

JUSTICE AND ITS RELATIONSHIP TO ORGANIZATIONAL LOYALTY NATIONAL HYDROCARBONS COMPANY SONATRACH FIELD STUDY GP1Z COMPLEX

Tahar Cheikh Kada¹, Argoub Mohamed²

^{1,2}University of Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, Research Informant in Psychology and
Education Sciences (Algeria).

The Author's E-mail: tahar.cheikh31@gmail.com¹, argoubmohamed74@gmail.com²

Received: 08/2023

Published: 03/2024

Abstract:

The human resource in any organization is considered the basic element to carry out its tasks, improve its performance and achieve its goals, which explains the current tendency of most organizations to pay attention to the various circumstances and factors surrounding workers and affecting the level of their organizational loyalty, directly or indirectly. Among the most important factors affecting organizational loyalty, we find organizational justice, this The latter, which is considered one of the important topics in the field of management, due to its direct relationship with a wide range of organizational variables that affect the success of organizations, including organizational loyalty. This study dealt with organizational justice and its relationship to organizational loyalty, 'And to find out the nature of the relationship between them, a field study was conducted at the Sonatrach Corporation in the National Company for Research and Production, in the city of Algiers "Jenan El-Malik" in Hydra, and a questionnaire was relied upon as a tool for data collection distributed over 60 workers, and using statistical methods it was concluded that: There is a correlation Between justice in its dimensions and organizational loyalty.

Keywords: organizational justice, organizational loyalty, human resource

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية للشركة الوطنية للمحروقات بسوناطراك مركب GP1Z

¹طاهر شيخ قادة، ² عرقوب محمد،

^{1,2} جامعة محمد بن احمد وهران 2 بلقايد، مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية (الجزائر).

ملخص:

يعتبر المورد البشري في أي منظمة العنصر الأساسي للقيام بمهامها وتحسين أدائها وتحقيق أهدافها، وهو ما يفسر التوجه الحالي لأغلب المنظمات للاهتمام بمختلف الظروف والعوامل المحيطة بالعاملين والمؤثرة على مستوى ولائهم التنظيمي بشكل مباشر أو غير مباشر ومن أهم العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي نجد العدالة التنظيمية، هذه الأخيرة التي تعد من الموضوعات المهمة في حقل الإدارة وذلك لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على نجاح المنظمات والتي من بينها الولاء التنظيمي. تناولت هذه الدراسة العدالة لتنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، ولمعرفة طبيعة العلاقة بينهما تم إجراء دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك بالشركة الوطنية للبحث والإنتاج، بمدينة الجزائر العاصمة "جنان الملك" بحيدرة، وتم الاعتماد على استمارة كأداة لجمع البيانات موزعة على 60 عامل، وباستخدام الأساليب الاحصائية تم التوصل الى أنه: توجد علاقة ارتباطية بين العدالة بأبعادها والولاء التنظيمي. الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الولاء التنظيمي، المورد البشري.

1 الإشكالية:

تعد المنظمات تنظيمات اجتماعية أنشأت من أجل تحقيق أهداف معينة، باستخدام الجهد البشري والاستعانة بالموارد المالية المتاحة الى جانب المحافظة على بقائها واستمراريتها في ظل المنافسة والتطور التكنولوجي الذي

يشهده العصر الحالي، وذلك من خلال الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر هو المحرك الأساسي للقيام بجميع الوظائف في المنظمة ومصدر لقدراتها التنافسية واستقرارها، كما يعول عليه في تحقيق الأهداف، مما يفرض على المنظمة الاهتمام به وتنميته والحفاظ عليه ومراعاة احتياجاته، ومن أهم الطرق لتحقيق ذلك: معاملته بأفضل طريقة واحترامه وتحقيق مستوى من الإنصاف نحوه وتوفير البيئة الملائمة التي تساعد على استثمار قدراته وإمكانياته من خلال تطبيق قيم النزاهة والحيادية والعدالة بين مختلف الفئات العاملة.

تعتبر العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية وطريقة يحكم الفرد من خلالها على توازن الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدمها في مكان العمل، وحتى تصبح العدالة مكونا فعالا بالرغم من نسبيته فلا بد أن تسعى إدارة المنظمة لإقرارها في كافة مجالات العمل، وتتعدد مجالات العدالة التنظيمية لتشمل كافة جوانب الحياة التنظيمية مثل عدالة الإجراءات التي تتمثل في الترقية، نمط الإشراف، تقييم الأداء، توزيع أعباء العمل.

العدالة التوزيعية: وهي العوائد التي يحصل عليها العمال والمتمثلة في الأجر المناسب والحوافز والمكافآت العادلة، وعدالة التعاملات تتجلى في إحساس العمال بوحدة الإنتاج، بعدالة المعاملة التي يتلقاها من قبل أصحاب القرار.

والعدالة التنظيمية أصبحت أهم التغيرات التي تسهم في تنمية الدوافع الإيجابية وتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى العاملين وتحقيق رضاهم وولائهم ومن المتغيرات التنظيمية التي تتأثر بمستوى العدالة التنظيمية: الولاء التنظيمي، هذا الأخير حظي بأهمية كبيرة باعتباره يعكس مدى الانسجام والترابط بين الفرد والمنظمة ومدى استعداد الأفراد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهدافها وزيادة فعاليتها فضلا في البقاء فيها، وهو كذلك يتمثل في مدى الإخلاص والاندماج الذي يبديه العمال في المنظمة وتفانيهم في خدمتها ورغبتهم القوية وجهدهم المتواصل في إنجاحها والشعور القوي بارتباط الفرد بالمنظمة والمحافظة على سمعتها واعتزازه بأنه عضو فيها، بغض النظر عن مقدار المردود، فكما أكدت الدراسات أنه كلما زاد الولاء كلما قل معدل دوران العمل، فالولاء التنظيمي عامل مساعد إلى حد كبير في انخفاض نسبة التغيب وبذلك زيادة الإنتاجية. من خلال ما سبق فإن إشكالية الدراسة تدور حول البحث عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي انطلاقا من تساؤل رئيسي:

هل توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي؟ ومنه تتفرع التساؤلات التالية:

-هل تؤهل تؤدي العدالة التوزيعية إلى زيادة الولاء التنظيمي؟

-هل تؤدي عدالة التعاملات إلى زيادة الولاء التنظيمي؟

- هل تؤدي العدالة الإجرائية إلى زيادة الولاء التنظيمي؟

خامسا- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي. ولاحظنا هذه الفرضية اعتمدنا على

الفرضيات الإجرائية التالية:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي لدى عمال مركب GP1/Z (سوناطراك)

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي لدى عمال مركب GP1/Z (سوناطراك)

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التعاملات والولاء التنظيمي لدى عمال مركب GP1/Z (سوناطراك)

ثانيا- أهمية الدراسة:

-الوقوف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

-إبراز الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية في زيادة ولاء العمال في عملهم.

-العمل على تقديم بعض الحلول والتوصيات التي من شأنها أن تزيد من العدالة بين العمال في العمل.

-توضيح الدور الفعال الذي تلعبه العدالة داخل المنظمة وانعكاساتها على الفرد.

ثالثا- أهداف الدراسة:

نسعى من خلال قيامنا بهذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

أ. أهداف عملية:

- التدريب على إجراء بحوث ميدانية.
- معرفة الآليات التي تؤثر على موضوع دراستنا.

ب. أهداف علمية:

- تطبيق مبادئ وقواعد البحث العلمي وتقنياته من خلال قيامنا بدراسة هذا الموضوع.
- التعرف على واقع العدالة في العمل.
- معرفة مدى تأثير الولاء لدى العمال بمستوى العدالة.

رابعاً: تحديد المفاهيم

1. العدالة التنظيمية:

تعرف على أنها القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف للنزاهة والموضوعية للإجراءات والمخرجات الحاصلة في المنظمة

2. العدالة التوزيعية:

يقصد بها عدالة العوائد التي يحصل عليها العمال وحدة الإنتاج والمتمثلة في الأجر المناسب، الحوافز، المكافآت العادلة.

3. العدالة الإجرائية:

نقصد بها الإجراءات المتبعة في توزيع العوائد على عمال وحدة الإنتاج.

4. العدالة التعاملية:

تتجلى في إحساس عمال وحدة الإنتاج بعدالة المعاملة التي يتلقاها من قبل أصحاب القرار.

5. الولاء التنظيمي:

هو مدى الانسجام والترابط بين المنظمة والفرد، ومدى استعداد الأفراد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهدافها، وزيادة فعاليتها فضلاً عن البقاء فيها.

الفصل الثاني: العدالة التنظيمية.

تمهيد:

حظي موضوع العدالة التنظيمية باهتمام الباحثين بالبناء التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، ولقد سعى هؤلاء الباحثون إلى تحديد عناصر العدالة والتي ترمي في أساسها إلى خلق التوازن بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة إلى جانب خلق الروابط والرضا داخل التنظيمي والتماسك الجماعي، وكذلك توفير المناخ التنظيمي الملائم.

أولاً – مفهوم العدالة التنظيمية:

- هي الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني، وأنها تعكس عدالة المخرجات وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات. (الملاحمة، 2009، صفحة 19)
- العدالة التنظيمية المدركة هي ميل الأفراد العاملين لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم في العمل، أو إدراك العاملين للعدالة في مكان العمل من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برئيسهم المباشر والتي تؤثر في النهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل.
- العدالة التنظيمية هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين.
- العدالة التنظيمية تعكس الدرجة التي يشعر العاملون من خلالها بالإنصاف بموجب مقارنة حصيلته نواتج مداخلات جهودهم مع جهود العاملين الآخرين المناظرين لهم في الظروف والإمكانات.
- العدالة التنظيمية هي محطة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المحققة عنها، بشكل يساهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة. (الشاوي، 2011، صفحة 29)

➤ أما العالم (Adams1960) فقد عرف العدالة التنظيمية هو إدراك العاملين أن المديرين يتعاملون مع الجميع على حد سواء دون تمييز، فالعاملون الذين لم يعاملوا بعدالة سيشعرون بالغضب مما يؤدي الى خيبة أمل وبالتالي فإنهم لم يكونوا مرتاحين في منظماتهم ولن يبقوا في منظماتهم لفترة زمنية طويلة بل سيتركون منظماتهم بكل بساطة. (الهاشمي، 2013، صفحة 34)

➤ العدالة التنظيمية هي شعور العمال بمدى النزاهة والمساواة في معاملات رؤساء المصالح والمسؤولين في العمل أين تتضمن إدراك الموظف النزاهة في التعامل دون أي تمييز بين الموظفين لأي اعتبارات من شأنها جعل الموظف يشعر بنوع من الإهمال أو اللامبالاة في مختلف فرص العمل. *يقصد العدالة التنظيمية هي ميل الأفراد العاملين لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل أو إدراكات العاملين للعدالة في مكان العمل أو المكان التنظيمي.

➤ أي إدراك العدالة في مكان العمل من خلال علاقاتهم بالمنظمة أو برئيسهم المباشر والتي تؤثر على مواقفهم وعلى سلوكهم في العمل.

➤ يشير مصطلح العدالة التنظيمية الى مدى إدراك الموظفين أو العمال لإجراءات العمل والتفاعل مع النتائج التي تمتاز بالعدالة والتي يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على أداء الموظفين ونجاح المنظمة. (العميان، 2015، صفحة 45)

ومن خلال كل هذه التعاريف التي تطرقنا اليها حول مفهوم العدالة التنظيمية نستنتج أن العدالة التنظيمية هي النشاط المستخدم في توزيع الموارد والمكافآت من خلال استخدام إجراءات موحدة ودقيقة ونزيهة، وضمان احترام حقوق العاملين في المنظمة.

ثانياً: أهمية العدالة التنظيمية

تتضح وتتجلى أهمية العدالة التنظيمية من خلال النقاط التالية:

* إن توضيح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وتعتبر العدالة التوزيعية في هذا الجانب بعدا هاما من أبعاد التي يتم عبرها تقييم النظام التوزيعي والعائد المادي المعمول به في المنظمة.

* إن العدالة التنظيمية تؤدي الى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن من عملية اتخاذ القرار، وتعتبر العدالة الإجرائية في هذا الجانب بعدا هاما يتحدد في ضوءها نظام العقوبات والالتزامات الوظيفية وكيفية الأداء لبلوغ الأهداف المطلوبة في المنظمة، وكيفية حل المشكلات.

* تنعكس العدالة التنظيمية سلوكيا على حالات الرضا عن الرؤساء ونظم القرار وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي. (نصير، 2012، صفحة 107)

* كما أن للعدالة التنظيمية أهمية على مستوى الإنساني حيث تعتبر العدالة التنظيمية ذات أهمية كبيرة بالنسبة للفرد لما لها من تأثيرات على الجوانب النفسية (كالقلق والغضب).

* وأهمية أخرى كبيرة على مستوى التنظيمي وتظهر هذه الأهمية من خلال ارتباط متغير العدالة التنظيمية وعلاقته بالعديد من المتغيرات التنظيمية، حيث أن وجود العدالة التنظيمية أصبح من الضروريات اللازمة والاستراتيجية لمنظمات الأعمال في العصر الحالي. (العطوي، 2017، صفحة 112)

ثالثاً: أبعاد العدالة التنظيمية

تتمثل الأبعاد الرئيسية للعدالة التنظيمية في الأبعاد التالية:

أولاً: العدالة التوزيعية

* يتمحور اهتمام العديد من الدراسات القديمة والحديثة حول هذا البعد، وذلك لأن هذا البعد يعتبر بعد أساسي للعدالة التنظيمية، حيث ترى دراستان مفهوم عدالة التوزيعية يعتبر من المفاهيم الهامة في أدبيات الإدارة، وذلك بسبب دوره في تعزيز ثقة الموظفين في منظماتهم وتأثيره في عملية تحقيق أهدافها بفاعلية وتميز، فضلاً عن تأثيره في رضا الموظفين ورفع وتيرة أعمالهم وأدائهم.

من جهة أخرى، يرى Organ (1990) أن طبيعة العلاقة القائمة بين الموظف ورئيسه في العمل هي التي تحكم العلاقة بين عدالة التوزيع والانخراط في سلوكيات المواطنة التنظيمية التطوعية. فعندما تكون العلاقة بين الموظف ورئيسه قائمة على علاقات التبادل المادية فإن تأثير عدالة التوزيع في سلوكيات المواطنة التنظيمية سيكون ضعيفا. ويعود تفسير ذلك إلى أن تطبيق مبدأ المعاملة بالمثل سيكون محدوداً في الأدوار الوظيفية التي

يحددها نظام العمل والواجب القيام بها من قبل الموظف وبالتالي عدم انخراطه في القيام بممارسة أعمال تطوعية أو سلوكيات تنظيمية، حيث أنه لا يرى أي سبب قوي يدفعه للقيام بتلك السلوكيات طالما أن هذا الأمر لا يلزم المنظمة على مكافأته مادياً أو معنوياً، فيبقى ملتزماً بالقيام بدوره الوظيفي والذي يتقاضى عليه أجره دون الخروج عنه.

* في المقابل، عندما يرى الموظف، خاصةً الذي تكون علاقته مع رؤساء عمله مبنية على علاقات التبادل المادية لا مبنية على علاقات التبادل الاجتماعية Social Exchanges أن القيام بأعمال تطوعية سيقابل بمكافأته مادياً أو معنوياً، فإنه سينخرط في ممارسة سلوكيات مواطنة تنظيمية غير مطلوبة منه بغية أن يحصل على تلك المكافآت وهذا ما يندرج تحت نظرية تحقيق المنفعة الذاتية. (الفهداوي، 2018، صفحة 21)

ثانياً: العدالة الإجرائية

* تعد العدالة الإجرائية النوع الثاني من العدالة التنظيمية وقد طرحت العديد من التساؤلات التي لم تنل الاهتمام الكافي في دراسات العدالة التوزيعية.

ويعود الفضل الأول بقضايا العدالة الإجرائية الى حيث قاما بمجموعة من الدراسات عن استجابات الأفراد نحو إجراءات حل النزاع أدت لتطور نظريتهم المعروفة بنموذج الرقابة العملية للعدالة الإجرائية.

* ومفهوم العدالة الإجرائية مصدره علم القانون ويتعلق هذا المفهوم بإدراك الفرد لمدى عدالة العمليات التي يتم من خلالها اتخاذ القرارات التنظيمية، فكلما كان الفرد أكثر إحساساً بعدالة الإجراءات المتبعة في إتخاذ مختلف القرارات التنظيمية كلما قوي لديه دافع الالتزام بها وتنفيذها.

* كما عرفها أيضا "سلمان العميان" بأنها درجة الشعور المتولدة لدى العاملين ناحية التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية.

وهي مدى إحساس العاملين بالعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات.

* وتهتم العدالة الإجرائية بعدالة إجراءات المتبعة في تخصيص المكانات، وترتبط مع مدى وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين فكلما كانت هناك ثقة متبادلة بشكل كبير بين الرؤساء والمرؤوسين كلما شعر العاملون بالعدالة الإجرائية بشكل أكبر. وتتعلق العدالة الإجرائية بعدالة إجراءات المستخدمة في تحويل المدخلات لمخرجات ومحصلات نهائية يحصل عليها العاملون مما يجعلنا نستطيع الحكم على القواعد والإجراءات المطبقة في المنظمة من حيث مدى نزاهتها وعدم تحيزها.

* والعدالة الإجرائية تشمل على ثلاثة عناصر أساسية وهي:

- القواعد والمعايير الرسمية للإجراءات.
- شرح الإجراءات وعملية صنع القرار.
- التفاعل بين من يقوم بتطبيق القواعد متخذ القرار والأفراد الذين يتوقع أن يتأثروا بالقرار. (الملاحمة،

2009، صفحة 16)

ثالثاً: العدالة التعاملية

وتعني درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة الإنسانية والتنظيمية التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات، وتتمركز حول المعاملة الشخصية التي يتلقاها الأفراد المتأثرون بالقرارات أثناء تعاملهم مع صانعي القرارات، وفيما إذا كانت هذه المعاملة مبنية على الاحترام والتقدير والكرامة، وهنا فإن مصطلح العدالة التعاملية أو التفاعلية يستخدم للدلالة على نوع من العدالة التنظيمية.

وتعتبر امتداداً للعدالة الإجرائية، ويقصد بها مدى إحساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية، أو معرفة أسباب تطبيق تلك الإجراءات.

وهي تشير إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه الأفراد، والتي ترتبط بشكل أساسي بطرق تعامل المدراء والمسيرين مع المرؤوسين على نحو المصادقية والاحترام، وبمعنى آخر جودة التعامل المستلمة من متخذي القرار. وقد أشار العديد من الباحثين أن عدالة التعاملات تضم نوعين من العدالة هما 2 :

(interpersonal justice). عدالة العلاقات الشخصية

(Informational justice). عدالة المعلومات

إذ تشير عدالة العلاقات الشخصية إلى مدى الاحترام والتقدير الذي يتعامل فيه المدير مع المرؤوسين، ويقصد بعدالة المعلومات، التوضيحات المقدمة للموظفين من خلال توصيل المعلومات الضرورية حول استخدام إجراءات معينة أو طريقة تخصيص مخرجات معينة، وبأسلوب موثوق وأكد، كتقديم شرح وافي للموظفين حول القرارات التي تؤثر عليهم. أما عدالة العلاقات الشخصية فهي الاحترام والتقدير الذي يتعامل به المدير مع الموظفين. وتعرف العدالة التعاملية بأنها درجة إدراك الفرد للطريقة التي يعامل بها بكرامة واهتمام واحترام، وهي مدى إدراك الموظف بعدالة التعامل التي يتلقاها عند تطبيق الإجراءات الرسمية، ومعرفة أسباب تنفيذ تلك الإجراءات. (الهاشمي، 2013، صفحة 26)

ويتحدد إدراك العاملين للعدالة التعاملية بناء على أربعة عوامل هي:

- وجود مبررات واضحة للقرارات المتخذة.
- إخلاص صاحب السلطة وصراحته وعدم استخدامه للخداع في تعامله مع العاملين.
- احترام صاحب السلطة للعاملين.
- التزام صاحب السلطة بحدود اللياقة في تعامله مع العاملين (عدم استخدام الألفاظ غير الملائمة)

الفصل الثالث: الولاء التنظيمي

تمهيد:

يعتبر الولاء التنظيمي من المواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين في المجال التنظيمي والسلوكي وقد أخذت أبعاد كثيرة ومختلفة فقد تعددت دراسة الولاء التنظيمي فلم تعد مجرد دراسة وفحص الطرق المختلفة لقياس الولاء إلى دراسة النتائج السلوكية للصورة والأشكال المختلفة للولاء التنظيمي. وعليه سوف نتطرق من خلال هذا الفصل إلى مفاهيم الولاء التنظيمي وأهميته، ومكوناته، وخصائصه، ومراحل، ونظرياته.

أولا: تعريف الولاء التنظيمي:

لغة: يعبر عن الانتماء والانسحاب، والولاء ينطوي على الالتزام والانسجام والجدب تجاه الغير، كما يقصد بالولاء لغة: العهد والقرب والمحبة والالتزام.

اصطلاحا: هو عبارة عن المشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في المجتمع نحو الأفراد والمنظمات والقيم والمبادئ والأفكار، وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد واستعداده لتقديم التضحية لزملائه ومنظمتهم في العمل. ويعرفه روبين: بأنه الحالة التي يكون فيها الموظف معروفا من خلال منظمة معينة وأهدافها ويرغب في الاستمرار في هذه المنظمة.

هو إتجاه حول ولاء الفرد للمنظمة، وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتماماتهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها. (شيب، 2018، صفحة 21)

ثانيا: أهمية الولاء التنظيمي:

إن أهمية الولاء التنظيمي تتجلى في النقاط التالية:

-يمثل لولاء التنظيمي عنصرا هاما في الوصل بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات تقديم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين وتحقيق أعلى قدر من الإنجاز.

-إن ولاء الأفراد للمنظمة التي يعملون بها تعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم، وتركهم العمل، والانتقال إلى منظمات أخرى.

-إن الولاء التنظيمي من أكثر الوسائل التي أخذت تشغل بالإدارة المنظمات كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية سليمة، تمكنها من الاستمرار والبقاء، وانطلاقا من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات لغرض تحفيزه وزيادة درجات ولاءه لأهدافها وقيمتها.

-إن ولاء الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها.

ونظرا لأهمية البالغة للولاء التنظيمي فإنه على المنظمات عامة أن تسعى جاهدة لخلق هذا التنظيم

لدى العاملين لديها. (الفهداوي، 2018، صفحة 34)

ثالثا: مكونات الولاء التنظيمي:

1-الولاء العاطفي أو المؤثر: ويتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة استقلاليته، وأهميته، وكيانه والمهارة المطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر هذا الجانب من الولاء بدرجة

إحساس الموظف بأنه البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح بالمشاركة الفعالة في مجريات إتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه.

2-الولاء التنظيمي الأخلاقي (المعياري): ويعني إحساسا الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنسوبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفؤل الإيجابي، ليس فقط في تحديد الإجراءات وكيفية تنفيذ العمل، بل المساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما يجعل الفرد يتمتع عن ترك المنظمة لكونه ملتزما أخلاقيا في تمكين المنظمة في تحقيق هذه الأهداف، وتنفيذ السياسات التي شارك في وضعها، وكذلك لالتزامه بأخلاق المهنة التي تحتم عليه البقاء في المنظمة.

3-الولاء التنظيمي المستمر: إن درجة ولاء الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثنائية والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، حيث أن تقييم الفرد لأهمية البقاء مع المنظمة يتأثر بمجموعة من العوامل ومنها: التقدم في السن وطول مدة الخدمة التي تعتبر من المؤشرات الرئيسية لوجود رغبة لدى الفرد في الاستمرارية في عمله، حيث أن الفرد استثمر جزءا لا بأس به من حياته في المنظمة وأي تفريط أو تساهل من قبله يعتبر بمثابة خسارة له، إذا كانت أوجه الاستثمار هذه غير قابلة للنقل إلى عمل آخر. (الخريشا، 2012، صفحة 19)

الفصل الرابع: مجالات الدراسة الميدانية وإجراءاتها المنهجية

أولا مجالات الدراسة الميدانية:

1-المجال الجغرافي (المكاني).

من أجل القيام بإجراء الدراسة الميدانية لموضوع الدراسة " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي "قمت بالنزول للميدان واختيار " بالشركة سوناطراك الوطنية للبحث والإنتاج مركب GP1Z ببطيوة وهران، وإجراء مقابلة مع المسؤولين ورؤساء الأقسام بغية الحصول على معلومات خاصة بالمؤسسة.
أ-التعريف بالمؤسسة.

تسمى سوناطراك بالشركة الوطنية للبحث والإنتاج، النقل وتحويل المحروقات وتسويقه. مقر سوناطراك بمدينة الجزائر العاصمة "جنان الملك" بحيدرة

شركة So/Société وطنية NA/ Nationale

نقل TRA/Transport تسويق C/Commercialisation

المحروقات H/ Hydrocarbure

تعريف مركب GP1/Z (سوناطراك):

يعتبر المركب GP1/z آخر مجمع صناعي تابع لمؤسسة سوناطراك في المنطقة الصناعية أرزيو في مرسى الحجاج ويتربع على مساحة قدرها 120 هكتار تم بناءه من طرف شركة بناءات يابانية (IHI-CITHO). بدأت العملية الإنتاجية في 1983/12/12 ويعمل المركب على معالجة غاز البترول وتحويله إلى منتجات البوتان والبر وبان مميئين ويتحصل على هذا المنتج من خلال التقطير تحت الضغط والهدف من هذه العملية: فصل غازات البترول السائلة.

وتم ملئ أول صهريج شاحنة بالبوتان في : 1983/12/31 كما ملئت أول باخرة بالبوتان في 1984/02/20 ويلقب هذا المركب ب: GUMBO-GPL وتقدر القدرة الإنتاجية للمركب بـ 9 مليون طن وطاقة تخزين تفوق 16000 متر مكعب والمنتجات النهائية للمركب توجه إلى التصدير والسوق الوطني.

يقع المركب في موقع استراتيجي بحيث يقع بين محول الطاقة الكهربائية المركزي لمرسى الحجاج والمركبات GNL غربا في حدود الطريق الوطني رقم 11 وشاطئ البحر المتوسط.

وتصدر منتجات المركب إلى فرنسا، إيطاليا، إسبانيا، تركيا، المغرب، مصر وتونس عن طريق البحر الأبيض المتوسط.

وللولايات المتحدة الأمريكية وأمريكا اللاتينية، المكسيك، البرازيل، هولندا، السويد، الصين واليابان.

2-المجال الزمني.

وأقصد به الوقت الذي استغرقته في إنجاز هذا البحث أو الدراسة الميدانية والتي مرت بثلاثة

مراحل وهي كالتالي:

- المرحلة الأولى: هي التي خصصت للبحث في الجانب النظري والمتمثلة في جمع المعلومات والأفكار والمراجع المختلفة التي تخدم المبحث أو الموضوع ثم فهمها وتحليلها وتصنيفها وفقا للتوجهات العامة للبحث والتطرق لمختلف الجوانب النظرية التي تخدم الموضوع وقد امتدت هذه المرحلة ثلاثة أشهر من 19 مارس إلى 20 ماي 2023.

- المرحلة الثانية: وقد خصصت لتحضير الدراسة الميدانية المكتملة والتابعة للجانب النظري المكون من فصول من البحث والذي كان تحت عنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي حيث أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة سوناطراك الوطنية للبحث والإنتاج مركب GP1Z ببطيوة وهران. 2023 وكان هدفنا من ذلك حيث كانت أول زيارة بمثابة زيارة استطلاعية في التعرف على المؤسسة وأخذ الموافقة لإجراء الدراسة الميدانية ومعرفة مدى توافق مجتمع الدراسة مع المعلومات والتفسيرات وذلك من أجل بعض موضوع بحثي، وكانت الزيارة الثانية في التي تخدم موضوع بحثي والخاصة بالمؤسسة ومع بعض العمال.
المرحلة الثالثة: وفي هذه المرحلة تم توزيع الاستمارة على العمال وشرح بعض الأسئلة الاستمارة والتي طرح بعض الأسئلة تخص الدراسة والتي كانت غير واضحة وغير مفهومة لبعض العمال وتم ذلك في 2023/04/06 ومن ثمة جمع البيانات وتفرغها في جداول 2023/05/02 وجمع الاستمارة في بحثي ثم قمت بعملية تحليل تلك البيانات أو المعطيات والمعلومات المتحصل عليها وكان الهدف من ذلك الوصول إلى نتائج الدراسة.
ثانيا: مجتمع البحث.

وهو المجتمع الذي طبقنا عليه الاستمارة ويضم 60 عاملا والذي يتمثل في موظفي كالاتي:

01- مدير

02- نائب مدير (الاستغلال – تسيير الموظفين)

05- رؤساء الأقسام.

05- عمال مهندسي في الصيانة.

15- عمال إنتاج وتنفيذ.

- 32 مهندسين تقنيين.

الموظفين 300

يلاحظ من خلال المعطيات أن مجتمع البحث متجانس وأن تقسيم العمل والوظائف عادل.

ثالثا: عينة الدراسة.

تعرف العينة على أنها العينة التي تتساوى فيها الفرص لكل فرد من أفراد مجتمع البحث في التمثيل المجتمع ككل تعرف العينة العشوائية البسيطة بأنها عينة يتم اختيارها بدون ترتيب وبذلك يكون لكل فرد من أفراد العينة فرصة متساوية لغيره. كما تعرف أيضا بأنها العينة التي يتم اختيار أفرادها بطريقة عشوائية من المجتمع الأصلي بحيث يعطي لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي نفس الفرصة في الاختيار ويقدر عدد عمال سوناطراك بالشركة الوطنية للبحث والإنتاج، ب 60 عاملا وقد اخترنا % 30 من العدد الإجمالي للعمال تنوب عن مجتمع البحث.

رابعا: المنهج المستخدم.

إن طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث المنهج والأدوات التي يستخدمها في رسم خطة منهجية يسير عليها، والمناهج هي الطريقة التي يستعين بها الباحثون في حل مشكلات بحوثهم للوصول إلى الغاية المراد تحقيقها كما أن هذه المناهج تختلف باختلاف البحوث وتباين تبعاً للأهداف المراد تحقيقها، فما المقصود بالمنهج؟
- يعرف المنهج: على أنه أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك ويعرف يتبعها الباحث للوصول إلى المعرفة بذلك فإن اختيار المنهج المستخدم للدراسة حيث يعتبر أمرا تحده طبيعة مشكلة البحث التي يريد الباحثان دراستها ويقصد بمنهج البحث الطريقة التي يستخدمها الباحث في دراسة ظاهرة ما وتفسيرها ووصفها والتحكم فيها والتنبؤ بها وعليه **فالمنهج الوصفي الارتباطي** يعد أسلوب من أساليب تحليل المعلومات الكافية والكشف عن ارتباط المتغيرات عن الظاهرة أو الموضوع المحدد خلال فترة أو فترات زمنية معلومة من أجل الحصول على المعلومات بموضوعية وما ينسجم

مع المعطيات الفعلية للظاهرة كخطوة ثانية تؤدي إلى التعرف على العوامل المكونة والمؤثرة على الظاهرة كخطوة ثالثة.

خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- إن جميع البيانات عن طريق استبانة البحث دون تبويبها وتحليلها تبقى نتائج مبهمة وغير معروفة ما لم يتم الاعتماد على وسائل التحليل التي تجعل النتائج واضحة ويستطيع القارئ الاطلاع عليها، ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها فقد استخدم الباحثان العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، منها **الفا كرنباخ** لقياس الثبات ومعامل الارتباط بيرسون، وتم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية والذي يرمز له اختصارا بالرمز (SPSS).

أدوات جمع البيانات.

وهي الأدوات التي يستخدمها الباحث للحصول على البيانات والمعلومات والحقائق التي يحصل عليها من الميدان تساعده في دراسته، فإن أدوات جمع البيانات تعتبر من الوسائل الأساسية المسخرة لهدف العملية والتي تشكل التصور العام للباحث.

***الاستبيان كأداة أساسية:** يعد الاستبيان من الأدوات الأساسية التي تساعد على جمع البيانات فهي أكثر لأدوات جمع البيانات استخداما وشيوعا في البحوث الاجتماعية ويرجع ذلك إلى المميزات التي تميزها التي تمحور كل محور يمثل بعدا وجانب من مشكلة الدراسة أو هي مجموعة من الأسئلة تطرح على أفراد العينة للحصول على معلومات وإجابات لتساؤلات الدراسة بشكل عام ومن شروط الاستمارة الجيدة أن تكتب بلغة مبسطة ومفهومة وخالية من المصطلحات العلمية قدر المستطاع وبعيدة عن الإسهاب مع مراعاة جمل قصيرة وغير حاملة لأفكار متعددة في آن واحد.

-الخصائص السيكو مترية لاستبيان (الصدق والثبات).

أ-صدق الأداة:

يقصد بصدق الأداة مدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لأجله ويعتبر صدق الاختبار شرط ضروريا ينبغي توفره في الاختبار وإلا فقد الاختبار قيمته كوسيلة لقياس الخاصية التي نريد قياسها له وقد تم عرض الاستبيان على ثلاثة محكمين من الأساتذة في التخصص علم النفس كمل وتنظيم وهو كالتالي:

1- الأستاذة غليظ شافية.2- الأستاذة مارس هناء.

3-الأستاذ بن غنام لخضر. 4-الأستاذ بن عبد الرحمن طاهر.

ب-الثبات:

يعرف الثبات بأنه الاتساق الداخلي في النتائج يعتبر الاختبار ثابتا إذا حصلنا على النتائج نفسها لدى إعادة تطبيقه على الأفراد أنفسهم في ظل الظروف نفسها ومن أجل قياس مدى ثبات الاستبيان تم استخدام " ألفا كرو نباخ " المدرج في برنامج spss

الابعاد	البنود	الفا كرنباخ
العدالة الإجرائية	1 إلى 5	0.64
العدالة التوزيعية	من 6 إلى 10	0.61
العدالة الإجرائية	من 11 إلى 15	0.66
العدالة التنظيمية ككل	من 1 إلى 15	0.70
الولاء التنظيمي	من 16 إلى 22	0.73

الجدول رقم 1 يوضح نتائج الثبات حسب " ألفا كرونباخ."

نلاحظ من خلال الجدول أن قيم معامل " ألفا كرونباخ " قويا نوعا ما بين أغلب بنود الاستبيان المتعلقة بالعدالة التنظيمية وكذلك الولاء التنظيمي حيث تراوحت هذه القيم بين 0.61 و 0.73 وهي قيم تدل على مدى التجانس الكبير بين عبارات الاستبيان، وكما

نلاحظ أن قيمة معامل " ألفا كرونباخ " العامة في كل من المتغيرين مقبولة وتدلل على ثبات الأداتين حيث بلغت

القيمة في متغير العدالة التنظيمية 0.70 وفي متغير الولاء التنظيمي 0.73

الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

أولاً-تبويب البيانات:

ملاحظة:

من أجل معرفة ما إذا كان المتوسط الحسابي مرتفع، متوسط أو ضعيف قمنا بالاعتماد على المعادلة التالية:

تم الترميز لبدائل

نعم: 1

أحياناً: 2

لا: 3

انحراف معياري	متوسط حسابي	الاستجابات			البنود	
		لا	أحياناً	نعم		
0.48	2.85	3	3	54	ت	1. يتم إتخاذ لقرارات الوظيفية
0.48	2.80	2	8	50	%	2. تحرص الإدارة على مشاركتنا في إتخاذ القرارات
0.49	2.70	1.7	16	43	ت	3. نستفيد من شرح القرارات عند استفسارنا
0.48	2.73	1.7	17	45	%	4. للموظف حق الاعتراض أو الرد إتجاه القرارات المتخذة
0.66	2.72	6	11	43	ت	5. يتم جمع البيانات الدقيقة قبل إتخاذ القرار
0.51	2.74	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام				

المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

العبارة رقم 01 والتي تنص على " يتم إتخاذ القرارات الوظيفية بموضوعية" ذو متوسط حسابي مرتفع 2.85 وينحصر في الفئة 3-2.34 وانحراف معياري 0.48 ما يدل على تمركز أفراد العينة وقد أجاب أغلب العمال بالبديل "نعم" بنسبة % 90 ومن هنا نستنتج أنه يتم إتخاذ القرارات الوظيفية بكل موضوعية.

العبارة رقم 02: التي تنص على "تحرص الإدارة على مشاركتنا في إتخاذ القرارات" ذو متوسط حسابي مرتفع 2.80 أي ينحصر في فئة 3-2.30. إنحراف معياري 0.48 ما يدل على تمركز أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال على البديل "نعم" بنسبة %83.3 ومن هنا يتضح أن الإدارة تحرص على مشاركة العمال في عملية إتخاذ القرار بشكل كبير.

العبارة رقم 03: التي تنص على "نستفيد من شرح القرارات عند استفسارنا" ذو متوسط حسابي مرتفع ينحصر في فئة 3-2.34 وانحراف معياري 0.49 ما يدل على تمركز أفراد العينة، وقد أجاب 2.70 أغلب العمال على البديل "نعم" بنسبة % 71.7 ومن هنا يمكن القول إن العمال يستفيدون من شرح القرارات عند استفسارهم.

العبارة رقم: 04 التي مفادها " للموظف حق الإعراض أو الرد إتجاه القرارات المتخذة" ذو متوسط حسابي مرتفع 2.73 ينحصر 3-2.34 وانحراف معياري 0.48 ما يدل على تمركز أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال على البديل " نعم "بنسبة % 75 ومن هنا نستنتج أن للعمال حق الاعتراض أو الرد إتجاه القرارات المتخذة بنسبة كبيرة. العبارة رقم: 05 التي تنص على " يتم جمع البيانات الدقيقة قبل إتخاذ القرار " ذو متوسط حسابي مرتفع وانحراف معياري 0.66 ما يدل على تشتت أفراد العين 2.62 ينحصر في فئة 3-2.34 وقد أجاب أغلب العمال على البديل "نعم" بنسبة % 71.7 وهنا نستنتج أن الإدارة تقوم بجمع البيانات الدقيقة قبل إتخاذ القرار.

الجدول رقم(2) يوضح إستجابات أفراد العينة على بعد العدالة الإجرائية.

من خلال الجدول يتضح لنا أن المتوسط العام لهذا البعد هو 2.74 أي أنه ذو متوسط حسابي مرتفع أي مما يدل على وجود عدالة إجرائية في المصنع بمستوى مرتفع.

البعد الثاني: العدالة التوزيعية.

انحراف معياري	متوسط حسابي	الاستجابات			البنود	
		لا	احيانا	نعم		
0.48	2.85	3	3	54	ت	1. تتناسب ساعات العمل مع ظروف خاصة
0.48	2.80	2	8	50	%	2. راتبي الشهري مناسب
0.49	2.70	1.7	16	43	ت	3. أعتبر عبء العمل الخاص بوظيفتي مناسب
0.48	2.73	1.7	17	45	%	4. الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة
0.66	2.72	6	12	37	ت	5. توزع الحوافز بين العمال بعدالة
0.58	262	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام				

المصدر: الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

العبارة رقم: 01 : والتي تنص " تتناسب ساعات العمل مع ظروف خاصة " ذو متوسط حسابي مرتفع 2.75- وينحصر في الفئة (3 2.34) إنحراف معياري 0.43 مما يدل على تمركز أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال بالبديل " نعم "بنسبة % 75 وهنا نستنتج أنه معظم العمال تتناسب ساعات عملهم مع ظروف خاصة.

العبارة رقم: 02 والتي تنص " راتبي "الشهري مناسب " ذو متوسط حسابي 2.70 وينحصر في الفئة 3-2.34 وإنحراف معياري بلغ 0.59 ما يدل على تشتت أفراد العينة. وقد أجاب أغلب العمال بالبديل نعم % 76.7 "وهنا نستنتج أن معظم العمال يرون أن راتبهم الشهري مناسب.

العبارة رقم: 03: أعتبر عبء العمل الخاص بوظيفتي مناسب " ذو متوسط حسابي مرتفع 2.73 ينحصر ضمن الفئة 3 2.34 وإنحراف معياري 0.60 وقد أجاب أغلب ما يدل على تشتت أفراد العينة، العمال بالبديل نعم بنسبة % 81.7 ومن هنا نستنتج أن أعباء العمل مناسبة للوظيفة.

العبارة رقم: 04 والتي تنص " الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة " ذو متوسط حسابي مرتفع 2.55 ينحصر في الفئة 3-2.34 وإنحراف معياري بلغ 0.64 ما يدل على تشتت أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال بالبديل "نعم" بنسبة % 63.3 ومن هنا نستنتج أن الإدارة تعمل على توزيع حوافز مالية مناسبة للعمال.

العبرة رقم: 05 التي تنص: "توزع الحوافز بين العمال بعدالة" ذو متوسط حسابي مرتفع 2.52 ينحصر في الفئة 3 و2.34 وإنحراف معياري 0.67 ما يدل على تشتت أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال بالبدليل "نعم" بنسبة 61.7 %، وهنا نستنتج أن هناك عدالة في توزيع الحوافز بين العمال.

الجدول رقم: 03 يوضح استجابات لأفراد العينة على بعد العدالة التوزيعية.

من خلال الجدول يتضح لنا أن المتوسط الحسابي العام لهذا البعد هو 2.65 أي أنه ذو متوسط حسابي مما يدل على وجود عدالة توزيعية بمستوى مرتفع - مرتفع أي يدخل في الفئة 2.34 البعد الثالث: العدالة التعاملية.

انحراف معياري	متوسط حسابي	الاستجابات			البنود
		لا	احيانا	نعم	
0.48	2.85	3	3	54	ت 1. يعاملنا المدير باحترام متبادل
0.48	2.80	2	8	50	% 2. تشجع الإدارة بناء علاقات المحبة والاحترام بين الموظفين
0.49	2.70	1.7	16	43	ت 3. يتبع المشرف الشفافية مع الموظفين
0.48	2.73	1.7	17	45	% 4. يبدي المدير اهتماما بحقوقى كموظف عند إتخاذ قرار يخص وظيفتي
0.66	2.72	6	12	37	ت 5. تناقش القرارات المتعلقة بالعمل بكل صراحة
0.53	2.66	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام			

المصدر: الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

العبرة رقم: 01 والتي تنص " يعاملنا المدير باحترام متبادل" ذو متوسط حسابي مرتفع 2.80 وينحصر في الفئة 3- 2.34 وإنحراف معياري بلغ 0.54 ما يدل على تشتت أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال بالبدليل "نعم" بنسبة 86.7% ومن هنا نستنتج أنه هناك احترام متبادل بين العمال والمدير.

العبرة رقم: 02 والتي تنص " تشجع الإدارة بناء علاقات المحبة والاحترام "بين الموظفين، ذو متوسط حسابي مرتفع 2.78 ينحصر في الفئة 3-2.34 وإنحراف معياري 0.52 ما يدل على تشتت أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال بالبدليل "نعم" بنسبة 83.3 % وهنا نستنتج أن الإدارة تشجع على بناء علاقات المحبة والاحترام بين العمال.

العبرة رقم: 03 أعتبر عبء العمل الخاص بوظيفتي مناسب "ذو متوسط حسابي مرتفع 2.73 ينحصر ضمن الفئة 3 و2.34 وإنحراف معياري 0.60 وقد أجاب أغلب ما يدل على تشتت أفراد العينة، العمال بالبدليل نعم بنسبة 81.7% ومن هنا نستنتج أن أعباء العمل مناسبة للوظيفة.

العبرة رقم: 04 تنص على " يبدي المدير اهتماما بحقوقى كموظف عند إتخاذ قرار يخص وظيفتي" ذو متوسط حسابي مرتفع 2.63 ينحصر في الفئة 2.34- 3 وإنحراف معياري بلغ 0.61 ما يدل على تشتت أفراد العينة، وقد

أجاب أغلب العمال بالبديل "نعم" بنسبة % 70 ومن هنا نستنتج أن المدير في أكثر الأحيان يبدي اهتماما بحقوق الموظفين عند عملية إتخاذ القرار.

العبارة رقم: 05 والتي تنص " تناقش القرارات المتعلقة بالعمل بكل صراحة "ذو متوسط حسابي مرتفع وقد ينحصر ضمن الفئة 2-3 وانحراف معياري 0.59 ما يدل على تشتت أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال بالبديل نعم بنسبة % 75 ، وهنا نستنتج أنه تناقش القرارات المتعلقة بالعمل بكل صراحة.

الجدول رقم 04 يوضح استجابات أفراد العينة على العدالة التعاملية.

من خلال الجدول يتضح لنا أن المتوسط العام لهذا البعد هو 2.73 أي مرتفع ينحصر في فئة 2-3 ما يدل على أن مستوى العدالة التعاملية في المؤسسة مرتفع.

المحور الثاني: الولاء التنظيمي.

انحراف معياري	متوسط حسابي	الاستجابات			البنود
		لا	احيانا	نعم	
0.25	2.93	0	4	56	ت 1. هناك توافق كبير بين طبيعة العمل بالمؤسسة وطبيعتي الشخصية
0.60	2.67	2	12	44	% 2. اشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين أنني أنتمي لهذه المؤسسة.
0.49	2.70	1.7	16	43	ت 3. لن اشعر بالرضا إذا أخفقت المؤسسة
0.48	2.73	1.7	17	45	% 4. تمنحني المؤسسة مزايا تدفعني إلى الاستمرار بها.
0.66	2.72	6	12	37	ت 5. أشعر أن المؤسسة جزء من حياتي الخاصة
0.69	2.60	7	10	43	ت 6. أقدم كل ما لدي من قدرات من أجل المؤسسة التي أعمل بها.
0.84	2.38	14	9	36	ت 7. أنا سعيد جدا لأنني اخترت هذه المؤسسة دون سواها.
0.53	2.66	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام			

المصدر: الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

العبارة رقم: 01 والتي تنص " هناك توافق كبير بين طبيعة العمل بالمؤسسة وطبيعتي الشخصية "ذو متوسط حسابي مرتفع 2.93 وينحصر داخل الفئة 2-3 وانحراف معياري 0.25 ما يدل على تركز أفراد العينة، وقد

أجاب أغلب العمال بالبديل نعم بنسبة % 93.3 ، ومن هنا نستنتج أن معظم العمال يرون أن هناك توافق كبير بين طبيعة العمل وطبيعتهم الشخصية.

العبارة رقم :02 أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين أنني أُنتمي لهذه المؤسسة "ذو متوسط حسابي مرتفع 2.67 ينحصر في الفئة 2.34-3 وانحراف معياري 0.60 ما يدل على تشتت أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال بالبديل نعم بنسبة % 73.3 وهنا نستنتج أن أغلبية العمال يشعرون بالفخر عندما يخبرون الآخرين بانتمائهم لهذه المؤسسة.

العبارة رقم :03 والتي تنص " لن اشعر بالرضا إذا أخفقت المؤسسة "ذو متوسط حسابي مرتفع 2.58 فهو ينحصر ضمن الفئة 2.34 وانحراف معياري 0.64 ما يدل على تشتت أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال بالبديل نعم" بنسبة % 66.7 ، ومن هنا نستنتج أن أغلبية العمال لا يشعرون الرضا إذا أخفقت المؤسسة.

العبارة رقم :04 والتي تنص " تمنحني المؤسسة مزايا تدفعني إلى الاستمرار بها"، ذو متوسط حسابي مرتفع 2.67 ينحصر داخل الفئة 2.34-3 وانحراف معياري 0.60 ما يدل على تشتت أفراد العين، وقد أجاب أغلب العمال بالبديل" بنعم " بنسبة % 73 ومن هنا نستنتج أن المؤسسة تمنح العمال الكثير من المزايا لكي تدفعهم إلى الاستمرار بها.

العبارة رقم :05والتي تنص " أشعر أن المؤسسة جزء من حياتي الخاصة "ذو متوسط حسابي مرتفع 2.80 وينحصر في الفئة 2.34-3 وانحراف معياري 0.51 ما يدل على تشتت أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال بالبديل" نعم " بنسبة % 85 ومن هنا نستنتج أن العمال يشعرون أن المؤسسة جزء من حياتهم الخاصة.

العبارة رقم :06 مفادها" أقدم كل ما لدي من قدرات من أجل المؤسسة التي أعمل بها "ذو متوسط حسابي مرتفع 2.60 ينحصر في الفئة 2.34-3 وانحراف معياري 0.69 ما يدل على تشتت أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال بالبديل" نعم " بنسبة % 71.7 وهنا نستنتج أنه معظم العمال يقدمون ما لديهم من قدرات من أجل المؤسسة التي يعملون بها.

العبارة رقم :07 والتي تنص " أنا سعيد جدا لأنني اخترت هذه المؤسسة دون سواها "ذو متوسط حسابي مرتفع 2.38 تنحصر في الفئة 2.34-3 وانحراف معياري 0.84 ما يدل على تشتت أفراد العينة، وقد أجاب أغلب العمال بالبديل" نعم " بنسبة % 61.7 وهنا نستنتج أن نسبة كبيرة من العمال سعداء لأنهم اختاروا هذه المؤسسة دون سواها.

الجدول رقم :05 يوضح استجابات أفراد العينة على الولاء التنظيمي.

من خلال الجدول يتضح لنا أن المتوسط الحسابي العام هو 2.66 فهو متوسط حسابي مرتفع أي يدخل في الفئة 2.34-3 مما يدل على وجود ولاء تنظيمي لدى عمال المصنع.

ثانيا-مناقشة نتائج الدراسة:

*مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.

لقد قمنا بإجراء المعالجة الإحصائية المناسبة للفرضيات وبيانات الدراسة بهدف معرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، وذلك بتطبيق معامل الارتباط سبيرمان عند حيث قمنا بتحليل هذه العلاقة باعتمادنا على النموذج التالي:

قيمة المعامل	1+	0.80	0.50	00	0.50-	0.80-	1-
طبيعة العلاقة	موجبة	موجبة	سالبية	سالبية	سالبية	سالبية	سالبية
قوة العلاقة	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	متوسطة	قوية

1- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى عمال مركب GPI/Z (سوناطراك) لا توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي $H_0 =$.

توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي $H_1 =$.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 أن معامل الارتباط سبيرمان بين العدالة التنظيمية والولاء

والتي H توجد علاقة موجبة ضعيفة، وبالتالي ننفي الفرضية الصفرية $R = 0.37$ التنظيمي قد بلغت H1 مفادها لا توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي وتؤكد الفرضية البديلة والتي مفادها توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

حوصلة.

مما سبق نستخلص أن الفرضية العامة قد تحققت أي أنه توجد عدالة تنظيمية داخل المؤسسة مما تساعد في زيادة الولاء التنظيمي للأفراد العاملين أي كلما كانت هناك عدالة تنظيمية كان هناك ولاء تنظيمي.

2-تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات الجزئية.

*تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي لدى عمال مركب GP1/Z (سوناطراك) لا توجد علاقة بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي $H0 =$.

توجد علاقة بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي $H1 =$.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 أن معامل الارتباط سبيرمان بين العدالة الإجرائية والولاء

والتي H أي توجد علاقة موجبة ضعيفة وبالتالي تنفي الفرضية الصفرية $R = 0.25$ قد بلغت مفادها لا توجد علاقة بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي وناكد الفرضية البديلة التي مفادها توجد H1 علاقة بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي.

حوصلة.

مما سبق نستخلص أن الفرضية الجزئية الأولى تحققت أي أنه توجد عدالة إجرائية داخل المؤسسة تساعد في ارتفاع الولاء التنظيمي.

من خلال بنود المحور الأول:العدالة الإجرائية التي توفرت وتحققت بميدان الدراسة وهي كالتالي:

*يتم إتخاذ القرارات الوظيفية بموضوعية، تحرص على مشاركتنا في إتخاذ القرارات، ونستفيد من شرح القرارات عند استفسارنا، للموظف حق الاعتراض أو الرد إتجاه القرارات المتخذة يتم جمع لبيانات الدقيقة قبل إتخاذ القرار.

وفي الأخير نستطيع القول أنه في ضوء الفرضية الجزئية الأولى وعلى ما تحتويه من بنود فإنها قد تحققت بتحقيق هاته البنود في مكان الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط سبيرمان 0.25 وبالتالي فإنه توجد علاقة موجبة بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي.

3-تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الثانية.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي لدى عمال مركب GP1/Z (سوناطراك)

لا توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي $H0 =$.

توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي $H1 =$.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 أن معامل الارتباط سبيرمان بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي قد بلغت والتي مفادها لا توجد علاقة بين العدالة H توجد علاقة موجبة ضعيفة $R = 0.28$ وبالتالي ننفي الفرضية الصفرية 0 والتي مفادها توجد علاقة بين العدالة التوزيعية التوزيعية والولاء التنظيمي وناكد الفرضية البديلة 1 H والولاء التنظيمي.

حوصلة.

مما سبق نستخلص أن الفرضية الجزئية الثانية تحققت أي توجد عدالة توزيعية داخل المؤسسة مما تساعد في ارتفاع ولاء العمال.

ومن خلال بنود المحور الثاني العدالة التوزيعية والتي مفادها وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي نجد أن:

كلما كانت عدالة في توزيع الحوافز المالية وتوزيع المهام وأعباء العمل كلما زاد ولاء العمال في هذه المؤسسة وفي الأخير نستطيع القول أنه في ضوء الفرضية الجزئية الثانية وعلى ما تحتويه من بنود فإنها تحققت بتحقيق

هاته البنود في مكان الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط سبيرمان 0.28 وبالتالي فإنه توجد علاقة موجبة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي.

4-تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الثالثة.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية والولاء التنظيمي لدى عمال مركب GP1/Z (سوناطراك) لا توجد علاقة بين العدالة التفاعلية والولاء التنظيمي $H_0 =$.

توجد علاقة بين العدالة التفاعلية والولاء التنظيمي $H_1 =$.

أي توجد نلاحظ من خلال الجدول رقم 04 أن معامل سبيرمان بين العدالة التفاعلية والولاء التنظيمي قد بلغت التي مفادها لا توجد علاقة بين العدالة التفاعلية H علاقة موجبة ضعيفة $R=0.20$ وبالتالي تنفي الفرضية الصفرية 0 التي مفادها لا توجد علاقة بين العدالة التفاعلية والولاء التنظيمي، ونأكد الفرضية البديلة التي مفادها أنه توجد علاقة بين العدالة التفاعلية والولاء التنظيمي.

حوصلة.

مما سبق نستخلص أن الفرضية الجزئية الثالثة تحققت أي أنه توجد عدالة في التعامل مع العمال مما يزيد من ولائهم في العمل.

ومن خلال بنود المحور الثالث العدالة التفاعلية والتي مفادها وجود علاقة بين العدالة التفاعلية والولاء التنظيمي نجد أن:

كلما اهتم المسؤول بحقوق العمال فيما يتعلق بتحفيظهم ومعاملتهم بالتساوي دون تحيز يشجع على بناء علاقات المحبة والاحترام يساعد على زيادة الولاء التنظيمي لعمال داخل المؤسسة، في الأخير نستطيع القول إنه في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة وعلى ما تحتويه من بنود فإنها قد تحققت بهاته البنود في مكان الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط سبيرمان 0.20 وبالتالي فإنه توجد علاقة موجبة بين عدالة التعاملات والولاء التنظيمي.

ومن هنا يمكن القول إنه مهما اختلفت أبعاد العدالة التنظيمية تبقى لها علاقة بزيادة مستوى ولاء العمال في عملهم.

خلاصة.

في ضوء ما تم عرضه من بيانات وتفسير لمختلف النتائج خلصت الدراسة إلى أن الفرضية العامة إلى ما يلي «

توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي» القائلة بأنه:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي لدى عمال مركب GP1/Z

(سوناطراك)

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي لدى عمال مركب GP1/Z

(سوناطراك)

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة التعاملات والولاء التنظيمي لدى عمال مركب GP1/Z (سوناطراك)

ومن هنا نستنتج أن هناك علاقة ارتباطية بين المتغيرين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي وهذا ما أكدته نتائج

الدراسة الميدانية المتحصل عليها.

خاتمة.

بعد الوقوف على حقيقة موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجريت بمصنع سوناطراك بالشركة الوطنية للبحث والإنتاج مقر سوناطراك بمدينة الجزائر العاصمة ""جنان الملك"" بحيدرة، وعلى ضوء الأفكار التي تم التطرق إليها في الجانب النظري وكذلك التحليل الكمي والكيفي للبيانات تبين أنه لا شك في أن وجود عدالة يساعد في زيادة ولاء العمال بشكل كبير، فالعدالة في توزيع الحوافز أو العدالة في التعامل تساهم في جعل العمال يبذلون المزيد من الجهد لنجاح المنظمة وتحقيق أهدافها. فلقد تبين لنا من خلال هذه الدراسة أن العدالة الإجرائية والتفاعلية وكذا التوزيعية لهم علاقة بشعور العمال بالولاء إتجاه المؤسسة التي ينتمون لها، وكذا فإن شعور العامل بوجود عدالة في العمل يساعد على اندماجه وانسجامه في المؤسسة

المراجع

1. العجمي راشد شبيب (2018) تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، *المجلة العربية للعلوم الإدارية*.
2. عامر مجاني علي العطوي (2017) أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي مجلة القادسية للعلوم الإدارية. *جامعة القادسية المجلد العاشر العدد الاول*.
3. عبد الفتاح صالح خليفان، منى خلف الملاحمة (2009) الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس. *مجلة جامعة دمشق المجلد 25 العدد 3 جامعة موته سوريا*.
4. عبود محمد الحراشنة، و باجي ملوح الخريشا. (2012). درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق. *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، 27(2)، 57-114*.
5. فنوش نصير (2012). *دافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى التلاميذ الممارسين*. جامعة الجزائر، دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة، أطروحة دكتوراه غير منشورة.
6. فهمي صلاح الفهداوي (2018). تأثير العدالة التنظيمية في تنمية الولاء التنظيمي. *المجلة العربية للإدارة المجلد 24 العدد 2*.
7. لوكيا الهاشمي (2013). *مقررات دراسية بعنوان العدالة التنظيمية والاجهاد*. قسنطينة الجزائر جامعة قسنطينة.
8. محمد الطعامنة، أحلام رجب الشاوي. (2011). *مستوى ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين، جامعة الدول العربية: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية*.
9. محمود سلمان العميان (2015). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. الأردن، قسم إدارة الأعمال، دار وائل للنشر.