على هذا البحث الدكتور "عمر حمداوي"

كما أشكر السادة الاساتذة وكل الزملاء وكل من قدم فائدة أو اعانني في انجاز هذا البحث كما اشكر
الأساتذة المناقشين على قبولهم مناقشة هذا العمل، أسأل الله أن يجازيهم كل الخير وأن يجعل عملهم في ميزان
حسناتهم.

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
I	إهداء
II	شكر وتقدير
III	فهرس المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الاشكال البيانية
VI	قائمة الملاحق
VII	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
	الفصل الاول: المدخل العام للدراسة
03	تمهيد الفصل
04	1- إشكالية الدراسة
05	2- فرضيات الدراسة
06	3- أسباب اختيار الموضوع
06	4- أهمية الدراسة
06	5- اهداف الدراسة
07	6- مفاهيم الدراسة
11	7- الدراسات السابقة
15	8- المقاربة النظرية
17	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة
19	تمهيد الفصل
20	1- مجالات الدراسة
20	1-1 المجال المكاني

21	1-2 المجال الزمني
21	1-3 المجال البشري
21	2- عينة الدراسة ومزاياها
22	3- المنهج المعتمد في الدراسة
23	4- أدوات جمع البيانات
23	5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحميل بيانات الدراسة الميدانية
24	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة
27	تمهيد الفصل
28	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
50	2- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة
51	3- الاستنتاج العام للدراسة
53	خاتمة
55	قائمة المصادر والمراجع
58	الملاحق

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	صفحة الجدول
1	يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس	28
2	يوضح توزيع افراد العينة حسب العمر	29
3	يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	30
4	يوضح توزيع افراد العينة حسب الاقدمية في المؤسسة	31
5	يوضح اعتقاد ان مسؤوليات محددة بوضوح	32
6	تتعلق بالفهم الواضح للأهداف في العمل	32
7	يتعلق بتلقي تعليمات وتوجيهات واضحة من الرئيس في العمل	34
8	يتعلق بوجود الموارد اللازمة لأداء العمل بشكل فعال	34
9	يتعلق بوجود وصف وظيفي مكتوب يوضح المهام والمسؤوليات	35
10	يتعلق بمواجهة صعوبة في فهم أي من مهام أو مسؤوليات	35
11	يتعلق بمواجهة صعوبة في تلقي التوجيهات من المدير او الزملاء	36
12	يتعلق بمناقشة المسؤوليات مع المدير بشكل منتظم	36
13	يتعلق ببذل قصارى الجهد في العمل	37
14	يتعلق بالسعي دائما لتقديم أفضل ما لدى العمال	37
15	يتعلق ببذل جهد إضافي في سبيل انجاز العمل	38
16	يتعلق بالالتزام بساعات العمل المحددة	38
17	يتعلق بالتبليغ عن التأخر مسبقا	39
18	يتعلق بالدفاع عن سمعة المؤسسة	39
19	يتعلق بالمشاركة في فعاليات المؤسسة	40
20	يتعلق بالرغبة في البقاء في الكلية لفترة طويلة	40
21	يتعلق بتوفير المؤسسة فرصا جيدة للمؤسسة	42
22	يتعلق بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار	410
23	يوضح الاعتقاد بان اراء العمال تأخذ بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات	42
24	يوضح الثقة بقدرة المؤسسة على اتخاذ قرارات صائبة	42
25	يوضح وضع احتياجات العمال في الاعتبار عند اتخاذ القرارات	43

43	يوضح عقد اجتماعات دورية لمناقشة الأمور المتعلقة بالعمل	26
45	يوضح مدى الاستماع الى أفكار واءاء العمال بجدية	27
46	يوضح مدى تطبيق أفكار واقتراحات العمال	28
47	يوضح مدى شعور عمال بان آرائهم تقدر عند اتخاذ القرارات	29
48	يوضح مدى اعتقاد ان المشاركة في اتخاذ القرارات تزيد من مستوى الولاء لدى العامل	30
49	يمثل الجدول معامل بيرسون	31

فهرس الأشكال:

صفحة الشكل	عنوان الشكل	رقم الشكل
05	رسم تخطيطي لتفكيك متغيرات الدراسة	1
28	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	1
29	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير العمر	2
30	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	3
31	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية في العمل	4

فهرس الملحق:

صفحة الملحق	عنوان الملحق	رقم الملحق
58	يوضح المخطط التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	1
59	استبيان الدراسة	2
64	التسهيلات	3

هدفت هذه الدراسة للكشف عن أثر علاقة العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة وذلك عبر الكشف عن دور العدالة الإجرائية في تعزيز الولاء التنظيمي للموظفين. من اجل الوصول الى هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي واعداد استبيان لجمع البيانات وتوزيعها على عينة من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بورقلة والمقدرة ب 31 موظف وتطبيق الاختبار الاحصائي المتمثل في معامل الارتباط بيرسون وبعد تحليل النتائج ومعالجتها تحصلنا على النتائج التالية:

- لوضوح المسؤوليات دور في تحقيق الولاء التنظيمي.
- للالتزام الوظيفي دور في تحقيق الولاء التنظيمي.
- للمشاركة في اتخاذ القرارات دور في تحقيق الولاء التنظيمي.

الكلمات المفتاحية:العدالة التنظيمية. العدالة الإجرائية. الولاء التنظيمي.

Abstract :

This study aimed to investigate the impact of organizational loyalty among employees of the College of Humanities and Social Sciences in Ouargla. It sought to uncover the role of procedural justice in enhancing employee loyalty.

To achieve this goal, a descriptive approach was adopted, and a questionnaire was prepared to collect data from a sample of 31 employees of the College of Humanities and Social Sciences in Ouargla. The Pearson correlation coefficient was used as a statistical test, and after analyzing and processing the results, the following findings were obtained:

- Clarity of responsibilities plays a role in achieving organizational loyalty.
- Job commitment plays a role in achieving organizational loyalty.
- Participation in decision-making plays a role in achieving organizational loyalty.

Keywords : Organizational justice, procedural justice, organizational loyalty.

مقدمة:

تسعى المؤسسات على اختلاف نشاطاتها لتحقيق بيئة عمل فعالة، عبر اتباع استراتيجيات سليمة تقوم على أسس عادلة وموضوعية بتطبيق مبدأ العدالة التنظيمية حيث تركز على توفير فرص متساوية لجميع الافراد وتعزز الاتصال الفعال وتشجيع الشفافية في الأداء واتخاذ القرارات، فتعتبر العدالة المطلب الأساسي لنجاح أي تنظيم ما جعلها تحظى باهتمام الدارسين والباحثين في مجال الدراسات الاجتماعية والإدارية.

ويعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية التي تحقق أهداف المؤسسة ونجاحها حيث تسعى المؤسسات الى تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية للزيادة من الولاء التنظيمي للموظفين من خلال توفير فرص متساوية ومعاملة عادلة وتوفير بيئة عمل تشجع على الشفافية والتواصل المفتوح، فكان لزاما على مختلف المؤسسات أن تسعى جاهدة الى تنميته وتعزيزه عن طريق توفير بيئة عمل عادلة ما يتولد عنه خلق استقرار وثقة تنظيمية وانتماء للمؤسسة.

فتحقيق العدالة التنظيمية يمثل تحدياً مستمراً للمؤسسات في ظل التنوع الثقافي والاجتماعي والاقتصادي في بيئات العمل الحديثة. فإن توفير بيئة عمل تتسم بالعدالة والمساواة يعزز من رضا الموظفين ويؤدي إلى زيادة الولاء التنظيمي وتعزيز أداء المؤسسة بشكل عام. ومع ذلك، فإن تحقيق العدالة التنظيمية يتطلب جهوداً مستمرة ومتعددة الأوجه. يجب أن تكون السياسات والإجراءات داخل المؤسسة واضحة وموضوعية، مع توفير فرص متساوية لجميع الموظفين فيما يتعلق بالتدريب والترقيات والمكافآت. يلعب دور القيادة الفعالة دوراً حاسماً في تعزيز العدالة التنظيمية، حيث يجب أن تكون القيادة على قدر كبير من الوعي والحساسية لمعالجة الانحيازات والتفاوتات التي قد تنشأ في بيئة العمل. علاوة على ذلك، يجب أن تكون هناك آليات فعالة للشكاوى والاستفسارات للموظفين الذين يشعرون بعدم المساواة أو الظلم. ومن المهم أيضاً إجراء تقييم دوري للسياسات والإجراءات لضمان عدم وجود تمييز أو انحياز في التعامل مع الموظفين. في النهاية، تحقيق العدالة التنظيمية يتطلب التزاماً شديداً من جميع أعضاء المؤسسة، وتحويل المبادئ النظرية إلى تطبيقات عملية يمكن قياسها وتقييمها بانتظام لضمان استمرارية الجهود نحو بيئة عمل عادلة ومنتجة.

لذا كان الهدف من هذه الدراسة هو البحث عن أثر العلاقة بين العدالة التنظيمية ببعدها الاجرائي على الولاء التنظيمي متخذة وحدة البحث في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بورقلة

وعليه تم تقسيم الدراسة الى ثلاث فصول كالتالي:

الفصل الأول: ويعتبر المدخل العام للدراسة حيث يحتوي على إشكالية الدراسة وفرضياتها وأسباب اختيار الموضوع كما نتطرق فيه الى اهداف واهمية الموضوع ومفاهيمها والدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

الفصل الثاني: نستعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة والتي تتمثل في مجالات الدراسة والعينة والمنهج المعتمد في الدراسة وأدوات جمع البيانات.

الفصل الثالث: هذا واشتمل اخر فصل على الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحميل الدراسات الميدانية وتفرغ البيانات الميدانية وتفسيرها ومناقشة النتائج.

الفصل الأول: موضوع الدراسة

تمهيد الفصل

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: مفاهيم الدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: المقاربة النظرية

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل:

في هذا الفصل سنحاول عرض الإطار العام لدراستنا وفق الأطر المنهجية من خلال صياغة الإشكالية وتحديد فرضيات الدراسة وإبراز الأهمية وأسباب اختيارنا لهذا الموضوع من ثم تحديد أهداف الدراسة التي ستحدد لنا خريطة دراستنا وفق جملة من المفاهيم وعرض لدراسات سابقة إلى جانب المقاربة النظرية التي سنحاول تبنيها خلال هذه الدراسة.

أولاً- إشكالية الدراسة:

تعتبر الجامعة منظمة تعليمية عليا تعنى بتقديم برامج أكاديمية متقدمة في مختلف المجالات العلمية والثقافية كما تعد مركزا للبحث العلمي والابداع ورافدا أساسيا لتطوير المجتمع وتقدمه. هذا ويعتبر العنصر البشري اهم مكون لإنجاح واستمرارية الجامعة خاصة الموظفين منها والذين يلعبون دورا هاما في سير العمل بسلاسة داخل الجامعة كون عملهم ضروري لخلق بيئة تعليمية امنة وفعالة. كما تسعى المؤسسات على اختلاف نشاطاتها لتحقيق بيئة عمل فعالة ويكون ذلك عبر اتباع استراتيجيات سليمة مبنية على أسس موضوعية وعادلة في العمليات الإدارية المختلفة بتطبيق مبدأ العدالة التنظيمية التي تعتبر ظاهرة وقيمة اجتماعية يؤدي غيابها الى ممارسات سلبية واختلال في المؤسسات التي تسعى للعمل بكفاءة عالية وقد أدرك الباحثون في العلوم الاجتماعية والإنسانية منذ القدم الأهمية التي تلعبها قيم ومبادئ العدالة داخل المؤسسات بوصفها مبدأ قانوني وأخلاقي، وأحد أهم القيم التنظيمية التي تساهم في تشكيل فعاليات واتجاهات إيجابية لدى العاملين فيها. وترتبط مواضيع العدالة التنظيمية ارتباطا وثيقا بسيكولوجية الافراد حيث تعتبر من اهم العوامل التي يمكن اعتبارها من المؤشرات الإيجابية فهي بمثابة مقياس لمدى فاعلية ولاء الافراد وعليه فان وجود مستوى عال من العدالة التنظيمية يعد من العوامل التي تساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها.

في حين يرجع مفهوم العدالة التنظيمية الى نظرية جون رولز التي تقوم على افتراض كيفية توزيع الموارد في المجتمع بشكل عادل، ويتطلب مبدأ العدالة عند رولز توفير حريات مهمة معينة بالتساوي للجميع. وتتمتع هذه الحريات الأساسية بالأولوية على جميع قيم الرفاهية الاجتماعية، وتوفير فرص عادلة بالتساوي لجميع المواطنين، وهيكلية الفروق في الدخل والثروة وفي المراتب الاجتماعية

هذا ويعتبر الولاء التنظيمي أحد الأهداف التي تسعى جميع المؤسسات لبلوغه لما له من أثر فعال في استمرارية الموظفين واستقرار العمل فضلا في تنمية الدوافع الإيجابية لدى الموظفين وزيادة رضاهم حيث أن نجاح أي مؤسسة يرتبط بقدرتها على تحقيق أهدافها وأهداف العاملين بها وكلما كان الفرد على مستوى عال في الولاء في عمله كلما استطاعت هذه المؤسسة القيام بدورها بينما إذا ضعف مستوى الولاء لدى الفرد يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر...

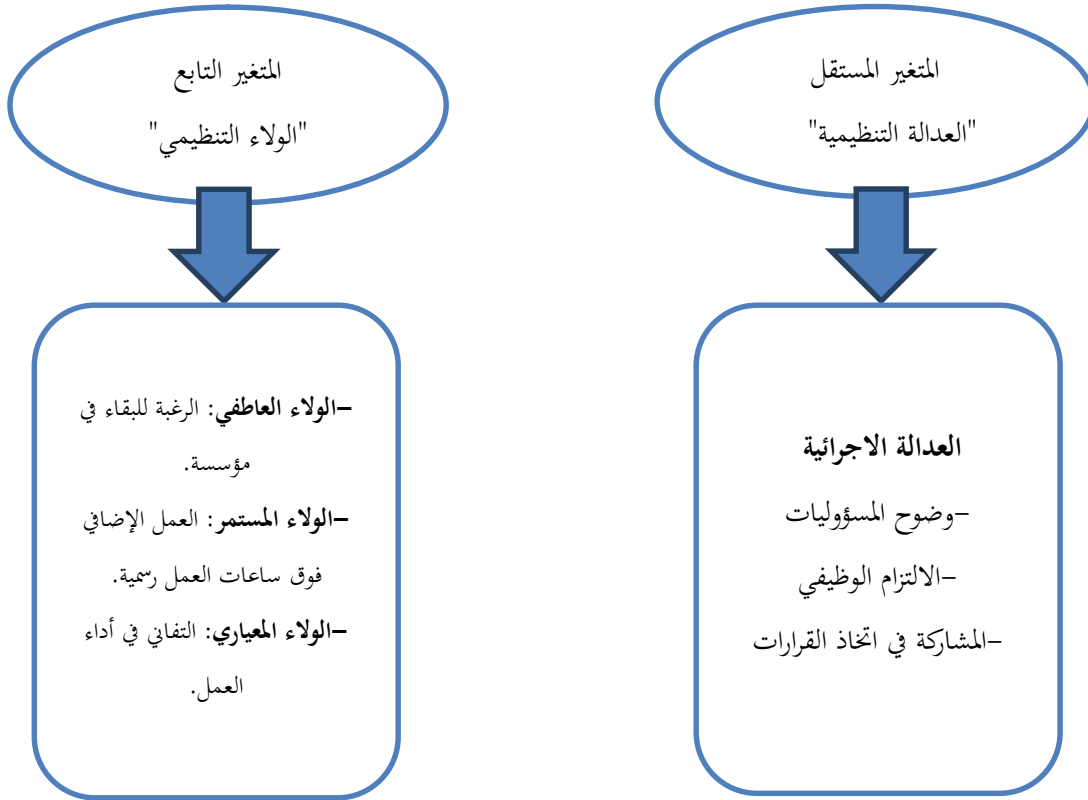
فبالرجوع الى الدراسات السابقة حول الموضوع يتبين التأثير الجوهرى للعدالة التنظيمية على ولاء الموظف داخل المؤسسة بمدى ادراكه لتحقيق العدالة التنظيمية ببعدها التوزيعي المؤسسة التي يعمل بها ونظرا للاهتمام المتزايد لمفهوم العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي باعتبارهما من اهم المتغيرات المؤثرة على أداء الموظف في المؤسسة ومن جهة انعكاسهما على بيئة العمل نطرح التساؤل الرئيسى التالي:

- كيف تؤثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة؟

ثانيا-فرضيات الدراسة:

2-1-الفرضية الرئيسية:

-تؤثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة.



الشكل رقم (1) رسم تخطيطي لتفكيك متغيرات الدراسة المصدر: من اعداد الطالبة

2-2-الفرضيات الفرعية:

- لوضوح المسؤوليات دور في تحقيق الولاء التنظيمي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة ورقلة.
- للالتزام الوظيفي دور في تحقيق الولاء التنظيمي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة ورقلة.
- للمشاركة في اتخاذ القرارات دور في تحقيق الولاء التنظيمي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة ورقلة.

ثالثا-أسباب اختيار الموضوع:

3-1 الأسباب الذاتية:

- لقد تم اختيار هذا الموضوع تبعاً للرغبة الشخصية بهدف التعرف على ما يعزز مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي.
- الرغبة في فهم تأثيرات العدالة التنظيمية على مستوى الولاء التنظيمي.
- ملاحظة العلاقات الحسنة بين موظفي الكلية والاستقبال الحسن للطلبة، الاساتذة،....
- الكشف عن مدى تطبيق مبدأ العدالة التنظيمية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة ورقلة.

3-2 الأسباب الموضوعية:

- التعرف على ابعاد العدالة التنظيمية وكيفية مساهمتها في تحقيق الولاء التنظيمي بالمؤسسة الجامعية.
- من خلال المسار الأكاديمي للطلبة والاطلاع على مثل هذه المواضيع جعلتها اختار العدالة التنظيمية ببعدها الاجرائي داخل المؤسسة الخدمية كظاهرة اجتماعية تنظيمية قابلة للدراسة (وهذا في مجال التخصص الأكاديمي علم اجتماع التنظيم والعمل).
- تسليط الضوء على أهمية العدالة التنظيمية لمساعدة المؤسسة على كسب ولاء الموظفين بها وزيادة أدائهم داخل مؤسسة.

رابعا-أهمية اختيار الموضوع:

- أن موضوع الدراسة يمثل أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات الحديثة لا سيما المؤسسات الخدمية.
- تساعد هذه الدراسة في تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي ومدى قوة العلاقة بينهما.
- تكشف مستوى تمثل الموظف للعدالة التنظيمية داخل المؤسسة ومدى ولاءه لمؤسسته.
- يمكن الاستفادة من نتائج البحث لتحسين إدارة الموارد البشرية في الجامعات الجزائرية بشكل عام.

خامسا-اهداف اختيار الموضوع:

- معرفة دور وضوح المسؤوليات في تحقيق الولاء التنظيمي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة ورقلة.
- معرفة دور الالتزام الوظيفي في تحقيق الولاء التنظيمي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة ورقلة.
- معرفة دور المشاركة في اتخاذ القرارات في تحقيق الولاء التنظيمي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة ورقلة.

سادساً- مفاهيم الدراسة:

1- العدالة التنظيمية:

اصطلاحاً:

-هي شعور الموظف بوجود إنصاف ومساواة بين ما يبذله من جهد وما يحصل عليه من مخرجات، أي هناك توازن بين المدخلات والمخرجات.

-عرف آدمز العدالة التنظيمية بأنها المساواة، والتي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذٍ بالظلم¹

عرفها (كروبنزان وجرينبرغ) Greenberg and Cropanzano بأنها إدراك الأفراد للإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظمة².

كما تعرف العدالة التنظيمية على أنها درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعتبر عن علاقة الفرد بالمنظمة وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين³

اجرائياً:

-هي درجة إدراك الموظفين لحالة الإنصاف والمساواة في المعاملة التي يعامل بها من قبل مؤسستهم من خلال مقارنة ما قدموه من جهود في مجال عملهم وما يترتب عن تلك الجهود من نتائج ومردودات بجهود نظرائهم من العمال.

وللعدالة التنظيمية 3 ابعاد هي:

1-العدالة التوزيعية (Distributive Justice):

اصطلاحاً:-وقد جاء تعريف العدالة التوزيعية على أنها العدالة المدركة لمقدار المخرجات التي يحصل عليها الفرد العامل⁴ وتعتبر عدالة التوزيع من العوامل التي تؤدي إلى تقوية الثقة بين الإدارة والعمال، ويكون ذلك من خلال توزيع الأجور كل حسب طبيعة عمله إضافة لتوزيع الأرباح بشكل عادل حسب الهيكل الهرمي للمؤسسة⁵.

1- راتب السعود، سوزان سلطان، "درجة العدالة التنظيمية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد 2، 2009، ص 201.

2- سامر عبد المجيد البشايشة، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 3559 المجلد، 54 العدد، 54 ص. 42 سامر عبد المجيد بشايشة (مرجع سابق) صفحة 493-

4- قاسم نايف علوان، تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 07، 2007، ص 59.

5- د. ريمي الفضيل أ. تواتيسومية "العدالة التوزيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة" مجلة التنمية إدارة الموارد البشرية العدد 5 جامعة لونيبي على البلدية صفحة 126

اجرائيا:

- شعور الفرد بان توزيع الموارد والمكافآت في المؤسسة عادل.

ب-العدالة التفاعلية (Interactional Justice):

اصطلاحا:

-وهي مدى احساس العامل بعدالةالمعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية، أو معرفته أسباب تطبيق تلك الإجراءات .ويلاحظ أن هناك ترابطاً وثيقاً بينعدالة التوزيع وعدالة الإجراءات والعدالة التفاعلية .ذلك أن شعور الموظفبالعدالة يؤثر في مستوى ولائه لمنظمته، فالموظف الذي يشعر بعدالة الإجراءاتوعدالة التوزيع والعدالة التفاعلية يكون مستوى ولائه مرتفعاً . لذلك فإن كلا منعدالة الإجراءات والتوزيع والتفاعلية يمكن أن تؤثر في إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية⁶.

اجرائيا:

- هي شعور الفرد بان المعاملة التي يتلقاها من زملائه ورؤسائه عادلة وكريمة.

ج-العدالة الإجرائية (Procedural Justice):

اصطلاحا:

-وهي عبارة عن مدى إحساس العاملبعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات .إن عدالة الإجراءات هيعبارة عن التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمسالأفراد، وإذا كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليهاالموظف، فإن العدالة الإجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات⁷.

اجرائيا:

هي درجة الشعور المتولدة لدي العاملين إزاء عدالة الاجراءاتالتنظيمية المستخدمة في تحديد المخرجات التنظيمية.

-هذا وركزت دراستنا على العدالة الإجرائية نذكر البعض من مؤشراتنا:

-**وضوح المسؤوليات:** هو ممارسة أساسية لأي منظمة تسعى إلى تحقيق النجاح. من خلال تحديد من هو المسؤول عن ماذا.

-**الالتزام الوظيفي:** يُشير الالتزام الوظيفي إلى مدى رغبة الموظف في الاستمرار في وظيفته الحالية ومدى شعوره بالانتماء والتعلق بمنظمة العمل.

6-جودة محفوظ، أثر العدالة التنظيمية على مناخ الإبداع دراسة ميدانية عن شركات الأدوية الأردنية، ص 05.تاريخ الإطلاع: 21 مارس 2024، على الموقع: <https://www.researchgate.net>

7-أسير الحر تسحيقايد. ربحي كريمة " العدالة التنظيمية ودورها في تفعيل الإبداع الإداري بالمؤسسة الجزائرية" جامعة البليدة 2 صفحة4

-المشاركة في اتخاذ القرارات: المشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسة هي عملية إشراك الموظفين في جميع مستويات المنظمة في عملية صنع القرار التي تؤثر على عملهم وبيئة عملهم. يتضمن ذلك توفير الفرص للموظفين للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم، والمشاركة في مناقشات صنع القرار، والمساهمة في حل المشكلات، واتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم.

2-الولاء التنظيمي:

اصطلاحاً:

-يعتبر الولاء التنظيمي مفهوماً قديماً في العلوم الاجتماعية وكان أول من بحث فيه علماء الاجتماع الذين يرون أن الإنسان باعتباره كائناً اجتماعياً يعيش مع آخرين في بيئة اجتماعية منظمة، وتربطه بهم علاقات اجتماعية تبرزها الحاجة إلى التعاون والشعور بالانتماء.⁸

ومن هذا المنطلق يعرف شيلدون الولاء بأنه: "اتجاه أو توجه نحو المنظمة يربط شخصية وهوية الفرد بالمنظمة".⁹ عرف العجمي الولاء التنظيمي بأنه "يتمثل في رد الفعل لدى الموظف تجاه خصائص المنظمة التي ينتمي إليها، كما يعني إحساس الموظف بارتباطه بأهداف و خصائص المنظمة والدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الأهداف، والالتزام من أجل المنظمة وليس من أجل مصالحه الخاصة" و يرى أيضاً بأنه يعني "العمل على إيجاد نوع من التوافق بين أهداف الفرد و المنظمة على حد سواء، فالعامل أو الموظف الذي يؤمن بأهمية أهداف المنظمة غالباً ما يتولد لديه إحساس إيجابي و ولاء لها ضافة إلى تزايد رغبته بالبقاء في العمل كما يدفعه هذا الشعور إلى المزيد من العطاء الجيد، مما يجعل مثل هذه المنظمات التي يتميز منسوبها بهذه السمات أكثر قدرة على التفاعل الإيجابي مع بيئتها"¹⁰

اجرائياً:

- استعداد الفرد على بذل درجات عالية من الجهد لصالح المؤسسة، والرغبة القوية في البقاء فيه، وقبول قيمها ولأهدافها الرئيسية. وللولاء التنظيمي 3 ابعاد هي:

⁸هاشم كزي، "الجوانب السلوكية في الإدارة"، الكويت، وكالة المطبوعات، ص32.

9-قرشي سوزان محمد أحمد "الولاء التنظيمي للموظفين الحكوميين في مدينة جدة بعض المحددات والآثار" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، الرياض، صفحة153

10-جمال كعبار " ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي " رسالة لنيل شهادة: الماجستير، تحت إشراف: نوال حمداش، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011 ص73

أ- الولاء العاطفي:

اصطلاحاً:

يشير الولاء العاطفي الى تطابق الفرد مع المنظمة التي ينتمي اليها وانتمائه فيها وارتباطه بها ورغبته بالاستمرار فيها لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تلك الأهداف وإدراكه بالخصائص المميزة لمهامه الوظيفية من حيث الاستقلالية ودرجة المشاركة وعلى ذلك فالعاملون ذوو الولاء العاطفي المرتفع يستمرون بالعمل داخل المنظمة لأنهم يرغبون في ذلك ويجبونه¹¹

اجرائياً:

- هو الشعور بالحب والانتماء والارتباط القوي بالمؤسسة وقيمها وأهدافها.

ب- الولاء المستمر:

اصطلاحاً:

- يعني أن يكرس الفرد حياته ويقدم تضحياته ويفضل مصلحة المنظمة على مصلحته الشخصية من أجل البقاء داخل المنظمة التي ينتمي إليها، أي عندما يكون الفرد قد قدم تضحيات للارتباط أو البقاء داخل منظمة معينة فهو أكثر بحاجة قوية للبقاء داخل تلك المنظمة¹²

- اجرائياً:

- الشعور بالالتزام بمؤسسة ما حتى لو كان ذلك يعني التضحية بمصالح الفرد الشخصي

ج- الولاء المعياري:

اصطلاحاً:

- يصبح الفرد يفكر بأنه مهم وفعال في هذه الإدارة، وتركه لها سوف يؤدي إلى خلق مشاكل في الإدارة وحتى انها سوف تقل فاعليتها التنظيمية، فهو ولاء يبنى على حسابه الخاص.¹³

اجرائياً:

- هو الإحساس الذي يتولد لدى الفرد للالتزام نحو البقاء في التنظيم ويتعزز هذا الشعور من خلال الدعم الجيد من قبل المنظمة للأفراد العاملين.

11- محمد مصطفى الحشروم "اثار استراتيجيات التعلم الفردي والجماعي على الولاء العاطفي" مجلة علوم جامعة حلب العدد 66 سنة 2010/الصفحة 10

12- د. عبد الجبار سهيلة د. بياض مصطفى "القيم والمعتقدات التنظيمية كمدخل لتحقيق الولاء المستمر في منظمات الأعمال" المجلد، 08: عدد: / 01 (ج1) لشهر: أبريل 2022
مجلة مجاميع المعرفة صفحة 155

13- أ. ترمول محمد لطفي "الولاء التنظيمي الجسد للأداء الوظيفي بين النظري والواقع الإداري" مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الجزائر 2 صفحة 225

سابعا-الدراسات السابقة:

1-الدراسة الاولى:

-الدراسة للباحثة خيري أسماء "العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي للعامل داخل المؤسسة " أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه LMD في علم الاجتماع المؤسسة 2019-2020 جامعة محمد بوضياف المسيلة تحت اشراف الأستاذ رضا قجة.

حيث هدفت هذه الدراسة الى:

- التعرف على مستوى شعور العمال بمدى تطبيق العدالة التنظيمية بشركة الاسمنت بسور الغزلان ولاية البويرة.
- ابرار مستوى الولاء التنظيمي للعامل اتجاه المؤسسة من حيث معرفة مدى التزامهم التنظيمي ودرجة رضاهم الوظيفي وثقتهم التنظيمية.
- معرفة مدى تحقيق العدالة التنظيمية في شركة الاسمنت من طرف المسؤولين واثبات علاقتها بالولاء التنظيمي وتأثيرها على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية.

من خلال طرح التساؤل المركزي التالي

"كيف تؤدي العدالة التنظيمية الى تعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل في المؤسسة؟"

وتفرعت منه الى 3 تساؤلات فرعية تالية:

- 1-ما علاقة العدالة التوزيعية بالرضا الوظيفي للعامل داخل المؤسسة؟
- 2-ما علاقة العدالة الإجرائية بالالتزام التنظيمي لدى العامل في المؤسسة؟
- 3-ما علاقة العدالة التعاملية بالثقة التنظيمية لدى العامل في المؤسسة؟

المنهج المتبع في الدراسة:

-واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يساعد على دراسة الواقع التنظيمي للمؤسسة.

عينة الدراسة:

-حيث تم اختيار عينة الدراسة تكونت من 173 فرد

وفي الأخير توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- تبين لنا أن أغلب المبحوثين يتفقون على تحملهم لمسؤولية أداء مهامهم بالمؤسسة التي يعملون بها مرتبط بمدى اعتبارهم لتناسب متطلبات وواجبات الوظيفة التي يشغلونها وتوافقها مع مؤهلاتهم وكفاءتهم وادراكهم لعدالة توزيع الوظائف بالمؤسسة.
- كما توصلت نتائج هذه الدراسة أيضا ن المؤسسة تعمل في توزيع الاجر على حسب تصنيفات مفردات العينة بمصادقية وموضوعية هيكل الأجور الذي يعمل على تحديد الأجور على حسب الوظيفة وفقا للاتفاقية الجماعية واستنادا للأقدمية والمستوى التعليمي.

-تعمل المؤسسة بنظام تحفيز العامل ماديا من اجل زيادة دافعيته في العمل وتحسين عمله من جهة ومن جهة أخرى تحقيق مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي تجاه مؤسسته.

2-الدراسة الثانية:

-الدراسة للطالبة بورحلاوي زهرة العلاء "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي" مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل 2022/2021 جامعة قاصدي مرباح ورقلة تحت اشراف الأستاذ بوساحة نجاة.

حيث هدفت هذه الدراسة الى:

- الرغبة في التعرف على العلاقة بين نوعية العمل والالتزام الأخلاقي بين الموظفين في المؤسسة.
- محاولة معرفة طريقة التعامل بين الموظفين من خلال جوانب الطاعة فيما بينهم.
- اللجوء إلى معرفة المعوقات التي تحول دون تحقيق عدالة تنظيمية وزيادة الولاء التنظيمي في المؤسسة.

من خلال طرح التساؤل المركزي التالي

"ما علاقة العدالة التنظيمية في تحقيق الولاء التنظيمي؟"

وتفرعت منه الى 3 تساؤلات فرعية تالية:

- 1-هل هناك علاقة بين نوعية العمل والالتزام الأخلاقي؟
- 2-هل هناك علاقة بين طريقة التعامل بين الموظفين وجوانب الطاعة؟
- 3-ما هي المعوقات التي تحول دون تحقيق عدالة تنظيمية وزيادة الولاء التنظيمي؟

المنهج المتبع في الدراسة:

-تم استخدام في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة مستوى الولاء التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي.

- عينة الدراسة:

-يتمثل مجتمع البحث الذي جرت عليه الدراسة على موظفي مديرية شركة الكهرباء والغاز -سونلغاز- ورقلة والذي بلغ عددهم 714 موظف.

وفي الأخير توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباطية (متوسطة) موجبة بين العدالة التنظيمية في تحقيق الولاء التنظيمي.
- توجد علاقة ارتباطية (متوسطة) موجبة بين نوعية العمل والالتزام الأخلاقي.
- توجد علاقة ارتباطية (قوية) موجبة بين طريقة التعامل من خلال جوانب الطاعة.
- هناك معوقات تحول دون تحقيق عدالة تنظيمية في زيادة الولاء التنظيمي.

3-الدراسة الثالثة:

-الدراسة للطالبة البار امال "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الاكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل 2022/2021 جامعة قاصدي مرباح ورقلة تحت اشراف الدكتور عزيز قودة.

حيث هدفت هذه الدراسة الى:

- التعرف على العدالة التنظيمية ومدى مساهمتها في تحقيق الولاء التنظيمي.
- التعرف على القوانين التنظيمية التي لها دور في تحقيق الولاء التنظيمي.
- تسليط الضوء على العدالة التنظيمية وعلى الولاء التنظيمي في المؤسسة الجزائرية.

من خلال طرح التساؤل المركزي التالي

" هل للعدالة التنظيمية دور في تحقيق الولاء التنظيمي في مديرية الصحة والسكن بولاية توقرت؟"
وتفرعت منه الى فرضيات فرعية تالية:

- 1- للعدالة التنظيمية دور في تحقيق الولاء التنظيمي في مديرية الصحة والسكن بولاية توقرت.
- 2- للقوانين التنظيمية دور في تحقيق الولاء التنظيمي في مديرية الصحة والسكن بولاية توقرت.
- 3- للعلاقات الإنسانية دور في تحقيق الولاء التنظيمي في مديرية الصحة والسكن بولاية توقرت.

المنهج المتبع في الدراسة:

- تم استخدام في هذه الدراسة المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع متطلباتها الذي يعرف بأنه طريقة منهجية مرتبة يقوم فيها الباحث بدراسة موضوع بميئته الطبيعية.

- عينة الدراسة:

- تمثل عينة الدراسة جميع موظفي مديرية الصحة والسكن لولاية توقرت، حيث بلغ عددهم 29 موظفا موزعين على جميع الادارات الرئيسية للمديرية.

وفي الأخير توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- ان العلاقات الانسانية والتعاون بين الموظفين والادارة له دور في تحقيق الولاء التنظيمي داخل المؤسسة، وهذا راجع إلى ان إدارة المؤسسة تخلق روح التعاون والتعامل بينها وبين الموظفين لتحقيق أهدافها.
- ان القوانين التنظيمية لها دور في تحقيق الولاء التنظيمي

4-الدراسة الرابعة:

-الدراسة للطالب احمد بجاج "العدالة التنظيمية وعلاقتها بثقافة المؤسسة دراسة ميدانية الجماعات المحلية ببلدية ورقلة" مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل 2018/2017 جامعة زيان عاشور الجلفة تحت اشراف الدكتور هشام حسان.

حيث هدفت هذه الدراسة الى:

- التعرف على مستوى العدالة التنظيمية السائدة وعلاقتها بثقافة المؤسسة في الإدارة المحلية كمؤسسة عمومية خدمتية.
- الخروج بمعطيات من شأنها ان تساهم في تطوير النظرة للعمل وضرورة تحسين الحياة فيه.
- ابراز دور الإطارات في المجال التنظيمي للإدارة المحلية.

من خلال طرح التساؤل المركزي التالي

- " هل ان العدالة التنظيمية السائدة بالمؤسسة تحدد طبيعة ثقافة المؤسسة؟"

وتفرعت منه الى فرضيات فرعية تالية:

- 1-تعمل العدالة التوزيعية المدركة بين المبحوثين على تحقيق الالتزام نحو المؤسسة.
- 2-تعمل العدالة التعاملية المدركة بين المبحوثين على تنمية روح التعاون في المؤسسة.
- 3-تعمل العدالة الاجرائية المدركة بين المبحوثين تعزيز الانتماء لمجتمع المؤسسة.

المنهج المتبع في الدراسة:

-تم استخدام في هذه الدراسة المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع متطلباتها الذي يعرف بأنه طريقة منهجية مرتبة يقوم فيها الباحث بدراسة موضوع ببيئته الطبيعية.

- عينة الدراسة:

-تمثل عينة الدراسة 3 أصناف هم الإطارات، أعوانالتحكم، أعوان التنفيذ موزعة على النحو التالي:
الاطارات % 7.70، اعوان التحكم % 6.84، اعوان التنفيذ 85%.

وفي الأخير توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- تعمل العدالة التوزيعية المدركة بين المبحوثين على تحقيق فاعلية المؤسسة صحيحة.
- تعمل العدالة التعاملية المدركة بين المبحوثين على تنمية روح التعاون في المؤسسة صحيحة.
- تعمل العدالة الاجرائية المدركة بين المبحوثين تعزيز الانتماء لمجتمع المؤسسة صحيحة ومؤكدة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

- مكننا الدراسات السابقة من الفهم الجيد للموضوع ومن تحديد مشكلة الدراسة.
- كما استفدنا منها من حيث المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي.
- كما ساعدتنا في تحليل نتائج الدراسة.

ثامنا-المقاربة النظرية:

-نظرية عدالة الانصاف لجون رولز:

جون رولز (John Rawls) هو فيلسوف سياسي أمريكي واحد من أبرز الفلاسفة في القرن العشرين. وُلد في عام 1921 وتوفي في عام 2002. يُعتبر رولز من أبرز الشخصيات في الفلسفة السياسية المعاصرة، ويُعتبر كتابه "نظرية العدالة (A Theory of Justice) الذي نشره عام 1971 أحد الأعمال الرئيسية التي تأثرت بها الفلسفة السياسية والنظرية في العقود اللاحقة¹⁴.

طرح جون رولز نظريته في العدالة الاجتماعية والذي كان الهدف منها تقديم أساس نظري متماسك لمفهوم العدل، ويتطلب مبدأ العدالة عند رولز توفير حريات مهمة معينة بالتساوي للجميع. وتتمتع هذه الحريات الأساسية بالأولوية على جميع قيم الرفاهية الاجتماعية، وتوفير فرص عادلة بالتساوي لجميع المواطنين، وهيكلية الفروق في الدخل والثروة وفي المراتب الاجتماعية، بما يقضي إلزام الحد الأقصى من الفائدة للأعضاء الأسوأ حالا في المجتمع وهذا يعني أنه يجب على الناس محاولة بلوغ مبادئ للعدالة تتنفي فيها المفاضلة بين الأشخاص، بحيث يمكن أن يستفيد منها أيًا كان، أي ضرورة اتفاق الجميع على التزام الحياد، بل أكثر من هذا يجب عليهم وضع ذوي المميزات الأدنى في الحسبان. حيث أن أهمية العدالة لرولز تكمن وتتحقق حينما تأخذ مصلحة الفئة الأكثر حرمانا وضعفا بعين الاعتبار كما صاغ رولز مبادئه على النحو التالي:

المبدأ الأول: لكل شخص حق متساو مع غيره في النسق الشامل من الحريات الأساسية المتساوية، على نحو يتسق مع نسق مماثل من الحرية للجميع.

المبدأ الثاني (مبدأ التباين): لا بد من أن تنظم مظاهر التفاوت الاجتماعي على النحو التالي:

-القاعدة الأولى (أولوية الحرية): تخضع مبادئ العدالة لنظام معجمي لا يمكن وفقه أن تحد الحرية إلا بمقتضى الحرية ذاتها.

-القاعدة الثانية (أولوية العدالة على الفاعلية والرفاهية): والمبدأ الثاني ذو أولوية معجمية على مبدأ الفاعلية وعلى مبدأ تعظيم مجموع الامتيازات، وللمساواة العادلة في الحظوظ الأولوية على مبدأ التباين.¹⁵

إذا واعتماداً على نظرية العدل والانصاف لجون رولز، تسلط كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بورقلة الضوء على أساسيات العدالة التنظيمية وكيف تؤثر على الولاء التنظيمي للعامل في بيئة العمل. حيث تبرز النظرية القيمة الأساسية للعدالة التنظيمية، وتنظر إلى العدالة باعتبارها توزيعاً عادلاً للفرص والموارد التي تساهم من توفير مناخ ملائم للعمال داخل الهيكل التنظيمي. حيث يعتبر العامل في هذا السياق مشاركاً فعالاً في العملية التنظيمية، ويتمتع بالولاء تجاه المؤسسة بناءً على شعوره بالعدالة والانصاف. وبشكل متبادل، يؤثر الالتزام التنظيمي ووضوح المسؤوليات والمشاركة في اتخاذ القرارات على الولاء التنظيمي بطرق متعددة. فعندما يشعر الفرد بالانتماء والمسؤولية تجاه الكلية، يكون أكثر عرضة للتقاني في العمل والمساهمة الفعالة في تحقيق

¹⁴ رولز، جون. (2015). نظرية العدالة. ترجمة: حسين الموسوي. الدار العربية للعلوم ناشرون

¹⁵ ويلكيميشتكا، مدخل إلى الفلسفة السياسية المعاصرة، ترجمة منير الكشو تونس: دار سيناترا للنشر، 2010 صفحة 84.

أهداف المؤسسة. وبالتالي، يمكن القول إن تطبيق مبادئ العدالة والانصاف، وتوفير بيئة عمل تتسم بوضوح المسؤوليات والمشاركة في اتخاذ القرارات يعزز بشكل فعال الولاء التنظيمي ويسهم في بناء بيئة عمل إيجابية داعمة لنجاح الكلية وافرادها.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل للإطار النظري للدراسة من خلال عرض إشكالية الدراسة وتحديد معالمها واقتراح بعض الفرضيات لحل الاشكال المطروح ومن خلال ذلك التعرف على اهم المفاهيم ثم الدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد الفصل

أولاً: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني

2. المجال الزمني

3. المجال البشري

ثانياً: عينة الدراسة ومزاياها

ثالثاً: المنهج المعتمد في الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحميل بيانات الدراسة الميدانية:

خلاصة الفصل

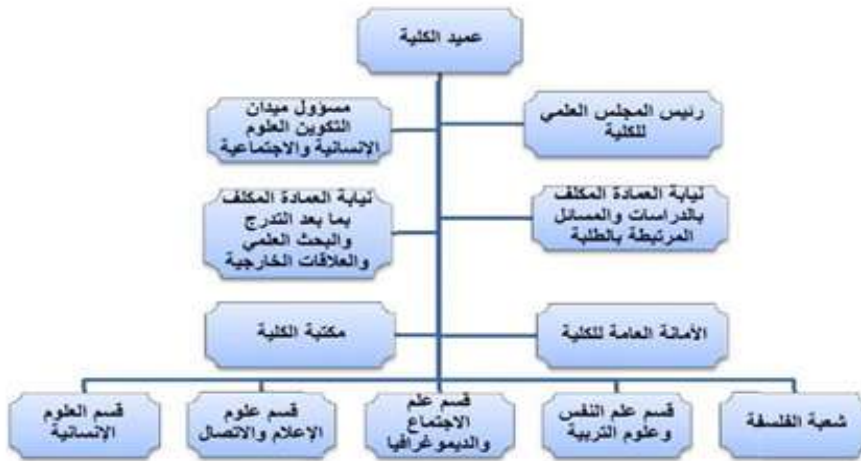
تمهيد الفصل:

بعد تطرقنا للفصل الأول وتحديد كل من الإشكالية والفرضيات والمفاهيم والدراسات السابقة والمقاربة النظرية سنستعرض في هذا الفصل الجانب المنهجي والذي يعتبر من أهم الجوانب في أي دراسة والذي نستعرض فيه التعريف بالمؤسسة قيد الدراسة وتحديد مجالها الزماني والمكاني وتحديد عينة الدراسة وعرض المنهج المستخدم والأدوات المستخدمة في هذه الدراسة.

أولاً-مجالات الدراسة:

1. **المجال المكاني:** أجريت الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ورقلة والتي كانت النواة الأولى للكلية ضمن المدرسة العليا للأستاذة تحت تسمية معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية وذلك سنة 1996/1997 واستمرت هذه التسمية الى الغاية السنة الجامعية 2001/2000 بالمركز الجامعي بوقرلة وفي سنة 2002/2001 أصبح معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية ويضم كلية الآداب و اللغات الأجنبية بتسمية كلية الادب والعلوم الإنسانية بما قسم علم النفس وعلوم التربية ثم استحدث قسم اخر سنة 2005/2004 وهو قسم الاجتماع والديموغرافيا.¹⁶

المخطط التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



ملحق رقم (1) يوضح المخطط التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

2. المجال الزمني: ونقصد به الوقت الذي استغرقت هذه الدراسة حيث امتدت طوال السنة الجامعية ابتداء من أكتوبر 2023 الى غاية ماي 2024.

- ابتدأت بالدراسة الاستطلاعية الميدانية تم فيها جمع المعلومات اللازمة حول مجتمع البحث حيث ساعدتنا هذه المرحلة على التحديد لفرضيات الدراسة ومؤشراتها.

- ثم النزول للميدان من اجل توزيع استمارة البحث على الموظفين.

- واخيرا جمع استمارات البحث التي تم توزيعها حيث استرجعت 31 استمارة من أصل 35 تم توزيعها.

3. المجال البشري: شملت هذه الدراسة عمال كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بورقلة بمختلف الفئات العمالية حيث تضم الكلية 61 عامل في الوقت المتزامن مع الدراسة الميدانية. ومن اجل التحقق من صحة الفرضيات تم تطبيق أداة البحث على عينة تقدر بنسبة 50% من مجتمع البحث بما يقابل 31 عامل.

ثانيا-عينة الدراسة ومزاياها:

-تعرف عينة الدراسة على انها جزء من الكل، نقوم باختيارها بطريقة معينة لدراستها من اجل التحقق من الظاهرة. كما تعرف بانها مجموعة من الافراد تختار بطرق مختلفة من مجتمع كبير لدراسة ظاهرة فيه، وبشكل عام فان العينة نعرفها " بانها مجموعة من الافراد تؤخذ من المجتمع الأصلي بحيث تكون ممثلة له تمثيلا صادقا"¹⁷

حيث اعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية البسيطة والتي تعتمد على مبدأ الاختيار العشوائي للمفردات بحث يكون عناصر المجتمع نفس الاحتمال في الاختيار فاذا كان حجم المجتمع (N) فان احتمال اختيار أي عنصر في العينة هي $(1/N)$ ¹⁸ وعليه تتمثل عينة الدراسة في 50% من عمال كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بورقلة والتي قدرت ب 31 عامل من أصل 61

2-1مزايا العينة العشوائية البسيطة:

-تعطي جميع مفردات المجتمع الأصلي نفس الفرصة المتكافئة في الاختيار.

-لا تتقيد بترتيب معين أو نظام مقصود.

-تتفادى التحيز لاعتمادها على حد كبير على قانون الاحتمالات

-لا تتطلب معرفة سابقة بخصائص مفردات المجتمع الأصلي¹⁹.

17-بوداود عبد اليامين، عطاء الله أحمد، "المرشد في البحث العلمي لطلبة التربية البدنية والرياضية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009 ص68.

18-د.خليفة رزقي، د.شيقارة هجرية "منهجية تحديد نوع وحجم العينة في البحوث العلمية" مجلة علمية دولية محكمة العدد 23 ديسمبر 2017 صفحة 283.

19-فاضل طارق امين، غفران زيد "العينات في البحث العلمي" جامعة المستنصرية 2020 صفحة 9.

ثالثاً-المنهج المعتمد في الدراسة:

ان الدراسات العلمية تتطلب من الباحث اتباع منهج علمي مناسب لموضوع بحثه وفقاً لما تطرحه الإشكالية واهداف الدراسة من اجل الوصول الى حقائق علمية والتحقق منها بكل موضوعية وبالنسبة لموضوع الدراسة فهو يتطلب استخدام المنهج الأكثر استخداماً في العلوم الإنسانية والاجتماعية وهو المنهج الوصفي الذي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة او موقف او مجموعة من الناس او مجموعة من الاحداث او مجموعة من الازواضع. ولا تقتصر هذه الدراسات الوصفية على معرفة خصائص الظاهرة بل تتجاوز ذلك الى معرفة المتغيرات والعوامل التي تتسبب في وجود الظاهرة.²⁰

حيث تعتمد البحوث الوصفية على القيام بجمع المعلومات حول مشكلة معينة، بهدف معالجتها عن طريق توصيفها من جميع جوانبها وأبعادها. ويقوم هذا المنهج على دراسة الظواهر كما هي في الواقع، والتعبير عنها بشكل كمي يوضح حجم الظاهرة ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، أو بشكل كيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، فالبحث الوصفي يختلف عن البحث الاستكشافي، من حيث أنه أكثر تحديداً للمشكلة وفرضياتها، وأكثر تفصيلاً للمعلومات التي تحتاجها، وبموجب هذا النوع من البحوث الوصفية تجمع المعلومات والبيانات المطلوبة عن طريق توصيف موضوع الظاهرة.²¹

وعلى هذا الأساس تم اختيار المنهج الوصفي كمنهج مناسب لهذه الدراسة لأنه يتماشى مع طبيعة الموضوع.

رابعاً-أدوات جمع البيانات:

لا يمكننا إجراء دراسة علمية بدون أدوات التي نجمع بها المعلومات والبيانات لدراسة ظاهرة ما، وفي هذه الدراسة قمنا باختيار أدوات تسمح لنا بجمع المعلومات الخاصة بالبحث العلمي وتحليلها، بحيث اعتمدنا في الدراسة على أداة وهي:

الاستبيان:

ويعرف الاستبيان على أنه أحد وسائل البحث العلمية المستعملة من طرف الباحث لجمع معلومات من أشخاص في شكل استمارة تضم أسئلة، لاستنباط حقائق معينة تتعلق بإشكالية محددة، ترسل أو تسلم إلى الأشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة وإعادتها للباحث.²²

ويعرف الاستبيان أيضاً على أنه استمارة يصممها الباحث على ضوء الكتابات ذات الصلة بالمشكلة التي يراد بحثها أو يحصل عليها جاهزة ويعدلها على ضوء أسس علمية، تتضمن بيانات أولية عن المبحوثين وفقرات عن أهداف البحث، تم إعدادها بصيغة مغلقة أو مفتوحة أو الاثنين معاً، بحيث تصل إليهم بواسطة وسيلة معينة.²³

²⁰ هبة محسن محمود "المنهج الوصفي" جامعة الموصل كلية التربية للبنات 2021 صفحة 3

²¹ بوراس منير "المنهج الوصفي في الدراسات الإنسانية والاجتماعية" «مجلة النبراس للدراسات القانونية» المجلد 6 العدد 4 افريل 2023 صفحة 186

²² هوارى سعاد "اساليب الاستبيان" كلية علوم الأرض والجغرافيا والتهيئة العمرانية جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1 سنة 2020/2021 صفحة 3.

²³ -بحري صابر، خرموش منى "الاستبيان كأحد ادوات جمع البيانات بين دواعي الاستخدام ومعوقات التطبيق في الدراسات الاجتماعية" «مجلة الباحث في العلوم الرياضية والاجتماعية» العدد 4 صفحة 345.

بناءً على هذا قمنا بتصميم استبيان خاص بموضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي يتكون من 30 سؤال وكان التالي:

المحور الأول: يتعلق بالخصائص الديموغرافية وهي من السؤال 1 الى سؤال 4.

المحور الثاني: يتعلق بوضوح المسؤوليات ودورها في تحقيق الولاء التنظيمي وهي من السؤال 5 الى السؤال 12.

المحور الثالث: يتعلق بالالتزام الوظيفي ودوره في تحقيق الولاء التنظيمي وهي من السؤال 13 الى السؤال 21.

المحور الرابع: يتعلق بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار ودورها في تحقيق الولاء التنظيمي وهي من السؤال 22 الى السؤال 30.

وعليهم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية وزعت على الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بورقلة.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحميل بيانات الدراسة الميدانية:

- قبل الشروع في عملية التحليل والتفسير، يُشار أولاً إلى الأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية، وذلك لقياس مدى الولاء التنظيمي كمؤشر على درجة العدالة التنظيمية في المؤسسة. وتمثل هذه الأساليب تخصيص كل سؤال في الاستبيان بمؤشر معين، وتمثيل النتائج بنسب مئوية. كما قمنا باستخدام الأدوات الإحصائية المتمثلة في برنامج SPSS ، لمعالجة البيانات حيث قمنا باستخراج المعطيات التالية:

- التكرارات.

- النسب المئوية.

- معامل بيرسون.

خلاصة الفصل:

استعرضنا في هذا الفصل لاهم الخطوات المنهجية حيث تم تحديد مجالات الدراسة الزمنية والمكانية والبشري وتحديد عينة الدراسة ونوعها وتم نبيين المنهج المناسب لهذه الدراسة وهو المنهج الوصفي. ومن اجل التعمق في الموضوع سنستعرض فصول الدراسة الميدانية والوصول الى استنتاج حول العلاقة بين العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

تمهيد الفصل

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.

ثانياً: مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

ثالثاً: الاستنتاج العام للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل:

-بعد تناولنا في الفصول السابقة للإجراءات المنهجية والنظرية للدراسة سنستعرض في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية
فنهدف الى استعراض نتائج الدراسة الميدانية وتحليل نتائجها ثم الخروج بنتائج هذه الدراسة من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية
العامة والفرضيات الجزئية.

اولا: عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

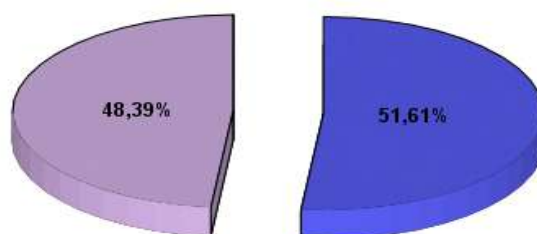
1- عرض وتحليل البيانات الشخصية للعينة:

جدول رقم (1): يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس		
البدائل	النسبة	التكرار
ذكر	16	51,6%
انثى	15	48,4%
المجموع	31	100,0%

الجنس

ذكر
انثى

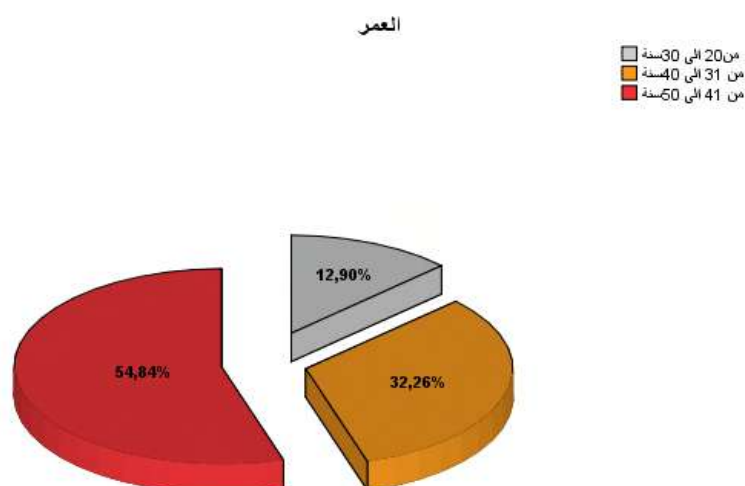


الشكل رقم (2) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

يبين لنا الجدول رقم(1) ان هناك توازن نسبي بين جنس الذكور والمقدرة نسبتهم ب 51.6% بمجموع 16 مفردة وبين جنس الاناث والمقدرة نسبتهم ب 48.4% بمجموع 15 مفردة، يعود هذا الى توفير فرص عمل متساوية للجنسين ما يعكس على العدل والمساواة.

جدول رقم (2): يوضح توزيع افراد العينة حسب العمر

العمر		
النسبة	التكرار	البدايل
12,9%	4	من 20 الى 30 سنة
32,3%	10	من 31 الى 40 سنة
54,8%	17	من 41 الى أكثر من 50 سنة
100,0%	31	المجموع

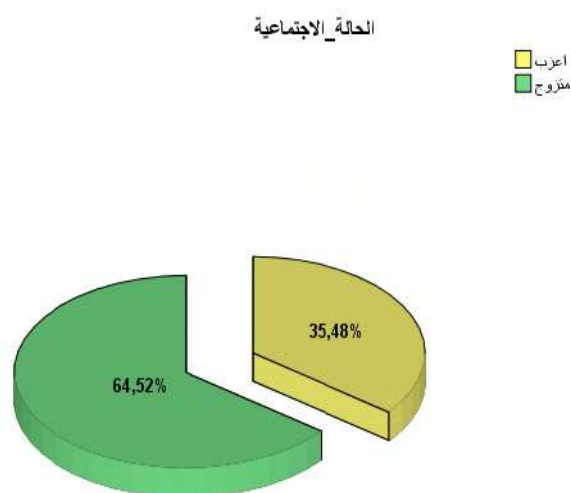


الشكل رقم (3) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير العمر

نلاحظ من الجدول رقم (2) ان الفئة العمرية من 41 إلى أكثر من 50 سنة يمثلون أكبر نسبة بنسبة 54.8% من الموظفين، وإجمالي 17 موظف، بينما تمثل الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة 32.3% من الموظفين، ب مجموع 10 موظفين، في حين ان 12.9% أعمارهم بين 20 و 30 سنة، ويمثلون 4 موظفين. حيث تمثل الفئة العمرية من 41 إلى أكثر من 50 سنة غالبية افراد العينة، يرجع ذلك نظرًا لتجربتهم الطويلة في مجال العمل، وبالتالي يكون لديهم رؤى وتجارب تسهم في سيورة العمل بشكل أفضل.

جدول رقم (3): يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية		
النسبة	التكرار	البدايل
35,5%	11	أعزب
64,5%	20	متزوج
100,0%	31	المجموع

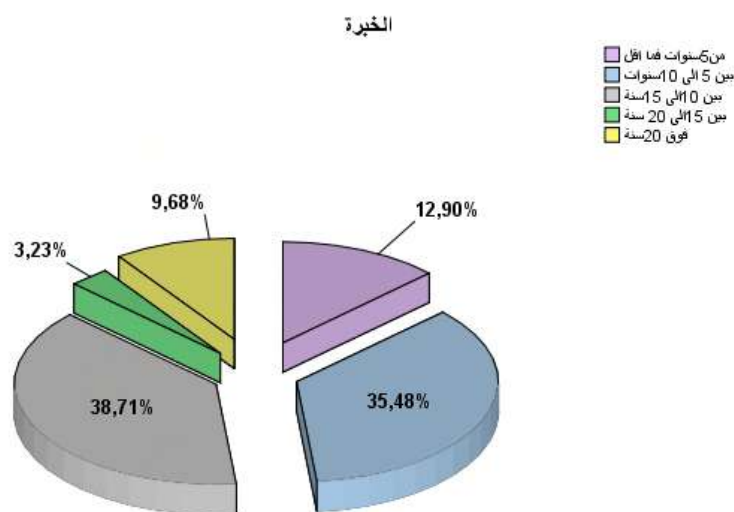


الشكل رقم (4) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

-من خلال الجدول رقم (3) و استنادا للمعطيات الإحصائية نلاحظ ان معظم أفراد العينة متزوجون حيث يمثلون 64.5% من العينة حيث يمكن أن يؤثر الدعم الاجتماعي من الشريك والأسرة على مستوى الرضا والولاء تجاه العمل، بينما يبلغ عدد العزاب 11 شخصاً فقط أي 35.5%. بناءً على هذا التحليل، يمكن أن تكون الحالة الاجتماعية عاملاً مؤثراً في دراسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي. فقد يختلف تأثير العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي بين الأفراد العزاب والمتزوجين بناءً على احتياجاتهم وتجاربهم الشخصية.

جدول رقم (4): يوضح توزيع افراد العينة حسب الاقدمية في المؤسسة

الاقدمية		
النسبة	التكرار	البدايل
12,9%	4	من 5 سنوات فما اقل
35,5%	11	بين 5 الى 10 سنوات
38,7%	12	بين 10 الى 15 سنة
3,2%	1	بين 15 الى 20 سنة
9,7%	3	فوق 20 سنة
100,0%	31	المجموع



الشكل رقم (5) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية في العمل

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) ان الفئة ذات الخبرة بين 10 و 15 سنة هي الأكبر حيث تمثل 38.7% من العينة بوجود 12 فردًا، ثم تأتي الفئة ذات الخبرة بين 5 و 10 سنوات حيث تمثل 35.5% من العينة بوجود 11 فردًا، بعدها نجد الفئة التي تمتلك خبرة من 5 سنوات فما فوق بنسبة 12.9% من العينة، ويبلغ عددها 4 أفراد. تليها الفئة التي تمتلك خبرة فوق 20 سنة بنسبة 9.7% من العينة بوجود 3 أفراد، وأخيرا الفئة التي تمتلك خبرة بين 15 و 20 سنة، وتشكل 3.2% من العينة بوجود فرد واحد.

-بناء على التحليلات الإحصائية المتحصل عليها والتي أوضحت ان أكبر فئة من الموظفين اللذين قدرت خدمتهم بالكلية بفترات بين 10 إلى 15 سنة نستنتج ان الكلية تولي أهمية لعاملي الخبرة والاقدمية في العمل، كما تعكس الانتماء والاستقرار اللذين يوليهم الموظفون اتجاه الكلية.

2. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الاولى

الجدول (5) يوضح اعتقاد ان مسؤوليات في العمل محددة بوضوح

النسبة	التكرار	البدائل
71,0%	22	نعم
19,4%	6	أحياناً
9,7%	3	لا
100,0%	31	المجموع

يوضح الجدول رقم (5) ان غالبية الموظفين ونسبة

71.0% يرون أن مسؤولياتهم في العمل محددة بوضوح، مما يعكس فهمًا جيدًا لما يتوقع منهم داخل بيئة العمل، ومعدل كبير 19.4% من الموظفين يأخذون مسؤولياتهم كمهمة محددة بشكل متقطع (أحياناً) يرجع هذا الى تغييرات في المهام أو عدم وجود توجيهات دقيقة، وبالمقابل يعتقد 9.7% من الموظفين أن مسؤولياتهم غير محددة بوضوح ما يؤدي إلى الارتباك وعدم الفهم فيما يتعلق بالمهام والمسؤوليات، ما يؤثر سلباً على الأداء والفعالية في العمل، هذا يبرز أهمية توضيح وتبسيط الواجبات والمسؤوليات في العمل للضمان فهمها وضوحها شامل للمهام قبل جميع الافراد.

جدول (6) تتعلق بالفهم الواضح للأهداف في العمل

النسبة	التكرار	البدائل
80,6%	25	نعم
16,1%	5	أحياناً
3,2%	1	لا
100,0%	31	المجموع

يوضح الجدول رقم (6) ان 80.6

% من الموظفين يمتثلون فهمًا واضحًا لأهدافهم في العمل، مما يدل على قدرتهم على تحديد أهدافهم وتوجيهاتهم بوضوح كما ان 16.1

/ من الأفراد يعانون بعض الشكوك والغموض في فهم أهدافهم في بعض الأحيان، مما يشير إلى أن هناك حاجة لتوضيحاً ودعم إضافي و3.2٪ تشير إلى أن هناك عدد قليل جداً من الأفراد الذين لا يمتلكون فهمًا واضحًا لأهدافهم في العمل، وهو ما يستدعي النظر في أسباب هذا الأمر وتقديم الدعم المناسب، فبتعيين عل القيا دا تالاهتمام بتوضيح الأهداف للأفراد الذين قد يواجهون بعض الشكوك والغموض، لضمان تحقيق الأداء المطلوب من الموظفين ما يساهم في زيادة نسبة الولاء لديهم.

توافر الموارد وتحسينات تحتاج إلى تطبيقها. ونسبة 9.7٪ من الموظفين لا يعتقدون أن لديهم الموارد الكافية لأداء عملهم بشكل فعال. يعتبر هذا مؤشرًا على ضرورة تحسين عملية توزيع الموارد أو زيادة الدعم المقدم لهم. نستنتج أن أغلب افراد العينة يرون أن لديهم الموارد اللازمة لأداء عملهم بشكل فعال، سواء كانت هذه الموارد متاحة دائماً أو بشكل متقطع. هذا يعكس بشكل عام وجود بنية تحتية جيدة لدعم عمال الموظفين ما يحفز لديهم الرغبة بالبقاء في العمل وبالتالي زيادة من نسبة ولائهم.

جدول (7) يتعلق بتلقي تعليمات وتوجيهات واضحة من الرئيس في العمل

النسبة	التكرار	البدائل
67,7%	21	نعم
25,8%	8	أحيانا
6,5%	2	لا
100,0%	31	المجموع

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أن 67% من العمال يتلقون تعليمات وتوجيهات واضحة من رؤسائهم في العمل. يشير ذلك إلى وجود عملياً توجيه فعال يتضمن فهمًا جيدًا للمهام والمسؤوليات المطلوبة منهم. كما أن 25.8% من العمال يحصلون بين الحين والآخر على توجيهات وتعليمات واضحة من رؤسائهم، ولكن ليس بشكل منتظم. يمكننا أن نرى أن هذا ناتجاً عن عدم استقرار في عملياً الاتصال وعدم وضوح التوجيهات فبعض الأحيان. و 6.5% من العمال لا يتلقون توجيهات وتعليمات واضحة من رؤسائهم في العمل. يمكننا أن نرى أن ذلك يعود إلى عدم وضوح التعليمات أو عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات. نستنتج أن معظم العمال يتلقون تعليمات وتوجيهات واضحة من رؤسائهم في العمل، ولكن هناك بعض الفجوات في الاستقرار والوضوح قد تحتاج إلى التعامل معها لتعزيز فعاليتها الاتصال بالأداء في المؤسسة

جدول (8)

الموارد اللازمة
بشكل فعال

يتعلق بوجود
لأداء العمل

النسبة	التكرار	البدائل
45,2%	14	نعم
45,2%	14	أحيانا
9,7%	3	لا
100,0%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (8) ان

45.2% من العمال يعتقدون أن لديهم الموارد اللازمة لأداء عملهم بشكل فعال، مما يعكس وجود مستوى عالٍ من التحفيز والدعم في بيئة العمل من خلال توفير المواد اللازمة لإنجاز العمل. بالمقابل نجد نسبة 45.2% من العمال يرون أنهم حصلوا على الموارد اللازمة لأداء عملهم بشكل فعال. يمكن أن نؤكد هذه المجموعة تعكس تغيراً تدريجياً في توفر الموارد وتحسينات تحتاج إلى التطبيق. ونسبة 9.7% من العمال لا يعتقدون أن لديهم الموارد الكافية لأداء عملهم بشكل فعال. قد يكون هذا مؤشراً على ضرورة تحسين عملية توزيع الموارد أو زيادة الدعم المقدم لهم.

نستنتج أن أغلب أفراد العينة يرون أن لديهم الموارد اللازمة لأداء عملهم بشكل فعال، سواء كانت هذه الموارد متاحة دائماً أو بشكل متقطع. هذا يعكس بشكل عام وجود بنية تحتية جيدة لدعم عمال الموظفين ما يحفز لدى العمال رغبتهم بالبقاء في العمل وبالتالي زيادة من نسبة ولائهم.

النسبة	التكرار	البدايل
25,8%	8	نعم
35,5%	11	أحياناً
38,7%	12	لا
100,0%	31	المجموع

جدول (9) يتعلق بوجود وصف وظيفي مكتوب يوضح المهام والمسؤوليات

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) ان 38.7% من

الموظفين ليس لديهم وصف وظيفي مكتوب يوضح مهامهم ومسؤولياتهم. و 35.5% من الموظفين يرون أنهم يمتلكون وصف وظيفي مكتوباً بينا الحين والآخر، ولا كن قد يكون هذا الوصف غير كافٍ أو غير واضح. ويرى 25.8% من الموظفين ان لديهم وصف وظيفي مكتوب يوضح مهامهم ومسؤولياتهم بشكل واضح.

نستنتج أن نسبة كبيرة من موظفين ليس لديهم وصف وظيفي مكتوب، ما يعني أن هناك حاجة ماسة لتوفير وصف وظيفي مكتوب واضح للموظفين، حيث أن وجودهم كمن ليس لديهم وصف وظيفي مكتوب، وبالتالي يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الفعالية في العمل.

جدول (10) يتعلق بمواجهة صعوبة في فهم أي من مهام أو مسؤوليات

النسبة	التكرار	البدائل
3.2%	1	نعم
32,3%	10	أحيانا
64,5%	20	لا
100,0%	31	المجموع

يوضح الجدول (10) أن 3.2% من الموظفين يواجهون صعوبة في فهم أحد مهامهم ومسؤولياتهم في العمل، و32.3% من الموظفين يعانون حينئذٍ من صعوبة في فهم بعض المهام والمسؤوليات في العمل، وتشكل نسبة 64.5% الموظفين اللذين لا يواجهون صعوبة في فهم مهامهم ومسؤولياتهم في العمل، نستنتج أن الغالبية العظمى من الموظفين لا يواجهون أي صعوبة في فهم مهامهم ومسؤولياتهم في العمل. يعكس هذا وجود بيئة عمل تتميز بالوضوح والتوجيه، مما يساهم في زيادة الفعالية والإنتاجية في الكلية.

جدول (11) يتعلق بمواجهة صعوبة في تلقي التوجيهات من المدير أو الزملاء

النسبة	التكرار	البدائل
54,8%	17	نعم
45,2%	14	أحيانا
0%	0	لا
100,0%	31	المجموع

يبين الجدول (11) أن

54.8% من الموظفين يناقشون مسؤولياتهم مع مديرهم بشكل منتظم، مما يشير إلى وجود عملية تواصل فعالة بينهم وبين مديريهم، و45.2% من الموظفين يناقشون مسؤولياتهم مع مديرهم بشكل بعض الشيء منتظم، ولكن ليس بشكل ثابت. يمكن القول أن هناك نسبة معتبرة من الموظفين يناقشون مسؤولياتهم مع مديرهم بشكل منتظم، مما يعكس وجود عملية تواصل جيدة وفعالة في المؤسسة. ومع ذلك، لا يزال هناك جزء يناقش مسؤولياتهم بشكل غير منتظم، مما يمكن أن يشير إلى ضرورة تعزيز التواصل والتفاعل بين الموظفين ومديريهم. كما نلاحظ أن

جميع الموظفين الذين أجريت عليهم الدراسة لا يعانون من أي صعوبة في تلقي التوجيهات من المدير أو الزملاء يعود هذا الى وجود بيئة عمل تتسم بالتعاون والمفاهمة التي ساهم في تحقيق الولاء التنظيمي.

الجدول (12) يتعلق بمناقشة المسؤوليات مع المدير بشكل منتظم

النسبة	التكرار	البدايل
54,8%	17	نعم
45,2%	14	احيانا
0%	0	لا
100,0%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) ان 54.8% من الموظفين يناقشون مسؤولياتهم مع مديرهم بشكل منتظم، مما يشير الى وجود عملية تواصل فعالة بينهم وبين مديرهم. و 45.2% من الموظفين يناقشون مسؤولياتهم مع مديرهم بشكل بعض الشيء منتظم، ولكن ليس بشكل ثابت. نستنتج ان هناك نسبة معتبرة من العمال تناقش مسؤولياتهم مع مديرهم بشكل منتظم، مما يعكس وجود عملية تواصل جيدة وفعالة في الكلية. ومعدل ذلك، لا يزال هناك جزء يناقش مسؤولياتهم بشكل غير منتظم، مما يمكن أن يشير الى ضرورة تعزيز التواصل والتفاعل بين العمال ومديريهم.

2. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية

الجدول (13)

يتعلق ببذل
في العمل

النسبة	التكرار	البدايل
77,4%	24	نعم
19,4%	6	أحياناً
3,2%	1	لا
100,0%	31	المجموع

قصارى الجهد

يوضح الجدول رقم (13) ان الغالبية الكبر من الموظفين والذين يشكلون 77.4% يؤكدون على بذلهم قصارى جهدهم في أداء عملهم، مما يعكس مستوى عالٍ من التفاني والالتزام في تنفيذ المهام المسندة إليهم. بينما يبدو 19.4% من الموظفين انهم

يبدلون جهودهم بشكل متقطعاً وفي بعض الأحيان فقط، وهذا قد يشير إلى تقلب في مستوى الالتزام والاهتمام بالعمل. وانسبة صغيرة جداً من الموظفين ومقدرة ب

3.2٪ تشعر بعدم الرضا عن بذل الجهد في العمل، وهو مؤشر على وجود قضايا تحتاج إلى اهتمام ملصمنا نرفع مستوى الرضا والالتزام بالعمل. نستنتج وجود تناف وتكبير في مستوى الالتزام بين العمال، مع العديد منهم يظهرون استعداداً كبيراً لبذل الجهد في عملهم، بينما يوجد عدد قليل يبدى عدم الرضا والالتزام الكامل. يمكننا أن نتكون نحن كمعامل معدة تؤثر على مستوى الالتزام بالعمل، بما في ذلك الرضا الوظيفي، والتحفيز، والبيئة العملية، والإدارة الفعالة.

الجدول (14) يتعلق بالسعي دائماً لتقديم أفضل ما لدى الموظفين

النسبة	التكرار	البدايل
67.7٪	21	نعم
25.8٪	8	أحياناً
6.5٪	2	لا
100.0٪	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (14) أن 67.7٪ من الموظفين يعبرون عن استعدادهم الدائم لتحسين أدائهم وتقديم أفضل ما لديهم وذلك عن طريق تأدية مهامهم في الوقت المحدد لها وكذا العمل في أوقات الراحة حتى في العطل إذا تطلب الأمر. كما أن 25.8٪ من الموظفين يبدلون جهودهم لتحسين أدائهم في بعض الأحيان، مما يشير إلى انتظام جهودهم ولكن ليس بشكل مستمر.

ومع ذلك، هناك نسبة صغيرة جداً من الموظفين تبلغ

6.5٪، الذين يظهرون عدم ارتباطهم بتحسين الأداء، وقد يكون هذا ناتجاً عن عوامل مختلفة مثل الرغبة الضعيفة في التطوير أو ظروف خاصة قد تحول دون تحقيق الالتزام المستمر بهذا الهدف.

الجدول (15) يتعلق ببذل جهد إضافي في سبيل إنجاز العمل

النسبة	التكرار	البدايل
58.1٪	18	نعم
22.6٪	7	أحياناً
19.4٪	6	لا
100.0٪	31	المجموع

- نلاحظ من خلال الجدول (15) ان 58.1 % من الموظفين مستعدون لبذل جهد إضافي في العمل ما يعكس مستوى عالٍ من الالتزام والمسؤولية تجاه المهام المكلفين بها، بينما يُظهر 22.6 % آخرون استعداداً لبذل جهد إضافي "أحياناً"، مما يعني أنهم قد يكونون مستعدين للتحسن والتفاني في بعض الأحيان ولكن ليس في كل الأوقات. في حين أن هناك نسبة قليلة 19.4 % من الموظفين ليس لديهم استعداد لبذل جهد إضافي في العمل وهو مؤشر على وجود تحديات أو عوامل تقييدية قد تثني بعض الموظفين على بذل الجهد الإضافي.

الجدول (16) يتعلق بالالتزام بساعات العمل المحددة

النسبة	التكرار	البدايل
67,7%	21	نعم
12,9%	4	أحياناً
19,4%	6	لا
100,0%	31	المجموع

- نلاحظ من خلال الجدول (16) ن: غالبية الموظفين والمقدرة نسبتهم ب 67.7 % يلتزمون بساعات العمل المحددة لهم، مما يعكس ارتباطهم بالمواعيد والانضباط في العمل، بينما يشير 12.9 % من الموظفين أنهم يلتزمون بساعات العمل "أحياناً"، مما يشير إلى أنهم قد يتجاوزون الساعات المحددة في بعض الأحيان، ويعبر 19.4 % من الموظفين عن عدم الالتزام بساعات العمل المحددة لهم. نستنتج أننا لأغلبية من العاملين يلتزمون بساعات العمل المحددة، مما يعكس مستوى عالٍ من الانضباط والالتزام داخل الكلية.

الجدول (17) يتعلق بالالتزام بساعات العمل المحددة

النسبة	التكرار	البدايل
45,2%	14	نعم
38,7%	12	أحياناً
16,1%	5	لا
100,0%	31	المجموع

يوضح الجدول (17) ان نسبة كبيرة من الموظفين والمقدين ب 45.2 % يبلغون عن تأخرهم مسبقاً، مما يشير إلى وعي متزايد بأهمية الالتزام بالوقت وتبليغ الجهة المعنية عن أي تأخير محتمل قبل حدوثه. ومع ذلك، يظهر أن هناك نسبة من الموظفين مقدرة نسبتهم

ب38.7٪ يبلغون أحياناً عن تأخرهم، مما يشير إلى وجود بعض الاختلاف في مدى الالتزام بالإبلاغ المسبق. وأخيراً، هناك نسبة صغيرة والمقدرة ب16.1٪ من الموظفين الذين لا يبلغون عن تأخرهم مسبقاً، والتي يمكن تفسيرها بأنها تحتاج إلى مزيد من التوعية بأهمية الإبلاغ المسبق وتأثيرها الإيجابي على تنظيم العمل وفعاليته

الجدول)

(18) يتعلق

النسبة	التكرار	البدائل
45,2٪	14	نعم
41,9٪	13	أحياناً
6,5٪	2	لا
100,0٪	31	المجموع

بالدفاع عن سمعة المؤسسة

-نلاحظ من خلال الجدول (18) ان نسبة كبيرة منالموظفين والذين قدرت نسبتهم ب 61.3٪ يدافعون عنسمعةالكلية عن طريق التصدي لكل المساوئ التي يمكن ان تتعرض لهاوتحسين صورة كلية امام الاخرين وكذا عن طريق الإشادة بنتائج الكلية، مما يعكس الولاء والانتماء القويين للمؤسسة ورغبتهم في حماية سمعتها. ومع ذلك، هناك نسبة معتبرة منالموظفين مقدرين ب32.3٪ يدافعون عنسمعة الكلية أحياناً، مما يشير إلى وجود بعض التقلبات في مدى التزامهم بمواقف الدفاع عن الكلية، ربما يكون هذا بسبب مشاعر متناقضة أو ظروف خاصة تؤثر على موقفهم. أما النسبة الصغيرة والمقدرة ب6.5٪ منالموظفين لا يدافعون عنسمعة الكلية، قد يكون هذا نتيجة لعدم الرغبة في الانتماء للمؤسسة أو لعدم الثقة فيها، ويمكن أن يكون لها تأثير سلبي على صورة الكلية وعلاقتها بالموظفين.

لا	4	12,9%
المجموع	31	100,0%

الجدول (19) يتعلق بالمشاركة في فعاليات المؤسسة

نلاحظ من خلال الجدول (19) ان

45.2% من الموظفين شاركوا في نشاطات المؤسسة، وهذا يعكس مستوى عالٍ من التفاعل والانخراط في أنشطة المؤسسة. ومع ذلك، هناك 41.9% من الموظفين الذين شاركوا في فعاليات المؤسسة أحياناً، مما يشير إلى وجود بعض الاختلاف في مستوى التفاعل، ربما بسبب الالتزامات الشخصية أو الاهتمامات الأخرى. أما النسبة الصغيرة والمقدرة بـ 12.9% من الموظفين الذين شاركوا في فعاليات المؤسسة، قد يكون ذلك نتيجة لعدم الاهتمام بالأنشطة المؤسسية أو عدم الرغبة في التواصل مع الزملاء خارج بيئة العمل. يمكن القول إن هناك جزء كبير من الموظفين قد يشاركوا في نشاطات المؤسسة، مما يعكس روح الفريق والتفاعل الإيجابي في بيئة العمل وروح الولاء لديهم.

الجدول (20) يتعلق بالرغبة في البقاء في الكلية لفترة طويلة

النسبة	التكرار	البدائل
71,0%	22	نعم
12,9%	4	أحياناً
16,1%	5	لا
100,0%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (20) ان نسبة كبيرة من الموظفين والمقدرين بنسبة 71

%/عبروا عن رغبتهم في البقاء في العمل الحالي لفترة طويلة، مما يشير إلى الرضا العام وتقديرهم للظروف والفرص المتاحة في المؤسسة.

ومع ذلك، يبدو أن هناك نسبة صغيرة

16.1% من الموظفين ليس لديهم الرغبة في البقاء لفترة طويلة، وهذا قد يشير إلى الوجود بعض العوامل التي تؤثر سلباً على رضاهم في العمل، مثل الظروف العملية أو

علاقة معالزملاء والإدارة. في حين ان 12.9

% من الموظفين الذين يشعرون أحياناً بعدم الرغبة في البقاء لفترة طويلة، فقد يكون ذلك نتيجة لتغير التوقعات في الحياة الشخصية أو المهنية تؤثر على تصورهم لمستقبل

هم في العمل. يمكن القول ان غالبية الموظفين أبدوا عن رغبتهم في البقاء لفترة طويلة هذا يعكس

مستوى الرضا والانتماء للمؤسسة بين الموظفين. نلاحظ من خلال الجدول (20) ان نسبة كبيرة من الموظفين والمقدرين بنسبة 71

%/عبروا عن رغبتهم في البقاء في العمل الحالي.

الجدول (21) يتعلق بتوفير المؤسسة فرصاً جيدة للمستقبل

النسبة	التكرار	البدايل
35,5%	11	نعم
48,4%	15	أحياناً
16,1%	5	لا
100,0%	31	المجموع

يبين الجدول (21) ان نسبة قليلة نسبياً والمقدرة ب 35.5% من الموظفين يعتقدون

أن المؤسسة توفر فرصاً جيدة للمستقبل، وهذا يشير إلى الوجود تقدير وثقة من جانب الموظفين في قدرة المؤسسة على توفير فرصاً لتطويرهم المهني والشخصي

، بينما يشير

48.4% من الموظفين إلى أن المؤسسة أحياناً لا توفر فرصاً جيدة للمستقبل، وهذا يشير إلى الوجود بعض التردد أو الشك في قدرة المؤسسة على توفير الفرص الضرورية

للمنمو والتطور، وأخيراً، يعتقد 16.1% من أفراد

العينة أن المؤسسة لا توفر فرصاً جيدة للمستقبل على الإطلاق، وهذا يشير إلى الوجود مستوى من القلق والاستياء بين الموظفين بشأن انعدام الفرص المتاحة في المؤسسة.

سة.

الجدول (22) يتعلق بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار

النسبة	التكرار	البدائل
29,0%	9	نعم
41,9%	13	أحياناً
29,0%	9	لا
100,0%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) ان هنا كنسبة معتبرة من الموظفين والذين شكلوا 29% من عينة الدراسة يشاركون في عملية اتخاذ القرارات ما يدل على الديمقراطية والتشارك بين الموظفين والادارة، بينما 41.9% يشاركون أحياناً في عملية اتخاذ القرار، و 29% لا يشاركون علناً إطلاقاً. يمكن أن يكون هذا الانخفاض في المشاركة بسبب عدة عوامل، قد يكون هنالك نقص في الشفافية في عملية اتخاذ القرارات، مما يجعل بعض الموظفين يشعرون بعدم الرغبة في المشاركة. كما قد يشعر بعض الموظفين بعدم الثقة في قدرتهم على التأثير في القرارات أو في القيادة، مما يقلل من ميولهم للمشاركة.

4. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة

الجدول (23) يوضح الاعتقاد بان اراء الموظفين تأخذ بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات

النسبة	التكرار	البدائل
35,5%	11	نعم
41,9%	13	أحياناً
22,6%	7	لا
100,0%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) ان 35.5% من الموظفين يعتقدون أن آرائهم تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات، بينما نجد ان 41.9% يشعرون أنها أحياناً تؤخذ آراؤهم بعين الاعتبار، مما يشير الوجود بعض التقلبات في مدى الاعتماد على آرائهم. بينما 22.6% من الموظفين يشعرون أن آرائهم لا تؤخذ بعين الاعتبار في القرارات. يمكن القول انه

وعلاوة على ذلك، فإن نسبة كبيرة من الموظفين يشعرون بأن آرائهم تؤخذ بعين الاعتبار، إلا أن وجود نسبة كبيرة من الذين يشعرون بأن آرائهم لا تؤخذ بعين الاعتبار يعكس عدم رضاهم بمستوى التواصل داخل المؤسسة.

قد يكون من الضروري للإدارة أن تعمل على تعزيز الشفافية وتشجيع التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة، وذلك من أجل زيادة مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات.

النسبة	التكرار	البدائل
16.1%	5	نعم
71.0%	22	أحياناً
12.9%	4	لا
100.0%	31	المجموع

وتحسين الأداء العام للمؤسسة.

الجدول (24) يوضح وضع الثقة بقدره المؤسسة على اتخاذ القرارات الصائبة

من خلال نتائج الجدول (24) المتحصل عليها نرى أن غالبية الموظفين والذين يشكلون 48.4% لديهم الثقة بقدره المؤسسة على اتخاذ قرارات صائبة هذا ما يعكس التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين وكذا الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة والتي تشجع على الشفافية والمشاركة في اتخاذ القرار ما يزيد من الثقة بين الموظفين والإدارة. وهذا وهناك نسبة متوسطة قدرت بـ 35.5% يرون أن الأمر يعتمد على الظروف الخاصة بكل قرار. وأخر نسبة قدرت بـ 16.1% أعربت على عدم ثقتها بالمؤسسة على اتخاذ قرارات صائبة. يمكن القول أنه

وبالرغم من أن نسبة كبيرة تتفق على القدرة على اتخاذ قرارات صائبة، إلا أن وجود نسبة معتبرة من الذين يشعرون بالتردد أو عدم الثقة يشير إلى وجود بعض الشكوك أو

ستفسارات حول عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة. يمكن أن يكون هذا التردد ناتجاً عن عدة عوامل، مثلاً لشفافية في عملية اتخاذ القرارات، أو درجة المشاركة في هذه العملية.

النسبة	التكرار	البدايل
48,4%	15	نعم
35,5%	11	أحياناً
16,1%	5	لا
100,0%	31	المجموع

الجدول (25) يوضح وضع احتياجات الموظفين في الاعتبار عند اتخاذ القرارات

- من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن أغلبية الموظفين أجابوا بـ "أحياناً" وقدرت نسبتهم بـ 71% ما يعني أن لديهم بعض الجوانب التي يرونها عادلة وتؤثر على نسبة ولائهم ولديهم بعض الجوانب التي يعتبرون مؤسسة لا تضع احتياجاتهم في الاعتبار عند اتخاذ القرارات. وهذا تمثل نسبة 16.1% الموظفين الذين يرون أن مؤسسة تأخذ احتياجات بعين الاعتبار من خلال عقد الاجتماعات ومناقشة الأمور التي يولون اهتماماً بها كالأجور... أما 12.9% من الموظفين يرون أن المؤسسة لا تضع احتياجاتهم في عين الاعتبار عند اتخاذ القرارات قد يعود هذا إلى عدم انسجام بين ممارسات المؤسسة وتوقعاتهم من حيث العدالة التنظيمية، مما يقلل من مستوى ولائهم التنظيمي.

نستنتج وجود تحدٍ فيما يتعلق بالتفاعل بين المؤسسة والموظفين فيما يتعلق بلبية احتياجاتهم واحترام مصالحهم في عملية اتخاذ القرارات أما

النسبة العالية للدين يشعرون بأن المؤسسة تأخذ أحياناً احتياجاتهم قد تشير الوجود جهود مبدولة للتفاعل مع الموظفين وتلبية احتياجاتهم، ولكن قد تحتاج المؤسسة إلى المزيد من العمل لتعزيز هذا التفاعل وزيادة مستوى الثقة بين الموظفين والإدارة.

الجدول (26) يوضح عقد اجتماعات دورية لمناقشة الأمور المتعلقة بالعمل

النسبة	التكرار	البدائل
58,1%	18	نعم
41,9%	13	أحيانا
00.00%	0	لا
100,0%	31	المجموع

يظهر الجدول رقم (26) ان 58.1% من الموظفين يعقد لهما اجتماعات دورية لمناقشة الأمور المتعلقة بالعمل، بينما 41.9% احيانا ما يعقد لهم وهذا يشير بالتزام المؤسسة بتعزيز التواصل الداخلي وتحفيز الموظفين على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات. يمكن القول ان نسبة عالية من الموظفين يعقد لهم اجتماعات دورية ما يدل على اهتمام المؤسسة بتعزيز التواصل الداخلي وبناء جسور التواصل بين الإدارة والموظفين. من خلال عقد هذه الاجتماعات، يمكن للموظفين التعبير عن آرائهم واقتراحاتهم ومشاركة أفكارهم، مما يعزز الشفافية والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات. هذا يمكن أن يؤدي إلى بيئة عمل أكثر فعالية وتعاونية، حيث يشعر الموظفون بأنهم جزء من العملية وأن آرائهم تحترم وتؤخذ بعين الاعتبار في اتخاذ القرارات المؤسسية ما يساهم في زيادة ولائهم اتجاه المؤسسة.

الجدول (27) يوضح مدى الاستماع الى أفكار واءاء الموظفين بجدية

النسبة	التكرار	البدائل
38,7%	12	نعم
48,4%	15	أحيانا
12,9%	4	لا
100,0%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (27) ان 38.7% من الموظفين يرون أن أفكارهم يتم الاستماع إليها بجدية ما يجعل مستوى الولاء لديهم يزيد، بينما يرى 48.4% ان آرائهم أحيانا يتم الاستماع إليها يشير هذا الى أن هناك جزء كبير من الموظفين يشعرون بأن آرائهم قد تُسمع بجدية في بعض الأحيان، لكن قد يكون هناك بعض الفرص التي يشعرون فيها بأن آرائهم لم تُستمع إليها بشكل كافٍ، ويعتقد 12.9% من الموظفين ان أفكارهم لا يتم الاستماع إليها بجدية. نستنتج وجود تبايناً في آراء الموظفين بشأن مدى جدية استماع المؤسسة لأفكارهم واقتراحاتهم. قد يرتبط هذا التباين في الآراء بعدة عوامل، بما في ذلك:

مدى فعالية نظام الاتصال والتواصل داخل المؤسسة، فقد يكون هناك وعاء ثقافي القدرة على استغلال أفكار والاقتراحات بشكل فعال. أو مستوى ثقة الموظفين في الإدارة وقدرة تعاملها اتخاذ القرارات بشكل عادل وشفاف.

الجدول (28) يوضح مدى تطبيق أفكار واقتراحات العمال

النسبة	التكرار	البدايل
29,0%	9	نعم
61,3%	19	أحياناً
9,7%	3	لا
100,0%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (28) ان 29% من الموظفين يرون أن أفكارهم يتم تطبيقها بانتظام قد يؤدي هذا النوع من التطبيق إلى زيادة الثقة والولاء لدى الموظفين تجاه المؤسسة، بينما يرونحو 61.3% منهم أن تطبيقها يحدث أحياناً، ويعتقدنحو 9.7% من الموظفين أنها لا يتم تطبيقها على الإطلاق. ما يمكن أن يؤثر ذلك على مستوى الثقة والولاء التنظيمي لدى الموظفين. نستنتج وجود تباين في آراء الموظفين بشأن تطبيق أفكارهم واقتراحاتهم داخل المؤسسة، وهذا قد يرجع لعدة عوامل منها:

التوجه الإداري في اعتماد الأفكار والاقتراحات، والثقة بين الموظفين والإدارة

الجدول (29) يوضح مدى شعور الموظفين بأن آرائهم تقدر عند اتخاذ القرارات

النسبة	التكرار	البدايل
25,8%	8	نعم
51,6%	16	أحياناً
22,6%	7	لا
100,0%	31	المجموع

يوضح الجدول رقم (29) أن اعتقاد نحو 25.8% من الموظفين بأن آرائهم تُقدَّر بشكل كبير، بينما يعتقد نحو 51.6% منهم أن ذلك يحدث أحياناً، ويشعر نحو 22.6% منهم بأن آرائهم لا تُقدَّر ما يمكن أن يؤثر سلباً على مستوى الثقة والولاء لدى الموظفين. نجد اختلاف في آراء الموظفين بشأن تقدير آرائهم عند اتخاذ القرارات داخل المؤسسة. وقد يرجع إلى عدة عوامل منها: طبيعة عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، ومستوى الثقة بين الموظفين والإدارة، والثقافة المؤسسية للمؤسسة. حيث وبناء على هذه النتائج يمكن أن يكون تقدير آراء الموظفين عند اتخاذ القرارات عاملاً مهماً في بناء العدالة التنظيمية وزيادة مستوى الولاء التنظيمي.

الجدول (30) يوضح مدى اعتقاد ان المشاركة في اتخاذ القرارات تزيد من مستوى الولاء لدى الموظفين

البدايل	التكرار	النسبة
نعم	24	77,4%
أحياناً	4	12,9%
لا	3	9,7%
المجموع	31	100,0%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) ان معظم الموظفين واللذين يشكلون نسبة 77.4% يؤكدون أن المشاركة في عملية اتخاذ القرارات تزيد من مستوى الولاء لديهم حيث يتحلون بالمسؤولية والانتماء عندما يرون بأن آرائهم مأخوذة بعين الاعتبار في عمليات اتخاذ القرارات. بينما ينسب نسبة ضئيلة من الموظفين والمقدرة بنسبتهم 12.9% أنهم يجدون أن زيادة مستوى الولاء نتيجة للمشاركة في اتخاذ القرارات، ويعتقد حوالي 9.7% منهم أن هذا الأمر لا يؤثر على مستوى الولاء قد يكون هذا الاعتقاد ناتجاً عن تجارب سابقة سلبية أو عدم الثقة في فعالية عمليات المشاركة. نستنتج أهمية مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات لتعزيز مستوى الولاء داخل المؤسسة فقد تزيد المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات تمنح شعور الموظفين بالانتماء والالتزام بالمؤسسة، حيث يشعرون بأن آرائهم ومساهماتهم محل احترام وتقدير. ومن ثم، فإن تعزيز ثقافة المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة قد يكون له تأثير إيجابي على مستوى الولاء والتزام الموظفين. كما يشير رولز إلى أن الالتزام التنظيمي ينبع من شعور الفرد بأن المؤسسة تتبنى مبادئ العدل والانصاف في معاملتها مع موظفيها. فعندما يشعر الفرد بأنه يتمتع بمساواة الفرص والمعاملة العادلة، يكون لديه ميول أكبر نحو زيادة الولاء.

يمثل الجدول معامل بيرسون

Corrélations

محور 4	محور 3	محور 1	
		1	Corrélation de Pearson
,818**	,955**		
,000	,000		Sig. (bilatérale) محور 2
31	31	31	N
			Corrélation de Pearson
,908**	1	,955**	
,000		,000	Sig. (bilatérale) محور 3
31	31	31	N
			Corrélation de Pearson
1	,908**	,818**	
	,000	,000	Sig. (bilatérale) محور 4
31	31	31	N

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

- يشير الجدول إلى وجود علاقة قوية وإيجابية بين متغيرات الدراسة حيث:

- بالنسبة للمحور 2 (لوضوح المسؤوليات دور في تحقيق الولاء التنظيمي): يظهر أنه يتمتع بارتباط قوي جداً مع المحور 3 (معامل الارتباط = 0.955) ومع المحور 4 (معامل الارتباط = 0.818) معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01

- بالنسبة للمحور 3 (لالتزام الوظيفي دور في تحقيق الولاء التنظيمي): يظهر أنه يتمتع بارتباط قوي جداً مع المحور 2 (معامل الارتباط = 0.955) ومع المحور 4 (معامل الارتباط = 0.908) جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01

- بالنسبة للمحور 4 (للمشاركة في اتخاذ القرارات دور في تحقيق الولاء التنظيمي): يظهر أنه يتمتع بارتباط قوي جداً مع المحور 2 (معامل الارتباط = 0.818) ومع المحور 3 (معامل الارتباط = 0.908) جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01

ثانيا-مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

-بعد تحليلنا للجداول خلصنا الى النتائج التالية:

1.نتائج المحور الأول (البيانات الشخصية):

-بينت لنا النتائج ان الفئة العمرية الغالبة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هي التي يتراوح أعمارهم بين 41 الى أكثر من 50 سنة والتي قدرت نسبتها مئوية ب54.8%.

-الفئة الغالبة بالنسبة للأقدمية في العمل لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قدرت نسبتها ب38,7% يعود هذا الى الاستقرار والتماسك في العمل.

2.نتائج المحور الثاني (الفرضية الاولى):

-من خلال النتائج المتحصل عليها والتي اكدت لنا ان الفرضية محققة وعليه فان لوضوح المسؤوليات دور في تحقيق الولاء التنظيمي -حيث أجاب 71% من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ان مسؤولياتهم محددة بوضوح ما يدل على التنظيم والوضوح في بيئة العمل في الكلية.

-كما تبين لنا ان نسبة 64.5% من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لا يواجهون أي صعوبة في فهم أي من مهامهم ومسؤولياتهم ما يعكس ولائهم للمؤسسة من خلال الاندماج، الالتزام، والاستعداد للتطور والتقدم في بيئة العمل.

-كما تبين لنا أيضا ان 54.8% من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يناقشون مسؤولياتهم مع مديريهم بشكل منتظم ما يزيد من نسبة ولائهم من خلال الثقة والتوجيه والدعم والتواصل الفعال الذي يتمتع به العمال في بيئة العمل، وهذا ما تؤكدته نظرية العدل والانصاف لجون رولز.

3.نتائج المحور الثالث(الفرضية الثانية):

-من خلال نتائج الفرضية الثانية المتحصل عليها توصلنا الى ان للالتزام الوظيفي دور في تحقيق الولاء التنظيمي وعليه فالفرضية صحيحة ومحققة:

-77.4% من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية صرحوا بأنهم يذلون قصارى جهدهم في عملهم ما يبين ولائهم للمؤسسة والرغبة في التطوير الشخصي والمهني.

-كما تبين لنا ان 61.3% من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يدافعون عن سمعة المؤسسة ما يعكس ولائهم اتجاهها. كما ان 71% من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يرغبون في العمل لفترة طويلة ما يدل على شعورهم بالانتماء للمؤسسة وولائهم لها، وهذا ما أكدته نظرية العدل والانصاف لجون رولز.

4.نتائج المحور الرابع(الفرضية الثالثة):

-من خلال النتائج المتحصل عليها وجدنا ان للمشاركة في اتخاذ القرارات دور في تحقيق الولاء التنظيمي، حيث يشعر الموظفون بأنهم مشاركون في صنع القرارات التي تؤثر على بيئة عملهم ومسار مهنتهم، فإنهم يشعرون بالانتماء والولاء تجاه المؤسسة، ومنه نستنتج ان الفرضية محققة:

-اتضح لنا ان 48.4%من افراد العينة ان لديهم الثقة في المؤسسة على اتخاذ القرارات الصائبة هذا راجع الى ثقتهم فيها ما يزيد من نسبة ولائهم.

4-77.4% من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يعتقدوا ان المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة يزيد من مستوى الولاء لدى العامل، وهذا ما أكدته نظرية العدل والانصاف لجون رولز.

5.الفرضية الرئيسية:

-من خلال ما سبق تتطلب جهود المؤسسة لتحقيق الولاء التنظيمي تقديرًا لجهود الموظفين، وتطبيقاً للعدالة والمساواة بدون تحيز، بالإضافة إلى خلق بيئة عمل تشجع على البقاء، وذلك يرجع إلى كيفية استشعار الموظفين لعلاقتهم مع الإدارة والزملاء، وهذا يتم عبر تعزيز ثقافة التعاون لتعزيز العدالة وروح الانتماء لدى الموظفين تجاه المؤسسة وعليه تم الإجابة على التساؤل المركزي للإشكالية.

ثالثا: الاستنتاج العام للدراسة:

-من خلال النتائج المتحصل عليها من دراستنا حول العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ورقلة نجد:

- هناك علاقة ارتباطية قوية موجبة بين العدالة التنظيمية في تحقيق الولاء التنظيمي.
- لوضوح المسؤوليات دور في تحقيق الولاء التنظيمي حيث توجد علاقة ارتباطية قوية موجبة بين المتغيرين وبالتالي الفرضية صحيحة ومحقة.

-لالتزام الوظيفي دور في تحقيق الولاء التنظيمي حيث توجد علاقة ارتباطية قوية موجبة بين المتغيرين وبالتالي الفرضية صحيحة ومحقة.

- للمشاركة في اتخاذ القرارات دور في تحقيق الولاء التنظيمي حيث توجد علاقة ارتباطية قوية موجبة بين المتغيرين وبالتالي الفرضية صحيحة ومحقة.

وهذا ما تطابق مع نظرية العدل والمساواة لجون رولز كون كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بورقلة تبدي أهمية لأساسيات العدالة وكيف تؤثر على ولاء الموظفين كونها تشجع على انشاء بيئة عمل تهدف الى المساواة والعدالة بين الموظفين ما يزيد من شعور الموظفين لانتماء والولاء للكلية.

ملخص الفصل:

-ضم هذا الفصل الجانب الميداني للدراسة من خلال عرض البيانات الميدانية وتحليلها عبر التفسير والتحليل السوسيولوجي، ما اوصلنا الى جملة من النتائج التي كانت الغاية من هذا البحث.

الخاتمة

الختامة:

ختاماً يمكن القول ان موضوع العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي من مواضيع التي شغلت المنظرين والباحثين في علم الاجتماع وأصحاب المؤسسات في الوقت الراهن. فجاءت هذه الدراسة لفهم تأثير العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي حيث ركزت على عدالة الإجراءات لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بورقلة حيث تم التوصل الى تحقيق اهداف الدراسة من خلال تحليل النتائج المتحصل عليها والتي خلصت الى وجود علاقة قوية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- لوضوح المسؤوليات دور في تحقيق الولاء التنظيمي.
 - للالتزام الوظيفي دور في تحقيق الولاء التنظيمي.
 - للمشاركة في اتخاذ القرارات دور في تحقيق الولاء التنظيمي.
- فيمكننا القول ان كل من الإدارة والمسؤول هما المسؤولان المباشرين على تعزيز الولاء في المؤسسة من خلال خلق بيئة عمل عادلة ذات أسس موضوعية تسودها علاقات مبنية على الاحترام والثقة المتبادلة بين الموظفين.

التوصيات:

- استنتجنا من الدراسة توصلنا الى بعض التوصيات وهي كالتالي:
- توضيح للعمال واجباتهم وحقوقهم بصورة موضوعية بدون تحيز.
- تشجيع المشاركة في صنع القرارات.
- يجب ان يتم معالجة الشكاوى والاستفسارات التي تخص الموظفين بطريقة فورية وعادلة ما يساهم في إزالة المشاكل وتعزيز الولاء.

- تحسين قنوات الاتصال الفعال داخل الكلية ما يساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة.

- اجراء استطلاعات رضا للموظفين لفهم احتياجاتهم.

صعوبات الدراسة:

- عدم استجابة بعض الموظفين للدراسة.
- صعوبة في الحصول على المعلومات.
- بعض الصعوبات من حيث إيجاد الموظفين في مكاتبهم.

المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

- 1- رولز، جون. (2015). نظرية العدالة. ترجمة: حسين الموسوي. الدار العربية للعلوم ناشرون
- 2- بوداود عبد اليامين، عطاء الله أحمد، "المرشد في البحث العلمي لطلبة التربية البدنية والرياضية"، ديوان المطبوعات، الجزائر، 2009.
- 3- ويلكيمليشكا، مدخل إلى الفلسفة السياسية المعاصرة، ترجمة منير الكشو تونس: دار سيناترا للنشر، 2010 صفحة 84.

المجلات العلمية:

- 4- راتب السعود، سوزان سلطان، درجة العدالة التنظيمية لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد 2، 2009
- 5- سامر عبد المجيد البشاشة، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 3559 المجلد، 54 العدد، 54
- 6- قاسم نايف علوان، تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 07، 2007.
- 7- أ.د ريمي الفضيل أ. تواتيسومية "العدالة التوزيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة" مجلة التنمية إدارة الموارد البشرية العدد 5 جامعة لونيبي علالبليدة.
- 8- محمد مصطفى الخشروم "اثار استراتيجيات التعلم الفردي والجماعي على الولاء العاطفي" مجلة علوم جامعة حلب العدد 66 سنة 2010.
- 9- عبد الجبار سهيلة، د. بياض مصطفى "القيم والمعتقدات التنظيمية كمدخل لتحقيق الولاء المستمر في منظمات الأعمال" المجلد، 08: عدد: 01/ (ج1) لشهر: أفريل 2022 مجلة مجاميع المعرفة.
- 10- ترمول محمد لطفي "الولاء التنظيمي الجسد للأداء الوظيفي بين النظري والواقع الإداري" مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الجزائر 2.
- 11- د. خليفي رزقي، د. شيقارة هجيرة "منهجية تحديد نوع وحجم العينة في البحوث العلمية" مجلة علمية دولية محكمة العدد 23 ديسمبر 2017.
- 12- بحري صابر، خرموش منى "الاستبيان كأحد ادوات جمع البيانات بين دواعي الاستخدام ومعوقات التطبيق في الدراسات الاجتماعية" مجلة الباحث في العلوم الرياضية والاجتماعية العدد 4.
- 13- بوراس منير "المنهج الوصفي في الدراسات الإنسانية والاجتماعية" مجلة النبراس للدراسات القانونية المجلد 6 العدد 4 افريل 2023.

المحاضرات:

- 14-أ.سرير الحرتسيحيةاد.رمحي كريمة " العدالة التنظيمية ودورها في تفعيل الإبداع الإداري بالمؤسسة الجزائرية" جامعة البلدية2
- 15-هاشم زكي، "الجوانب السلوكية في الإدارة"، الكويت، وكالة المطبوعات.
- 16-فاضل طارق امين، غفران زيد "العينات في البحث العلمي" جامعة المستنصرية 2020.
- 17-هبة محسن محمود "المنهج الوصفي" جامعة الموصل كلية التربية للبنات 2021.
- 18-هوارى سعاد"اسالين الاستبيان "كلية علوم الأرض والجغرافيا والتهيئة العمرانية جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1 سنة 2021/2020.

الرسائل والاطروحات:

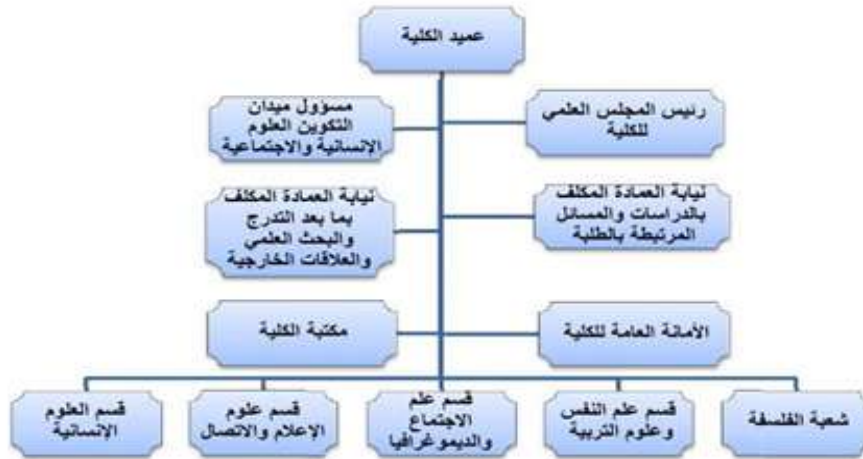
- 19-جمال كعبار " ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي " رسالة لنيل شهادة: الماجستير، تحت إشراف: نوال حمداش، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011.
- 20-القرشي سوزان مُجد أحمد "الولاء التنظيمي للموظفين الحكوميين في مدينة جدة بعض المحددات والآثار"رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، الرياض.

المواقع الالكترونية:

- 21-جودة محفوظ، أثر العدالة التنظيمية على مناخ الإبداع دراسة ميدانية عن شركات الأدوية الأردنية،
<https://www.researchgate.net>.
- Fshs.univ-ouargla.dz-22

الملاحق

الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ورقلة:



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



استبيان مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل
حول موضوع:

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمية
دراسة ميدانية لعمال كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة ورقلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تقوم الباحثة بإعداد مذكرة ماستر أكاديمي بعنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي -دراسة ميدانية لعمال كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة ورقلة- حيث تهدف الدراسة إلى: معرفة تأثير العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لعمال كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة.

ولهذا فإننا نتوقع منكم المساهمة الجادة في إنجاح هذه الدراسة.

وذلك بالإجابة بكل موضوعية على كافة الأسئلة، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تتفق مع رأيكم.

علما بأن هذه المعلومات ستستخدم لغرض البحث العلمي فقط.

أستاذ الإشراف:

- أ. د. حمداوي عمر

إعداد:

- عنصر سيرين

السنة الجامعية: 2023-2024

المحور الأول: الخصائص الديموغرافية

☐

انثى

☐

ذكر

1. الجنس:

2. العمر:

☐ من 20 إلى 30 سنة

☐ من 31 إلى 40 سنة

☐ من 41 إلى أكثر من 50

3. الحالة الاجتماعية:

☐ أعزب ☐ متزوج ☐ أرمل ☐ مطلق

4. الاقدمية في المؤسسة:

☐ -من 5 سنوات فما اقل

☐ -بين 5 إلى 10 سنوات

☐ -بين 10 إلى 15 سنة

☐ -بين 15 إلى 20 سنة

☐ -أكبر من 20 سنة

المحور الثاني: لوضوح المسؤوليات دور في تحقيق الولاء التنظيمي

6- هل تعتقد ان مسؤولياتك في العمل محددة بوضوح؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

7-هل لديك فهم واضح لأهدافك في العمل؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

8-هل تتلقى تعليمات وتوجيهات واضحة من رئيسك في العمل؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

9-هل لديك الموارد اللازمة لأداء عملك بشكل فعال؟

نعم ☐ احيانا ☐

10-هل لديك وصف وظيفي مكتوب يوضح مهامك ومسؤولياتك؟

نعم ☐ احيانا ☐

11-هل تواجه صعوبة في فهم أيّ من مهامك أو مسؤولياتك؟

نعم ☐ أحيانا ☐

12-هل تواجه صعوبة في تلقي التوجيهات من مديرك أو زملائك؟

نعم ☐ احيانا ☐

13-هل تُناقش مسؤولياتك مع مديرك بشكل منتظم؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

المحور الثالث: للالتزام الوظيفي دور في تحقيق الولاء التنظيمي:

14-هل تبذل قصارى جهدك في عملك؟

نعم ☐ أحيانا ☐

15-هل تسعى دائماً لتقديم أفضل ما لديك؟

نعم ☐ أحيانا ☐

16-هل أنت مستعد لبذل جهد إضافي في سبيل إنجاز عملك؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

17-هل تلتزم بساعات العمل المحددة لك؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

18- هل تبلغ عن تأخيرك عن العمل مُسبقًا؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

19- هل تُدافع عن سمعة المؤسسة؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

20- هل تُشارك في فعاليات المؤسسة؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

21- هل ترغب في البقاء في العمل الحالي لفترة طويلة؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

22- هل تعتقد أن المؤسسة توفر فرصاً جيدة للمستقبل؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

المحور الرابع: للمشاركة في اتخاذ القرارات دور في تحقيق الولاء التنظيمي

23- هل تقوم بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار في المؤسسة؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

24- هل تعتقد بأن آراءك تُؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

25- هل لديك الثقة بقدرة المؤسسة على اتخاذ قرارات صائبة؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

26- هل تعتقد أن المؤسسة تضع احتياجات الموظفين في الاعتبار عند اتخاذ القرارات؟

نعم ☐ أحيانا ☐ لا ☐

27- هل تُعقد اجتماعات دورية لمناقشة الأمور المتعلقة بالعمل؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

28- هل يتم الاستماع إلى أفكار واقتراحات الموظفين بجدية؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

29- هل يتم تطبيق أفكار واقتراحات الموظفين؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

30- هل يشعر الموظفون بأن آراءهم تُقدّر عند اتخاذ القرارات؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

31- هل تعتقد ان المشاركة في اتخاذ القرارات في مؤسسة تزيد من مستوى الولاء لدى العامل؟

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

شكرا على تعاونكم معنا



جامعة قاصدي مرباح

بورقلا

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مصلحة شؤون الطلبة

الرقم: 2024/456

السنة الجامعية: 2024/2023

إلى السيد(ة): عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

الموضوع : تقديم تسهيلات

في إطار التعاون بين الجامعة والمؤسسات الوطنية، تقوم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بتدريب الطلبة علميا وعمليا على إنجاز البحوث والدراسات الميدانية، وهذا من أجل إعدادهم و تكوينهم لخدمة قضايا البحث العلمي وتحقيق أهداف المنظومة التعليمية. وعليه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم تقديم التسهيلات اللازمة للطلبة (ة) :

- عنصر سيرين

- التخصص : علم اجتماع تنظيم و عمل

المستوى : ثانية ماستر

الأستاذ(ة) المشرف : عمر حمداوي

موضوع الدراسة: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي

نحن على يقين بأنكم ستبذلون الجهد الكافي في إطار ما يسمح به القانون لتقديم التسهيلات الضرورية لطلابنا.

تقبلا ومنا فائق التقدير والاحترام

ورقلة في 11 هوي 2024...

امضاء المشرف

امضاء رئيس القسم





تصريح شرفي
بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي أسفله:

الطالب (ة): عنصر سيرين

المولود (ة) في: 2001/05/23 ب: حاسي مسعود

الحامل لبطاقة التعريف (ر/س) رقم: 204368444 الصادرة بتاريخ: 2019/03/12

عن: دائرة حاسي مسعود ولاية ورقلة

المسجل بالسنة: الثانية ماستر

شعبة: علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل ☒ علم اجتماع التربية ☐ لم اجتماع الاتصال ☐

خلال السنة الجامعية: 2024/2023

والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكورة أعلاه

حرر بتاريخ: 2023/05/04

التوقيع والبصمة