



جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

أطروحة

للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم

في علم النفس

بناء مقياس العدالة التنظيمية وفقا لنموذج شرشيل  
والنمذجة البنائية

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

السيد: سعيدات محمد

أمام لجنة المناقشة

الصفة	المؤسسة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	فراحي فيصل
مشرفا ومقررا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	أحمد تيغزة
مناقشا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	مكي أحمد
مناقشا	جامعة تيارت	أستاذ محاضر -أ-	عرقوب محمد
مناقشا	جامعة معسكر	أستاذ محاضر -أ-	بلال ريم
مناقشا	المركز الجامعي غليزان	أستاذ محاضر -أ-	بوزيان يعقوبي

السنة الجامعية: 2020 - 2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ إِنِ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ

أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴾

صدق الله العظيم

(سورة الكهف، الآية: 30)

## ملخص البحث

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيس وهو بناء مقياس للعدالة التنظيمية وفقاً لنموذج شرشيل Churchill والنمذجة البنائية.

كما تسعى الدراسة من خلال طريقة المفاضلة بين النماذج المتنافسة والتي تُعتبر من أفضل الاستراتيجيات التي يُوفرها التحليل العاملي التوكيدي إلى الكشف عن النماذج الأكثر موثوقيةً وصدقاً، وهذا بإجراء عملية مقارنة بين بُنَيَات مفهوم العدالة التنظيمية المتنافسة. وأخيراً التَحَقُّق من أن أداة قياس العدالة التنظيمية التي تمَّ بناؤها تُحَقِّق شرط صدق المحك (صدق التنبؤي)، وشرط صدق النومولوجي.

أجريت الدراسة على عينتين من المُمَرِّضين والمُمَرِّضات العاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي لمدينة وهران لعام 2019/2018- حيث تكونت العينة الأولى من 220 فرداً (80.5 % إناث و 19.5 % ذكور)، أما العينة الثانية فتكونت من 289 فرداً (66.1 % إناث و 33.9 % ذكور).

أوضحت النتائج أن مقياس العدالة التنظيمية يتضمَّن 19 فقرة مُوزَّعة على ثلاث أبعاد وهي:

- بُعد العدالة التوزيعية ويتكون من أربع فقرات.
- بُعد العدالة الاجرائية ويتكون من ثماني فقرات.
- بُعد العدالة التفاعلية ويتكوَّن من سبع فقرات.

أشارت النتائج أيضاً أن البنية التي أفرزتها عملية التحليل والمُكوَّنة من 19 فقرة أكثر صِحَّةً وصدقاً من البنية الأصلية المُكوَّنة من 27 فقرة.

كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن أداة قياس العدالة التنظيمية التي تمَّ بناؤها تُحَقِّق شرط صدق المحك (صدق التنبؤي)، وشرط صدق النومولوجي.

وفي الأخير تمت مناقشة هاته النتائج في ضوء الإطار النظري، وعرضت بعض التوصيات والمقترحات المتعلقة بالموضوع.

**الكلمات المفتاحية:** العدالة التنظيمية- نموذج شرشيل- نظرية القياس- التحليل العاملي الاستكشافي- التحليل العاملي التوكيدي- الصدق المحك- الصدق النومولوجي.

# إهداء

إلى والدي رحمه الله.. وإلى والدتي حَفِظَهَا وَأَطَالَ اللهُ عُمرَهَا فِي الصَّالِحَاتِ  
وإلى رفيقة دربي التي تحمّلت الصّعاب بجانبني طيلة أيام دراستي..زوجتي  
الغالية سليمة.

وإلى وُلدي الحبيبِانِ إلى قلبي زبيدة وعبد الرحمان  
أهدي هذا العمل سائلاً المولى تعالى السّداد والقبول.



## شكر وعرفان

قبل كل شيء، أحمد الله عز وجل الذي أنعم عليّ بنعمة العلم ووفّقني إلى بلوغ هذه الدرجة وأقول: اللهم لك الحمد حتى ترضى، ولك الحمد إذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضى. ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدّم بالشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي المشرف - أطال الله في عمره ونفعنا جميعاً بعلمه - الدكتور أحمد تيجزة عليّ نصائح وإرشاداته القيّمة طوال فترة الدراسة ومُدة إشرافه عليّ تحضير هذه الأطروحة، وعلى صبره ومرونته التي عُرفَ بهما - فله منّا فائق وأسمى الشكر والعرفان.

كما يُسعدني أن أتقدّم بجزيل الشكر والعرفان إلى السادة الكرام أعضاء لجنة المناقشة: الدكتور فراحي فيصل، والدكتور مكّي أحمد، والدكتور عرقوب محمد، والدكتورة بلال ريم، والدكتور بوزيان يعقوبي عليّ تفضّلهم بقبول الاشتراك في مناقشة هذه الأطروحة وتقييمها. والشكر موصول إلى الأساتذة الأفاضل؛ بزايد نجاة - ماضي براهم - مكّي أحمد - والأستاذ مقسم مختار الذين ساهموا في ترجمة مقاييس الدراسة ومراجعتها.

ولا يفوتني تقديم الشكر الجزيل إلى زملائي وزميلاتي من المركز الاستشفائي الجامعي - الطبيب بن زرجب - لمدينة وهران اللذين تكرّموا عليّ بالإجابة على الاستبيان، وعلى النصائح والإرشادات ويد العون، واللذين لولاهم لما تمّت هذه الدراسة. فإلى كلّ هؤلاء شكراً جزيلاً لكم.

سعيدات محمد

## فهرس الموضوعات

I.....	ملخص البحث
II.....	إهداء
III .....	شكر وعرفان
IV.....	فهرس الموضوعات
XIII.....	فهرس الجداول
XIX .....	فهرس الأشكال
XXI .....	فهرس الملاحق

### الباب الأول: الجانب النظري

#### فصل تمهيدي: موضوع الدراسة

3.....	أولاً. مقدمة
5.....	ثانياً. مشكلة الدراسة
7.....	ثالثاً. فرضيات الدراسة
8.....	رابعاً. هدف الدراسة
8.....	خامساً. أهمية الدراسة
9.....	سادساً. التعاريف الإجرائية

#### الفصل الأول: أدبيات الدراسة

12.....	تمهيد
12.....	أولاً. مفهوم العدالة التنظيمية
13.....	ثانياً. أهمية العدالة التنظيمية المدركة
13.....	ثالثاً. أبعاد وبنية العدالة التنظيمية
15.....	1. عدالة التوزيع
18.....	2. عدالة الإجراءات
20.....	3. عدالة التفاعلات
21.....	3.1 عدالة ما بين الأفراد

21	3.2 عدالة المعلومات .....
23	رابعاً. أهم النظريات التي ساهمت في بلورة مفهوم العدالة التنظيمية .....
24	1. نظريات العدالة التنظيمية .....
24	1.1 نظرية العدالة .....
24	1.2 نظرية التبادل الاجتماعي .....
25	1.3 نظرية حساسية العدالة .....
25	1.4 نظرية الحرمان النسبي .....
26	1.5 نظرية تقييم العدالة .....
27	1.6 نظرية دافعية العدالة .....
27	1.7 نظرية تفضيل التوزيع .....
28	1.8 نموذج المصلحة الذاتية .....
28	1.9 نموذج القيم الجماعية .....
29	1.10 نموذج علاقات السلطة في الجماعات .....
29	2. أهم النقاط التي تم استخلاصها من الأدبيات .....
33	خامساً. بعض المفاهيم المرتبطة بالعدالة التنظيمية .....
33	1. الصراع التنظيمي وسلوكيات العمل المنحرف .....
33	1.1 الصراع التنظيمي .....
34	1.2 سلوك العمل المنحرف .....
36	2. الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية .....
36	2.1 الالتزام التنظيمي .....
38	2.2 الثقة التنظيمية .....

## الفصل الثاني: الخلفية النظرية لنموذج شرشيل والأساليب الإحصائية المصاحبة له

44	تمهيد .....
44	أولاً. نموذج شرشيل لبناء وتقويم أدوات القياس .....
45	1. الخلفية النظرية التي تركز عليها طريقة شرشيل لبناء أدوات القياس .....
45	1.1 نظرية القياس واسهاماتها في نموذج القيمة الحقيقية .....
46	1.2 دور الأساليب الإحصائية الحديثة في طريقة شرشيل .....
48	2. خطوات نموذج شرشيل .....

48	2.1 المرحلة الاستكشافية .....
49	2.1.1 تحديد ميدان أداة القياس .....
50	2.1.2 تكوين عينة من الفقرات .....
51	2.1.3 العملية الأولى لجمع البيانات .....
51	2.1.4 تصفية أداة القياس .....
52	2.2 المرحلة التوكيدية .....
52	2.2.1 العملية الثانية لجمع البيانات .....
53	2.2.2 تقدير الثبات .....
53	2.2.3 تقدير صدق أداة القياس .....
53	2.2.4 وضع معايير لأداة القياس .....
53	3. اسهامات الباحثين في نموذج شرشيل .....
55	ثانيا: التحليل العاملي الاستكشافي .....
55	1. مفهوم التحليل العاملي .....
55	2. استخدامات التحليل العاملي الاستكشافي .....
55	3. الافتراضات التي يقوم عليها التحليل العاملي الاستكشافي .....
57	4. بعض المفاهيم الأساسية للتحليل العاملي الاستكشافي .....
59	5. مراحل وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي .....
59	5.1 المرحلة الأولى: تحليل مصفوفة الارتباطات أو مصفوفة التباين المشترك .....
61	5.2 المرحلة الثانية: اختيار طريقة من طرق التحليل العاملي وتطبيقها .....
62	5.3 المرحلة الثالثة: اختيار عدد العوامل قبل التدوير .....
63	5.4 المرحلة الرابعة: اختيار طريقة من طرق التدوير .....
63	5.5 المرحلة الخامسة: تأويل البنية العاملية المستخرجة وقيم الشيوخ .....
63	5.6 المرحلة السادسة: تحليلات إضافية .....
63	6. معلومات التحليل العاملي الاستكشافي التي ينبغي ذكرها عند تحرير تقرير البحث .....
64	ثالثا: التحليل العاملي التوكيدي عن طريق النمذجة بالمعادلات البنائية .....
64	1. مفهوم النمذجة بالمعادلات البنائية .....
65	2. خصائص النمذجة عن طريق المعادلات البنائية .....
66	3. بعض المفاهيم الأساسية المستخدمة في النمذجة البنائية .....

68	4. الخلفية النظرية للنمذجة البنائية .....
70	5. الخطوات المنهجية من أجل بناء واختبار النموذج العملي التوكيدي.....
71	5.1 الخطوة الأولى. بناء النموذج أو تحديده.....
72	5.2 الخطوة الثانية. تعيين النموذج .....
72	5.3 الخطوة الثالثة. تقدير بارامترات النموذج.....
75	5.4 الخطوة الرابعة. تقدير مؤشرات جودة المطابقة للنموذج.....
75	5.4.1 عينة من مؤشرات جودة المطابقة.....
77	5.5 الخطوة الخامسة. تعديل النموذج المفترض في ضوء فحص البواقي ومؤشرات التعديل .....

### الفصل الثالث: منهجية وسياق الدراسة

79	تمهيد .....
79	أولاً. منهجية تطوير وبناء أدوات القياس.....
79	1. معالجة البيانات وتحضيرها للتحليل العملي.....
81	1.1 البيانات المفقودة.....
81	1.2 القيم المتطرفة.....
82	1.3 اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي والمتعدد للبيانات.....
82	1.3.1 مقاييس الالتواء والتقلطح .....
83	1.3.2 اختبار كولموغوروف - سميرونوف .....
83	2. تصفية أداة القياس.....
83	2.1 التحليل العملي الاستكشافي.....
83	2.1.1 ملاءمة البيانات للتحليل العملي.....
84	2.1.2 اختيار طريقة من طرق التحليل العملي الاستكشافي.....
85	2.1.3 تحليل قيم الشيوخ.....
85	2.1.4 اختيار عدد العوامل .....
85	2.1.5 تأويل البنية العاملية المحصل عليها.....
86	2.2 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين .....
88	3. تقدير صدق أدوات القياس.....
88	3.1 صدق المحتوى .....
88	3.2 صدق الظاهري .....

89	3.3 صدق البناء
89	أولاً. تقدير الصدق التقاربي
90	3.4 صدق المحك
92	3.5 الصدق النومولوجي
94	ثانياً. الخطوات المنهجية لتطوير واختبار نموذج المعادلات البنائية
94	1. الخطوة الأولى - جودة المطابقة للنموذج العام
94	2. الخطوة الثانية - جودة المطابقة لنموذج القياس
95	3. الخطوة الثالثة - جودة المطابقة للنموذج البنائي:
96	4. تأويل نتائج وامكانية تعديل النموذج
96	4.1 تقدير الصدق باستخدام استراتيجيات المقارنة بين البنيات المختلفة للمفهوم
97	4.2 منظورنا لمؤشرات المطابقة في الدراسة الحالية
97	4.3 طريقة تأويل نتائج تقنية إعادة المعاينة البوتستراب
98	ثالثاً. مجتمع الدراسة وعينتها
99	رابعاً. أداة جمع البيانات ومناقشتها
100	1. مقياس الالتزام العاطفي
101	2. مقياس الثقة في الإدارة
102	3. مقياس الثقة في المشرفين
103	4. مقياس الصراع التنظيمي
103	5. مقياس سلوك العمل المنحرف

## الباب الثاني: الجانب التطبيقي

### الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها

106	I. نتائج الدراسة الأولى
107	تمهيد
107	أولاً. مقياس العدالة التنظيمية
107	1. تحديد ميدان أداة القياس
107	2. تكوين عينة من الفقرات
108	2.1 بعد العدالة التوزيعية

108	2.2 بعد العدالة الاجرائية
109	2.3 بعد العدالة التفاعلية
111	3. خطوات الترجمة والاختبار القبلي
114	4. فرضيات الدراسة الأولى (المرحلة الاستكشافية)
114	5. معالجة البيانات وتحضيرها للتحليل العاملي
114	5.1 البيانات المفقودة
115	5.2 القيم المتطرفة
115	5.3 خصائص العينة النهائية
115	5.4 التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات
116	6. تصفية أدوات القياس
124	6.1 بعد العدالة التوزيعية
126	6.2 بعد العدالة الإجرائية
132	ثانياً. المقاييس التلازمية
132	1. مقياس الالتزام العاطفي
137	1.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي)
139	2. مقياس الثقة في الإدارة
144	2.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي)
146	3. مقياس الثقة في المشرفين
151	3.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي)
152	4. الصراع التنظيمي
158	4.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي)
159	5. مقياس سلوك العمل المنحرف
167	5.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي)
169	I. نتائج الدراسة الثانية
169	1. فرضيات الدراسة الثانية (المرحلة التوكيدية)
170	2. معالجة البيانات وتحضيرها للتحليل العاملي
170	2.1 البيانات المفقودة
171	2.2 القيم المتطرفة

171	2.3 خصائص العينة النهائية
171	2.4 التوزيع الطبيعي للبيانات
172	3. العدالة التنظيمية ثلاث أبعاد
172	3.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس
178	3.1.1 مؤشرات جودة المطابقة بعد ربط أخطاء القياس
182	4. العدالة التنظيمية ثلاث أبعاد (النموذج الأولي 27 فقرة)
182	4.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس النهائي (بعد التعديل)
185	5. المُفاضلة بين النموذجين من خلال مؤشرات المطابقة
187	1. تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي)
188	2. تقدير الصدق
188	2.1 تقدير الصدق المحتوى والصدق الظاهري
188	2.2 تقدير صدق البناء من خلال إجراءات فورنيل ولركر
188	2.2.1 تقدير الصدق التقاربي
189	2.2.2 تقدير الصدق التمايزي
189	أولاً. تقدير صدق المحك
190	1. الصراع التنظيمي
191	1.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس
193	1.2 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 52)
195	1.3 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 54)
198	2. سلوك العمل المنحرف
198	2.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس
201	3. مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس العام
204	4. تقدير صدق وثبات متغيرات النموذج
204	4.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي)
204	4.2 تقدير صدق متغيرات النموذج
204	4.2.1 تقدير صدق المحتوى والصدق الظاهري
205	4.2.2 تقدير صدق البناء من خلال إجراءات فورنيل ولركر
206	5. مؤشرات جودة المطابقة لنموذج البنائي



211	6. جدول الفرضيات .....
212	ثانياً. تقدير الصندق النومولوجي .....
213	1. الالتزام العاطفي .....
213	1.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس .....
215	1.1.1 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 31) .....
219	2. الثقة في الإدارة .....
219	2.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس .....
222	2.1.1 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 38) .....
225	2.1.2 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 40) .....
228	2.1.3 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (ربط البواقي) .....
231	3. الثقة في رؤساء العمل .....
231	3.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس .....
234	3.1.1 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 45) .....
237	4. مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس العام .....
240	5. تقدير صندق وثبات متغيرات النموذج .....
240	5.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي) .....
240	5.2 تقدير صندق متغيرات النموذج .....
240	5.2.1 تقدير صندق المحتوى وصندق الظاهري .....
241	5.2.2 تقدير صندق البناء من خلال إجراءات فورنيل ولركر .....
242	6. مؤشرات جودة المطابقة لنموذج البنائي .....
248	7. جدول الفرضيات .....
248	مناقشة النتائج .....
248	أولاً. فرضيات المرحلة الاستكشافية .....
249	ثانياً. فرضيات المرحلة التوكيدية .....
253	التوصيات والاقتراحات في ضوء النتائج .....
254	حدود الدراسة .....
255	المراجع والملاحق .....
256	أولاً: قائمة المراجع العربية .....

258	.....	ثانيا: قائمة المراجع والمصادر الأجنبية
269	.....	ثالثا: قائمة الملاحق

## فهرس الجداول

- جدول 1 : نتائج الدراسات البعدية Meta-Analysis المتعلقة ببنية مفهوم العدالة التنظيمية..... 23
- جدول 2 : محصلة تعاريف أبعاد العدالة التنظيمية..... 30
- جدول 3 : محصلة تعاريف أبعاد العدالة التنظيمية-تابع-..... 31
- جدول 4: العمليات والاجراءات (القواعد) التي تشكل مفهوم العدالة التنظيمية (Colquitt & Rodel, 2015)..... 32
- جدول 5: درجة الارتباطات بين العدالة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف والصراع التنظيمي..... 36
- جدول 6: نتائج بعض الدراسات حول درجة الارتباطات بين العدالة التنظيمية- الالتزام التنظيمي..... 41
- جدول 7: نتائج بعض الدراسات حول العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية- الالتزام العاطفي..... 41
- جدول 8: نتائج بعض الدراسات حول العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية- الالتزام العاطفي..... 42
- جدول 9: الأشكال المستخدمة في النمذجة البنائية (Hershberger, 2003)..... 67
- جدول 10 : فرضيات النموذج العام لتقدير صدق المحك..... 91
- جدول 11 : فرضيات النموذج النومولوجي العام..... 93
- جدول 12: مُصَلِّلة المَحَكَّات المُعْتَمَدة في الدراسة لتقدير صدق أدوات القياس..... 93
- جدول 13: المؤشرات المعتمدة في الدراسة مع قيم المدى الأمثل..... 95
- جدول 14: مقياس الالتزام العاطفي مترجم إلى اللغة الفرنسية..... 100
- جدول 15: مقياس الثقة التنظيمية (الثقة في الإدارة) مترجم إلى اللغة الفرنسية..... 101
- جدول 16: مقياس الثقة التنظيمية (الثقة في رؤساء العمل) (Tyler, 1994)..... 102
- جدول 17: مقياس مستوى الصراع التنظيمي (العنبي، 2006)..... 103
- جدول 18: مقياس سلوك العمل المنحرف (Mulki, Jaramillo, & Locander, 2006)..... 104
- جدول 19: الهيكل العام للاستبيان..... 104
- جدول 20: عمليات واجراءات العدالة التوزيعية والفقرات التي تصفها..... 108
- جدول 21: عمليات واجراءات العدالة الإجرائية والفقرات التي تصفها..... 108
- جدول 22: عمليات واجراءات العدالة الإجرائية والفقرات التي تصفها -تابع-..... 109
- جدول 23: عمليات واجراءات العدالة التفاعلية والفقرات التي تصفها..... 109
- جدول 24 : أولى فقرات العدالة التنظيمية..... 110
- جدول 25 : أولى فقرات مقياس العدالة التنظيمية-تابع-..... 111
- جدول 26: قيم الفقدوة..... 115
- جدول 27: معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة..... 116
- جدول 28: الفقرة وعدد الارتباطات الضعيفة مع باقي فقرات المقياس..... 117
- جدول 29: معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة..... 117
- جدول 30: قيم الشيوخ..... 118
- جدول 31: الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)..... 119
- جدول 32: مصفوفة المكونات بعد التدوير..... 120

121	جدول 33 : معيار Kaizer-Mayer &Olkin لمدى كفاية حجم العينة
121	جدول 34 : قيم الشيوخ
122	جدول 35 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
123	جدول 36 : مصفوفة المكونات بعد التدوير
125	جدول 37 : تقدير ثبات بُعد العدالة التوزيعية
126	جدول 38 : تقدير ثبات بُعد العدالة الإجرائية
127	جدول 39 : تقدير ثبات بُعد العدالة الإجرائية-تابع
128	جدول 40 : تقدير ثبات بُعد العدالة التفاعلية
129	جدول 41 : معيار Kaizer-Mayer &Olkin لمدى كفاية حجم العينة
130	جدول 42 : قيم الشيوخ
130	جدول 43 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
131	جدول 44 : مصفوفة المكونات بعد التدوير
132	جدول 45 : مقياس الالتزام التنظيمي (العاطفي) في صورته النهائية
133	جدول 46 : معيار Kaizer-Mayer &Olkin لمدى كفاية حجم العينة
133	جدول 47 : قيم الشيوخ
134	جدول 48 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
134	جدول 49 : مصفوفة المكونات
135	جدول 50 : معيار Kaizer-Mayer &Olkin لمدى كفاية حجم العينة
136	جدول 51 : قيم الشيوخ
136	جدول 52 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
137	جدول 53 : مصفوفة المكونات (العوامل)
138	جدول 54 : تقدير ثبات مقياس الالتزام العاطفي
139	جدول 55 : مقياس الثقة في الإدارة
139	جدول 56 : معيار Kaizer-Mayer &Olkin لمدى كفاية حجم العينة
140	جدول 57 : قيم الشيوخ
140	جدول 58 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
141	جدول 59 : مصفوفة المكونات (العوامل)
142	جدول 60 : معيار Kaizer-Mayer &Olkin لمدى كفاية حجم العينة
142	جدول 61 : قيم الشيوخ
143	جدول 62 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
144	جدول 63 : مصفوفة المكونات (العوامل)
145	جدول 64 : تقدير ثبات مقياس الثقة في الإدارة
146	جدول 65 : مقياس الثقة في رؤساء العمل
146	جدول 66 : معيار Kaizer-Mayer &Olkin لمدى كفاية حجم العينة
147	جدول 67 : قيم الشيوخ

147	جدول 68 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
148	جدول 69 : مصفوفة المكونات
149	جدول 70 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة
149	جدول 71 : قيم الشيوخ
150	جدول 72 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
150	جدول 73 : مصفوفة المكونات (العوامل)
151	جدول 74 : تقدير ثبات مقياس الثقة في المشرفين
152	جدول 75 : تقدير ثبات مقياس الثقة في المشرفين-تابع
152	جدول 76 : مقياس مستوى الصراع التنظيمي (العنبي، 2006)
153	جدول 77 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة
154	جدول 78 : قيم الشيوخ
154	جدول 79 : قيم جذور الكامنة للمكونات (العوامل)
155	جدول 80 : مصفوفة المكونات
155	جدول 81 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة
156	جدول 82 : قيم الشيوخ
156	جدول 83 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
157	جدول 84 : مصفوفة المكونات (العوامل)
158	جدول 85 : تقدير ثبات مقياس الصراع التنظيمي
159	جدول 86 : تقدير ثبات مقياس الصراع التنظيمي-تابع
159	جدول 87 : مقياس سلوك العمل المنحرف في صورته النهائية
160	جدول 88 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة
161	جدول 89 : قيم الشيوخ
161	جدول 90 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
162	جدول 91 : مصفوفة المكونات
162	جدول 92 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة
163	جدول 93 : قيم الشيوخ
163	جدول 94 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
164	جدول 95 : مصفوفة المكونات
165	جدول 96 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة
165	جدول 97 : قيم الشيوخ
166	جدول 98 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)
166	جدول 99 : مصفوفة المكونات (العوامل)
167	جدول 100 : تقدير ثبات مقياس سلوك العمل المنحرف
168	جدول 101 : تقدير ثبات سلوك العمل المنحرف-تابع
170	جدول 102 : قيم المفقودة

172	جدول 103: مؤشرات جودة المطابقة .....
174	جدول 104: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) .....
175	جدول 105: مؤشرات التعديل .....
175	جدول 106: مؤشرات جودة المطابقة .....
177	جدول 107: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) .....
178	جدول 108: مؤشرات التعديل .....
178	جدول 109: جدول مؤشرات المطابقة .....
180	جدول 110: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) .....
181	جدول 111: الأوزان الانحدارية .....
181	جدول 112: الأوزان الانحدارية المعيارية .....
182	جدول 113: نسبة التباين المُفسَّر .....
182	جدول 114: مؤشرات جودة المطابقة .....
185	جدول 115: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) .....
186	جدول 116: مؤشرات جودة المطابقة .....
187	جدول 117: تقدير الثبات .....
188	جدول 118: تقدير الصدق التقاربي .....
189	جدول 119: تقدير الصدق التمايزي .....
190	جدول 120: فقرات مقياس مستوى الصراع التنظيمي .....
191	جدول 121: مؤشرات جودة المطابقة .....
193	جدول 122: الأوزان الانحدارية - نسبة التباين المُفسَّر .....
193	جدول 123: مؤشرات جودة المطابقة .....
195	جدول 124: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) .....
195	جدول 125: مؤشرات جودة المطابقة .....
197	جدول 126: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) .....
197	جدول 127: الأوزان الانحدارية .....
197	جدول 128: الأوزان الانحدارية المعيارية .....
198	جدول 129: نسبة التباين المُفسَّر .....
198	جدول 130: فقرات مقياس سلوك العمل المنحرف .....
199	جدول 131: مؤشرات جودة المطابقة .....
200	جدول 132: الأوزان الانحدارية - نسبة التباين المُفسَّر .....
201	جدول 133: الأوزان الانحدارية .....
201	جدول 134: الأوزان الانحدارية المعيارية .....
201	جدول 135: نسبة التباين المُفسَّر .....
202	جدول 136: مؤشرات جودة المطابقة .....
204	جدول 137: تقدير الثبات .....

205	جدول 138: قيم مؤشرات الصدق التقاربي
206	جدول 139: تقدير الصدق التمايزي
207	جدول 140: مؤشرات جودة المطابقة
209	جدول 141: نسبة التباين المُفسَّر
209	جدول 142: الأوزان الانحدارية
210	جدول 143: الأوزان الانحدارية
210	جدول 144: الأوزان الانحدارية المعيارية
210	جدول 145: نسبة التباين المُفسَّر
211	جدول 146: تأكيد فرضيات النموذج العام
213	جدول 147: فقرات مقياس الالتزام العاطفي
214	جدول 148: مؤشرات جودة المطابقة
215	جدول 149: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )
216	جدول 150: مؤشرات جودة المطابقة
217	جدول 151: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )
218	جدول 152: الأوزان الانحدارية
218	جدول 153: الأوزان الانحدارية المعيارية
218	جدول 154: نسبة التباين المُفسَّر
219	جدول 155: فقرات مقياس الثقة في الإدارة
219	جدول 156: مؤشرات جودة المطابقة
222	جدول 157: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )
222	جدول 158: مؤشرات جودة المطابقة
225	جدول 159: الأوزان الانحدارية - نسبة التباين المُفسَّر
226	جدول 160: مؤشرات جودة المطابقة
227	جدول 161: الأوزان الانحدارية - نسبة التباين المُفسَّر
228	جدول 162: مؤشرات التعديل
228	جدول 163: مؤشرات جودة المطابقة
230	جدول 164: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )
230	جدول 165: الأوزان الانحدارية
230	جدول 166: الأوزان الانحدارية المعيارية
231	جدول 167: نسبة التباين المُفسَّر
231	جدول 168: فقرات مقياس الثقة في رؤساء العمل
232	جدول 169: مؤشرات جودة المطابقة
234	جدول 170: الأوزان الانحدارية - نسبة التباين المُفسَّر
235	جدول 171: مؤشرات جودة المطابقة
236	جدول 172: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )

237	جدول 173 : الأوزان الانحدارية.....
237	جدول 174 : الأوزان الانحدارية المعيارية.....
237	جدول 175 : نسبة التباين المُفسَّر .....
238	جدول 176 : مؤشرات جودة المطابقة .....
240	جدول 177 : تقدير الثبات .....
241	جدول 178 : قيم مؤشرات الصدق التقاربي.....
242	جدول 179 : تقدير الصدق التمايزي .....
243	جدول 180 : مؤشرات جودة المطابقة .....
246	جدول 181 : الأوزان الانحدارية.....
246	جدول 182 : نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) .....
247	جدول 183 : الأوزان النحدارية.....
247	جدول 184 : الأوزان الانحدارية المعيارية.....
247	جدول 185 : نسبة التباين المُفسَّر .....
248	جدول 186 : تأكيد فرضيات النموذج العام .....



## فهرس الأشكال

- شكل 1: أبعاد العدالة التنظيمية ..... 21
- شكل 2: الاجراءات المنهجية المقترحة من أجل بناء أدوات قياس دقيقة ..... 49
- شكل 3: نموذج شرشيل معدل بأبحاث جربين وأندرسون (Gerbing & Anderson, 1988) ..... 54
- شكل 4: مراحل وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ..... 60
- شكل 5: نموذج سببي عام يضم متغيرين كامين ..... 69
- شكل 6: نموذج سببي عام يضم متغيرات كامنة (تبعزة، 2011: 38) ..... 70
- شكل 7: الخطوات المنهجية من أجل بناء واختبار النموذج العاملي التوكيدي ..... 71
- شكل 8: نموذج شرشيل معدل بأبحاث جربين وأندرسون (Gerbing & Anderson, 1988) ..... 80
- شكل 9: نموذج العام المُفترض ..... 91
- شكل 10: نموذج العام المُفترض ..... 92
- شكل 11: خطوات المتبعة لترجمة مقياس وتكيفه حسب الطريقة العكسية الموازية ..... 112
- شكل 12: منحني المنحدر لكاتل ..... 119
- شكل 13: منحني المنحدر لكاتل ..... 123
- شكل 14: منحني الانحدار لكاتل ..... 134
- شكل 15: منحني الانحدار لكاتل ..... 136
- شكل 16: منحني المنحدر لكاتل ..... 141
- شكل 17: منحني المنحدر لكاتل ..... 143
- شكل 18: منحني المنحدر لكاتل ..... 148
- شكل 19: منحني المنحدر لكاتل ..... 150
- شكل 20: منحني المنحدر لكاتل ..... 154
- شكل 21: منحني المنحدر لكاتل ..... 157
- شكل 22: منحني المنحدر لكاتل ..... 161
- شكل 23: منحني المنحدر لكاتل ..... 164
- شكل 24: منحني المنحدر لكاتل ..... 166
- شكل 25: نموذج القياس لبُنية العدالة التنظيمية ..... 173
- شكل 26: نموذج القياس لبُنية العدالة التنظيمية بعد ربط أخطاء القياس ..... 176
- شكل 27: نموذج القياس لبُنية العدالة التنظيمية بعد ربط أخطاء القياس ..... 179
- شكل 28: نموذج القياس لبُنية العدالة التنظيمية ثلاث أبعاد (النموذج الأولي) - 27 فقرة ..... 184
- شكل 29: نموذج العام ..... 190
- شكل 30: نموذج القياس لبُنية الصراع التنظيمي ..... 192
- شكل 31: نموذج القياس لبُنية الصراع التنظيمي بعد حذف الفقرة 52 ..... 194
- شكل 32: نموذج القياس لبُنية الصراع التنظيمي بعد حذف الفقرة 54 ..... 196

199	شكل 33 : نموذج القياس لبُنية سلوك العمل المنحرف.....
203	شكل 34 : نموذج القياس العام.....
208	شكل 35 : نموذج البنائي العام.....
212	شكل 36 : النموذج العام.....
214	شكل 37 : نموذج القياس لبُنية الالتزام العاطفي.....
216	شكل 38 : نموذج القياس لبُنية الالتزام العاطفي بعد حذف الفقرة 31.....
221	شكل 39 : نموذج القياس لبُنية الثقة في الإدارة.....
224	شكل 40 : نموذج القياس لبُنية الثقة في الإدارة بعد حذف الفقرة 38.....
226	شكل 41 : نموذج القياس لبُنية الثقة في الإدارة بعد حذف الفقرة 40.....
229	شكل 42 : نموذج القياس لبُنية الثقة في الإدارة بعد ربط البواقى.....
233	شكل 43 : نموذج القياس لبُنية الثقة في الرؤساء.....
236	شكل 44 : نموذج القياس لبُنية الثقة في الرؤساء بعد حذف الفقرة 45.....
239	شكل 45 : نموذج القياس العام.....
245	شكل 46 : النموذج البنائي للشبكة النومولوجية.....

## فهرس الملاحق

- ملحق 1 : نموذج شرشيل Churchill مُحَيَّن (Roehrich, 1993) ..... 269
- ملحق 2 : نموذج شرشيل لبناء أدوات قياس الاتجاهات المُعتمدة في بحوث التسويق (Evrard, 2009: 322) ..... 270
- ملحق 3 : مقياس Niehoff & Moorman ..... 271
- ملحق 4: جدول يُلخّص الفقرات التي أبدى عليها المحكمون بعض الملاحظات ..... 272
- ملحق 5: جدول يُلخّص الفقرات التي أبدى عليها المحكمون بعض الملاحظات -تابع- ..... 273
- ملحق 6 : مقياس الالتزام العاطفي مترجم ( Allen & Meyer ( 1990 ) ; Meyer & Allen, (1987) ..... 274
- ملحق 7 : مقياس الثقة التنظيمية (الثقة في الإدارة) (Gabarro & Athos (1978) ..... 275
- ملحق 8 : مقياس الثقة التنظيمية (الثقة في رؤساء العمل) (Tyler (1994) ..... 276
- ملحق 9 : مقياس مستوى الصراع التنظيمي العتبيي (2006) ..... 277
- ملحق 10 : مقياس سلوك العمل المنحرف (Mulki, Jaramillo & Locander (2006) ..... 278
- ملحق 11 : استبيان مُعد للاختبار القبلي Scales for Pretest ..... 279
- ملحق 12 : الاستبيان في صورته النهائية ..... 284
- ملحق 13 : القيم المتطرفة-العدالة التنظيمية (N : 250) ..... 289
- ملحق 14 : القيم المتطرفة -الالتزام العاطفي (N : 247) ..... 292
- ملحق 15 : القيم المتطرفة -الثقة في الإدارة (N:238) ..... 295
- ملحق 16 : القيم المتطرفة -الثقة في المشرفين (N : 225) ..... 299
- ملحق 17 : القيم المتطرفة -الصراع التنظيمي (N : 225) ..... 300
- ملحق 18 : القيم المتطرفة -سلوك العمل المنحرف (N : 220) ..... 302
- ملحق 19 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة التوزيعية- ..... 303
- ملحق 20 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة الإجرائية- ..... 304
- ملحق 21 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة التفاعلية- ..... 305
- ملحق 22 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الالتزام العاطفي- ..... 306
- ملحق 23 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الثقة في الإدارة- ..... 307
- ملحق 24 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الثقة في المشرفين- ..... 308
- ملحق 25 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الصراع التنظيمي- ..... 309
- ملحق 26 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -سلوك العمل المنحرف- ..... 310
- ملحق 27 : القيم المتطرفة -العدالة التنظيمية (N : 310) ..... 311
- ملحق 28 : القيم المتطرفة -الالتزام العاطفي (N : 304) ..... 314
- ملحق 29 : القيم المتطرفة -الثقة في الإدارة (N : 300) ..... 316
- ملحق 30 : القيم المتطرفة -الثقة في المشرفين (N : 296) ..... 318
- ملحق 31 : القيم المتطرفة -الصراع التنظيمي (N : 290) ..... 321
- ملحق 32 : القيم المتطرفة -سلوك العمل المنحرف (N : 290) ..... 322

- ملحق 33 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة التوزيعية- ..... 324
- ملحق 34 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة الإجرائية- ..... 325
- ملحق 35 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة التقاعلية- ..... 326
- ملحق 36 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الالتزام العاطفي- ..... 327
- ملحق 37 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الثقة في الإدارة- ..... 328
- ملحق 38 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الثقة في المشرفين- ..... 329
- ملحق 39 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الصراع التنظيمي- ..... 330
- ملحق 40 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -سلوك العمل المنحرف- ..... 331

# الباب الأول: الجانب النظري

# فصل تمهيدي: موضوع الدراسة

أولا. مقدمة

ثانيا. مشكلة الدراسة

ثالثا. فرضيات الدراسة

رابعا. أهداف الدراسة

خامسا. أهمية الدراسة

سادسا. التعاريف الإجرائية

## أولاً. مقدمة

تُعد جودة أداء العنصر البشري مفتاح نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها. ولكي تتمكن هذه الأخيرة من بلوغ ذلك، لا بد عليها أن تُولي اهتماماً كبيراً لدراسة سلوك العاملين بها كأفراد، وكجماعات، وكتنظيمات. وعليه أصبحت العلاقة بين الموظف والمنظمة من الموضوعات الهامة التي نالت اهتمام الباحثين والأكاديميين. ويُساهم الاهتمام بالعدالة داخل المنظمة بشكل كبير في ذلك، حيث أدرك الكتاب والباحثون في مجال العلوم الانسانية والاجتماعية منذ عِدَّة عُقود أهمية القِيم الخاصة بالعدالة التنظيمية، ودورها الهام في التأثير على كثير من سلوكيات الأفراد، ولما لها من انعكاس على الفرد والمنظمة التي يعمل بها. فعلى سبيل المثال نجد أن العدالة التنظيمية لها علاقة بمستوى الأداء وتَطَوُّره في مكان العمل (Cropanzano, Prehar & Moorman, 2002; Rupp & Cropanzano, 2002; Chen, 2002)؛ ولها علاقة بسلوك المواطن داخل المنظمة (Moorman, Folger & Konovsky, 1991; Moorman, Blakely & Niehoff, 1998) وبالثقة والالتزام التنظيمي (Folger & Konovsky, 1991; Moorman, Blakely & Niehoff, 1998)؛ كما لها علاقة بفعالية وتَطَوُّر فرق العمل (Korsgaard, Scheiger & Sapienza, 1995) - إضافة إلى أن العدالة التنظيمية تسمح بتجنُّب الآثار السلبية للأزمات الاقتصادية في المؤسسات (Schaubroeck, May & Brown, 1994)؛ وتُقلِّل من الضغوطات والقلق في مكان العمل (Cropanzano, Goldman & Benson, 2005) - وفي المقابل نجد أن عدم العدالة داخل المنظمة يُساهم في انتشار سلوكيات العمل المُنحرفة (Skarlicki & Folger, 1997; Greenberg, 1990, 1993a, 2002)؛ وفي عدم احترام القواعد التنظيمية (Tayler, 1990)؛ كما يساهم كذلك في سُلوِك الانسحاب عند الموظف (Hendrix, Robbins, Miller & Summers, 1998; Scharzwald, Koslowsky & Shalit, 1992).

وفي نفس السياق عند تَعَصُّص الأدبيات الأجنبية، نجد أن العديد من الباحثين يهدف إجراء دراسات إمبريقية، اقترحوا مقياس لمفهوم العدالة التنظيمية. فعلى سبيل المثال نجد مقياس نايهوف ومورمان (Niehoff & Moorman, 1993) - ومقياس كولكيت وآخرون (Colquitt & all, 2001) - وأيضا نجد مقياس بروكنير، ويزونفيلد، ومارتين (Brockner, Wiesenfeld, & Martin, 1995) - ومقياس سكاريلو وجونس (Scarpello, Jones, 1996) - كما نجد مقياس سويني، وماك فارلن (Sweeney, McFarlin, 1997) - ومقياس لي (Lee, 2000)، دون أن ننسى مقياس ترونيلي، ميشال، فيليب، وجي (Tremblay, Guay, & Simard, 2000) - ومقياس رودر وغاري (Ruder, Gary, 2003). أما الباحثان برايس وميلر (Price & Mueller, 1986) فقد قدّما عملاً مُميّزاً، باقتراحهما فهرساً Items Index يضم عشرات الفقرات التي تقيس مفهوم العدالة التنظيمية.

والجدير بالذكر أن أغلب هاته المقاييس خضعت مع الوقت للتحسين والمراجعة، ممّا جعل منها قبلة لكل باحث يرغب في إجراء دراسة إمبريقية حول موضوع العدالة التنظيمية. أما من جانب الأدبيات العربية، فقد لُوْحِظَ لجوء الأكاديميين عند إجراء بحوثهم إلى تعريب هاته المقاييس وتكليفها، دون بنائها. كما لُوْحِظَ في هاته المُحاوَلات غياب التعمُّق في التحري عن صحة تركيبها العملية، ممّا يجعل من نتائج الدراسات محلّ نظّر. ويرجع أحد الأسباب في ذلك من وجهة نظرنا إلى نُدرَة المراجع والمصادر باللغة العربية حول الطُرق والأساليب الحديثة في تكيف وبناء المقاييس وتقويم خصائصها السيكمترية - ونذكر على سبيل المثال إحدى هاته الطرق التي نجدها في الأدبيات الأجنبية: طريقة شرشيل (Churchill, 1979)، وطريقة بيتر (Peter 1979; 1981)، كما نجد كذلك طريقة جرين وأندرسون (Gerbing & Anderson, 1988)، وطريقة روسيتر (Rossiter, 2002). إلخ. وهي طُرق تقوم على فلسفة السّمات الكامنة وعلى فلسفة النمذجة البنائية. وانطلاقاً ممّا سبق تولّدت فكرة بناء مقياس لمفهوم العدالة التنظيمية مستفيداً من مُحتويات (فقرات) المقاييس المختلفة السابقة الذكر، وفق أساليب احصائية حديثة، ووفق نماذج حديثة لبناء المقاييس وتقويم صلاحيتها،



ذلك أن بناء مقياس مستقيماً من اسهامات المقاييس المُتباينة لمفهوم العدالة التنظيمية أفضل من اختيار مقياس مُعيّن وتطبيقه بحذافيره مع تعديلات سطحية.

## ثانياً. مشكلة الدراسة

من أجل الشروع في دراسات إمبريقية حول العدالة يحتاج الباحثون إلى وصف مُتَّسق وعملي لمفهوم العدالة. تاريخياً اقترح الباحثون هذا التمثيل بتقسيم مُدركات العدالة إلى مُكوّنات؛ بداية مع مُكوّن واحد ثم إضافة تدريجياً من حين لآخر عناصر جديدة بالموازاة مع تطورات البحوث (El Akremi, 2006). في هذا الصدد تُعتبر العدالة التوزيعية أقدم نوع للعدالة التنظيمية، نُظّر لها آدمز (Adams, 1963)؛ وتشير إلى إدراك العاملين للعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مُخرجات في سياق المنظمة (Cropanzano & al., 2001)؛ حيث ركز الباحثون في هذا الصدد على النتائج النهائية للعدالة، أو بعبارة أخرى إدراك الأفراد لعدالة العلاقة بين المُدخلات والمُخرجات.

ورغم أن العدالة التوزيعية كانت تُعدّ موضوعاً هاماً (Markovsky & Younts, 2001)، إلا أن العديد من الباحثين رأوا أنها لا تُعطي سوى صورة جزئية للعدالة التنظيمية (Tyler, 1997). حيث وابتداءً من السنوات 70 بدأت الإشارة من طرف تيبو ووالكر (Thibaut & Walker, 1975) إلى فكرة جديدة حول العدالة التنظيمية مفادها أن الأفراد لا يهتمون فقط بما يحصلون عليه من وراء وظيفتهم بل يهتمون كذلك بإجراءات هذه التوزيعات، أو بالوسائل المُعتمدة في توزيعها (Folger & Greenberg, 1985 ; Greenberg & Folger, 1983) - مُستوحاة من علوم القانون (Thibaut & Walker, 1975) هذه الفكرة أسفرت عن ظهور العدالة الإجرائية (Greenberg, 1986 ; Leventhal, 1976, 1980)؛ ومن حينها أصبح بُد الإجراءات أحد المَحكّات الأساسية المُعتمدة في دراسة العدالة في مكان العمل (Byrne & Cropanzano, 2001).

إلا أنه لم تتشكل الصورة كاملة حول موضوع العدالة. وحتى يتم ملاً الثغرات التي كانت موجودة في هذا المفهوم آنذاك، أضاف باييز وموغ (Bies & Moag, 1986) مفهوماً جديداً أسموه العدالة التفاعلية Interactional Justice أو عدالة المعاملات؛ حيث تشير إلى نوعية المعاملة الشخصية أثناء تنفيذ الإجراءات الرسمية للقرارات (Kumar & al., 2009)؛ أو إلى تصورات العاملين بشأن المعاملة التي يتلقونها خلال تطبيق الإجراءات التنظيمية، بالإضافة إلى كونها تُركِّز عموماً على مفاهيم العدالة والاحترام بين المصدر والمُتلقي من خلال عملية الاتصال (Yavuz, 2010).

وأخيراً وفي السنوات 90، ميَّزَ بعض الباحثين بُعدين داخل العدالة التفاعلية (Greenberg, 1993, )  
:(Colquitt, 2001, Bies & Moag, 1986)

❖ بعد العدالة ما بين الأشخاص Interpersonal Justice Dimension ويهتم بالطريقة التي يتم بها نقل المعلومات للأشخاص (Greenberg, 1993)، أو بعبارة أخرى إلى درجة الاحترام والتقدير التي يتعامل بها القادة مع المرؤوسين عند نقل المعلومات إليهم (Colquitt & al., 2001).

❖ بعد عدالة المعلومات Informational justice Dimension ويهتم بالمعلومات التي يتم نقلها إلى الأشخاص (Greenberg, 1993)؛ بحيث تُركِّز على التفسيرات المُقدَّمة للأفراد والتي تنقل المعلومات المُتعلِّقة بالتساؤلات الخاصة بلماذا تمَّ استخدام الإجراءات بطريقة مُعينة؟ أو لماذا تمَّ توزيع المُخرجات بأسلوب مُعيَّن؟ (Colquitt & al., 2001).

ومنذ ذلك الحين أصبح مفهوم العدالة التنظيمية بناء اجتماعي مُتعدِّد الأبعاد، يُفسِّر كيفية إدراك الأفراد للعدالة في بيئة العمل.

وعلى عكس العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية لم تعرف العدالة التفاعلية إجماعاً من طرف الباحثين، حيث انقسموا إلى ثلاث اتِّجاهات. الاتجاه الأول يرى أن العدالة التفاعلية تُشكل جانباً اجتماعياً للعدالة الإجرائية (Cropanzano & Greenberg, 1997 ; Tyler & Bies, 1990). الاتجاه الثاني يرى أن العدالة

التفاعلية تُعتبر شكلاً مستقلاً للعدالة التنظيمية (Bies 2001 ; Cropanzano & Prehar, 1999). أما الاتجاه الثالث مُدعمًا بعدد من الدراسات الإمبريقية لا بأس بها اقترح بُنية مختلفة ( Colquitt & al., 2001 ; Greenberg, 1993a, 1994، بتقسيم العدالة التفاعلية إلى بُعين. العدالة ما بين الأفراد، وعدالة المعلومات Greenberg, 1993b). ورغم الدراسات الواعدة للُبنية الرباعية وتزايد عدد أنصارها (Colquitt, 2001)، إلا أن بعض الباحثين يرون أن مفهوم العدالة التنظيمية بأربعة أبعاد يبقى في حاجة لمزيد من الدراسات الإمبريقية الحديثة (Al Akremi, 2006).

وبناء على ما سبق تبلورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ماهي البنية العاملية لأداة قياس مفهوم العدالة التنظيمية التي سيتم بناؤها؟ وهل ستمتع هاته الأداة بمستوى كاف من الثبات (الموثوقية) ومستوى كاف من الصدق (الصلاحية أو الصحة)؟

### ثالثا. فرضيات الدراسة

بناء على مشكلة البحث، وفي ضوء تساؤلاته تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار الفرضيات التالية:

**الفرضية الأولى (H1):** يسمح التحليل العاملي الاستكشافي بتوزيع الفقرات على ثلاث أبعاد مُتباينة: العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة التفاعلية.

**الفرضية الثانية (H2):** تتمتع الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية بالثبات والاتساق الداخلي، مع قيم معاملات ألفا كرونباخ تتجاوز 0.7 (Hair & al., 2010).

**الفرضية الثالثة (H3):** يتمتع النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العاملي الاستكشافي بمطابقة جيدة مع البيانات من خلال التحليل العاملي التوكيدي.

**الفرضية الرابعة (H4):** من خلال المقارنة بين مؤشرات جودة المطابقة يتمتع النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العاملي الاستكشافي بمطابقة أفضل مع البيانات من النموذج الأولي.

الفرضية الخامسة (H5): يتمتع النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العامل الاستكشافي بالثبات والإتساق الداخلي، مع قيم معاملات ألفا كرونباخ وقيم معاملات "رو" لجورسكوغ تتجاوز 0.7 (Fornell & Larcker, 1981).

الفرضية السادسة (H6) : يُحَقَّق النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العامل الاستكشافي شرط الصدق التقاربي والتمييزي.

الفرضية السابعة (H7): تُؤثِّر أبعاد العدالة التنظيمية سلباً على مستوى الصراع التنظيمي، وسلوك العمل المنحرف، وتُحَقِّق بذلك أداة القياس شرط الصدق التنبؤي.

الفرضية الثامنة (H8): تُؤثِّر أبعاد العدالة التنظيمية إيجاباً على الإلتزام العاطفي، الثقة في الإدارة، والثقة في المشرفين، وتُحَقِّق بذلك أداة القياس شرط الصدق النومولوجي.

#### رابعاً. هدف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيس وهو بناء مقياس للعدالة التنظيمية وفقاً لنموذج شرشيل Churchill والنمذجة البنائية. كما تسعى الدراسة إلى الكشف عن النماذج الأكثر ثباتاً وصدقاً من خلال عملية المقارنة بين بُنَيَات مفهوم العدالة التنظيمية المُتنافسة.

#### خامساً. أهمية الدراسة

تكمُن أهمية الدراسة الحالية عموماً في حداثة موضوعه وأساليبه الاحصائية المختلفة، حيث سمحت الدراسة بالآتي:

❖ تقديم معالم نظرية للباحثين حول بُنْيَة مفهوم العدالة التنظيمية من خلال الأدبيات والدراسات البعدية

؛<sup>1</sup> Meta-Analysis

<sup>1</sup> أشرنا لمصطلح "Meta-Analysis" ب"الدراسات البعدية" قهوة بدراسة تبيغزة (2008)؛ كما أشار إليه البعض بمصطلح "التحليل الجُمعي". وتُعرف الدراسة البعدية Meta-Analysis على أنها مُقارِبَة إحصائية الهدف من ورائها جَمع وتَحصيل نتائج الدراسات الإمبريقية المنشورة بشكل فردي، وجعلها

- ❖ إثراء المكتبة السيكولوجية العربية بإحدى أكثر الطرق استعمالاً في بناء أدوات قياس دقيقة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهي طريقة شرشيل (Churchill 1979) والمعروفة في الأدبيات الأجنبية تحت مُسمى "براديجم" شرشيل Churchill Paradigm؛
- ❖ تقديم معالم نظرية وعملية حديثة للباحثين حول كيفية تقدير صدق وثبات المفاهيم النظرية في العلوم الاجتماعية والانسانية؛ حيث تُعتبر الدراسة الحالية حسب علمنا من أول الدراسات التي سلطت الضوء على مفهوم الصدق النومولوجي وكيفية تقديره؛
- ❖ كما سمحت الدراسة بالتعرف نظرياً وعملياً على الأساليب الإحصائية التحليلية الحديثة من تحليل عاملي استكشافي Exploratory Factors Analysis وتحليل عاملي توكيدي Confirmatory Factors Analysis، حيث تُعتبر حالياً أكثر الأساليب دقّة واستعمالاً في العلوم الاجتماعية والانسانية.

## سادسا. التعاريف الإجرائية

1. **التحليل العاملي الاستكشافي:** هو أسلوب إحصائي لتحليل البيانات المرتبطة فيما بينها بدرجات مختلفة، حيث تتمثل استخداماته في تقليص عدد المتغيرات أو العبارات (الفقرات)، والكشف عن تركيبة أو بنية العلاقات بين المتغيرات وتصنيفها، أو بناء أدوات القياس وتقدير خصائصها السيكمترية (Roussel, 2005 ; Evrard, 2009).
2. **التحليل العاملي التوكيدي:** هي تقنية تسمح بتقدير صدق أدوات القياس ومدى مُطابقتها للجانب النظري (Roussel, 2005). وتقوم على النمذجة بالمعادلات البنائية وهي "جملة طرق أو استراتيجيات إحصائية متقدمة في تحليل البيانات بهدف اختبار صحة شبكة العلاقات بين المتغيرات (النماذج النظرية) التي يفترضها الباحث، جملة واحدة بدون تجزئة العلاقات المفترضة إلى أجزاء" (تيغزة، 2012: 115).

---

تحت دراسة واحدة جامعة وقابلة للقراءة العلمية والتكّيم (Laroche, 2015)- وعرف استعمال الدراسات البعدية تطوراً ملحوظاً في العقود الأخيرة لدرجة أنها أصبحت من الأمور المُتفق عليها في علوم التسيير والعلوم الاجتماعية ; Cooper & Hedges, 1994 ; Aguinis, Pierce & Quigly, 1993 ; Cotton & Turtle, 1986 ; Dobbins & Platz, 1986 ; Johnson, 1989).

3. مؤشرات جودة المطابقة: هي مؤشرات يتم من خلالها تقدير مدى مطابقة مصفوفة البيانات المشتقة من النموذج ( $\Sigma$ ) لمصفوفة بيانات العينة (S).

4. "رو" لجورسكوغ: مؤشر يسمح باختبار مدى تجانس الأبعاد وهو أدق من ألفا كرونباخ.

5. الصدق التقاربي والصدق التمايزي: يُمثّلان معاً صدق البناء، حيث يتحقّق الصدق التقاربي عندما تكون عدة قياسات لنفس البناء مُرتبطة جيّداً فيما بينها؛ أما الصدق التمايزي فيتحقّق عندما تكون قياسات البناء لمفاهيم مُختلفة مُرتبطة ارتباطاً ضعيفاً فيما بينها (Jolibert & Jourdan, 2006: 186).

6. الصدق التنبؤي: أحد أشكال صدق المحك، ويتحقق عندما يكون هناك علاقة احصائية (غالبا ارتباط) بين سُلّم الذي يقيس البناء ومحك خارجي عن البناء (Jolibert & Jourdan, 2006). بحيث تكون هذه العلاقة مبنية مُسبقا على إطار نظري متين أو دراسات إمبريقية. في حالة ربط المفهوم مع محك سلوكي فنحن بصدد الصدق التنبؤي (Evrard & al, 2009). أما إذا تمّ ربطه مع محك يقيس الاتجاهات فنحن بصدد الصدق التلازمي.

7. الصدق النومولوجي: يُعرّف بمصطلح صدق العلاقات المفاهيمية- صدق الشبكة أو مصطلح صدق النسيج المفاهيمي (تيغزة، 2008)؛ حيث يهدف إلى تأكيد تعريف البناء من خلال فحص العلاقات بين البناء وقياسات أخرى ناتجة مباشرة وبطريقة كُلية عن الجانب النظري الذي يقوم عليه البناء (Jolibert & Jourdan, 2006: 189).

## الفصل الأول: أدبيات الدراسة

### تمهيد

أولاً. مفهوم العدالة التنظيمية

ثانياً. أهمية العدالة التنظيمية المدركة

ثالثاً. أبعاد وبنية العدالة التنظيمية

رابعاً. أهم النظريات التي ساهمت في بلورة مفهوم العدالة التنظيمية

خامساً. بعض المفاهيم المرتبطة بالعدالة التنظيمية

## تمهيد:

تُعتبر العدالة التنظيمية أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة. ومن مُنطلق اهتمام الإدارة بالمشاعر والعلاقات الإنسانية لعامليها واهتمامها بسلوكياتهم التي تُؤثر على فعالية الأداء، يرى العديد من الباحثين أن توفير مناخ العدالة التنظيمية يُؤثر إيجاباً على سلوكيات هؤلاء العاملين وعلى دوافعهم ومستويات إنجازهم (El Akremi, 2006).

في هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم العدالة التنظيمية، أهميته، أبعاده، نظرياته، وكذا نماذج وآثاره على بعض المتغيرات التنظيمية<sup>1</sup>.

## أولاً. مفهوم العدالة التنظيمية Organizational Justice Concept

عند البحث عن كلمة "العدالة" في معاجم اللغة العربية فإن ذلك سوف يقودنا إلى "العدل". والعدل من الناحية اللغوية هو مصدر العدالة والاستقامة، وهو الميل باتجاه الحق (الحفني، 1990: 30). ولقطة العدالة Justice هي فرنسية مأخوذة من الكلمة اللاتينية Justitia و Justus وتعني عدل وإنصاف، وهو مفهوم يعني ضمناً معاملة منصفة أخلاقية ونزيهة مع كل الناس (الحسيني، والشريفي، 2010: 140). أما قاموس Oxford فيعرف العدالة بأنها تشخيص وتحديد خصائص تتسم بالعدالة والنزاهة، وتكون منصفة للجميع وغير متحيزة (الخفاجي، 2012: 13). في حين أدبيات العدالة التنظيمية تستخدم كلمات مثل Justice الإنصاف Fairness، المساواة Equity بشكل متبادل في البحوث الإدارية للتعبير عن مصطلح العدالة التنظيمية المدركة (Johnson, 2007 ; Fortin & Felenz, 2008). وأوضح سليمان (Suliman, 2003) أن مصطلح العدالة التنظيمية يعني الدرجة التي عندها يدرك العاملون بأن القواعد والقوانين التنظيمية والإجراءات والسياسات المتعلقة بعملهم عادلة للجميع. ويرى سيل ومور (Seel & Moor, 1993) أن العدالة التنظيمية مفهوم نسبي

<sup>1</sup> تم اختيار المفاهيم التالية: الصراع التنظيمي - سلوكيات العمل المنحرفة - الالتزام العاطفي - الثقة في الإدارة - الثقة في المشرفين في إطار بناء نماذج سببية (عاملية) لتقدير الصدق المحك والصدق النومولوجي.



يتحدد في ضوء ما يدركه العامل من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات داخل المنظمة؛ بمعنى أن إدراك العدالة يختلف من فرد إلى آخر داخل المنظمة- ويتفق ليلي وفيريك (Lilly & Virick, 2006) مع هذا الرأي ويرون أن العدالة التنظيمية ليست بالمفهوم البسيط، فقد توجد هناك مستويات مختلفة تبرز فيها قضايا العدالة، اعتماداً على الوسط التنظيمي والفرد المشمول بذلك.

### ثانياً. أهمية العدالة التنظيمية المدركة

تأخذ العدالة مركز الاهتمام الرئيسي في جميع الشؤون الإنسانية، وذلك بسبب حساسية الناس اتجاه التصرف معهم بعدالة. كما أن العدالة من أكثر المعايير قيمة في الحياة الاجتماعية، وفي البيئة التنظيمية تكون العدالة نوع من الوفاء للجميع، بل هي الأساس للتفكير الاستراتيجي والقيم والمبادئ التنظيمية. (Chegini, 2009: 173) - وخلال أربعة عقود الأخيرة أُجريت العديد من الدراسات حول العدالة التنظيمية. وأيضاً الكثير من المراجعات من خلال الكتابات الأكاديمية، وقد توصلت معظم تلك الدراسات إلى حقيقة مفادها أن سبب استمرار دراسة العدالة التنظيمية هو كونها عامل أساسي في فهم مواقف وسلوكيات العاملين في المنظمات (Rai, 2013)، إذ أصبحت العدالة التنظيمية المدركة واحدة من أكثر المجالات نشاطاً في السلوك التنظيمي.

### ثالثاً. أبعاد وبنية العدالة التنظيمية Dimensions and Structure

من أجل الشروع في دراسات إمبريقية حول العدالة يحتاج الباحثون إلى وصف مُتَّسق وعملي لمفهوم العدالة. لهذا سنسعى إلى تشكيل صورة واضحة حول بنية العدالة التنظيمية. تاريخياً اقترح الباحثون هذا التمثيل بتقسيم مدركات العدالة إلى مكونات؛ بداية مع مُكوّن واحد ثم إضافة تدريجياً من حين لآخر عناصر جديدة بالموازات مع تطورات البحوث (El Akremi, 2006).

في هذا الصدد تعتبر العدالة التوزيعية أقدم نوع للعدالة التنظيمية، نَظَر لها آدمز (Adams, 1963)؛ وتشير إلى إدراك العاملين للعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات في سياق المنظمة (Cropanzano & al., 2001)؛ حيث ركز الباحثون في هذا الصدد على النتائج النهائية للعدالة، أو بعبارة أخرى إدراك الأفراد لعدالة العلاقة بين المدخلات والمخرجات.

ورغم أن العدالة التوزيعية كانت تُعدُّ موضوعاً هاماً (Markovsky & Younts, 2001)، إلا أن العديد من الباحثين رأوا أنها لا تُعطي سوى صورة جزئية للعدالة التنظيمية (Tyler, 1997 ; Tyler & Smith, 1998). حيث وابتداءً من السنوات 70 بدأت الإشارة من طرف تيبو ووالكر (Thibaut & Walker, 1975) إلى فكرة جديدة حول العدالة التنظيمية مفادها أن الأفراد لا يهتمون فقط بما يحصلون عليه من وراء وظيفتهم بل يهتمون كذلك بإجراءات هذه التوزيعات، أو بالوسائل المعتمدة في توزيعها (Folger & Greenberg, 1985 ; Greenberg & Folger, 1983) -مُستوحات من علوم القانون (Thibaut & Walker, 1975) هذه الفكرة أسفرت عن ظهور العدالة الإجرائية (Greenberg, 1986 ; Leventhal, 1976, 1980)؛ ومن حينها أصبح بعد الإجراءات أحد المحكات الأساسية المعتمدة في دراسة العدالة في مكان العمل (Byrne & Cropanzano, 2001).

إلا أنه لم تتشكل الصورة كاملة حول موضوع العدالة. وحتى يتم ملاءمة الثغرات التي كانت موجودة في هذا المفهوم آنذاك، أضاف باييز وموغ (Bies & Moag, 1986) مفهوماً جديداً أسموه العدالة التفاعلية Interactional Justice أو عدالة المعاملات؛ حيث تشير إلى نوعية المعاملة الشخصية أثناء تنفيذ الإجراءات الرسمية للقرارات (Kumar & al., 2009)؛ أو إلى تصورات العاملين بشأن المعاملة التي يتلقونها خلال تطبيق الإجراءات التنظيمية، بالإضافة إلى كونها تُركِّز عموماً على مفاهيم العدالة والاحترام بين المصدر والمتلقي من خلال عملية الاتصال (Yavuz, 2010).

وأخيرا وفي السنوات 90، مَيَّزَ بعض الباحثين بُعدين داخل العدالة التعاملية (Greenberg, 1993, )  
:(Colquitt, 2001, Bies & Moag, 1986)

❖ بعد العدالة ما بين الأشخاص Interpersonal Justice Dimension ويهتم بالطريقة التي يتم بها نقل المعلومات للأشخاص (Greenberg, 1993)؛ أو بعبارة أخرى إلى درجة الاحترام والتقدير التي يتعامل بها القادة مع المرؤوسين عند نقل المعلومات إليهم (Colquitt & al., 2001).

❖ بعد عدالة المعلومات Informational justice Dimension ويهتم بالمعلومات التي يتم نقلها إلى الأشخاص (Greenberg, 1993)؛ بحيث تُركِّز على التفسيرات المُقدَّمة للأفراد والتي تُنقل المعلومات المُتعلِّقة بالتساؤلات الخاصة بلماذا تم استخدام الإجراءات بطريقة معينة؟ أو لماذا تم توزيع المخرجات بأسلوب مُعيَّن؟ (Colquitt & al., 2001).

ومنذ ذلك الحين أصبح مفهوم العدالة التنظيمية بناء اجتماعي مُتعدِّد الأبعاد، يفسر كيفية إدراك الأفراد للعدالة في بيئة العمل؛ حيث يعرفه فولجر، كروبزنانو، وغرينبرغ (Folger & Greenberg, 1993)؛ Cropanzano, 1998؛ على أنه إدراك العاملين للمعاملة العادلة من قبل المنظمة، بما في ذلك العدالة في تخصيص الموارد، والعدالة في التبادلات الاقتصادية والاجتماعية والتي تحدث في المنظمات بين الأفراد والزملاء والرؤساء والمرؤوسين والمنظمة ككل (Greenberg, 1993 ; Folger & Cropanzano, 1998).

## 1. عدالة التوزيع Distributive Justice:

يشير مفهوم العدالة التوزيعية إلى إدراك العاملين للعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل رواتب، مكافآت، حوافز، ترقية، أو واجبات (أعباء العمل)..إلخ في سياق المنظمة. (Adams, 1965 ; Thibaut & Walker, 1975 ; McFarlin & Sweeney, 1992 ; Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & ones, 2002 ; Simard & al., 2005 ; Colquitt & al., 2006 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Kumar & al., 2007 ; Eberlin & Tatum, 2008 ; Behson, 2011).

فهي تعكس شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات مقابل جهودهم في العمل. وهذا يعني أن الأفراد لا يركزون فقط على كمية المخرجات التي يستفيدون منها، بل يهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات.

وكما ذكرنا سابقا فإن جذور العدالة التوزيعية ترجع إلى نظرية الإنصاف Equity Theory التي اقترحها آدمز (Adams, 1963). حيث تُنظَر هذه النظرية إلى العدالة كدافع. فالعاملون يرغبون في الحصول على معاملة عادلة. ومعيار العدالة هنا قائم على موازنة الفرد لمُدخلاته التي يُقدمها لوظيفته مع المخرجات التي يحصل عليها منها. كما يسعى الشخص أيضا إلى مقارنة مخرجاته على مدخلاته بمخرجات الآخرين من زملائه على مدخلاتهم، وقد يكون هؤلاء الزملاء في نفس الوظيفة، أو في وظائف أخرى مُشابهة، ربما في نفس المنظمة أو في منظمة أخرى (جوده، 1998: 437).

وقد بنيت نظرية العدالة على الافتراضات التالية (جوده، 1998: 437-438):

1. يتحدد شعور الفرد بالعدالة من عدمه في ضوء المقارنة بين معدلين هما:

$$\frac{\text{مخرجات الآخرين (شخص مرجعي)}}{\text{مدخلاتهم}} \leq \frac{\text{مخرجات الفرد}}{\text{مدخلاته}}$$

حيث تشير مخرجات الفرد إلى ما يحصل عليه من وراء وظيفته. وتتمثل في الأجور، والمكافآت، والخدمات، والأمان، والمركز الاجتماعي من تقدير واحترام، وأي مزايا إضافية أخرى. وبعض هذه المخرجات قد يكون ملموسا مثل المزايا الاقتصادية، كما يكون غير ملموس مثل الإحساس بالإنجاز والرضا الداخلي. أما مدخلات الفرد فتشير إلى مقدار الجهد المبذول، والتضحيات التي يقدمها للمنظمة، علاوة على ما يتَمَتَّع به من مستويات التعليم والخبرة، والمهارة والتدريب وغيرها؛

ووفق المقارنة بين المعدلين السابقين يشعر الفرد بعدم العدالة إذا كانت مدخلات الشخص أكبر من مخرجاته، أو أن نسبة مخرجاته على مدخلاته أقل من نسبة مخرجات الآخرين على مدخلاتهم.

2. أن شعور الفرد بالعدالة يؤدي إلى رفع معنوياته، ويقوي لديه الدافع للإنجاز؛ ويتجه إلى مضاعفة جهده في الوظيفة، ومن ثم يتحسن مستوى أدائه. بالإضافة إلى زيادة درجة انتمائه للمنظمة، وغيرها من أنماط السلوك الإيجابية.

3. أن شعور الفرد بعدم العدالة يُؤدّد لديه شعوراً بالإحباط وعدم الاتّزان النفسي والانفعالي، مما يدفعه لإتباع أنماط سلوكيه ضاره بنفسه أو بالمنظمة، كما سينجم عنه:

❖ حالة من الإحساس بعدم الرضا؛

❖ ميل إلى خفض مستوى الجهد الذي يبذله حتى يصبح معدل العائد مساوياً لمعدل العائد على مدخلات الآخرين من زملائه؛

❖ تعويض عدم العدالة من خلال نهج سلوكيات منحرفة مثل الرشوة والاختلاس؛

❖ السعي إلى ترك العمل والالتحاق بالجهة الأكثر سخاءً في المعاملة.

وفي هذا الصدد يرى بعض الباحثين أن هناك اختلافاً بين الأفراد في مدى حساسيتهم للعدالة، أو لمدى توازن معادلة العوائد والمساهمات. حيث يرى فيبليس (Febles, 2005) أنه يمكن تقسيم الأفراد إلى ثلاث مجموعات طبقاً لحساسيتهم للعدالة:

1. المؤثرون أو المعطأون Benevolent: وهم مجموعة من الأفراد الذين يستمدون رضاهم من تغليب مساهماتهم على ما يستحقون من عوائد، وذلك مقارنة بالآخرين. أي أنّهم يُفضلون الحصول على دخل أقل مما يستحقونه؛

2. الوسطيون أو المساوون Equity Sensitivities: وهم مجموعة من الأفراد تتحقق لديهم أقصى حالات الرضا فقط عندما تتساوى معادلة العدالة عندهم مع معدلات العدالة عند الآخرين. أي أن هذه المجموعة تبدل إحساسها بين حالة الرضا وحالة الشعور بالذنب (زيادة عوائده مقابل ما يقدمه من جهود ومساهمات)، وحالة عدم التوازن أو القلق (حالة نقص عوائده مقابل ما يقدمه من جهود ومساهمات)؛

3. الذاتيون أو الأثانيون Entitled: وهم مجموعة من الأفراد يُحبون الأخذ بطبيعتهم لا يرضون إلا في حالة كون معادلة العدالة في صالحهم. وهم يشعرون بالاضطراب والقلق وعدم التوازن في حالة تساوي هذه المعادلة أو كونها في غير صالحهم.

وبناء عليه حدد كورال وأورغان (Currall & Organ, 1988) ثلاث قواعد يجب مراعاتها في المنظمات حتى تكون هناك عدالة في التوزيع وهي كالآتي:

1. قاعدة المساوات Equality: وتقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة؛
2. قاعدة النوعية: وتعني هذه القاعدة بأن كل الأفراد وبغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس، العرق، الدين...الخ) يجب أن يتساووا بفرص الحصول على المكافآت، وإذا حصل غير ذلك فإن باقي الموظفين سيشعرون بأن هناك تجاوزا على قاعدة النوعية.
3. قاعدة الحاجة Need: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الآخرين.

## 2. عدالة الإجراءات Procedural Justice:

يشير مفهوم العدالة الإجرائية إلى إدراك العاملين للعدالة بخصوص السياسات والإجراءات الرسمية المستخدمة في صنع قرارات تخصيص الموارد بالمنظمة أو توزيع الواجبات (أعباء العمل). (Thibaut & Walker, 1975 ; Moorman, 1991 ; McFarlin & Sweeney, 1992 ; Moorman & al., 1993 ;; Gopinath & Becker, 2000 ; Cohen & Charash, 2001 ; Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Simons & Roberson, 2003 ; Simard & al., 2005 ; Colquitt & al., 2006 ; Scott & Colquitt, 2007 ; (.Kumar & al., 2007 ; Eberlin & Tatum, 2008 ; Behson, 2011

فهي تعكس شعور العاملين بالعدالة بخصوص العمليات والخطوات التفصيلية الرسمية المستخدمة في صنع قرارات تخصيص موارد المنظمة، وتوزيع أعباء العمل وتقييم الأداء.

بدأت الإشارة إلى العدالة الإجرائية من طرف تيبو ووالكر (Thibaut & Walker, 1975) حيث يرون أن الأفراد لا يهتمون فقط بما يحصلون عليه من وراء وظيفتهم، بل يهتمون كذلك بإجراءات هذه التوزيعات، أو بالوسائل المُعتمدة في توزيعها (Folger & Greenberg, 1985).

ولكي تكون الإجراءات عادلة حدد ليفوننتال (Leventhal, 1980) ست قواعد وهي كالاتي:

1. قاعدة الاستئناف أو التصحيح Correctability: وتعني وجود فرص لتبديل وتعديل القرارات إذا ما ظهر ما يببرر ذلك ويدعمه؛

2. قاعدة الأخلاقية Ethicality: وتعني توزيع المصادر يجب أن يتم وفقا للمعايير الأخلاقية السائدة؛

3. قاعدة التمثيل Representativeness: وتعني أنه يجب أن تستوعب عملية اتخاذ القرار وجهات نظر أصحاب العلاقة؛

4. قاعدة عدم التحيز Bias Suppression: وتعني أنه يجب عدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرار؛

5. قاعدة الدقة Accuracy: وتعني أنه يجب أن تتخذ القرارات بناء على معلومات صحيحة وسليمة ودقيقة؛

6. قاعدة الانسجام Consistency: وتعني أنه يجب أن تتسجم وتتناغم إجراءات توزيع الجزاءات والمكافآت على جميع الأفراد في كل الأوقات.

وفي هذا الصدد جاءت العديد من البحوث لتأكيد على أهمية هذه القواعد، من أهمها دراسة كولكيت وآخرون (Colquitt & al, 2001)، حيث أوضحت أنه لكي تكون الإجراءات عادلة فلا بد:

1. أن تطبق باستمرار على اختلاف الأشخاص والأزمنة؛

2. أن تكون خالية من التحيز؛

3. أن تضمن جمع المعلومات الدقيقة واستخدامها في صنع القرارات؛

4. أن تتضمن بعض الآليات لتصحيح القرارات الخاطئة أو غير الدقيقة؛

5. أن تتفق مع المعايير الأخلاقية؛

6. أن تأخذ في الحسبان وُجُهات نظر كافة الأطراف المتأثرة بالقرار.

ويرى العديد من الباحثين في قواعد واجراءات ليفوننتال Leventhal أنها لا تتمتع بأثقال وأوزان متساوية في أغلب الأحوال، بل أن الأفراد يميلون بصورة انتقائية إلى تفضيل قواعد معينة دون الأخرى وفقاً لمقتضيات الموقف (حواس، 2003).

### 3. عدالة التفاعلات :Interactional Justice

يشير مفهوم عدالة التفاعلات إلى تصوّرات العاملين بشأن المعاملة التي يتلقونها خلال تنفيذ السياسات والإجراءات الرسمية المُستخدمة في صنع قرارات تخصيص الموارد بالمنظمة أو توزيع الواجبات (أعباء العمل). (Bies & Moag, 1986 ; Greenberg, 1993 ; Colquitt & al., 2001 ; Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Simard & al., 2005 ; Colquitt & al., 2006 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Kumar & al., 2007 )

فعدالة التفاعلات تتعلق بمدى إحساس العاملين بعدالة تعاملهم مع إدارة المنظمة التي يعملون فيها. فهي تعكس نوعية المعاملة الشخصية وسلوك صانعي القرار أثناء تنفيذ الإجراءات الرسمية للقرارات، حيث تُركّز عموماً على مفاهيم العدالة والاحترام بين المصدر والمُتلقي من خلال عملية الاتّصال.

وكما ذكرنا سابقاً، ميّز بعض الباحثين في التسعينيات بُعدين داخل العدالة التفاعلية ( Greenberg, 1986, Bies & Moag, 2001, Colquitt, 1993). وهما بعد العدالة ما بين الأفراد، وبعد عدالة المعلومات

(شكل 01).



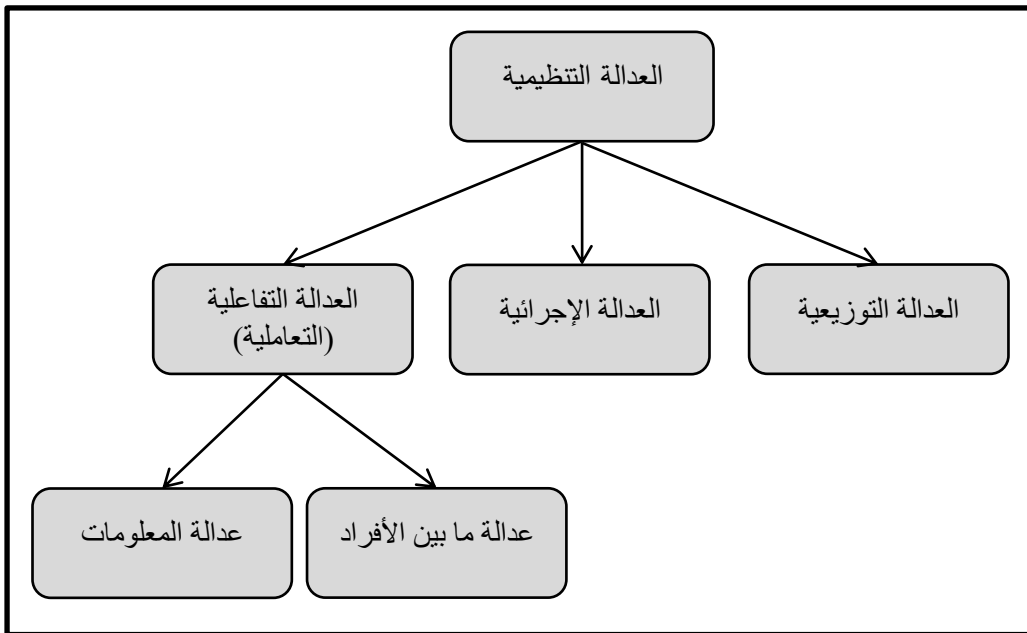
### 3.1 عدالة ما بين الأفراد Interpersonal Justice:

وتشير إلى نوعية المعاملة الشخصية التي يتلقاها العامل عندما يتم تنفيذ السياسات والإجراءات الرسمية المستخدمة في صنع القرارات. ( Greenberg, 1993 ; Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Simons & Roberson, 2003 ; Colquitt & al., 2006 ; Kumar & al., 2007 ; Scott & Behson, 2011 ; Eberlin & Tatum, 2008; Colquitt, 2007).

### 3.2 عدالة المعلومات Informational Justice:

وتشير إلى كفاية المعلومات فيما يتعلق بالإجابة على تساؤلات التالية: لماذا تم استخدام الإجراءات بطريقة معينة؟ كيف تم تحديد المخرجات؟ لماذا تم توزيع المخرجات بهذا الأسلوب؟ ( Greenberg, 1993 ; Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Colquitt & al., 2006 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Kumar & al., 2007 ; Eberlin & Tatum, 2008; Behson, 2011). وهذا يعني أن عدالة المعلومات تُركّز على التفسيرات المُقدمة للأفراد فيما يتعلّق بالإجراءات التنظيمية وتوزيع المخرجات، وكذا نوعية المعلومات وكفايتها.

شكل 1: أبعاد العدالة التنظيمية  
Greenberg (1993); Colquitt & al. (2001)



وعلى عكس العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية لم تعرف العدالة التفاعلية إجماعًا من طرف الباحثين، حيث انقسموا إلى ثلاث اتجاهات؛

❖ الاتجاه الأول يرى أن العدالة التفاعلية تُشكل جانبًا اجتماعيًا للعدالة الإجرائية ( Cropanzano & Greenberg, 1997 ; Tyler & Bies, 1990). وعلى سبيل المثال لا الحصر الدراسة البعدية<sup>1</sup> للباحثين فيسويسفارن ووانز (Viswesvaran & Ones, 2002)، والتي شملت تسع دراسات بعدية، كلها اعتمدت البنية المكونة من بعدين للعدالة التنظيمية (جدول 01).

❖ الاتجاه الثاني يرى أن العدالة التفاعلية تُعتبر شكلًا مستقلًا للعدالة التنظيمية ( Bies 2001 ; Cropanzano & Prehar, 1999). وعلى سبيل المثال الدراسة البعدية للباحثين سيمارد وآخرون (Simard & al, 2005) - والدراسة البعدية للباحثين مايير وآخرون (Meyer & al, 2002)، والتي شملت 155 دراسة إمبريقية- والدراسة البعدية للباحثين كوهين، شاراش، وسبيكتور (Cohen, Charash & Spector, 2001) والتي شملت 190 دراسة إمبريقية، كلها اعتمدت البنية المكونة من ثلاث أبعاد (جدول 01)؛

❖ الاتجاه الثالث مدعما بعدد من الدراسات الإمبريقية لا بأس بها اقترح بنية مختلفة ( Colquitt & al., 1994, 1993a, 2001 ; Greenberg, 1993b). وعلى سبيل المثال الدراسة البعدية للباحثين (Colquitt & al, 2002)، والتي شملت 186 دراسة إمبريقية- والدراسة البعدية للباحث (Behson (2011) والتي شملت كذلك 186 دراسة إمبريقية (جدول 01)؛ ورغم الدراسات الواعدة للبنية الرباعية وتزايد عدد أنصارها (Colquitt, 2001)، إلا أن بعض الباحثين يرون أن مفهوم العدالة التنظيمية بأربعة أبعاد يبقى في حاجة لمزيد من الدراسات الإمبريقية الحديثة (El Akremi, 2006).

<sup>1</sup> كما يشير إليها البعض بمصطلح "التحليل الجمعي"، وتُعرف الدراسة البعدية Meta-Analysis على أنها مقارنة إحصائية الهدف من ورائها جمع وتحصيل نتائج الدراسات الإمبريقية المنشورة بشكل فردي وجعلها تحت دراسة واحدة جامعة وقابلة للقراءة العلمية والتكميم (Laroche, 2015). وعرف استعمال الدراسات البعدية تطورًا ملحوظًا في العقود الأخيرة لدرجة أنها أصبحت من الأمور المتفق عليها في علوم التفسير والعلوم الاجتماعية (Aguinis, Pierce & Quigly, 1993 ; Cooper & Hedges, 1994 ; Cotton & Turtle, 1986 ; Dobbins & Platz, 1986 ; Jonson, 1986).

## جدول 1 : نتائج الدراسات البعدية Meta-Analysis المتعلقة ببنية مفهوم العدالة التنظيمية

الدراسة البعدية	البلد	قاعدة البيانات	حجم العينة (عدد الدراسات)	سنوات الدراسة	النتائج
Viswesvaran & Ones (2002)	Pays-Bas	PsyInfo	09 دراسات بعدية	كل الدراسات التي صدرت حتى سنة 2002	العدالة التوزيعية، والإجرائية، والعدالة التنظيمية. أبعاد العدالة
Simard & al (2005)	كندا	غير متوفرة	134	غير متوفر	العدالة التوزيعية، الإجرائية، والعدالة التفاعلية أبعاد مستقلة للعدالة التنظيمية.
Meyer & al (2002)	كندا	PsycInfo-	155	1985 -2000	العدالة التوزيعية، الإجرائية، والعدالة التفاعلية أبعاد مستقلة للعدالة التنظيمية.
		PsychLit			
		ProQuest- Social Sciences			
Cohen-Charash & Spector (2001)	الولايات المتحدة	PsyInfo- ABI	190	2001-1995	العدالة التوزيعية، الإجرائية، والعدالة التفاعلية أبعاد مستقلة للعدالة التنظيمية.
Colquitt & al (2002)	الولايات المتحدة	PsyInfo	186	1999-1975	العدالة التوزيعية، الإجرائية، العدالة ما بين الأفراد، وعدالة المعلومات أبعاد مستقلة للعدالة التنظيمية.
Behson (2011)	الولايات المتحدة	PsyInfo (نموذج وبيانات Colquitt & al.(2001))	186	1975-1999	العدالة التوزيعية، الإجرائية، العدالة ما بين الأفراد، وعدالة المعلومات أبعاد مستقلة للعدالة التنظيمية.

ملاحظة: تم استخلاص من الدراسات البعدية فقط النتائج الخاصة بالعدالة التنظيمية.

### رابعاً. أهم النظريات التي ساهمت في بلورة مفهوم العدالة التنظيمية

ورد في الأدبيات التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية العديد من النظريات، ولكي نتوصل إلى وصف مُتَّسِق وعملي لهذا المفهوم نهدف من ورائه تشكيل معقول لبنية العدالة التنظيمية، سنقوم بعرض أهم ما جاءت به في هذا الخصوص.

## 1. نظريات العدالة التنظيمية:

### 1.1 نظرية العدالة Justice Theory:

استخدم الباحث آدمز (Adams, 1963) نظرية التنافر أو اللانسجام الإدراكي Cognitive Dissonance Theory أساساً لنظرية العدالة، حيث تؤكد هذه النظرية أن الفرد يعاني من اللانسجام الإدراكي عندما تخرج الأحداث عن نطاق تَوَقُّعاتِهِ. وتُمثِّلُ نظرية العدالة الجذور التاريخية للعدالة التنظيمية. وقد بنى آدمز (Adams, 1963) هذه النظرية على الفرضين التاليين:

❖ أن الأفراد يكونون دائماً في حالة مستمرة من المقارنات الاجتماعية مع الجماعات المرجعية، أي أن الفرد يقيس بشكل مُستمر نسبة مخرجاته المدركة إلى مدخلاته المدركة مع مقارنة هذه النسبة بالنسبة الخاصة بالشخص المرجعي. وقد عرّف آدمز المخرجات على أنها الامتيازات التي يحصل عليها الفرد في التبادل الاجتماعي، مثل النقود، والمكافآت وزيادة السلطة، وتحسن المركز الاجتماعي، والمدح، والتقدير، ومهام العمل الشاقة. أما المدخلات فهي الصفات أو الخصائص التي يمتلكها الفرد مثل العمر والحالة الاجتماعية، التعليم والخبرة، المهارة والجهد والدوافع.

❖ أن الفرد مدفوع أساساً بواسطة مُدركات عدم العدالة، وبعبارة أخرى فإن استجابات لظروف عدم العدالة أكثر فعالية من ظروف العدالة، حيث تخلُق ظروف عدم العدالة أنواع مختلفة من ردود الفعل الاجتماعي.

### 1.2 نظرية التبادل الاجتماعي. Social Exchange Theory :

أسس بلوو (Blau, 1994) نظريته بالاعتماد على الفرضين التاليين:

❖ طالما أن الإنسان هو مخلوق اجتماعي لا يمكنه العيش بمفرده، فإن البشر في حالة تفاعل أو تبادل اجتماعي مستمر. وعند النظر لعلاقة التبادل الاجتماعي في شكلها البسيط بين الطرفين، نجد أنها علاقة أخذٍ وعطاء مُتبادل. وبعبارة أخرى فإن الطرف الأول يحصل على فوائد من الطرف الآخر (مخرجات الطرف

الأول) مقابل التزامات يتم تقديمها للطرف الآخر (مدخلات الطرف الأول). وبناء على ذلك يُقارن كل طرف مدخلاته مع مخرجاته لتحديد عدالة أو عدم عدالة التبادل الاجتماعي؛

❖ عندما يدرك الفرد عدم العدالة فإنه يكون مدفوعاً للقيام بعمل ما يُساعده على إدراك العدالة في الموقف. أما إذا كان الفرد في حالة العدالة، فإنه يكون في وضع استقرار من زاوية التبادل الاجتماعي وليس مدفوعاً لأي عمل لأنه يشعر بالرضا.

### 1.3 نظرية حساسية العدالة Theory of Justice Sensitivity:

لاختبار نظريتي العدالة والتبادل الاجتماعي قام غرينبرغ (Greenberg, 1997) بدراسة مدركات العدالة التوزيعية لمجموعة من الأفراد الذين يُؤمنون بشدة بالأخلاق أو القيم البروتستانتية، فتوصل إلى أن الافتراضات الخاصة بنظريتي العدالة والتبادل الاجتماعي لا تنطبق على هؤلاء الأفراد. وبعبارة أخرى فإن هؤلاء الأفراد لا يأخذون في اعتبارهم مفهوم المقارنات الاجتماعية بالجماعات المرجعية. كما أنهم على استعداد لتقديم التزامات تُفوق ما يحصلون عليه من فوائد في علاقات التبادل الاجتماعي.

### 1.4 نظرية الحرمان النسبي Theory of Relative Deprivation:

يرى مارتن (Martin, 1981) أن نظرية الحرمان تتشابه مع نظرية العدالة للباحث آدمز (Adams, 1963) باعتبار أن النظريتين تفترضان قيام الفرد بشكل مُستمر بقياس نسبة مخرجاته المدركة إلى مدخلاته المدركة، مع مقارنة هذه النسبة مع النسبة الخاصة بالشخص المرجعي لتقييم العدالة التوزيعية. حيث يواجه الفرد مشاعر الحرمان عندما تشير المقارنة الاجتماعية إلى عدم العدالة في توزيع المكافآت. كما أشارت دراسة كروسبي (Crosby, 1984) إلى أن نظرية العدالة تمثل أحد محاور نظرية الحرمان النسبي، حيث قامت بالتمييز بين نوعين أساسيين للحرمان النسبي:

❖ الحرمان الذاتي الفردي: والذي يعتمد على المقارنات الفردية بين الأفراد. وتُعبّر نظرية العدالة عن

هذا النوع من الحرمان؛

❖ الحرمان الجماعي: ويعتمد هذا النوع على المقارنات بين الجماعات. ويُركّز على عدم تساوي الدائم بين الجماعات المختلفة بالاعتماد على مؤشرات توزيعية متعددة مثل: نسبة المديرين إلى العاملين في كل جماعة، ونسبة الذكور إلى الإناث في كل جماعة، ونصيب كل جماعة من الموارد المختلفة. وبناء على هذه المؤشرات يبني كل فرد مُعتقداته بشأن عدالة أو عدم عدالة التوزيعات التي تحصل عليها الجماعة التي ينتمي إليها.

### 1.5 نظرية تقييم العدالة :Theory of Justice Assessment

يرى ليفونثال (Leventhal, 1979) أن مدركات التابعين للعدالة التوزيعية هي دالة في قرارات القادة لدرجة العدالة التوزيعية التي يجب إحداثها. إذ أن بعض القادة يرون ضرورة وجود عدالة توزيعية لكن غير تامة، على أساس أن الضغط البسيط الناتج عن نقص مدركات العدالة التوزيعية قد يدفع التابعين لبذل الجهد.

وقد ناقش ليفونثال (Leventhal, 1980) ثلاث قواعد أو مبادئ رئيسة تُحدّد عدالة المخرجات هي:

1. قاعدة الإسهامات أو الجهد Contributions Rule: وتهدف إلى تحقيق مستويات إنتاجية مرتفعة ومعدلات أداء عالية؛
2. قاعدة المساوات Equality Rule: وتهدف إلى توزيع الحصص بالتساوي على ذوي المساهمات المماثلة.
3. قاعدة الحاجات أو الاحتياجات Needs Rule: وتهدف إلى الحفاظ على الانسجام أو التوافق بين أعضاء الجماعة.

## 1.6 نظرية دافعية العدالة :Justice Motivation Theory

يرى ليرنر (Lerner, 1977) أن تعظيم مدركات التابعين للعدالة التوزيعية كفيل بخفض درجات الضغط الذي يتعرضون له، ومن ثم دفعهم لبذل المزيد من الجهد. وفي هذا الصدد طَوَّر ليفوننتال (Leventhal, 1980) أربعة طرق لتوزيع المخرجات أو المكافآت وهي كالاتي:

1. التوزيع التنافسي بالاعتماد على نتائج الأداء Competition Allocation؛
2. التوزيع المتوازن بالاعتماد على الاسهامات Stable Allocation؛
3. التوزيع المتساوي بغض النظر عن نتائج أو الاسهامات Equal Allocation؛
4. التوزيع الماركسي بالاعتماد على الاحتياجات Marxian Allocation.

## 1.7 نظرية تفضيل التوزيع :Distribution Preference Theory

تعتبر نظرية تفضيل التوزيع التي اقترحها ليفوننتال (Leventhal, 1980) من نظريات العدالة الإجرائية. حيث يرى أصحابها أن اجراءات توزيع المخرجات أو المكافآت تكون إيجابية (يُؤيدها أو يُفضلها الأفراد)، إذا كان من شأنها تحقيق أهدافهم، ومن هذه الأهداف شعورهم بالعدالة والإنصاف بصفة عامة. وقد حددت هذه النظرية مكونات الإجراءات التوزيعية التي يُمكن أن تؤدي إلى تحقيق العدالة، وهي كالاتي (Leventhal, 1980):

- ❖ الاختيار الجيد لمراكز صناعة القرار؛
- ❖ تعريف هيكل عملية صناعة القرار؛
- ❖ تحديد القواعد الأساسية اللازمة لتقييم وجهات نظر مستقبلي المخرجات أو المكافآت؛
- ❖ جمع المعلومات عن ردود فعل العاملين، وصدى القرارات عليهم؛
- ❖ وضع الإجراءات التي تكفل تخفيض عدم رضا العاملين عن التوزيعات؛
- ❖ وضع الآليات اللازمة لتغيير الإجراءات التوزيعية إذا اتضح عدم عدالتها.

كما طورت نظرية تفضيل التوزيع ست قواعد لتقييم عدالة الإجراءات التوزيعية، حيث أن الإجراء العادل يجب أن يتسم ب: الثبات، عدم التحيز، الدقة أو الانضباط، القابلية للتصحيح عند الخطأ، توضيح اهتمامات جميع الأطراف، والتوافق مع المعايير الفردية أو الجماعية للقيم والأخلاق. وفي هذا السياق يُشير فولجر وكروبنزانو (Folger & Cropanzano, 1998) أن البحوث أثبتت أهمية القواعد الست السابقة للإجراءات العادلة، حيث أنها طُبقت في العديد من المواقف والوظائف.

وفي المقابل طور تايلر وليند (Tyler & Lind, 1992) ثلاث نماذج لشرح العدالة الإجرائية ببعديها (الإجراءات الرسمية العادلة، وعدالة التعامل). وفيما يلي شرح لهذه النماذج:

### 1.8 نموذج المصلحة الذاتية Self Interest Model:

ويطلق على هذا النموذج اسم منظور الوسائل أو الأدوات Instrumental Perspective، حيث يقترح ما يلي:

- ❖ إن الإجراءات تُستخدم كوسائل أو أدوات لتحقيق التوزيعات العادلة؛
- ❖ عندما يعمل الفرد بمفرده فإنه يبحث عن التحكم في القرار (القدرة على الاختيار)، لأنه مُهتم بتعظيم مصلحته الذاتية في شكل المخرجات أو المكافآت التي يحصل عليها، أما عندما يحتاج الفرد لأن يتعاون مع الآخرين فإن الاهتمام يتحول من التركيز على التحكم في القرار إلى العملية (القدرة على التعبير عن الرأي)، لأن ما يهم الفرد هو شعور بأن لرأيه صدى كآراء الآخرين.

### 1.9 نموذج القيم الجماعية Group Value Model:

تم تطوير هذا النموذج بالاعتماد على مفاهيم التماثل الجماعي، حيث يُفسر هذا النموذج تأثير التعبير في مرحلة ما قبل صدور القرارات. ويُؤكد هذا النموذج أن التماثل مع الجماعة وإجراءاتها يتحكمان في الأداء، فإذا نظر أعضاء الجماعة للإجراءات على أنها عادلة، أي أنها تسمح لهم بالتعبير عن آرائهم أو



تمكنهم من المشاركة في عمليات الجماعة، فإنهم يُعظّمون من قيمة عضويتهم فيها، لأن وظيفته التعبير عن القيم تُعزز الانتماء إلى التنظيم.

### 1.10 نموذج علاقات السلطة في الجماعات :Relational Model of Authority in Groups

يناقش هذا النموذج ثلاثة مفاهيم مرتبطة بعلاقات السلطة وتؤثر في مدركات المرؤوسين للعدالة الإجرائية وهذه المفاهيم هي:

❖ الثقة في السلطة Trust: وتُقاس بمستوى عدالة القائد كحامل للسلطة، فإذا كان القائد يتصرف بعدالة ويأخذ في الاعتبار حاجات المرؤوسين وآرائهم فإنه يُصبح شخصية موثوقة في نظرهم؛

❖ عدم التحيز Neutrality: أي أن الحكم على عدم تحيز القائد يتم من خلال اتخاذه لقرارات محايدة بالاعتماد على الحقائق، وعدم التفرقة بين المرؤوسين في المعاملة؛

❖ المكانة أو سمعة القائد Standing: وهي تعتمد على التاريخ السابق للقائد، والتي من شأنها تعزيز مكانة القائد في نظر مرؤوسيه كلما عاملهم باهتمام ولباقة مع احترام حقوقهم.

### 2. أهم النقاط التي تم استخلاصها من الأدبيات:

من خلال مراجعة الأدبيات استخلصنا جملة من الأفكار والافتراضات مكنّتنا من تحديد مفهوم العدالة التنظيمية، ومن تشكيل معقول لبنيته وأبعاده المختلفة، وهي كالاتي:

أولاً: مفهوم العدالة التنظيمية بناء اجتماعي مُتعدّد الأبعاد يُفسر كيفية إدراك الأفراد للعدالة في بيئة العمل؛ أي إدراكهم للمعاملة العادلة من قبل المنظمة، بما في ذلك العدالة في تخصيص الموارد، والعدالة في التبادلات الاقتصادية والاجتماعية والتي تحدث في المنظمات بين الأفراد والزلاء والرؤساء والمرؤوسين والمنظمة ككل. (جدول 02).

ثانيا: تتفق دراسات العدالة التنظيمية القديمة منها والحديثة عموما على وجود صنفين رئيسيين للعدالة التنظيمية، يندرجان تحت مُسمى عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات.

ثالثا: يتفق الباحثون أن مفهوم العدالة التنظيمية تُحدده قواعد وعمليات وإجراءات تم اقتراحها من طرف: تيبو ووالكر (Thibaut & Walker, 1975)- ليفونتال (Leventhal, 1976)- ليفونتال (Leventhal, 1980) - باييز وموغ (Bies & Moag, 1986)- غرينبرغ (Greenberg, 1993) (جدول:3-4) وهي اجمالا 15 قاعدة- هذه القواعد والإجراءات لا تتمتع بأثقال وأوزان متساوية في أغلب الأحوال، بل إن الأفراد يميلون بصورة انتقائية إلى تفضيل قواعد معينة دون الأخرى وفقا لمقتضيات الموقف؛

### جدول 2 : محصلة تعاريف أبعاد العدالة التنظيمية

المراجع المرفقة	التعريف	المفهوم
Adams, 1965 ; Thibaut & Walker, 1975 ; McFarlin & Sweeney, 1992 ; Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & ones, 2002 ; Simard & al., 2005 ; Colquitt & al., 2006 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Kumar & al., 2007 ; Eberlin & Tatum, 2008 ; 2010 ; Behson, 2011	تشير إلى إدراك العاملين للعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل رواتب، مكافآت، حوافز، ترقية، أو واجبات (أعباء العمل)..إلخ.	العدالة التوزيعية
Thibaut & Walker, 1975 ; Moorman, 1991 ; McFarlin & Sweeney, 1992 ; Moorman & al., 1993 ; Schappe & Doran, 1997 ; Gopinath & Becker, 2000 ; Cohen & Charash, 2001 ; Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Simons & Roberson, 2003 ; Simard & al., 2005 ; Colquitt & al., 2006 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Kumar & al., 2007 ; Eberlin & Tatum, 2008 ; Behson, 2011	تشير إلى إدراك العاملين للعدالة بخصوص السياسات والإجراءات الرسمية المستخدمة في صنع قرارات تخصيص الموارد بالمنظمة أو توزيع الواجبات (أعباء العمل).	العدالة الإجرائية

رابعا: على عكس العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية لم تعرف العدالة التفاعلية إجماعا من طرف الباحثين، فمنهم من كان يراها جانبا اجتماعيا للعدالة الإجرائية، بينما اعتبرها البعض الآخر شكلا مستقلا للعدالة التنظيمية. إلا أن الدراسات الحديثة تدعم على العموم، التمييز بين العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية- دراسات أخرى مدعمة بعدد من الدراسات الإمبريقية اقترحت بُنية مختلفة، بتقسيم العدالة التفاعلية

إلى بعدين: العدالة ما بين الأفراد، وعدالة المعلومات. إلا أنه رغم هذه الدراسات الواعدة يبقى مفهوم العدالة التنظيمية بأربعة أبعاد في حاجة لمزيد من الدراسات الإمبريقية الحديثة.

### جدول 3: محصلة تعاريف أبعاد العدالة التنظيمية-تابع-

المراجع المرفقة	التعريف	المفهوم
Bies & Moag, 1986 ; Greenberg, 1993 ; Colquitt & al., 2001 ; Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Simard & al., 2005 ; Colquitt & al., 2006 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Kumar & al., 2007.	تشير إلى تصورات العاملين بشأن المعاملة التي يتلقونها خلال تنفيذ السياسات والإجراءات الرسمية المستخدمة في صنع قرارات تخصيص الموارد بالمنظمة أو توزيع الواجبات (أعباء العمل).	العدالة التفاعلية
Greenberg, 1993 ; Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Simons & Roberson, 2003 ; Colquitt & al., 2006 ; Kumar & al., 2007 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Eberlin & Tatum, 2008 ; Behson, 2011.	تشير إلى نوعية المعاملة الشخصية التي يتلقاها العامل عندما يتم تنفيذ السياسات والإجراءات الرسمية المستخدمة في صنع القرارات.	عدالة ما بين الأفراد
Greenberg, 1993 ; Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Colquitt & al., 2006 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Kumar & al., 2007 ; Eberlin & Tatum, 2008 ; Behson, 2011.	تشير إلى كفاية المعلومات فيما يتعلق بالإجابة على تساؤلات التالية: لماذا تم استخدام الإجراءات بطريقة معينة؟ كيف تم تحديد المخرجات؟ لماذا تم توزيع المخرجات بهذا الأسلوب؟	عدالة المعلومات

جدول 4: العمليات والاجراءات (القواعد) التي تشكل مفهوم العدالة التنظيمية (Colquitt & Rodel, 2015)

نوع العدالة	اسم العمليات والإجراءات	الوصف
العدالة التوزيعية (2)	1. الإنصاف Equity	تُوَزَّع الحِصَص وفقاً للمساهمات.
	2. المساواة Equality	تُوَزَّع الحِصَص بالتساوي (على ذوي المساهمات المماثلة).
	3. الحاجة Need	تُوَزَّع الحِصَص حسب الحاجة.
العدالة الإجرائية (1)	1. عملية التَّحْكُم Process Control	تُوَفَّر الإجراءات فُرصاً للتعبير عن الرأي
	2. مراقبة القرار Decision Control	تُوَفَّر الإجراءات فُدْرَة التأثير على النتائج
	3. الاتساق Consistency	تُطَبَّق الإجراءات رغم اختلاف الأشخاص والأزمته.
	4. عدم التحيز Bias Suppression	الإجراءات المُطَبَّقة مُحايِدة وغير مُنحِيْرة
	5. إجراءات الدِقَّة Accuracy	تُسْتَنبَد الإجراءات إلى معلومات دقيقة
	6. إجراءات التصحيح Correctability	تُوَفَّر الإجراءات بعض الأساليب لتصحيح القرارات الخاطئة.
	7. التمثيل Representativeness	تُرَاعَى الإجراءات مَصَالِح كَافَّة الأطراف المُتَأثِّرة بها.
	8. الأخلاق Ethicality	الإجراءات تَسْتَنبَد إلى مَعايير أخلاقية.
العدالة ما بين الأفراد (3)	1. الاحترام Respect	إجراءات خاصة بالصدق والأداب.
	2. اللباقة Propriety	إجراءات خاصة باللباقة مثل الامتناع عن الملاحظات غير السليمة.
عدالة المعلومات (3)	3. الصدق Truthfulness	الشُّرُوح المُتعلِّقة بالإجراءات صادقة.
	4. التبرير Justification	الشُّرُوح المُتعلِّقة بالإجراءات مُبرَّرَة.

(1) قواعد مأخوذة من (Leventhal (1980) - Thibaut and Walker (1975).

(2) قواعد مأخوذة من (Leventhal (1976) - Adams (1965).

(3) قواعد مأخوذة من (Greenberg (1993) - Bies and Moag (1986).

## خامسا. بعض المفاهيم المرتبطة بالعدالة التنظيمية

كيف يتفاعل الموظفون عندما يشعرون بمعاملة عادلة (أو العكس)؟ أدى هذا الاهتمام إلى عدد كبير من الدراسات والبحوث الإمبريقية، أجريت في سياقات تنظيمية مختلفة. هدفها الرئيسي هو إثبات أن تصورات العدالة التنظيمية تُشكّل أساسًا تحفيزي مهم يُحدّد بعض السلوكيات والمواقف داخل المنظمة. في هذا الجزء سنعرض باختصار أهم المفاهيم المرتبطة بالعدالة التنظيمية، مثل الصراع التنظيمي وسلوكيات العمل المنحرفة، الالتزام التنظيمي، والثقة التنظيمية<sup>1</sup>.

### 1. الصراع التنظيمي وسلوكيات العمل المنحرف:

#### 1.1 الصراع التنظيمي Organizational Conflict:

يشير الصراع التنظيمي بصفة عامة إلى موقف تنافسي بين فريقين أو تنظيمين أهدافهما متعارضة، يكون فيه أطراف الصراع مدركين للتعارض فيما بينهم، في الوقت الذي يرغب فيه كل طرف بالحصول على المركز أو الصلاحية أو القوة بما يتعارض مع رغبة الطرف الآخر (Leavitt, 1964 ; Baker, 1988). كما يشير إلى "عدم توافق بين الأفراد. ويكون الصراع عندما يحدث عدم توافق حول نشاطات، مصالح أو حاجات داخل المنظمة" (Deutsch, 1973). ويكون "عدم التوافق بين الكيانات (أفراد أو جماعات) على مستوى الأهداف، الإدراكات أو المشاعر" (Hellriegel, Siocum & Woodman, 1992). حيث يدرك الأفراد أنهم على أطراف متناقضة سواء فيما يخص الأهداف، الاتجاهات، القيم أو السلوكيات" (Hellriegel, Siocum & Woodman, 1992).

وتتفق العديد من الدراسات على وجود جانبين للصراع. فقد يكون صراعا وظيفيا Functional Conflict

أو صراعا غير وظيفي Dysfunctional Conflict.

<sup>1</sup> كما ذكرنا سابقا، تم اختيار المفاهيم التالية: الصراع التنظيمي- سلوكيات العمل المنحرفة- الالتزام العاطفي- الثقة في الإدارة- الثقة في المشرفين في إطار بناء نماذج سببية (عاملية) لتقدير صدق مفهوم العدالة التنظيمية.

الصراع الوظيفي ويقع بين الجماعات داخل المنظمة، ويتعلق بجوهر العمل، ويعمل على إثارة الإبداع والإنتاجية (Cook & Hunsaker, 2001: 131)، ويقود إلى النمو المطرد للمنظمة، ويرتقي بأداء الأفراد والجماعات، ويعطي الدافع للبحث عن سبل جديدة للأداء، وقد يكون متطلبا ضروريا للأفراد والجماعات لتوضيح مكانتهم في المنظمة (Rahim, 2001: 125)، فضلا على أنه يعمل على جلب المشكلات المهمة إلى السطح، فتصبح واضحة لجميع أطراف الصراع، وتكون سببا في دقة اتخاذ القرارات (Schermerhorn & al, 2000: 228).

أما الصراع الغير الوظيفي والذي يهمننا في دراسة الحالية فإنه يؤدي إلى الهدر في الأداء الوظيفي للجماعة أو المنظمة، وبذلك يكون تأثيره في مخرجات أداء الجماعة بشكل أكبر من تأثيره في الأفراد أنفسهم (Buchanan & Huezyski, 1997)، كما يؤدي إلى الصراع الوجداني بين الأفراد، وترسيخ المشاعر السلبية، وإظهار التنافر المتبادل بين الأفراد، وتدني مستوى الرضا الوظيفي، وازدياد التغيب عن العمل، وانخفاض الإنتاجية، مما يعيق تحقيق الأهداف (Schermerhorn & al, 2000: 229).

## 1.2 سلوك العمل المنحرف:

ويُقصد به عموماً تلك "السلوكيات التي تؤذي المنظمة إما بشكل مباشر عن طريق التأثير سلباً على وظائفها أو ممتلكاتها، أو عن طريق إيذاء موظفيها بطريقة تُخفّض من فاعليتهم" (Fox, & al., 2001: 292). فهو إذن سلوك تطوعي يمارسه العاملون عن طريق انتهاك المعايير التنظيمية بالشكل الذي يؤدي إما المنظمة أو أعضائها أو كلاهما (Robinson & Benett, 1995). ويعرفه أيضاً رايلين (Raelin, 1994) بأنه الممارسات اللاأخلاقية للعاملين والغياب والتهرب عن العمل وتضخيم الأمور واللامبالاة وعدم النضج (Raelin, 1994: 488).

وتتفق العديد من الدراسات على وجود نوعين من السلوك العمل المنحرف. فقد يكون الانحراف تنظيمي، أو انحراف في العلاقات الشخصية (Hollinger & Clark, 1982).

أما سلوكيات المنحرفة اتجاه المنظمة فتكون على شكل: العمل أبطأ من المعتاد، عدم اتباع تعليمات رؤساء العمل، الوصول متأخراً إلى العمل، تَحَجُّجُ بأسباب واهية بُغية عدم الحضور إلى العمل، أخذ فترات استراحة بالعمل تزيد عن الوقت المسموح به (Berry, Ones, & Sacket, 2007).

وعلى خلاف الصراع التنظيمي فإن مفهوم سلوك العمل المنحرف عرف في السنوات الحالية اهتماماً متزايداً من طرف الباحثين. ويعود سبب هذا الاهتمام إلى الانتشار المتزايد لهذه السلوكيات في موقع العمل، فضلاً عن التكاليف الهائلة المرتبطة بممارسة هذه السلوكيات (Peterson, 2002, p: 47).

وتعتبر دراسة غرينبرغ (Greenberg, 1990) حول أثر العدالة التنظيمية على سلوكيات العمل المنحرفة السبابة في هذا المجال. حيث أظهرت الدراسة أن العاملين الذين لا يتلقون توضيحات كافية ومناسبة حول خفض أجورهم أكثر ميلاً لارتكاب سلوكيات العمل المنحرفة من الذين يتلقونها بشكل كاف. وفي الدراسة البعدية للباحثين كوهين، شاراش، وسبيكتور (Cohen, Charash & Spector, 2001) تناولت 190 دراسة إمبريقية أُجريت ما بين سنة 1995-2001 حول العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية توصلت إلى وجود علاقة سالبة من جهة بين العدالة التوزيعية وسلوك العمل المنحرف والصراع التنظيمي، ومن جهة أخرى بين العدالة الإجرائية وسلوك العمل المنحرف والصراع التنظيمي. كما أُجريت العديد من البحوث المسحية لدراسات إمبريقية التي تناولت هذه العلاقة، حيث توصلت إلى نفس النتائج (جدول 5).

ولعل إحدى أولى النظريات التي سعت إلى تفسير العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف نظرية العدالة Equity Theory التي اقترحها آدمز (Adams, 1963)، حيث تُنظَرُ هذه الأخيرة إلى العدالة كدافع، فالعامل باختصار يرغب في الحصول على مُعاملة عادلة، وفي حالة شعوره بعدم العدالة يُؤلِّد لديه شعوراً بالإحباط وعدم الاتزان النفسي والانفعالي وعدم الرضا؛ ممّا يدفعه إلى خفض مستوى الجهد الذي يبذله، وإتباع أنماط سلوكية ضاره بنفسه أو بالمنظمة.

## جدول 5: درجة الارتباطات بين العدالة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف والصراع التنظيمي

(El Akremi, 2006)

الأبعاد	سلوكيات العمل المنحرفة	الصراع التنظيمي
العدالة التوزيعية	بين (-0.22) و (-0.30)	(-0.18)
العدالة الإجرائية	(-0.28)	(-0.18)
العدالة التفاعلية	بين (-0.33) و (-0.35)	---

## 2. الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية:

### 2.1 الالتزام التنظيمي:

يُعدُّ الالتزام التنظيمي إحدى المتغيرات الكلاسيكية في البحوث حول السلوكيات التنظيمية، إذ بدأ الاهتمام بهذا المفهوم منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين وإلى يومنا هذا. حيث ركزت أغلب الدراسات والأبحاث على تفسير طبيعة وعلاقة الفرد بالمنظمة وفقاً لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين. وتؤكد العديد من الدراسات الإمبريقية أن العاملين الأكثر التزاماً نحو المنظمة تتبنى أكثر أهداف المؤسسة، ولديهم درجة عالية من المواظبة في العمل وكفاءة أعلى من العاملين أقل التزاماً (Dessler, 1999).

وفي مفهومه الأوسع يشير الالتزام التنظيمي إلى درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974 ; Meyer & Allen, 1997). وتتفق العديد من الدراسات على وجود ثلاثة أنواع من الالتزام يُمكن للعامل أن يشعر بها اتجاه المنظمة. فقد يكون التزامه عاطفياً أو معيارياً أو مستمراً.

- الالتزام العاطفي يُبنى على أساس الشعور القوي بالانتماء والاندماج والمشاركة في المنظمة. والموظف سيطور ارتباطه العاطفي بمنظمة ما عندما يتعرّف على أهدافها، وعندما تتطابق قيم الموظف مع قيم المنظمة، عندها يصبح هناك اندماج نفسي في المنظمة وافتخار بالانتماء إليها والارتباط بها؛ وبالتالي



فإن الموظفين ذوي الالتزام العاطفي القوي يظلون في أعمالهم لأنهم يريدون ذلك ( ; Meyer & al, 2002 Allen & Meyer, 1990).

- أما الالتزام المستمر فيعتمد أساسًا على أن العامل عندما يبقى بعمله في أي منظمة لفترات زمنية طويلة فإنه يبني الاستثمارات والتي تشتمل على الوقت والجهد الوظيفي والمهارات المكتسبة والمزايا والمكافأة التي تنبئ عن السعي للحصول على عمل بديل في منظمة أخرى؛ وعليه فإن هذا الشكل من الالتزام يتطلب من الموظف إدراك حجم التكاليف والخسائر المرتبطة بتركه للمنظمة الحالية، ومن ثمَّ تُشكّل هذه الرابطة الرئيسية للموظف مع المنظمة وقراره البقاء فيها جُهدًا مبذولًا للاحتفاظ بالفوائد والمنافع واستمرارية الحصول عليها- بينما يعتقد آخرون بأن هذا النوع من الارتباط يشكل ارتباطًا وفق مبدأ الصفقة. فالموظفون يحسبون استثماراتهم في المنظمة بناء على ما قدموه لها وما الذي سوف يكسبونه إذا استمروا معها، فضلًا عن أن الخوف الناتج من فقدان هذه الاستثمارات سوف يدفع الأفراد إلى تطوير الالتزام المستمر بسبب الافتقار إلى البدائل (Marsh & Mannari, 1977)، لذا فإن الموظفين ذوي الالتزام المستمر العالي يظلون في أعمالهم لأنهم يحتاجون إلى ذلك.

- أما الالتزام المعياري فيعكس الإحساس في الاستمرارية داخل المنظمة. وغالبًا ما يُعزّز هذا الشعور الدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيه، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل، بل المساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم. فضلًا على أن العديد من الباحثين ينظرون إلى الالتزام المعياري من زاوية أخلاقية ويُسمونه التزام الأخلاقي، فالموظف يقوم بتطوير هذا النوع من الالتزام بعد أن تكون المنظمة قد استثمرت فيه، ويقابلها في نفس الوقت بالاستمرار بالعمل خاصة إذا وجد الأفراد العاملين أنه من الصعب إعادة الاستثمارات التي أنفقتها عليهم المنظمة. وعلى ذلك فإن الموظفين ذوي الالتزام المعياري العالي سيظلون في أعمالهم لأنهم يشعرون بأن عليهم التزامًا بذلك (Meyer & al, 2002).

ولقد انكب الباحثون على موضوع العدالة التنظيمية وأثرها على مستوى الالتزام التنظيمي عند العاملين وحسب كولكيت وآخرون (Colquitt & al) فإنه ما بين 1975-2001 أجريت 53 دراسة إمبريقية كلها أُكِّدَت هذه العلاقة (Al Akremi, 2006).

ومن بين هذه الدراسات: دراسة فولجر وكونوفسكي (Folger & Konovsky, 1989)، ودراسة ماك فارلين وسويني (McFarlin & Sweeney, 1992). ثم تلتها دراسة بوغري (Beugré, 1996)، ودراسة موسولدر، بينيت، كيمري، وويزولوسكي (Mossholder, bennett, Kemry & Wesolowsky, 1998)، ودراسة ماستيرسون وآخرون (Masterson, & al 2000)، ودراسة غوبينات وبيكر (Gopinath & Becker, 2000). وعلى مستوى الدراسات البعدية التي أُكِّدَت هذه العلاقة يمكن ذكر الدراسة البعدية للباحثين سيمارد وآخرون (Simard & al, 2005)، والدراسة البعدية للباحثين مايير وآخرون (Meyer & al, 2002)، والتي شملت 155 دراسة إمبريقية، والدراسة البعدية للباحثين كوهين، شاراش، وسبيكتور (Cohen, Charash & Spector, 2001)، والتي شملت 190 دراسة إمبريقية؛ والدراسة البعدية للباحثين كولكيت وآخرون (Colquitt & al, 2001)، والتي شملت 186 دراسة إمبريقية، والدراسة البعدية للباحث بيسون (Behson, 2011)، والتي شملت كذلك 186 دراسة إمبريقية.

## 2.2 الثقة التنظيمية:

تُعد الثقة في علاقات العمل أحد الدعائم الأساسية التي تساعد المنظمات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها. كما تُعد من أكثر الأدوات الإدارية فاعلية لأنها تهيئ الظروف اللازمة لنجاح المنظمات؛ فهي عامل محوري في استمراريتها. فحينما يَسُود جَوٌّ من الثقة بالمنظمة فإن الأفراد يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم، ويُعاون بعضهم بعضاً، ويتعلمون معاً. وعلى العكس فإن المنظمات التي تقتصر إلى مناخ الثقة، يسوء فيها الاتصال، ويقلُّ التعاون، وينخفض التزام الأفراد نحو منظماتهم (الزهراني، 2012).

وفي مفهومه الأوسع تشير الثقة التنظيمية إلى التوقعات والمعتقدات والمشاعر الايجابية يحملها الأفراد تجاه المنظمة التي ينتمون إليها، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة، والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة (McAllister, 1995; Costigan & al., 1998; Rousseau & al, 1998 ; Dunn & Schweitzer, 2005;)

وتتفق العديد من الدراسات على وجود ثلاثة أشكال من الثقة يُمكن للعامل أن يشعر بها داخل المنظمة. فقد تكون الثقة في إدارة المنظمة أو في المشرفين، أو في زملاء العمل.

الثقة في إدارة المنظمة وتشير إلى التوقعات والمعتقدات والمشاعر الايجابية التي يحملها الأفراد تجاه الإدارة (Gabarro, 1978; Larzelere & Huston, 1980 ; Rempel, Holmes & Zanna, 1985 ; Kramer, 1996; Tyler & Degoey, 1996).

تكون الإدارة جديرة بثقة العاملين في المنظمة من خلال إشباع احتياجاتهم ورغباتهم، وتقوم بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين، وتطابق أقوالهم مع أفعالهم، ووضوح تَوَقُّعاتهم، وتوفير الهيكل التنظيمي المرِن والمناسب، فضلاً عن التعامل العادل مع كافة الأقسام والفروع. فنقص الثقة يجعل العاملين بلا قيمة، كما يجعل الأفراد يُفَضِّلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة، ومن ثم انخفاض ولائهم والتزامهم التنظيمي (صديق، 2005).

أما الثقة بالمشرفين فتشير إلى مدى ايمان الفرد بنوايا الحسنة لدى المشرفين تجاهه (Gabarro, 1978; Larzelere & Huston, 1980 ; Rempel, Holmes & Zanna, 1985; Kramer, 1996; Tyler & Degoey, 1996). أي تلك التوقعات الإيجابية الواثقة للمرؤوسين اتجاه مُشرفهم في العمل وفقاً للعلاقات المتبادلة بين الطرفين، حيث يكتسب المُشرف ثقة مرؤوسيه، إذا ما كانت تتوافر فيه حقائق الكفاءة، والجدارة، والأخلاق، والانفتاح على المرؤوسين، والاهتمام بمصالحهم واحتياجاتهم، وتشجيعهم على التعامل فيما بينهم (فليح، 2010).

أما الثقة بزملاء العمل فهي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل للموقف الإيجابي بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل، الاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف وذلك بما يُسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة. وتكتسب هذه الثقة في ظل توافر عدد من الخصائص والسمات التي تجعل من الفرد جديراً بثقة الآخرين وتشمل كل من الالتزام في العمل والقيم والمبادئ والاهتمام بمصالح الزميل ومساعدة الزملاء الآخرين (هاشم والعابدي، 2010).

وتتفق العديد من الدراسات العالمية على وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والثقة داخل المنظمة (جدول 6)؛ من بينها دراسة فولجر وكونوفسكي (Folger & Konovsky, 1989) ، ودراسة ماكفارلين وسويني (McFarlin, & Sweeney, 1992)، ودراسة كونوفسكي وبوغ (konovsky & Pugh, 1994)، ودراسة غوبينا وبيكر (Gopinath & Becker, 2000)، ودراسة ماستيرسون وآخرون (Masterson & al., 2000)، ودراسة واين وآخرون (Wayne & al., 2002)، ودراسة أريي وآخرون (Aryee & al., 2002)، ودراسة كروبنزانو، بيهار، وشين (Cropanzano, Pehar & Chen, 2002)، ودراسة أمبروز وشمينك (Ambrose & Schmink, 2003). وعلى مستوى الدراسات البعدية التي أكدت هذه العلاقة (جدول 7) يُمكن ذكر الدراسة البعدية للباحثين كولكيت وآخرون (Colquitt & al, 2002)، والدراسة البعدية للباحثين كوهين، شاراش، وسبيكتور (Cohen, Charash & Spector, 2001)

جدول 6: نتائج بعض الدراسات حول درجة الارتباطات بين العدالة التنظيمية- الالتزام التنظيمي

- الثقة في المنظمة- الثقة في المشرفين (El Akremi, 2006)

الأبعاد	الالتزام التنظيمي	الثقة في المنظمة	الثقة في المشرفين
العدالة التوزيعية	بين (0.37- 0.51)	(0.43)	بين (0.55- 0.57)
العدالة الإجرائية	(0.50)	(0.48)	(0.65)
العدالة التفاعلية	بين (0.19- 0.38)	(0.35)	(0.51)

جدول 7: نتائج بعض الدراسات حول العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية- الالتزام العاطفي

- الثقة في الإدارة- الثقة في المشرفين

المتغيرات	الالتزام العاطفي	الثقة بالإدارة	الثقة بالمشرفين
العدالة التوزيعية	❖ ارتباط موجب وقوي. (Cohen-Charash & Spector, 2001, Meyer & al, 2001, Simard & al, 2005).	❖ ارتباط موجب ومتوسط. (Colquitt & al, 2001, Cohen-Charash & Spector, 2001).	❖ ارتباط موجب ومتوسط (Folger & Konovsky, 1989, Aryee & al, 2001). ❖ ارتباط موجب من قوي إلى متوسط. (Colquitt & al, 2001, Cohen-Charash & Spector, 2001).
العدالة الاجرائية	❖ ارتباط موجب من قوي إلى متوسط. (Cohen-Charash & Spector, Meyer & al, 2001, Simons & Roberson, 2003, Simard & al, 2005).	❖ ارتباط موجب ومتوسط. (Colquitt & al, 2001, Cohen-Charash & Spector, 2001).	❖ ارتباط موجب ومتوسط. (Folger & Konovsky, 1989, Aryee & al, 2002, Colquitt & al, 2001, Cohen-Charash & Spector, 2001).

جدول 8: نتائج بعض الدراسات حول العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية- الالتزام العاطفي

- الثقة في الإدارة- الثقة في المشرفين-تابع-

المتغيرات	الالتزام العاطفي	الثقة بالإدارة	الثقة بالمشرفين
عدالة ما بين الأفراد	❖ ارتباط موجب من قوي إلى متوسط. (Cohen-Charash & Spector, 2001, Meyer & al, 2001, Simons & Roberson, 2003, Simard & al, 2005).	❖ ارتباط موجب ومتوسط (Colquitt & al, 2001, Cohen-Charash & Spector, 2001).	❖ ارتباط موجب وقوي. (Folger & Konovsky, 1989, Aryee & al, 2002). ❖ ارتباط موجب ومتوسط (Colquitt & al, 2001, Cohen-Charash & Spector, 2001).
عدالة المعلومات	❖ ارتباط موجب من قوي إلى متوسط. (Cohen-Charash & Spector, 2001, Meyer & al, 2001, Simons & Roberson, 2003, Simard & al, 2005).	❖ ارتباط موجب ومتوسط نسبيا. (Colquitt & al, 2001, Cohen-Charash & Spector, 2001).	❖ ارتباط موجب وقوي. (Aryee & al, 2002). ❖ ارتباط موجب ومتوسط (Colquitt & al, 2001, Cohen-Charash & Spector, 2001).

## الفصل الثاني: الخلفية النظرية لنموذج شرشيل

### والأساليب الإحصائية المصاحبة له

#### تمهيد

أولاً. نموذج شرشيل لبناء وتقويم أدوات القياس

ثانياً: التحليل العاملي الاستكشافي

ثالثاً: التحليل العاملي التوكيدي عن طريق النمذجة

بالمعادلات البنائية

## تمهيد:

تقوم البحوث الكمية في العلوم الإنسانية والاجتماعية على قياس المفاهيم. ولمّا كانت هذه المفاهيم نظرية افتراض الباحثون وجودها كان لزاماً عليهم بناء أو استعمال مقاييس واختبارات تُحَقِّق شرط الصدق والثبات. في هذا الفصل سنتطرق إلى إحدى أكثر الطرق استعمالاً في بناء أدوات قياس دقيقة في العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي طريقة شرشيل (Churchill, 1979) والمعروفة في الأدبيات الأجنبية تحت مسمى "براديجم" شرشيل Churchill Paradigm؛ كما سنتطرق إلى الأساليب الإحصائية الحديثة المصاحبة لها من تحليل عاملي استكشافي وتوكيدي.

## أولاً. نموذج شرشيل Churchill لبناء وتقويم أدوات القياس

اقترح شرشيل (Churchill, 1979) طريقة منهجية اعتبرها براديجماً منهجياً Methodological Paradigm

<sup>1</sup> من أجل بناء وتطوير أدوات قياس الاتجاهات المُعتمدة في البحوث. هدف هذه الطريقة من جهة التقليل

أو الحد من حجم الأخطاء أو الآثار الناجمة عن بناء واستعمال هاته الأدوات<sup>2</sup>،

ومن جهة أخرى تقدير الصدق الداخلي للبحث<sup>1</sup> (Roussel, 2005) Interne Validity.

<sup>1</sup> كلمة براديجم Paradigm أصبحت شعبية ودارجة في البحوث بفضل توماس كون (Thomas K., 1972) في كتابه الشهير "بنية الثورات العلمية" حيث كان هذا المصطلح في بداية ظهوره جكراً على الإستمولوجيا Epistemology Paradigm وكان يُقصد به تصوّر وبناء معرفي مُشترك بين مجموعة من العلماء، يركّز على نظام مُتّسق من الفرضيات المُؤبّسة الخاصة بالأسئلة التي تُدرّسها الإستمولوجيا. لكن سرعان ما أصبح هذا المصطلح يُستعمل للدلالة على أي تصوّر، وبناء معرفي مُشترك بين مجموعة من العلماء بحيث يُشكّل هذا التصور نموذجاً يركّز عليه الباحثون في تحسّص مُعيّن.

<sup>2</sup> تتعدّد الأخطاء أو الآثار الناجمة عن بناء واستعمال الاستبيانات التي تُؤثّر على نتائج القياس وعلى صدق الداخلي للبحث، ولعلّ أهم هاته الأخطاء أو الآثار:

- ❖ أثر الهالة Halo Effect: أحد أشكاله وهو عندما تتضمّن عبارات ( فقرات) المقياس إشارات حول الإجابة، فيتأثّر بها المفحوص (الفرد المُجيب على الاستبيان) دون علمه.
  - ❖ أثر التلوث Contamination Effect: وهو تأثّر المفحوص قبل الإجابة بإجابات الزملاء، خاصة إذا كان هناك اتصال فيما بينهم.
  - ❖ أثر المرغوبية الاجتماعية Social Desirability Effect: وهو أكثر الأخطاء انتشاراً وتأثيراً على نتائج القياس، حيث تُشير العديد من الدراسات في هذا الخصوص أنّه إذا كان الفرد المُجيب يخاف من زدة فعل الآخرين عند التعبير عن فكرته، هذا الأخير يُغيّر من إجابته بما يتناسب مع ما يُصنّفه مقبولاً من طرف المُحيط.
  - ❖ أثر الأداة Instrumentation Effect: عندما يتم تحرير عبارات ( فقرات) المقياس بطريقة غير مناسبة كأن تكون غير واضحة أو تُحمّل أكثر من معنى في بعض الأحيان.
- كما يمكن ذكر في نفس السياق أثر التاريخ، أثر التّصوّج، أثر الانحدار الإحصائي، أثر اختيار العينة، وأثر الوفاة التجريبي. إلخ.



## 1. الخلفية النظرية التي تركز عليها طريقة شرشيل لبناء أدوات القياس:

### 1.1 نظرية القياس واسهاماتها في نموذج القيمة الحقيقية True Score Model:

تنص نظرية القياس على أن الأداة المُستعملة في عملية قياس المفاهيم يجب أن تُحقق شرط الصدق Validity، وشرط الثبات Reliability، وشرط الحساسية Sensibility، مع العلم أن الشرطين الأولين أكثر استعمالاً عند تقدير خصائصها السيكومترية، حيث تمّ إدراجهما في نموذج سُميَ بنموذج القيمة الحقيقية True Score Model، والذي يشكّل الأساس الذي تقوم عليه نظرية القياس (Roussel, 2005 ; Evrard, 2009).

هذا النموذج تمّ تطويره من طرف الباحثين أكونيل وكمبيل (O'connell & Campbell, 1967)، ويتمثّل في تقسيم نتيجة القياس<sup>2</sup> إلى العناصر التالية:

❖ القيمة الحقيقية True Value: تمثل نتيجة القياس المثالية، وهي نادرًا ما يصل إليها الباحث، إلا أنّها تشكل الأفق لقياساته الإمبريقية.

❖ أخطاء القياس Measures Errors: تُمثّل الفارق بين القيمة التي تمّ تسجيلها والقيمة الحقيقية التي

يسعى إليها الباحث، وهي بدورها تنقسم إلى نوعين:

- الأخطاء المُنتظمة Systematic Errors والتي تنجم عن أداة القياس نفسها.
- الأخطاء العشوائية Random Errors الناجمة عن ظروف تطبيق هذه الأداة.

<sup>1</sup> يرى الباحثون أن الصدق الداخلي للبحث Interne Validity يركز على: الاتساق الداخلي لعملية البحث أي مدى اتساق مُخطّط البحث- صدق أدوات القياس ويُمثّل فُدرة هذه الأخيرة على أن تقيس المفاهيم المُفترض أن تقيسها، ومدى اعتمادها على الجانب النظري- صرامة عملية البحث وتتمثّل في الشروط التّقنيّة لجمع البيانات والاستدلالات المُرافقة لها (Allard-Poesi, & Perret, 2014; Avenier, & Gavard-Perret, 2012).

<sup>2</sup> نتيجة القياس قد تكون درجة خام المقياس ككل أو درجة خام الفقرة فقط.

$$M = (V) + (Es) + (Ea)$$

درجة الفقرة (الدرجة الخام)	القيمة الحقيقية	الخطأ المنتظم	الخطأ العشوائي
-------------------------------	--------------------	------------------	-------------------

وحسب هذا النموذج، ولكي يتسنى للباحث أخذ قياسات دقيقة عليه أن يسعى إلى الاقتراب من القيمة الحقيقية من خلال الحد وتقليل من هاته الأخطاء؛ وبعبارة أخرى طريقة شرشيل في هذا السياق تهدف إلى بناء أدوات قياس دقيقة من خلال تقليل الأخطاء العشوائية والأخطاء المنتظمة (Roussel, 2005 ; Evrard, 2009).

## 1.2 دور الأساليب الإحصائية الحديثة في طريقة شرشيل:

في دراسة أجراها روهريخ (Roehrich, 1993) بالاعتماد على دراسة وتحليل نظرية خطأ القياس Theory of Measure Error للباحثين أكونيل وكامبيل (O'connell & Campbell, 1967)، وكذلك على دراسة كليبرج وكلوجيل (Kalleberg & Kluegel, 1975) حول الصعوبات والمشاكل الناجمة عند بناء المقاييس وما يترتب عنها من سوء تمثيل المفاهيم، ومدى صلاحية الطُرق التقليدية في تقدير خصائصها السيكومترية، فقد توصل إلى أنه رغم ضعف أداة القياس، فإن الأساليب الإحصائية من الجيل الأول تُمدنا دائما بالنتائج. إلا أن هذه الأخيرة غير مؤثوق فيها؛ وأن تحليل الارتباطات ليس كاف لتقدير الخصائص السيكومترية للأداة، حيث لا يسمح بمعرفة ما إن كانت النتائج المُحصَل عليها خضعت لتأثير عوامل مختلفة أدت إلى ابتعادها عن النتائج الحقيقية أم لا (مثل طريقة بناء الأداة، أو طريقة استعمالها في البحث) - كما أكد الباحث على أن أي أداة قياس التي تُحقّق شرط الصدق التقاربي Convergent Validity والصدق التمايزي Discriminant Validity هي أقل عُرضة للأخطاء المنتظمة والأخطاء العشوائية؛ وأن الأساليب الإحصائية الحديثة من الجيل الثاني والمُتمثلة في طرق التحليل العاملي التوكيدي تسمح بالتعرّف

على مصادر تَبَايُن النتائج وعزلها- وخلصت الدراسة إلى ضرورة استعمال وتعميم طُرُق التحليل العاملي في خطوات بناء واختبار أدوات القياس المُستعملة في استبيانات البحث (Roussel, 2005).

ودراسة روهريخ لم تكن الأولى من نوعها، بل سبقتها عدة دراسات من قبل وعلى سبيل المثال الدراسة المسحية التي أجراها الباحثان كوت وباكلي (Cote & Buckley, 1987) حول صدق البناء Construct Validity تناولت عينة مُكوّنة من 70 دراسة في العلوم الاجتماعية، حيث توصلت إلى أنّ نسبة التباين يمكن تقسيمها على النحو التالي:

❖ 42% من التباين تُفسره السِّمة Trait أي القيمة الحقيقية للظاهرة المُراد قياسها؛

❖ 26% من التباين كان ناتجا عن الأخطاء المنتظمة Systematic Errors؛

❖ 32% من التباين كان ناتجا عن الأخطاء العشوائية Random Errors.

وهذا يعني أنّه أكثر من 50% من التباين كان سببه مختلف الأخطاء الناجمة عن أداة القياس؛ ولتخطّي هذه المشكلة كان لزامًا على الباحثين أن يلجؤوا إلى طرق مختلفة تسمح بالحد أو النقص من هاته الأخطاء؛ حيث يقترحون في هذا الصدد مقاربتين:

❖ المقاربة الأولى: وتتمثل في الإحاطة بالظاهرة وقياسها بالاعتماد على عدّة أدوات قياس، ومن ثمّ

مقارنة النتائج واستخلاص القيمة المشتركة، وهو ما يُمكن اعتباره القيمة الحقيقية True Value. وتسمى هذه

الطريقة بـ "تكامُل تعدّد الطُرُق" <sup>1</sup> Triangulation Method.

<sup>1</sup> الترجمة الأدق لهذا المصطلح هي "التثليث"، لكن يتجنّب المترجمون العرب استعماله لمدلوله الديني المسيحي المباشر، ويشيرون إليه بجملة "استخدام ثلاث طُرُق البحث". إلا أنّه لا يعني بالضبط ثلاث طُرُق وإنما يكفي أن يكون أكثر من طريقة حتى يُطلق عليها "طريقة التثليث". ورغم أن هذه الطريقة تُدعم الصدق الداخلي للبحث إلا أنّها تكاد تكون غائبة في البحوث العربية!! ويمكن التمييز بين خمسة أصناف لطريقة التثليث:

- (1) تَثْلِيْثٌ نظري Theoretical Triangulation: تعني استعمال أكثر من مُقاربة نظرية لتحليل بيانات.
- (2) تَثْلِيْثٌ أدوات جمع بيانات Triangulation of Data Collection: تعني استعمال أكثر من أداة لجمع بيانات (مثال استعمال مقابلات، ملاحظة، تحليل وثائق، إلخ).
- (3) تَثْلِيْثٌ باحثين Triangulation of Researchers: وتكون عند استشارة أكثر من باحث لأخذ بآرائهم.
- (4) تَثْلِيْثٌ مصادر Triangulation of Sources: وتعني جمع بيانات من مصادر مختلفة (عينات مختلفة مثلا).
- (5) تَثْلِيْثٌ إيكولوجي Ecological Triangulation: وتتم بعرض التحليلات والتأويلات على عينة البحث للتحقق منها.

❖ المقاربة الثانية: وتتمثل في ادراج نظرية القياس مباشرة في طرق التحليل، أي تحليل المتغيرات

الملاحظة والمتغيرات الغير الملاحظة.

هاته الطُرق التحليلية والمسمات طُرق التحليل من الجيل الثاني Second Generation Method of Analysis

تسمح بالتعرّف على مصادر التباين وعزلها، أي تأخذ على عاتقها مشكلة صدق نتائج

القياس، وهي حاليا أكثر الأساليب دقّة واستعمالاً في العلوم الاجتماعية (Evrard, 2009).

## 2. خطوات نموذج شرشيل Churchill:

يضم نموذج Churchill ثماني خطوات مُوزّعة على مرحلتين: المرحلة الاستكشافية وتضم أربع خطوات:

تحديد ميدان أداة القياس، تكوين عينة من الفقرات، أوّل عملية جمع البيانات، وتصفية أداة القياس - والمرحلة

التوكيدية وتضم كذلك أربع خطوات: ثاني عملية جمع البيانات، تقدير ثبات أداة القياس، تقدير صدق أداة

القياس، وضع معايير لأداة القياس (Roussel, 2005).

هذه الخطوات ليست تماماً متتالية Sequential بل تميل أحياناً إلى التكرار (Parasuraman & Iterative

al., 1990)؛ وتتمتع بدرجة كبيرة من المرونة والصرامة في آن واحد بحيث تسمح بإدراج أحدث الطرق

المنهجية والأساليب الإحصائية الخاصة بتحليل البيانات (Roussel, 2005) (شكل 2) - إضافة إلى ذلك

هذه الخطوات تُساعد الباحث في سيرورة عملية البحث، حيث تُحدّد المراحل التي عليه إتباعها من أجل

تحقيق أهدافه (Evrard, 2009).

### 2.1 المرحلة الاستكشافية Exploratory Phase:

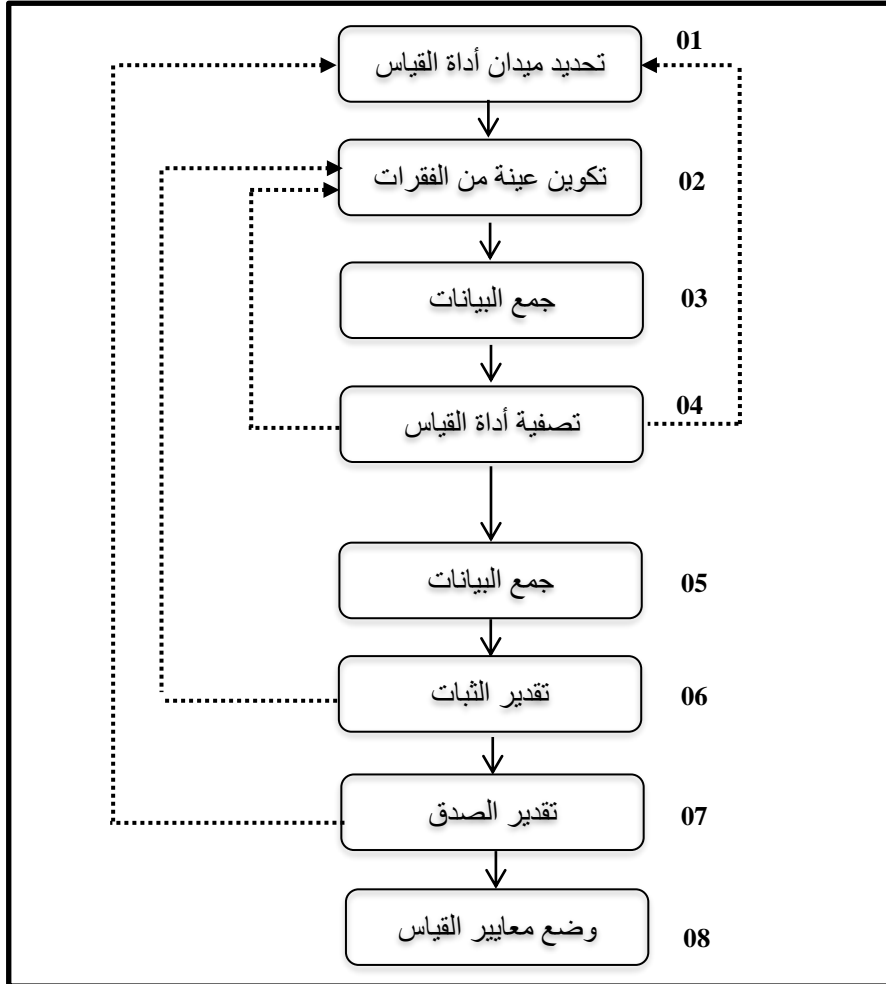
تتّسم هذه المرحلة بطابع الاستكشاف، أي استكشاف ميدان الدراسة، الهدف منها التقليل والحد من

الأخطاء العشوائية والأخطاء الأنوية معاً، من خلال بناء أداة القياس، وتقدير صدق المحتوى Content

Validity وصدق البناء Construct Validity؛ وتتمثل خطوات هذه المرحلة في ما يلي (Roussel, 2005 ;

:Evrard, 2009)

شكل 2: الاجراءات المنهجية المقترحة من أجل بناء أدوات قياس دقيقة  
(Churchill, 1979, 64)



### 2.1.1 تحديد ميدان أداة القياس Conceptual Definition:

تعتبر أول مرحلة في طريقة Churchill، وهي مُخصَّصة لتعريف ميدان البناء، أي التَطَرُّق إلى المفاهيم النظرية المكوِّنة لأداة القياس وتحديدها تحديدا دقيقا من خلال مراجعة الأدبيات، وإجراء المقابلات مع المعنيين بالدراسة.. إلخ. وفي هذا الخصوص يُمكن الاعتماد على توصيات والاس (Walace, 1983) حول كيفية تحديد ميدان البناء

وتعريفه، حيث يُعْتَبَرُ أن هناك ثلاث مقاربات يُمكن للباحث اللُّجوء إليها (يمكن استعمال مقارنة واحدة أو أكثر):

❖ المقاربة الأولى وتتمثل في إنجاز مخطط استكشافي Exploratory Design يتمثل في مراجعة شاملة للأدبيات المتوفرة بهدف التَّعَرُّف والتَّأقلم مع المفهوم وكذا التَّحكُّم في التعاريف والخصائص؛

❖ المقاربة الثانية وتتمثَّل في إنجاز دراسات حالة Case Studies لمقارنة المعارف النظرية والملاحظات الميدانية من خلال:

▪ المقابلات لتقدير النموذج النظري والنقائص (قدرة المفهوم على الكشف أو تمثيل الظواهر المدروسة، التعاريف المناسبة.. الخ.)

▪ التعرف على الأسلوب اللغوي المُستعمل من طرف العينة المُحتملة التي ستشارك في عملية جمع

البيانات؛

❖ المقاربة الثالثة: إنجاز مخطط تصنيفي للاتجاهات النظرية التي تناولت المفهوم والمقارنة بينها واختيار أحدها أو مزجها (أي إشراكها مع بعضها البعض) بهدف بناء نموذج مُدمج ومتكامل (Walace, 1983) مع إظهار مختلف الخصائص والأوجه التي تُشكِّل البناء. وبالقيام بذلك يكون الباحث بذلك قد تَوَصَّل إلى تحديد ميدان أداة القياس، واقتراح تعريف دقيق وصارم للمفاهيم.

## 2.1.2 تكوين عينة من الفقرات Items Sample Generation:

هذه المرحلة مُخصَّصة لبناء أداة القياس ولتقدير صدق مُحتَوَاهَا؛ وتتمثَّل في تكوين أكبر عدد ممكن من الفقرات القادرة على إظهار وتمثيل مختلف خصائص المفاهيم محل الدراسة- ولتحقيق هذا الهدف قد يلجأ الباحث إلى صياغة الفقرات، أو استعمال فقرات لمقاييس مُعدَّة مُسبقًا من طرف باحثين، أو مقاييس

كاملة وجاهزة، وهذا طبعًا بعد تكييفها لسياق الدراسة من خلال ترجمتها (إن كانت من دراسات أجنبية)، وتعديلها وإعادة صياغتها.. إلخ (Roussel, 2005).

### 2.1.3 العملية الأولى لجمع البيانات First Data Collect:

قبل الشروع في عملية جمع البيانات يقوم الباحث بتحديد عينة مُمثلة لمجتمع الدراسة. كما يُحدّد طريقة جمع البيانات (توزيع الاستبيان على العينة مباشرة، أو عبر الأنترنت، أو الهاتف.. إلخ)، وحجمها المناسب<sup>1</sup>.

### 2.1.4 تصفية أداة القياس Purification:

وهي آخر خطوة في المرحلة الاستكشافية، وتتمثل في تصفية الأداة من الفقرات التي تُؤثّر على خصائصها السيكمترية وبالتالي تقليل الأخطاء العشوائية، حيث تتم هذه الخطوة بالاعتماد على أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي وتقدير الثبات.

#### 2.1.4.1 التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factors Analysis:

ينتمي إلى الأساليب الإحصائية متعددة المتغيرات، ويُعد أسلوبًا إحصائيًا لتحليل البيانات المرتبطة فيما بينها بدرجات مختلفة، يتم تلخيصها على أسس تصنيفية مستقلة، يمكن من خلالها التّعرّف على خصائصها المشتركة (فرج صفوت، 1980: 17)، وإبراز العناصر التي تُشكّل الظاهرة؛ حيث تتمثل استخدامات التحليل العاملي في تقليص عدد المتغيرات أو العبارات (الفقرات)، والكشف عن تركيبة أو بنية العلاقات بين المتغيرات وتصنيفها، أو بناء أدوات القياس وتقدير خصائصها السيكمترية (Roussel, 2005 ; Evrard, 2009). هذه الاستخدامات جعلت من التحليل العاملي الاستكشافي تدريجياً التقنية المعتمدة في المراحل الأولى لتحليل البيانات (Roussel, 2005: 257).

<sup>1</sup> عملية جمع البيانات يجب أن يُراعى فيها شروط وافتراضات الأسلوب الإحصائي المُستعمل سواء كان التحليل العاملي الاستكشافي أو التحليل العاملي التوكيدي.

## 2.1.4.2 تقدير الثبات Reliability Estimation

وتتمثل هذه الخطوة في التحقق من ثبات أداة القياس (الأخطاء العشوائية) وتقدير اتساق مفرداتها. حيث توجد عدة طرق منها الإعادة- الصور المتكافئة- التجزئة النصفية- التجانس والاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) (Evrard, 2009) .

## 2.2 المرحلة التوكيدية Confirmatory Phase

تتسم بطابع الصلاحية Validation، الهدف منها الحد من الأخطاء المنتظمة، وهي تلك الأخطاء الناجمة عن بناء أداة القياس مثل تعريف غير الواضح للمفاهيم أو سوء تمثيل الفقرات للمفهوم.. إلخ، وما تبقى من الأخطاء العشوائية. وتتم هذه المرحلة بالاعتماد على أسلوب التحليل العاملي، وبالأخص التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factors Analysis الذي أصبح تدريجياً الطريقة المعتمدة في هذه المرحلة من تحليل البيانات. هذه التقنية تسمح بتقدير صدق أدوات القياس ومدى مطابقتها للجانب النظري (Roussel, 2005).

ويقوم هذا النوع من التحليل على النمذجة بالمعادلات البنائية وهي "جملة طرق أو استراتيجيات إحصائية متقدمة في تحليل البيانات بهدف اختبار صحة شبكة العلاقات بين المتغيرات (النماذج النظرية) التي يفترضها الباحث، جملة واحدة بدون تجزئة العلاقات المفترضة إلى أجزاء" (تيغزة، 2012: 115). وتتمثل خطوات المرحلة التوكيدية في (Evrard, 2009 ; Roussel, 2005):

### 2.2.1 العملية الثانية لجمع البيانات:

لتعزيز ثقة الباحث بأداة القياس التي أفرزتها المرحلة الاستكشافية يشترط شرشيل Churchill تقدير صلاحيتها على عينة ثانية من البيانات، وهي نفس الإجراءات المتبعة في الخطوة الثالثة لكن هذه المرة مع عينة مختلفة.



## 2.2.2 تقدير الثبات:

للكشف عن المزيد من الأخطاء العشوائية وقبل تقدير صدق أداة القياس يلجأ الباحث إلى إعادة التحقق من ثباتها، وهذا من خلال التقنيات المذكورة سابقاً، إضافة إلى تقنيات أخرى يُوقَرها التحليل العملي التوكيدي؛ هذه الأخيرة تُعتبر أدق من سابقتها كونها تضم أخطاء القياس (Roussel, 2005).

## 2.2.3 تقدير صدق أداة القياس Validity Estimation:

يتم تقدير صدق المحتوى وصدق الظاهري لأداة القياس في المرحلة الاستكشافية، حيث لا يركز على مَحَكَّات كميّة وإنّما كيفية Qualitative Estimation قائمة على مراجعة الإطار النظري المرافق للبناء وكذا المراجعة النقدية من طرف المُختصّين؛ أما في المرحلة التوكيدية فيتم تقدير الصدق كميًا Quantitative Estimation، أي من خلال الأساليب والتقنيات الإحصائية المعروفة- حيث يرى العديد من الباحثين أنه إضافة إلى تقدير صدق المحتوى والصدق الظاهري، على الباحث أن يتحقق من صدق البناء، وصدق المحك، وصدق النومولوجي (Roehrich, 1993; Jolibert, & Jourdan, 2006; Evrard, 2009).

## 2.2.4 وضع معايير لأداة القياس Scores:

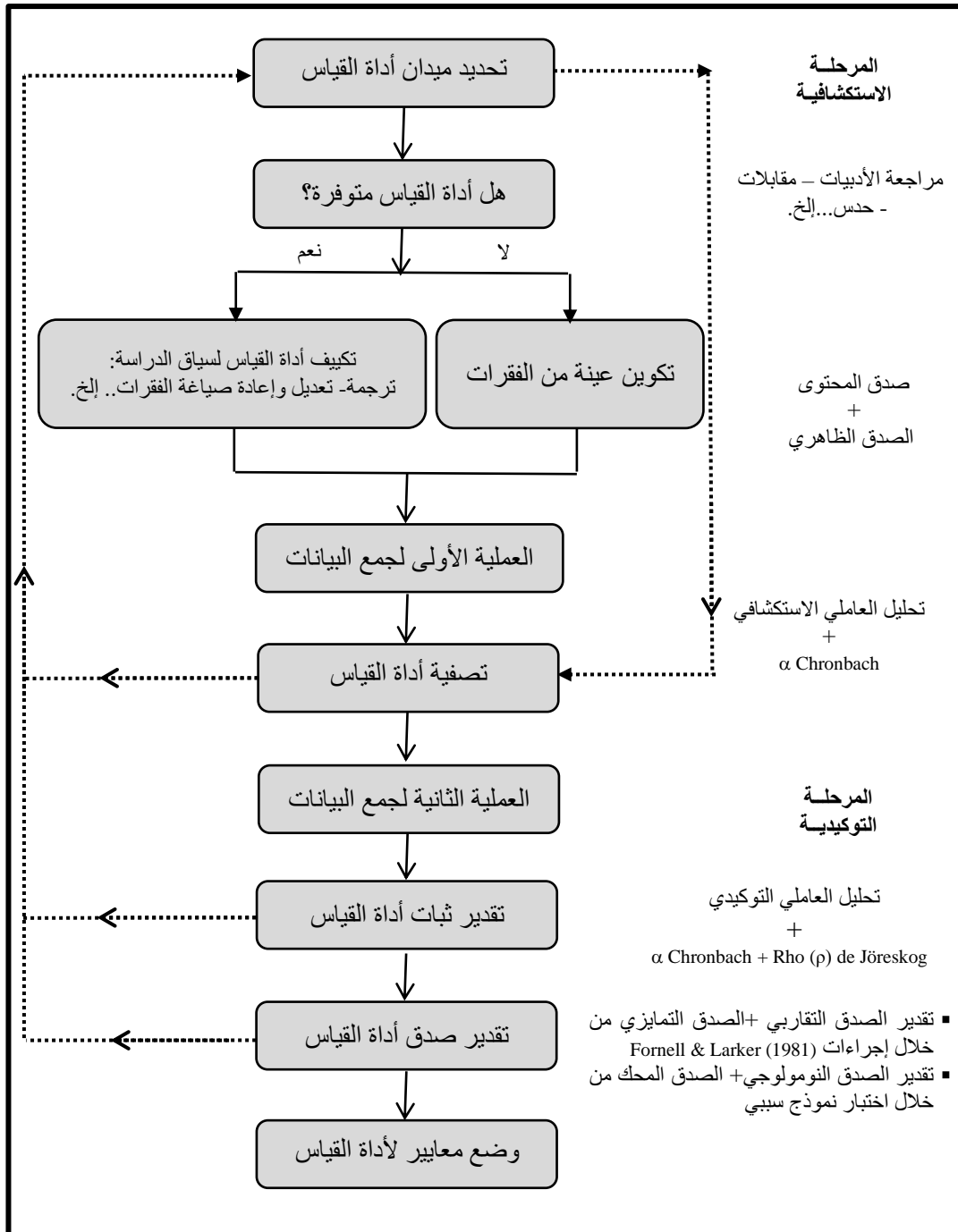
وهي آخر مرحلة في طريقة Churchill، تهدف وضع المعايير الإحصائية الأساسية للمقاييس، وتكون في الغالب على شكل متوسطات وانحرافات معيارية (Roussel, 2005).

## 3. اسهامات الباحثين في نموذج شرشيل Churchill:

أدت فُدرَة نموذج شرشيل (Churchill, 1979) على توفير قياسات دقيقة للمفاهيم سواء كانت اتّجاهات أو سمات إلى تعميم استعماله في شتّى الميادين والتخصّصات من العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية (Roussel, 2005 ; Evrard, 2009) (ملحق: 1 - 2)؛ وإلى تحيينه من حين لآخر- ولعلّ من أهم الإسهامات

في تحسين هذا النموذج: إسهامات جرين وأندرسون (Gerbing & Anderson, 1988)، إسهامات فورنيل ولاركير (Fornell & Larker 1981) والتي مَسَّت المرحلة التوكيدية، دون أن ننسى تَحْيِين روسال (Roussel, 2005) والذي تَمَثَّل في تزويد نموذج شرشيل بالأساليب المنهجية والاحصائية المُتَوَفَّرَة آنذاك والتي هي مستعملة في البحوث لحد كتابة هذه السطور (شكل 3).

شكل 3: نموذج شرشيل معدل بأبحاث جرين وأندرسون (Gerbing & Anderson, 1988) ومحين بأبحاث روسال (Roussel, 2005) بتصريف



## ثانياً: التحليل العاملي الاستكشافي:

أصبح التحليل العاملي الاستكشافي تدريجياً التقنية المعتمدة في المراحل الأولى لتحليل البيانات. هذه التقنية تسمح بحذف الفقرات التي تؤثر على البنية العاملية للأداة (Roussel, 2005: 257).

### 1. مفهوم التحليل العاملي Factorial Analysis:

كما ذكرنا سابقاً ينتمي التحليل العاملي إلى الأساليب الإحصائية متعددة المتغيرات، ويعد أسلوباً إحصائياً لتحليل البيانات المرتبطة فيما بينها بدرجات مختلفة، يتم تلخيصها على أسس تصنيفية مستقلة، يمكن من خلالها التعرف على خصائصها المشتركة (فرج، 1980: 17). وبذلك فإن التحليل العاملي هو وسيلة إحصائية تهدف إلى إبراز العناصر التي تشكل الظاهرة الأساسية، وتسمى هذه العناصر بالعوامل Factors.

### 2. استخدامات التحليل العاملي الاستكشافي:

عموماً يمكن تصنيف استخدامات التحليل العاملي (Evrard, 2009 ; Roussel, 2005) كالآتي:

❖ تقليص عدد المتغيرات أو العبارات، أي جعلها أقل عدداً؛

❖ الكشف عن تركيبة أو بنية العلاقات بين المتغيرات وتصنيفها؛

❖ بناء أدوات القياس وتقدير خصائصها السيكومترية.

### 3. الافتراضات التي يقوم عليها التحليل العاملي الاستكشافي:

يشترط التحليل العاملي توفر مجموعة من الافتراضات والشروط الأساسية دونها لا يكون التحليل

العاملي مناسباً لتحليل البيانات، ومن أهم هاته الشروط:

(1) تساوي المسافة بين فئات المتغيرات: كأن تكون البيانات متصلة فئوية أو نسبية (تيغزة، 2012: 26)،

وإذا كانت البيانات ترتيبية تعوض عن طريق تقدير قيمة كل استجابة بضربها بوزنها (Bourque & al., 2006).

(2) التوزيع الطبيعي للبيانات: ويُعدُّ من أهم الشروط التي يقوم عليها التحليل العاملي الاستكشافي، حيث تتركز فعاليته على وجوب أن تتوزع درجات البيانات توزيعاً طبيعياً (تيغزة، 2012: 26). وللتأكد من ذلك يلجأ الباحث إلى مجموعة من الاختبارات للكشف عن نوع التوزيع التكراري من حيث كونه اعتداليًا أو غير اعتدالي.

(3) طبيعة الارتباطات وكفاية حجم العينة: يعتمد التحليل العاملي على معامل الارتباط، وهذا الأخير يتأثر بحجم العينة وخصائصها. وللتحقق من هذا الشرط يلجأ الباحث إلى تحديد حجم العينة المناسب قبل جمع البيانات، ثم التحقق من مدى كفايته وكذا توفُّر الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات أثناء التحليل.

أ. تحديد حجم العينة المناسب قبل جمع البيانات: في هذا الصدد لا توجد قاعدة عامة تشترط حجماً معيناً، غير أن معظم الدراسات تشير إلى شرط تناسب حجم العينة مع عدد المتغيرات المستخدمة في التحليل. وبإزاء على ذلك يعتمد الباحثون على قواعد إمبريقية لتقرير حجم العينة وربطها بعدد المتغيرات.

ب. التحقق من مدى كفاية حجم العينة وتوفر الحد الأدنى من الارتباط بين المتغيرات أثناء التحليل العاملي: وللتحقق من هذا الشرط توفر حزمة SPSS جملة من الاختبارات (Jolibert & Jourdan, 2006) وهي على النحو التالي:

❖ اختبار برتليت Bartlett's test of Sphericity هو مؤشر للعلاقة بين المتغيرات، يُحدِّد ما إذا كانت مصفوفة الارتباط هي نفسها مصفوفة الوحدة أم لا.

❖ معيار كيزر- ميير وأولكين لكفاية العينة Kaiser-Mayer & Olkin of sampling adequacy يعطي لمحة عامة عن نوعية العلاقات المتبادلة بين متغيرات الدراسة، لذلك فهو يتحقق من مدى كفاية حجم العينة لتكوين العوامل الكامنة ويعكس أهمية وكفاءة الارتباطات ومدى انسجامها.

❖ المصفوفة المعاكسة للارتباط قيم MSA يعكس مدى مساهمة كل متغير على حدة في العوامل. ويتم حسابه لكل متغير أو فقرة بشكل مستقل من أجل تحديد مدى ملائمة هذا المتغير للتحليل العاملي.

❖ قيمة محدد المصفوفة Determinant تشير إلى نوع المصفوفة إن كانت من النوع المنفرد Singular matrix أم لا. فإذا كانت قيمة محدد المصفوفة أكبر من (0.00001) أو تختلف عن الصفر تمامًا فهذا يعني عدم وجود اعتماد خطي Linear Dependency بين الصفوف أو بين الأعمدة، أو وجود ارتباطات مرتفعة غير حقيقية بين المتغيرات Multicollinearity<sup>1</sup>.

#### 4. بعض المفاهيم الأساسية للتحليل العاملي الاستكشافي:

يستند التحليل العاملي على مجموعة من المفاهيم الأساسية أهمها:

##### (1) التباين والتباين المشترك Variance and Covariance:

المادة الخام التي يُحلَّلها الإحصاء لقياس العلاقات هي اختلاف الدرجات وتفاوتها، وبتعبير فني "تباين" الدرجات (تيغزة، 2011)؛ فالمتغيرات التي يحللها (كأن تكون فقرات استبيان مثلا) تنطوي على قدر من التباين وأقصى التباين الذي يؤلف المتغير أو فقرة يساوي الواحد الصحيح. ويُقسَّم هذا التباين العام الذي يؤلف المتغيرات التي ندرسها إلى نوعين (تيغزة، 2011):

أ. التباين المشترك Common Variance ويمثل المساحة المشتركة أو القاسم المشترك بين الفقرات أو المتغيرات.

ب. التباين الفريد Unique Variance وهو التباين الذي لا يشترك فيه المتغير أو الفقرة مع المتغيرات أو الفقرات الأخرى وينقسم بدوره إلى نوعين:

<sup>1</sup> يؤكد فيلد (Field, 2009) صاحب الكتاب المُمَيَّز في الإحصاء « DISCOVERING STATISTICS USING SPSS » في قضية أثر التعدد الخطي على التحليل العاملي، على أن التعدد الخطي الخفيف لا يشكل مشكلة بالنسبة للتحليل العاملي عموماً، إلا أنه من المهم تفادي التعدد الخطي الأقصى Extreme Multicollinearity. كما يؤكد أن طريقة المكونات الأساسية Principal Components لا تعاني البتة من مشكلة التعدد الخطي، وهذا على خلاف الطرق الأخرى للتحليل مثل: طريقة الاحتمال الأقصى Maximum Likelihood، وطريقة المربعات الصغرى غير الموزونة Unweighted Least Squares...

❖ التباين الخاص Specific (بالفقرة أو المتغير) وهو التباين الذي تنفرد به الفقرة (أو المتغير) ويشكل هويتها ويميزها عن باقي الفقرات أو المتغيرات.

❖ تباين الخطأ Error Variance أو خطأ القياس.

## (2) العامل Factor:

هو تكوين افتراضي كامن Latent يضم مجموعة من المتغيرات تُمثّل سمة أو خاصية مشتركة، يتم استخلاصه باستخدام منهج التحليل العائلي لمصفوفة التباين أو مصفوفة معاملات الارتباط بين مجموعة من المتغيرات (تبيغة، 2011).

## (3) مصفوفة الارتباطات Correlation Matric:

يمكن تعريف المصفوفة بأنها جدول من الأرقام التي تمثل معاملات ارتباط، تتكون من صفوف وأعمدة. فالمصفوفة  $(Y * X)$  مثلا تعني أنها تشمل على  $(X)$  من الصفوف و  $(Y)$  من الأعمدة؛ وينتج عن ذلك جدول ارتباطي مُتناظر بالنسبة للقطر الذي يمثل ارتباطات المتغير بنفسه، يوضع فيه الواحد الصحيح. تحتوي المصفوفة الارتباطية على عدد من معاملات الارتباط قدره:  $K(K-1) / 2$ ، بحيث  $(K)$  هي عدد المتغيرات المُستخدمة في الدراسة.

فإذا كان عدد المتغيرات ستة مثلا سيصبح عدد معاملات الارتباط التي تُضمُّها المصفوفة بتطبيق المعادلة السابقة 21 معاملات الارتباط.

## (4) التشبع العائلي Loading Factor:

يُقصَد بالتشبع العائلي ارتباط المتغير بالعامل الذي تم استخلاصه، وهو قيمة عددية تُمثّل معامل الارتباط بين المتغير والعامل وتُعبّر عن مدى إسهام هذا المتغير في العامل الذي ينتمي إليه (العائسي، 2011).

## 5) الجذر الكامن Eigen Value:

يُقصد بالجذر الكامن حجم التباين في كل المتغيرات التي تُحسب على عامل واحد، ويُعبّر عنه رياضياً بمجموع مربعات تشبعات كل المتغيرات لكل عامل على حدة من عوامل المصفوفة (العباسي، 2011).

## 6) الاشتراكيات أو الشبوع Communality:

تُمثّل الاشتراكيات قيمة التباين الاجمالي المُفسّر لكل متغير وهي مجموع الجذور الكامنة، أو مجموع مربعات تشبعات العامل على المتغيرات المختلفة (العباسي، 2011).

## 5. مراحل وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي:

عموماً يمكن تلخيص مراحل التحليل العاملي الاستكشافي في الخطوات التالية (شكل 4) (Jolibert &

:Jourdan, 2006)

### 5.1 المرحلة الأولى: تحليل مصفوفة الارتباطات أو مصفوفة التباين المشترك:

وهي مجموعة من الخطوات الهدف منها التحقق من الافتراضات التي يقوم عليها التحليل العاملي؛ وتتم من خلال فحص ما إذا كانت عينة الدراسة كافية، وما إذا كانت مصفوفة الارتباطات قابلة للتحليل العاملي أم لا (تيعزة، 2011).

أولاً: أغلب قيم معاملات الارتباطات ينبغي أن تتعدى (0.3) ودالة احصائياً وإن كانت الدلالة الإحصائية لا يُعَوّل عليها كثيراً.

البحث عن معاملات الارتباط المرتفعة التي تفوق (0.9) (مشكلة تعدد الخطي) (يُحجّب المساهمة

الخاصة لكل متغير في تحديد العوامل).

ثانياً: مُحدّد المصفوفة يجب أن يكون أكبر من (0.00001) أو يختلف عن الصفر تماماً (مشكل تعدد الخطي

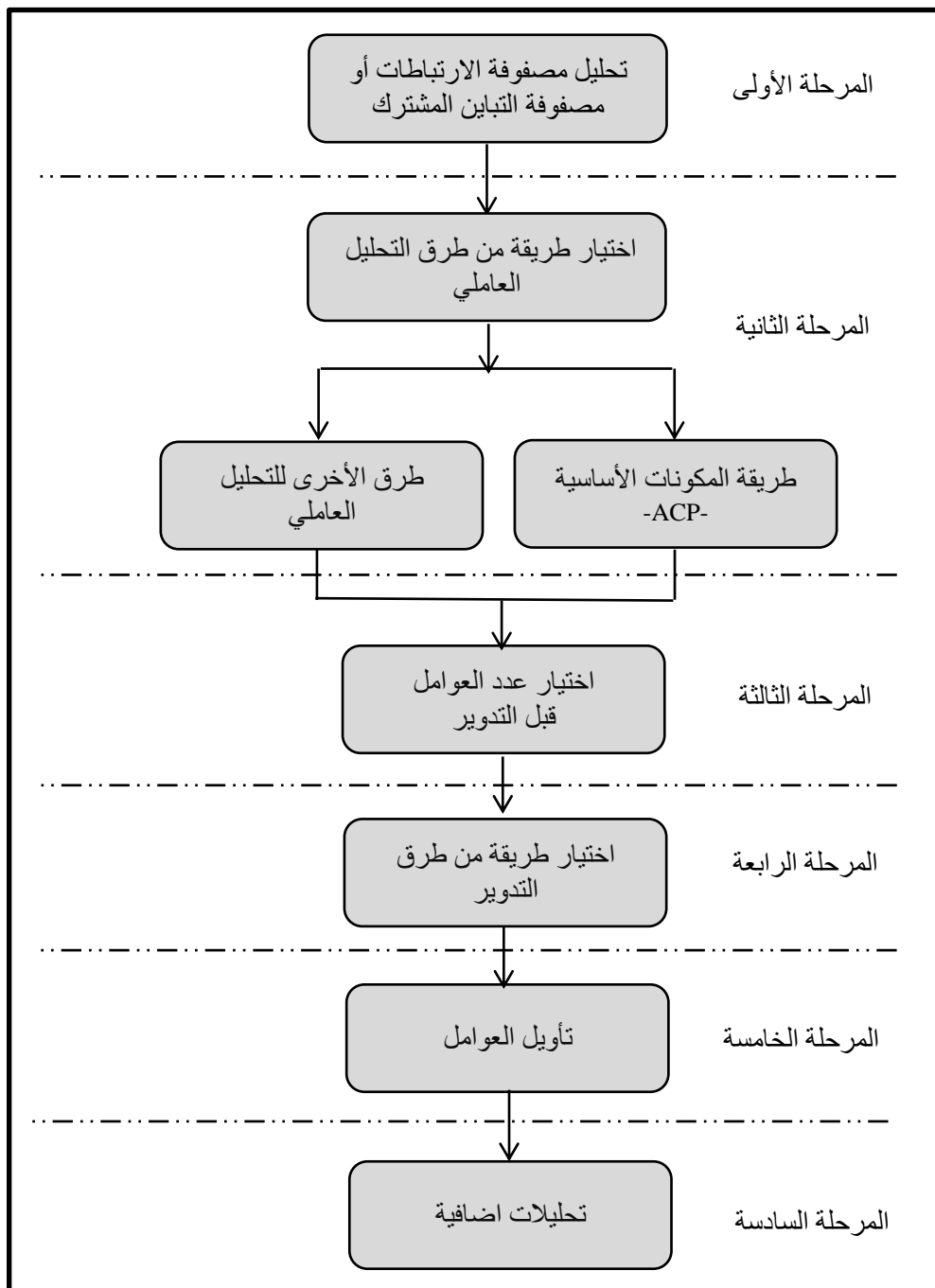
أو الاعتماد الخطي). وإلا نلجأ إلى حذف المتغيرات ذات الارتباطات العالية (0.8) بالمتغيرات الأخرى.

ثالثاً: اختبار برتليت Bartlett's test of Sphericity للتجانس يكون دال احصائياً (أي أن المصفوفة تتوفر

على حد أدنى من العلاقات. وهذا لا يعني أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها).

شكل 4: مراحل وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي

(Jolibert & Jourdan, 2006, p.294)





رابعاً: معيار كيزر- ميير وأولكين لكفاية العينة Kaizer-Mayer& Olkin of sampling ويُسمى اختصاراً

KMO مدى كفاية حجم العينة. أكبر من (0.5) يُعزّز ثقتنا بأن حجم العينة كافي لإجراء التحليل العاملي.

خامساً: المصفوفة المُعكّسة للارتباط، أو مقياس كفاية التعيين أو العينة Measures of Sampling

Adequacy (MSA)؛ قيم MSA أكبر من (0.5) يعني أن مستوى الارتباط بين كل متغير بالمتغيرات الأخرى

كافٍ لإجراء التحليل العاملي. أما إذا كان أقل من (0.5) فيجب حذف الفقرة وإعادة التحليل من جديد.

## 5.2 المرحلة الثانية: اختيار طريقة من طرق التحليل العاملي وتطبيقها:

بعد الانتهاء من التحقق من الافتراضات التي يقوم عليها التحليل العاملي ينتقل الباحث إلى مرحلة تُعدُّ

بالنسبة للكثير حرجة وهي اختيار طريقة من طرق التحليل العاملي؛ حيث تُوفّر حزمة SPSS مجموعة من

هاته الطرق والأساليب وهي كالتالي:

❖ طريقة المكونات الأساسية Principal Components؛

❖ طريقة المحاور الأساسية Principal Axis Factoring؛

❖ طريقة الاحتمال الأقصى Maximum Likelihood؛

❖ طريقة المربعات الصغرى غير الموزونة Unweighted Least Squares.

والسؤال الرئيس هو: كيف نختار الطريقة المناسبة لاستخراج العوامل من ضمن طرق العديدة المتاحة؟

يُميّز عادة بين طرق استخراج (حساب) العوامل على أساس نوع التباين المُستعمل في المتغيرات أو

الفقرات: هل يستعمل التباين الكلي للمتغير أم التباين المشترك، ويُهمل التباين الفريد (التباين الخاص وتباين

الخطأ). وبالتالي يوجد صنفان (تبخّرة، 2012):

1. طريقة المكونات الأساسية Principal Components وتستعمل التباين الكلي بما في ذلك التباين الخاص

وتباين الخطأ.

2. طرق تحليل التباين المشترك Common Factor Analysis وتستعمل التباين المشترك في التحليل أي

تُصفي الفقرات أو المتغيرات من تباين الخطأ والتباين الخاص. ومن أمثلتها:

❖ طريقة المحاور الأساسية Principal Axis Factoring؛

❖ طريقة الاحتمال الأقصى Maximum Likelihood؛

❖ طريقة المربعات الصغرى غير الموزونة Unweighted Least Squares.

وحسب فبريغار، فيغنير، ماك كلوم، وستراهام (Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999)

من جهة وكوستيلو وأوزبورن (Costello & Osborne, 2005) من جهة أخرى فإن أحسن النتائج تكون

باستعمال طريقة Maximum Likelihood عندما تكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً، وطريقة المحاور

الأساسية عندما تكون البيانات تبتعد عن التوزيع الطبيعي.

### 5.3 المرحلة الثالثة: اختيار عدد العوامل قبل التدوير:

يُعد تقدير عدد العوامل التي يتعين استخلاصها من المشكلات التي يواجهها الباحثون، حيث أنه لا توجد

حتى الآن قاعدة رياضية مقبولة من قبل الجميع؛ وبما أن الهدف الرئيسي للتحليل العاملي هو الاختزال

والإيجاز، وجب على الباحث أن يُحدّد عدد العوامل المستخلصة؛ ويوفر برنامج SPSS جملة من المحكات

يمكن الاستعانة بها وهي كالتالي:

❖ محك كايزر - جتمان - Kaizer-Guttman Rule: يجب أن يكون الجذر الكامن Eigenvalue أكبر من واحد

صحيح؛

❖ محك منحنى المنحدر Kattel Scree Plot؛

❖ نسبة التباين التراكمي المُفسّر بعد كل عدد مُستخرج من العوامل الذي ينبغي أن يتعدى 50% من التباين

الإجمالي؛

- ❖ قيم الشيوخ أو الاشتراكيات للفقرات أو المتغيرات ينبغي أن تكون كافية؛
- ❖ قابلية عدد العوامل المستخرجة للتفسير وإضفاء دلالة نظرية عليها.

#### 5.4 المرحلة الرابعة: اختيار طريقة من طرق التدوير بهدف الحصول على عوامل ذات معنى:

عند استخراج العوامل وتحديد عددها غالباً ما تقتصر العوامل إلى المعنى والدلالة النظرية لأن العوامل تم استخراجها وفقاً لمحكات رياضية وليس على أساس دلالة المتغيرات أو الفقرات التي تنتسب على العوامل (تبيغزة، 2012). ولكي يتسنى تأويل العوامل نلجأ إلى استعمال عملية تدوير التي تتم وفق فلسفتين أو مبدئين: التدوير المتعامد Orthogonal Rotation الذي يُحافظ على استقلالية العوامل، والتدوير المائل Oblique Rotation والذي يأخذ بعين الاعتبار ارتباط العوامل.

#### 5.5 المرحلة الخامسة: تأويل البنية العاملية المستخرجة وقيم الشيوخ Communality:

تأويل البنية العاملية يكون من خلال تَقْصُّص التَشْبَعَات Loading ذات القيم المطلقة المرتفعة. هذه التَشْبَعَات تُمَثِّل المتغيرات الأكثر ارتباطاً بالعوامل، حيث تساهم في تفسيرها (Jolibert, & Jourdan, 2006).

#### 5.6 المرحلة السادسة: تحليلات إضافية:

غالباً ما يُمَثِّل التحليل العاملي الاستكشافي مرحلة من مراحل عملية البحث، تليها تحليلات احصائية أخرى، وهذا بحسب الأهداف التي سطرها الباحث؛ ومثل هذه التحليلات تحليل الانحدار، أو تحليلات العاملية المختلفة (Jolibert, & Jourdan, 2006).

#### 6. معلومات التحليل العاملي الاستكشافي التي ينبغي ذكرها عند تحرير تقرير البحث:

عند استعمال طريقة التحليل العاملي الاستكشافي في الدراسة ينبغي أن يحتوي تقرير البحث على المعلومات الضرورية التالية (تبيغزة، 2011):

أولاً. مقاييس أو محكات الحكم على قابلية المصفوفة للتحليل العاملي الاستكشافي:

(1) أغلب معاملات الارتباط ينبغي أن تتعدى (0.3) ودالة، وإن كانت الدلالة الإحصائية لا يُعَوَّل عليها كثيراً؛

(2) القيمة المطلقة لمُحدِّد مصفوفة الارتباطات أكبر من (0.00001) أو صفر تمام؛

(3) اختبار برتليت Bartlett's test of Sphericity

(4) اختبار (KMO) Kaizer-Mayer-Olkin؛

(5) مقياس كفاية التعيين أو العينة (MSA) Measures of Sampling Adequacy.

ثانياً. ذكر طريقة استخراج العوامل مع التعليل؛

ثالثاً. ذكر المحكات التي اعتمدت في تحديد عدد العوامل المستخرجة؛

رابعاً. ذكر طريقة التدوير مع التعليل؛

خامساً. إدراج مصفوفات التشبعات بعد التدوير.

## ثالثاً: التحليل العاملي التوكيدي عن طريق النمذجة بالمعادلات البنائية Structural

### Equation Modeling (SEM)

#### 1. مفهوم النمذجة بالمعادلات البنائية:

كما ذكرنا سابقاً النمذجة بالمعادلات البنائية هي "جُملة طُرُق أو استراتيجيات إحصائية متقدمة في تحليل البيانات بهدف اختبار صحة شبكة العلاقات بين المتغيرات (النماذج النظرية) التي يفترضها الباحث، جُملة واحدة بدون تجزئ العلاقات المُفترضة إلى أجزاء" (تيغزة، 2012: 115). حيث استعملت النمذجة بالمعادلات البنائية في مجالات معرفية وتطبيقية مختلفة منها علم النفس، والتربية، وعلم الاجتماع، والعلوم الإدارية والتنظيمية، والعلوم الاقتصادية، وعلوم الحياة (البيولوجيا)، والطب وعلوم التمريض وغيرها (تيغزة، 2012).

## 2. خصائص النمذجة عن طريق المعادلات البنائية:

تتميز استراتيجيات التحليل القائمة على المعادلات البنائية لاختبار النماذج النظرية بالخصائص التالية (تيغزة، 2011):

أولاً: المعادلات البنائية تُستعمل لاختبار العلاقات بين المتغيرات من منظور تثبتي أو توكيدي وليس من منظور استطلاعي أو كشفي.

ثانياً: تستهدف المعادلات البنائية اختبار صحة النماذج التي تتطوي في الغالب علاقات بين المتغيرات الكامنة.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية الأولية والمتقدمة المتعددة المتغيرات التقليدية كتحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression، وتحليل التباين المتعدد Multiple Analysis of Variance وغيرها تقوم على افتراض بأن المتغيرات المستقلة المستعملة في التحليل لا تتطوي على خطأ القياس.

رابعاً: تمكن المعادلات البنائية- على خلاف الطرق الإحصائية المتقدمة الأخرى- من نمذجة أخطاء أو تباين المتغيرات المقاسة أو المؤشرات التي تفضل عن التباين المشترك (علاقة المؤشر أو المتغير المقاس بمتغيره الكامن أو عامله)، وذلك بافتراض وجود علاقة ارتباط أو تغاير بين أخطاء المؤشرات.

خامساً: إن المعلومات التي توظف لاختبار صحة النموذج لا تتخذ شكل بيانات خام (الأعمدة تدل على المتغيرات المشاهدة أو المقاسة أو المؤشرات والصفوف تدل على الأفراد)، وإنما تتخذ شكل مصفوفة تباين وتغاير Variance & Covariance Matrix.

سادساً: نمذجة العلاقات باستعمال المعادلات البنائية هي حزمة من الأساليب الإحصائية القوية والمرنة والشاملة بحيث يمكن اعتبار أن بعض الأساليب الإحصائية المتقدمة التقليدية مثل تحليل الانحدار المتعدد وتحليل التباين المتعدد حالات خاصة من المعادلات البنائية.

### 3. بعض المفاهيم الأساسية المستخدمة في النمذجة البنائية:

تعتمد النمذجة بالمعادلات البنائية على جملة من المصطلحات المتفق عليها من طرف الباحثين وهي كالآتي:

#### (1) المتغيرات الكامنة Latent Variables :

سُميت بهذا الاسم نظرا لغموضها بمعنى صعوبة أو استحالة قياسها بأرقام عددية، فهي متغيرات غير ملاحظة، ولقياسها يتم اللجوء إلى المتغيرات المقاسة التي تكون في علاقة مباشرة معها (Jakobowicz, 2006).

#### (2) المتغيرات المقاسة Measured Variables :

هي متغيرات ملاحظة تدعى أيضا بالمتغيرات الجلية أو البارزة، تُستعمل إلى جانب مجموعة من المؤشرات لقياس متغير كامن واحد. وهي متغيرات بالإمكان قياسها بأرقام عددية (Rousel, 2005).

#### (3) أخطاء القياس Measurement Errors :

وهي الأخطاء الناجمة عن عملية القياس، حيث يمكنها أن تُمس المتغيرات الكامنة، أو المتغيرات المقاسة.

#### (4) النموذج النظري أو المفاهيمي Conceptual Model / Theoretical Model :

عموما يمكن تعريف النموذج على أنه نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة (المقاسة)، أو هو نموذج مسار كامل للعلاقة بين مجموعة من المتغيرات يُمكن وصفه أو تمثيله في شكل رسم بياني (المهدي، 2007: 19). وهذا يعني أن النموذج يُمَثَّل شبكة من العلاقات المفترضة بين المتغيرات (أو المفاهيم)، الهدف منه الاقتراب من الواقع ومُحاكاته.

ويمكن تقسيم النموذج العام إلى قسمين (شكل 5): نموذج القياس والذي يهتم بتمثيل علاقة المؤشرات المقاسة بمتغيراتها الكامنة، ونموذج البنائي والذي يهتم بدراسة العلاقات بين المتغيرات الكامنة ذاتها (تغزوة، 2012).

ويتم تمثيل النماذج البنائية من خلال رسوم تخطيطية Structural Model Diagram تستعمل أشكالاً مُتعارف عليها، حيث تُمَثَّل هذه الأخيرة المتغيرات والمسارات أو العلاقات فيما بينها (جدول 9).

جدول 9: الأشكال المستخدمة في النمذجة البنائية (Hershberger, 2003)

الوصف	الشكل
يدل على المتغيرات المقاسة أو الملاحظة.	
يدل على المتغيرات الكامنة latent variables أو latent factors. وهي المتغيرات التي لا تقاس قياساً مباشراً وإنما عن طريق المتغيرات المقاسة.	
تدل الأسهم مزدوجة الاتجاه المحدب أو المقعر أو المستقيم على علاقة الارتباط أو التغير بين متغيرين.	
تدل الأسهم المستقيمة أحادية الاتجاه على علاقة سببية.	
تدل الأسهم المستقيمة المزدوجة الاتجاه على علاقة سببية تبادلية (تأثير متبادل).	
يدل على خطأ القياس للمتغيرات الكامنة.	
يدل على خطأ القياس للمتغيرات المقاسة.	

#### 4. الخلفية النظرية للنمذجة البنائية:

كما ذكرنا سابقاً فإن نموذج المعادلات البنائية Structural Equations Model يتكون من مجموعة من مؤشرات مقاسة، ومتغيرات كامنة، ومن أخطاء القياس. حيث يمكن للمتغيرات المقاسة والكامنة أن تكون مستقلة أو تابعة بحسب وضعيتها في النموذج. كما أن طبيعة العلاقة بين المؤشرات المقاسة ومتغيراتها الكامنة يمكن أن تتخذ ثلاث أشكال: انعكاسية، تكوينية أو مختلطة<sup>1</sup>.

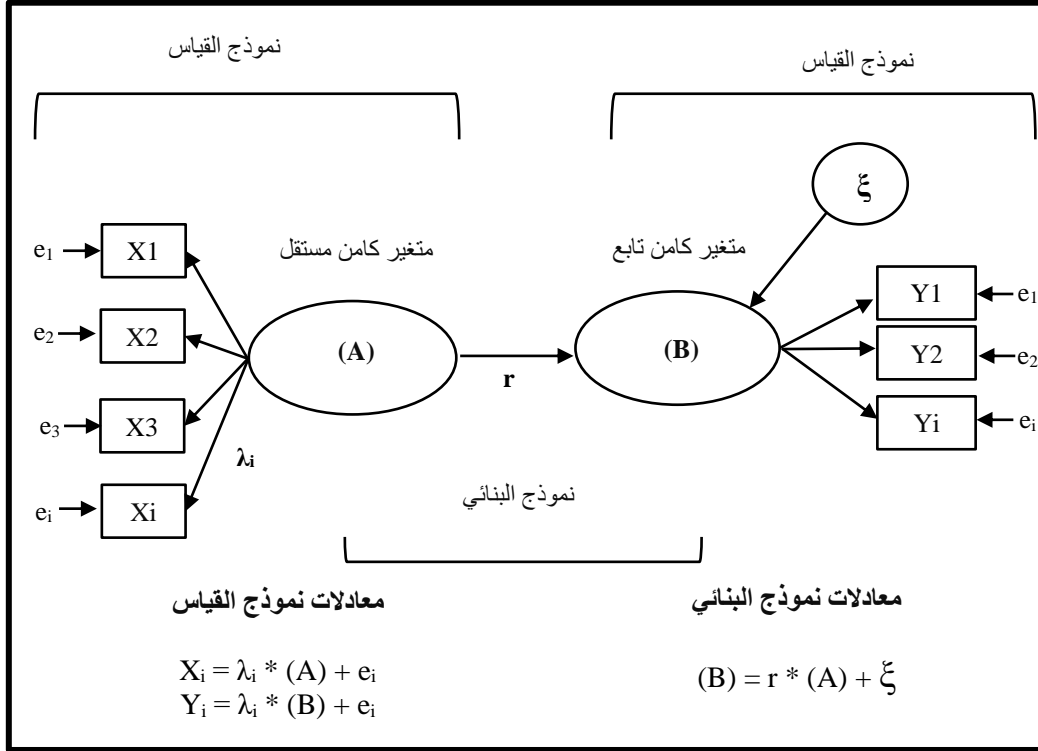
يظهر الشكل 5 مثال توضيحي لنموذج سببي عام يتكون من نموذج قياس ومن نموذج بنائي. حيث يضم كل المتغيرات الملاحظة المستقلة ( $X_i$ )، والمتغيرات الملاحظة التابعة ( $Y_i$ )، والمتغير الكامن المستقل ( $A$ )، والمتغير الكامن التابع ( $B$ )، ومن أخطاء القياس ( $e_i$ ) و ( $\xi$ ) - وعليه يمكن التمييز بين نوعين من المعادلات: معادلة نموذج القياس Measurement Model، ومعادلة نموذج البنائي Structural Model.

يمثل نموذج القياس العلاقة بين المتغيرات الملاحظة ومتغيرها الكامن، بينما يمثل نموذج البنائي العلاقة بين المتغيرات الكامنة. حيث تسعى البرامج الإحصائية إلى تقدير مختلف البارامترات Parameters التي تحويها هذه المعادلات. وبالتالي فإن النمذجة عن طريق المعادلات البنائية تقنية إحصائية متعددة، تجمع بين نماذج القياس ونماذج البنائية؛ وهذا من خلال تفحص جملة واحدة لمجموعة العلاقات الخطية بين المتغيرات الملاحظة ومتغيراتها الكامنة من جهة، وبين مجموع المتغيرات الكامنة من جهة أخرى (Hair & al., 2010).

<sup>1</sup> المفاهيم التي يُراد قياسها قد تحتوي على مؤشرات مقياس انعكاسية Reflective Indicators، ومؤشرات تكوينية Formative Indicators. المؤشرات المقاسة الانعكاسية هي المؤشرات الملاحظة (مصدر البيانات كالفقرات مثلاً) التي تُوظف لقياس المفهوم (مثال مفهوم الرضا المهني الذي يُسمى أمبريقيا بالمتغير الكامن)، والتي تلتقي في دلالتها - رغم اختلافها الظاهري - عند دلالة الرضا في العمل، أي عند دلالة المفهوم أو المتغير الكامن. ومعنى ذلك أن هذه المؤشرات المقاسة تستمد قسمًا كبيراً من دلالتها ومعناها من دلالة مفهوم الرضا (دلالة المفهوم الذي تقيسه) لدرجة لو أزلنا محتوى الرضا من هذه الفقرات (أي لو ثبتنا المفهوم الذي تنتمي إليه هذه المؤشرات المقاسة أو الفقرات)، لأصبحت الفقرات شتات، بحيث تكون كل فقرة منفصلة تماماً عن الأخرى، ولا يوجد رابط بينها، أي وجود معنى يدل عليه مفهوم الرضا يجمعها؛ ولذلك تسمى بالمؤشرات الانعكاسية، وهي متواترة الاستعمال في قياس المفاهيم عبر مؤشرات المقاسة.



شكل 5: نموذج سببي عام يضم متغيرين كامنين  
(Najjar, & Najjar, 2013)

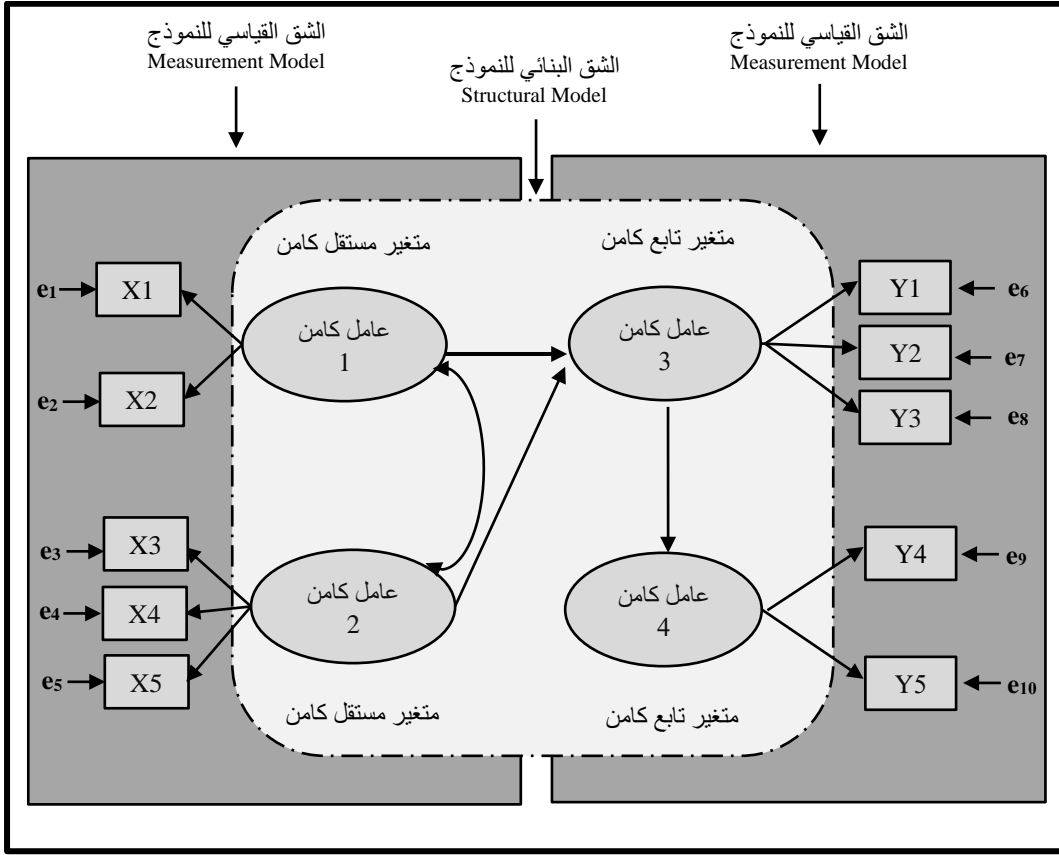


$e_i$  : خطأ قياس المؤشرات المقاسة  
 $r$  : معامل الارتباط  
 $\xi$  : خطأ قياس المتغيرات الكامنة

$X_i$  : مؤشرات مقاسة  
 $Y_i$  : مؤشرات مقاسة  
 $\lambda_i$  : معامل ارتباط الفقرة بمتغيرها الكامن

أما المؤشرات المقاسة التكوينية ، فعلى الرغم من اعتبارها مؤشرات تُستعمل في قياس المفهوم، إلا أنها ليست انعكاسا للمفهوم، بل هذه المؤشرات هي متغيرات مستقلة فيما بينها غالبا، بمعنى لا تربطها دلالة المفهوم الذي تقيسه، بحيث كل متغير يساهم بمعنى من المعاني التي تؤلف المفهوم المقاس. مثلا، نجد مفهوم المكانة الاجتماعية الاقتصادية يتكون من عدة مؤشرات مقاسة تتمثل مثلا في الأجر، ومستوى التعليم، والوظيفة، والسكن. هذه المؤشرات الأربعة ليست مرتبطة فيما بينها، لأن الدخل أو الأجر لا ينسجم مع مستوى التعليم. فقد يكون الفرد تاجرا ثريا رغم أن مستواه التعليمي متدن، وقد يكون الفرد أستاذا مرموقا أو عالما رغم أن دخله محدود جدا لا يقارن بدخل التاجر. إذن نجد مفهوم المكانة الاجتماعية الاقتصادية يستمد دلالاته من المعاني التي يُسهم بها كل متغير مقاس (فكرة الدخل، وفكرة التعليم، وفكرة السكن، وفكرة طبيعة الوظيفة)، وبالتالي، فإن هذه المؤشرات المقاسة تكون مفهوم الدخل، وليست انعكاسا للدلالة التي يحملها الدخل، فهي إذن مؤشرات تكوينية.

شكل 6: نموذج سببي عام يضم متغيرات كامنة (تيغزة، 2011: 38)



## 5. الخطوات المنهجية من أجل بناء واختبار النموذج العملي التوكيدي:

بناء واختبار نموذج المعادلات البنائية يقودنا بالضرورة إلى اعتماد مقارنة مكونة من مجموعة من الخطوات المتتالية Sequential. حيث وبعيدا عن الاختلاف الذي تعرفه المراجع في تحديد هذه الخطوات وعَدِّها إلا أن مرحلة التحديد Specification، ومرحلة التعيين Identification، ومرحلة التقدير Estimation، ومرحلة التقييم وإعادة التحديد Evaluation and Respecification للنموذج تُمثِّل الخطوات العامة الأكثر قبولا بين الباحثين في مجال بناء واختبار نماذج المعادلات البنائية (Schumacker & Bollen & Long, 1993 ; Lomax, 2004).

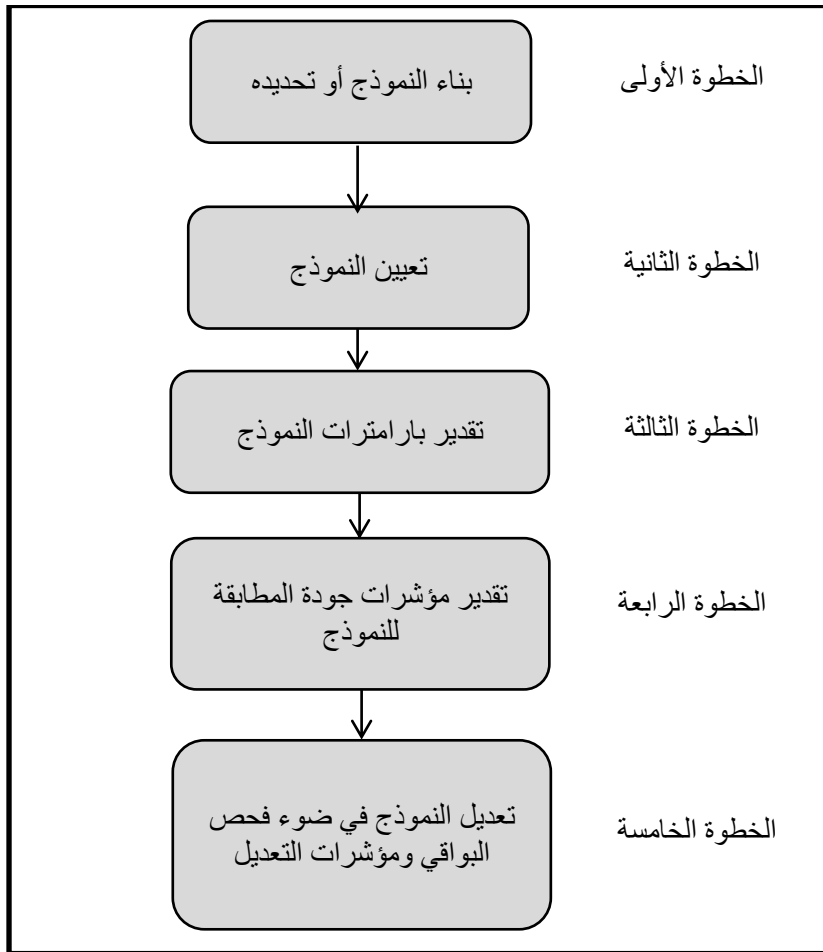
وعلى العموم لبناء واختبار النموذج العملي التوكيدي يُمكن اعتماد الخطوات التالية (تيغزة، 2012) (شكل

(7):

## 5.1 الخطوة الأولى. بناء النموذج أو تحديده Model Specification:

يُقصد ببناء النموذج توظيف النظريات، والنماذج التنظيرية Conceptual Models المناسبة، وقدرة الباحث على التنظير، في تطوير نموذج نظري عاملي (تيغزة، 2012). كما يتم تحديد النموذج عمليا على مرحلتين. أولا. مرحلة بيانية Graphic من خلال تمثيل العلاقات الخطية Path Diagram، ثانيا. مرحلة ادخال المعلومات الخاصة بالنموذج في برنامج التحليل من خلال تحديد مختلف البارامترات التي نسعى إلى تقديرها: معاملات الانحدار Regression Coefficients - معاملات الارتباط Correlation Coefficients - معاملات التغير Covariance Coefficients - المساهمة العاملية Factorial Contribution - وأخطاء القياس (Roussel, 2005) Measurement Errors.

شكل 7: الخطوات المنهجية من أجل بناء واختبار النموذج العاملي التوكيدي  
(تيغزة، 2012) بتصريف



## 5.2 الخطوة الثانية. تعيين النموذج Model Identification

تتلخص مرحلة التعيين في الإجابة على السؤال التالي: بناءً على البيانات المتوفرة في العينة المدروسة التي تتخذ شكل مصفوفة التباين والتغاير للعينة Sample Variance-Covariance Matrix (يرمز لها ب  $S$ )، وبناءً على النموذج العامي المُفترض الذي تُمثل بياناته مصفوفة التباين والتغاير للمجتمع (يرمز لها ب  $\Sigma$ )، هل يُمكن التوصل إلى تقديرات وحيدة مُحددة للبارامترات الحرة للنموذج المُفترض؟ (تيعزة، 2012)

## 5.3 الخطوة الثالثة. تقدير بارامترات النموذج Model Parameter Estimation

تتلخص هذه المرحلة في إيجاد قيم مختلف البارامترات التي نسعى إلى تقديرها (معاملات الانحدار - معاملات الارتباط - معاملات التغير - المساهمة العامية - وأخطاء القياس) بحيث أن مصفوفة البيانات المشتقة من النموذج ( $\Sigma$ ) تكون قريبة جدا من مصفوفة البيانات للعينة ( $S$ )؛ وفي تقدير مدى قرب المصفوفتين وتطابقهما من خلال مؤشرات جودة المطابقة (Rousset, 2005). ولتحقيق هذا الهدف نلجأ إلى طريقة من الطرق الإحصائية التي توفرها برامج تحليل البيانات. وفي هذا الصدد تشير المراجع إلى وجود العديد من هاته الطرق (ويطلق عليها كذلك دوال التقدير)، حيث يعتمد اختيار طريقة دون الأخرى على جملة من الشروط، لا سيما حجم العينة، وطبيعة التوزيع (Chin & al., 2008). ومن هاته الطرق يمكن ذكر:

❖ طريقة المربعات الصغرى غير الموزونة (Unweighted Least Squares (ULS)

❖ طريقة المربعات الصغرى المعممة (Generalized Least Squares (GLS)

❖ طريقة الاحتمال الأقصى (Maximum Likelihood (ML)

❖ طريقة المربعات الصغرى الموزونة عموما (Generally Weighted Least (WLS)

❖ طريقة المربعات الصغرى الموزونة قطريا (Diagonally Weighted Least (DWLS)

وحسب أبحاث بومغارتر وهومبورغ (Baumgartner & Hombourg, 1996)، وأبحاث شوماخر ولوماكس (Schumacker & Lomax, 2004) تُعتبر تقنية Maximum Likelihood، وتقنية Generalized Least Squares الأكثر استعمالاً لتقدير بارامترات النموذج، كونها موجودة في أغلب برامج تحليل البيانات- إلا أن الطريقتين تقومان على افتراضين رئيسيين: الافتراض الأول أن تكون البيانات ذات مستوى قياس مستمر؛ والثاني أن تكون البيانات ذات توزيع طبيعي مُتعدّد (Byrne, 2016: 265). إلا أنه يرى بعض الباحثين أن الافتراض الأخير لا يتحقق في غالبية البحوث (West & al. 1995). حيث في دراسة أجراها ويست وزملائه (West, & al, 1995) بالاعتماد على مجموعة من الدراسات الإمبريقية لا بأس بها حول الصعوبات والمشاكل الناجمة التي يُواجهها الباحثون عند عدم تحقق شرط التوزيع الطبيعي المتعدد في ميدان النمذجة وكذا الحلول البديلة لتخطي هاته المشكلة، فقد توصلت إلى التالي:

أولاً. عندما تصبح البيانات غير طبيعية على نحو متزايد، تصبح قيمة مربع كاي- $\chi^2$  المشتقة من تقدير كل من ML و GLS كبيرة للغاية. ممّا يدفع الباحثين إلى البحث عن مزيد من التعديل لنموذجهم المفترض في محاولة لتحقيق مطابقة للبيانات، والذي يؤدي بدوره في الغالب إلى عدم تمثيل النموذج للإطار النظري. هذه النتائج تم تأكيدها كذلك من طرف دراسة ماك كلوم، روزنوووسكي، ونيكويتز (MacCallum, Roznowski & Necowitz, 1992)، ودراسة لي ولوماكس (Lei & Lomax, 2005).

ثانياً. عندما يكون حجم العينة صغير (حتى في حالة الوضع الطبيعي متعدد المتغيرات)، تصبح قيمة مربع كاي  $\chi^2$  المشتقة من تقدير كل من ML و GLS كبيرة للغاية. مما يدفع كذلك الباحثين إلى البحث عن مزيد من التعديل لنموذجهم المفترض، والذي قد يؤدي بدوره كما ذكرنا سابقاً إلى عدم تمثيل النموذج للإطار النظري. هذه النتائج تم تأكيدها كذلك من طرف أندرسون وجربين (Anderson & Gerbing, 1984)، وبوسما (Boomsma, 1982).

<sup>1</sup> راجع العنوان الخاص بعينة من مؤشرات جودة المطابقة في الجزء الموالي.

ثالثاً. يؤدي كذلك عدم توزيع الطبيعي المتعدد للبيانات إلى سوء تقدير مؤشر تاكر- لويس Tucker Lewis Index (TLI)، ومؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI). حيث تعتبر من المؤشرات الهامة والمساعدة في اتخاذ القرارات. هذه النتائج تم تأكيدها كذلك من طرف مارش، باللا، وماك دونالد (Marsh, Balla, & McDonald, 1988).

رابعاً. يؤدي كذلك عدم توزيع الطبيعي المتعدد للبيانات إلى أخطاء معيارية منخفضة بشكل ملحوظ، ممّا ينعكس على قيم معاملات الانحدار وقيم التباين المشترك ومستوى دلالتها الإحصائية. هذه النتائج تم تأكيدها كذلك من طرف شو وآخرون (Chou & al., 1991)، ودراسة فينش وآخرون (Finch & al., 1997).  
يتمثل أحد الأساليب للتعامل مع وجود بيانات غير طبيعية متعددة المتغيرات أو حجم عينة غير مناسب في استخدام إجراء يُعرف باسم البوتستراب Bootstrap (Hancock & Liu, 2012 ; West & al., 1995 ; Yung & Bentler, 1996). هذه التقنية تم وضعها من طرف إيفرون (Efron, 1982- 1979). وسلط عليها الضوء لاحقاً من قبل كوتر وجونسون (Kotz & Johnson, 1998)، حيث كان لها تأثير كبير على مجال الإحصاء (Byrne, 2016). والميزة الأساسية في هذه التقنية هي أنها تتيح للباحث تقييم ثبات النتائج لقيم البارامترات المُحصّل عليها بدرجة كبيرة من الدقة. وهذا من خلال تقديرها من عينات مختلفة (قد يصل عدد العينات إلى 1000) يتم استخلاصها من العينة الأصلية بطرق إحصائية مختلفة (Byrne, 2016).

## 5.4 الخطوة الرابعة. تقدير مؤشرات جودة المطابقة للنموذج

تتلخص هذه المرحلة في تأويل النتائج المُحصَل عليها من المرحلة السابقة، أي تقدير مدى مطابقة مصفوفة البيانات المشتقة من النموذج ( $\Sigma$ ) لمصفوفة بيانات العينة ( $S$ )؛ ويكون من خلال مؤشرات جودة المطابقة. حيث تُعتبر مطابقة جيدة شرط أساسي لتأويل النتائج وقبول النموذج (Roussel, 2005).

### 5.4.1 عينة من مؤشرات جودة المطابقة:

تشير المراجع إلى وجود العديد من مؤشرات المطابقة يمكن اللجوء إليها لتقدير جودة مطابقة النموذج<sup>1</sup>. لكن التصنيف الأكثر استخداماً وشيوعاً هو التصنيف الذي يُقسّم هاته المؤشرات على اختلافها وتباينها إلى ثلاث أصناف أو مجموعات كبرى وهي: مؤشرات المطابقة المطلقة Absolute Fit Indices - مؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Comparative Fit Indices - ومؤشرات تصحيح الافتقار للاقتصاد (المؤشرات الاقتصادية) Parsimony Correction Indices (Kline, 2005 ; Schumacker & Lomax, 2004):

#### 5.4.1.1 المجموعة الأولى. مؤشرات المطابقة المطلقة Absolute Fit Indices

تقوم بمطابقة النموذج على مستوى عام، أي تُقارن بين مصفوفة بيانات العينة ( $S$ ) وبين مصفوفة بيانات التي أنتجها النموذج ( $\Sigma$ ) (تيعزة، 2011). ومن أشهرها المؤشرات التالية:

❖ مربع كاي ( $\chi^2$ ) Chi Square؛

❖ جذر متوسط مربعات البواقي Root Mean Square Residual (RMR) وجذر متوسط مربعات البواقي

المعيارية Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)؛

❖ الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)؛

<sup>1</sup> تجاوز عدد مؤشرات المطابقة في حزمة أموس AMOS على سبيل المثال 25 مؤشر، حيث تم التطرق في الدراسة الحالية فقط إلى المؤشرات المعتمدة؛ ولمن أراد توضيحات أكثر حول المؤشرات الأكثر فاعلية التي ينبغي استعمالها فعليه مراجعة الكتاب المُمَيَّر "اختبار صحة البنية العاملة للمتغيرات الكامنة في البحوث: منحنى التحليل والتحقق." (تيعزة، 2011).

❖ مؤشر جودة المطابقة (GFI) Goodness of Fit Index.

### 5.4.1.2 المجموعة الثانية. مؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Comparative Fit Indices

#### Incremental Fit Indices

وهي المؤشرات التي تُقدّر مقدار التحسّن النسبي في المطابقة التي يَتمنّع بها النموذج المُفترض

(نموذج الباحث) مقارنة بنموذج قاعدي Baseline model (تبيغزة، 2011). ومن أشهرها المؤشرات التالية:

❖ مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index؛

❖ مؤشر تاكر - لويس (TLI) Tucker Lewis Index؛

❖ مؤشر المطابقة المعياري (NFI) Normed Fit Index؛

❖ مؤشر المطابقة التزايدية "بولن" (IFI) Bollen's Incremental Fit Index.

### 5.4.1.3 المجموعة الثالثة. مؤشرات تصحيح الافتقار للاقتصاد (المؤشرات الاقتصادية) Parsimony

#### Correction Indices

وهي المؤشرات التي تختبر حسن المطابقة وخاصة الاقتصاد في استعمال البارامترات الحرة التي

تتطلب تقدير النموذج المُفترض (تبيغزة، 2011). ومن أشهرها المؤشرات التالية:

❖ مربع كاي المعياري (NC) Normed Chi Square؛

❖ محك المعلومات لأيكايك (AIC) Akaike information Criterion؛

❖ محك المعلومات لباييس (BIC) Bayes Information Criterion؛

❖ محك براون كاديك (BCC) Brown- Cudeck Criterion.



## 5.5 الخطوة الخامسة. تعديل النموذج المفترض في ضوء فحص البواقي ومؤشرات التعديل

يؤكد العديد من الباحثين (Rousel, 2005) أنه نادرًا ما يتمتع النموذج النظري بمطابقة جيدة لأول مرة، فقد يشكو النموذج من مشاكل موضوعية تتعلق ببعض أجزائه أو بارامترات أو علاقاته، إضافة إلى ذلك فإن مؤشرات المطابقة لا تزود الباحث بمعلومات تشخيصية حول النموذج- كما أن تمتع النموذج النظري بمطابقة جيدة ليس ضمانًا على أنه لا يخلو من مواطن الضعف. ولمعالجة هذه المشكلة يلجأ الباحثون إلى فحص قيم البواقي، ومؤشرات التعديل، حيث تُساهم الخطوة الأولى في تشخيص مواطن الخلل، وتُقرح الثانية التعديلات المُمكنة لتحسين من جودة مطابقة النموذج، وهذا طبعًا في ظل الإطار النظري الذي اعتمده الباحث (تيغزة، 2012).

## الفصل الثالث: منهجية وسياق الدراسة

تمهيد

أولاً. منهجية تطوير وبناء أدوات القياس

ثانياً. الخطوات المنهجية لتطوير واختبار نموذج المعادلات البنائية

ثالثاً. مجتمع الدراسة وعينتها

رابعاً. أداة جمع البيانات ومناقشتها

## تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى عرض المنهجية المعتمدة في الدراسة الحالية من أجل تطوير وبناء أدوات القياس. ويتكون من قسمين: حيث سنعرض في القسم الأول منهجية تطوير وبناء مقياس العدالة التنظيمية وبقية المقاييس التلازمية Concomitant Scales؛ أما في القسم الثاني فسننتقل إلى منهجية بناء واختبار نموذج معادلات بنائية، وهذا في إطار تقدير صدق وصلاحيّة مقياس العدالة التنظيمية.

## أولاً. منهجية تطوير وبناء أدوات القياس

ترتكز الخطوات المتبعة في الدراسة الحالية على نموذج شرشيل (Churchill, 1979) مُحَيَّن بأبحاث روسال (Roussel, 2005) وأبحاث جرين وأندرسون (Gerbing & Anderson, 1988)؛ مرحلة استكشافية تركز على تكوين عينة من الفقرات، متبوعة بمرحلة توكيدية تسمح بتقدير الثبات وصدق الأداة (شكل 8).

❖ المرحلة الاستكشافية وتنقسم إلى أربع خطوات: تحديد ميدان البناء، تكوين عينة من الفقرات، جمع البيانات وتصفية أداة القياس.

❖ المرحلة التوكيدية وتضم كذلك أربع خطوات: ثاني عملية جمع البيانات، تقدير الثبات، تقدير الصدق، ثم وضع المعايير.

## 1. معالجة البيانات وتحضيرها للتحليل العاملي:

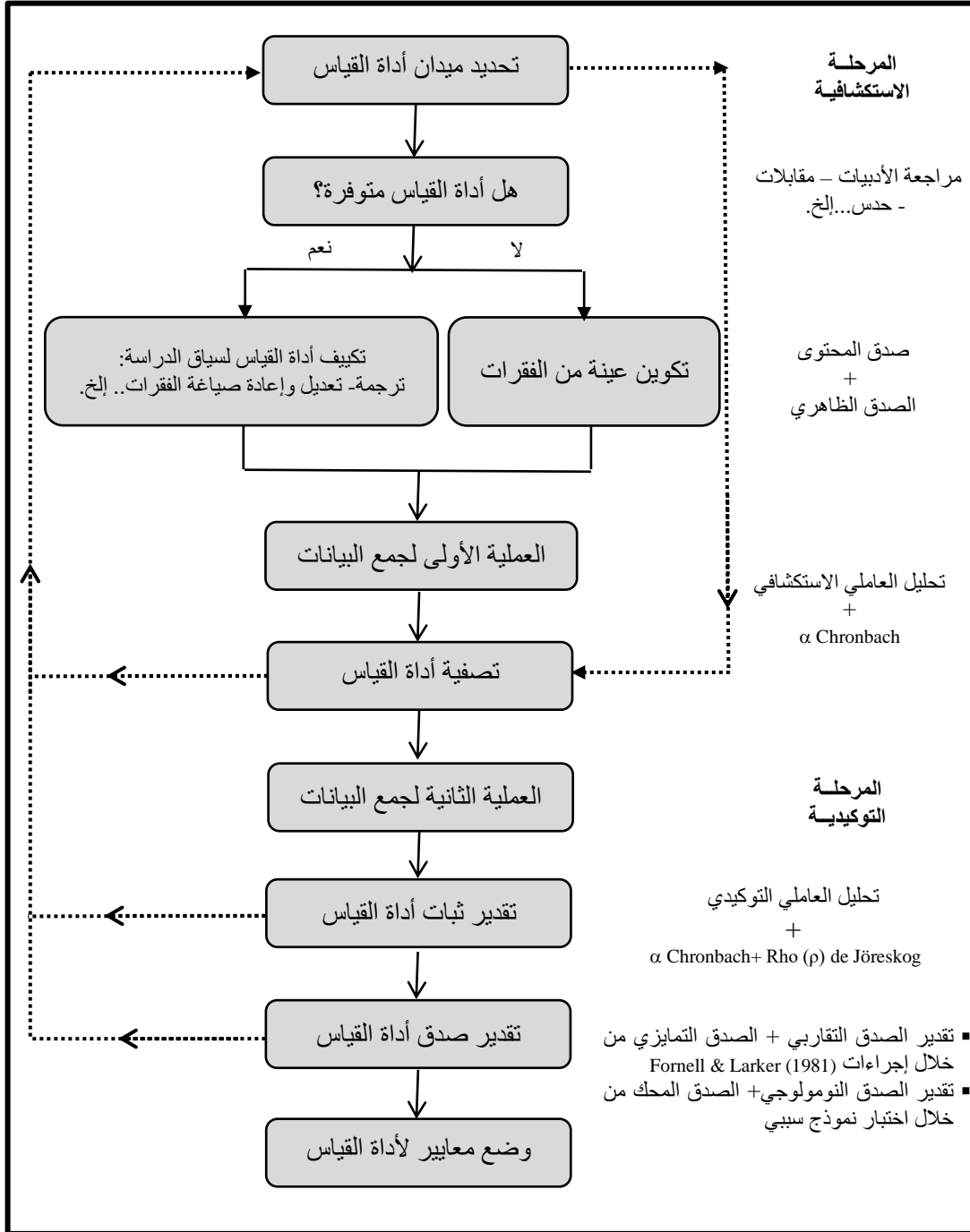
تُعدُّ مرحلة فحص البيانات الخام وتحليلها خطوة ضرورية في أي تحليل مُتعدّد المتغيرات. الهدف منها هو تسليط الضوء على البيانات التي تم جمعها من أجل الوصول إلى البيانات الفعلية. حيث يتم في هذه

المرحلة تقييم تأثير البيانات المفقودة، وتحديد القيم المتطرفة، وكذا التحقق من الافتراضات التي تقوم عليها

الأساليب الإحصائية متعددة المتغيرات (Hair & al., 2010).

شكل 8: نموذج شرشيل مُعدّل بأبحاث جرين وأندرسون (Gerbing & Anderson, 1988)

ومحين بأبحاث روسال (Roussel, 2005) بتصريف



## 1.1 البيانات المفقودة Data Missing:

تُعدّ القيم المفقودة مشكلة بحثية شائعة غالباً ما تواجه الباحثين، خاصة بعد عملية تفرغ البيانات. حيث قد يؤدي وجودها إلى نتائج غير دقيقة ومُتحيّزة. ولمعالجة تلك المشكلة بطريقة منهجية يلجأ الباحث إلى العديد من الطرق مثل حذفها، أو توزيعها، أو استبدالها، وهذا بحسب طبيعة البيانات المفقودة (فقرات أو بيانات شخصية..)، وكذلك بحسب حجمها (Tsiriktsis, 2005; Kline, 1998).

وتختلف الدراسات في تحديد نسبة البيانات المفقودة التي من أجلها يجب على الباحث التدخل؛ حيث تُعدّ نسبة 5% من النسب الصارمة التي أشارت إليها بعض الدراسات مثل شايفر (Schafer, 1999)، بينما تشير دراسة بنيت (Bennet, 2001) إلى نسبة 10%. أما في الدراسة الحالية فقد اعتمدنا نسبة 8% لمعالجة البيانات المفقودة.

## 1.2 القيم المتطرفة Outliers Values:

تُعرّف القيم المتطرفة على أنها النُقطة الملاحظة البعيدة عن باقي الملاحظات. وقد يعود سبب وجود هاته القيم إلى تغيّر في القياس، أو وجود خطأ تجريبي (Churchill, & Lacobucci, 2004). كما يُرجعها البعض إلى طبيعة العينة العشوائية وتوزيعها. لهذا تُعدّ خطوة فحص ومعالجة القيم المتطرفة مرحلة هامة. حيث قد يؤدي تخطيها إلى عدم صلاحية الاختبارات الإحصائية، وإلى نتائج غير قابلة للتعميم (Tabachnick & Fidell, 2013).

وعليه، واعتماداً على توصيات تاباشنخ وفيدل (Tabachnick & Fidell, 2013) تم استخدام في الدراسة الحالية طريقة "مسافة مهالانوبيس"  $D^2$  Mahalanobis Distance لتحديد والتعامل مع القيم المتطرفة. حيث سنتعامل مع القيم المتطرفة مُتعددة المتغيرات دون القيم المتطرفة أحادية المتغير لأنها تعطي نتائج أعم وأدق (Hair & al., 2010).

ويتم حساب قيم "مسافة مهالانوبيس"  $D^2$  باستخدام طريقة الانحدار الخطي الخاصة ببرنامج SPSS، يليها حساب قيمة "كا" تربيع Chi-Square الجدولية المقابلة لدرجة الحرية<sup>1</sup> مع مستوى الدلالة  $p < 0.001$ . وبالتالي فإن أي حالة ذات قيمة "مسافة مهالانوبيس"  $D^2$  أعلى من القيمة الجدولية المحسوبة تُعتبر قيمة متطرفة متعددة المتغيرات ويجب إزالتها (Tabachnick & Fidell, 2013)<sup>2</sup>.

كما يمكن تسهيل عملية معاينة القيم المتطرفة من خلال تمثيلها برسم بياني مثل بيان "رسم الورقة والجذع" (Diagramme Tige & Feuille).

### 1.3 اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي والمتعدد للبيانات: Univariate & Multivariate Normality

تُعد خطوة التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات واحدة من أهم الخطوات التي غالباً ما يغفل عنها الباحث عند إجراء الدراسة. حيث اعتمدت الدراسة الحالية على أكثر من طريقة للتحقق من طبيعة التوزيع:

#### 1.3.1 مقاييس الالتواء والتفلطح: Kurtosis & Skewness

بالنسبة لطريقة تأويل قيم الالتواء والتفلطح، فإنه يُفضّل عموماً أن تكون القيم ضمن حدود  $(-2+/-2)$ ، وهذا ما أوصت به دراسة كامرون (Cameron, 2004). في المقابل توصي دراسة كرامر وهويت (Cramer & Howitt, 2004) بأن تكون القيم ضمن حدود  $(-1.96+/-1.96)$ ؛ في حين تشير دراسة ويست، فينش، وكوران (West, Finch & Curran, 1996) إلى أنه لا يوجد مشكلة عندما تتجاوز القيم المطلقة للتفلطح سبعة. أما في

<sup>1</sup> في حالة حساب  $D^2$  لعدد من المتغيرات فإن قيمة "كا" تربيع Chi-Square الجدولية المعتمدة تكون مقابلة لدرجة الحرية فقط والتي تساوي في هذه الحالة عدد المتغيرات.

<sup>2</sup> عملياً يوفر برنامج SPSS طريقة آلية تسمح بمعاينة القيم المتطرفة، وهذا بالاعتماد على الخطوات التالية:

(1) إدخال متغير جديد في البيانات MAH حسب عدد مفردات العينة.  
 (2) Distance Mahalanobis / Régression Linéaire  
 (3) Calculer Variables suivantes :  
 Sig\_MAH\_nbr = 1- CDF.CHISQ (MAH\_nbr,dll) -  
 Valeur Aberrante = Sig\_MAH\_nbr < 0.001 -  
 ■ أما لتمثيل القيم المتطرفة بيانياً:

Menu Analyse /Statistique descriptive/ Explorer : Sélectionner Distance Mahalanobis - Cocher Diagramme Tige & Feuille

الدراسة الحالية فقد تم تأويل الالتواء والتقلطح Skewness & Kurtosis من خلال قيمها الحرجة Critical Ratio<sup>1</sup>.

### 1.3.2 اختبار كولموغوروف - سميرونوف Kolmogorov-Smirnov Test:

يعد اختبار كولموغوروف وسميرونوف من أكثر الطرق الاحصائية قوة للتحقق من التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات، شريطة أن لا يكون حجم العينة صغيرا جدا، كأن يكون أقل من 30 مفردة مثلا، أو كبيرا جدا، حيث تقل حساسيته في الحالتين السابقتين (Hazi & Maldaon, 2015).

### 2. تصفية أداة القياس Purification:

مرحلة التصفية تهدف إلى تقليص أداة القياس من خلال حذف الفقرات التي تنقص من جودة القياس (Roussel, 2005 : 256).

#### 2.1 التحليل العاملي الاستكشافي:

أصبح التحليل العاملي تدريجيا التقنية المعتمدة في المراحل الأولى لتحليل البيانات. هذه المرحلة تسمح بحذف الفقرات التي تؤثر على البنية العاملية للأداة. ثم يليها اختبار الثبات (الاتساق الداخلي) من خلال مؤشر ألفا كرونباخ Chronbach  $\alpha$  لمزيد من التصفية (Roussel, 2005 : 257).

#### 2.1.1 ملاءمة البيانات للتحليل العاملي:

اختبار الكروية Sphericity Test يسمح بالتحقق من اختلاف مصفوفة الارتباطات عن مصفوفة الوحدة. رفض فرضية العدم يعني أنه يمكن إجراء التحليل العاملي على المصفوفة (Jolibert & Jourdan,

<sup>1</sup> تم حساب قيم Cr باستعمال برنامج Excel\_2010 من خلال المعادلات التالية:

$$\text{Critical ratio Skewness} = \text{Statistic Skewness} / \text{Error Std}$$

❖ قيم  $\text{Cr Skewness} > 2 - 3$  شرط أساسي لالتواء مقبول.

$$\text{Critical ratio Kurtosis} = \text{Statistic Kurtosis} / \text{Error Std}$$

❖ قيم  $\text{Cr Kurtosis} > 7$  شرط أساسي لتقلطح مقبول.

(297: 2006). مؤشر آخر هو كيزر- ميير وأولكين لكفاية العينة Kaizer-Mayer & Olkin of sampling يرتكز على الارتباطات الجزئية بين زوج الفقرات (Jolibert & Jourdan, 2006: 299). (KMO) ضعيف يعني أن التحليل العاملي للمتغيرات غير مناسب. حسب كيزر ورايس (Kaizer & Rice, 1974) قيمة المؤشر (KMO) التي تصل إلى 0.9 هي رائعة، تقارب 0.8 هي جيدة، 0.7 متوسطة، 0.6 ضعيف، 0.5 بائسة أما إذا كانت أقل من 0.5 فهي غير مقبولة (Jolibert & Jourdan, 2006: 300).

قيم MSA تعكس مدى مساهمة كل متغير على حدة في العوامل. يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.5.

قيمة مُحدِّد المصفوفة Determinant تشير إلى نوع المصفوفة إن كانت من النوع المنفرد Singular Matrix أم لا. يجب أن تكون قيمته أكبر من (0.00001) أو تختلف عن الصفر تماما<sup>1</sup>.

## 2.1.2 اختيار طريقة من طرق التحليل العاملي الاستكشافي

كما ذكرنا سابقا يرى فبريغار، فيغنير، ماك كلوم، وستراهام (Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999) من جهة، وكوستيلو وأوزبورن (Costello & Osborne, 2005) من جهة أخرى أن أحسن النتائج تكون باستعمال طريقة Maximum - Likelihood عندما تكون البيانات مُوزَّعة توزيعاً طبيعياً، وطريقة المحاور الأساسية ACP عندما تكون البيانات تتعد عن التوزيع الطبيعي - اختيار التدوير المائل Oblique Rotation يُبرِّره افتراض وجود ارتباطات بين العوامل المُكونة للمفهوم. أما إذا كان العكس فيُفضَّل اللجوء إلى التدوير المتعامد Orthogonal Rotation (Jolibert & Jourdan, 2006).

<sup>1</sup> كما ذكرنا سابقا يؤكد فيلد (Field, 2009) صاحب الكتاب المميز في الإحصاء « DISCOVERING STATISTICS USING SPSS » في قضية أثر التعدد الخطي على التحليل العاملي، على أن التعدد الخطي الخفيف لا يشكل مشكلة بالنسبة للتحليل العاملي عموماً، إلا أنه من المهم تقادي التعدد الخطي الأقصى Extreme Multicollinearity. كما يؤكد أن طريقة المكونات الأساسية Principal Components لا تعاني البتة من مشكلة التعدد الخطي، وهذا على خلاف الطرق الأخرى للتحليل مثل: طريقة الاحتمال الأقصى Maximum Likelihood، وطريقة المربعات الصغرى غير الموزونة Unweighted Least Squares...



كما اعتمدنا على طريقة المحاور الأساسية Principal Axis Factoring بهدف التأكد من النتائج المُحصَل عليها؛ وهذا عند تجاوز نسبة البواقي ذات قيمة أكبر من (0.05) 50 %.

### 2.1.3 تحليل قيم الشيووع Commuality:

حسب فليبو (Philippeau, 1986) تُمَثَّل قيم الشيووع نسبة تباين الفقرة المُفسَّر من طرف العامل. قيم مرجعية إمبريقية التالية تسمح لنا باتخاذ قرار الحذف أو الاحتفاظ بالفقرة (ذُكر في 264: Roussel, 2005): تباين الفقرة المُفسَّر من طرف العامل أكبر من 0.80 يعني أن التمثيل جيد جدا- ما بين 0.65 - 0.80 يعني أن التمثيل جيد- ما بين 0.40 - 0.65 يعني أن التمثيل متوسط- أما إذا كان أقل من 0.40 فهذا يعني أن التمثيل ضعيف وعلينا حذف الفقرة. إلا أنه لأسباب تتعلق بالدلالة النظرية (عدم التأثير على صدق المحتوى) أو الحفاظ على الحد الأدنى لل فقرات التي تُشكِّل كل بُعد (3 إلى 4 فقرات) يُمكن للباحث اتخاذ قرار الاحتفاظ بها (Roussel, 2005).

### 2.1.4 اختيار عدد العوامل

قاعدة كيزر Kaizer وتتمثل في الاحتفاظ بالعوامل ذات قيمة الجذر الكامن Eigen Value أكبر من واحد صحيح (Evrard & al., 2009: 402).

اختبار المنحنى Kattel scree-test هي الطريقة المقترحة من طرف كوستيلو وأوزبورن (Costello & Osborne, 2005) ، تتمثل في الاحتفاظ بالعوامل قبل انكسار المنحنى (Jolibert & Jourdan, 2006).

### 2.1.5 تأويل البنية العاملية المُحصَل عليها:

تأويل البنية العاملية يكون من خلال تفحص التشبعات Loading ذات القيم المطلقة المرتفعة. هذه التشبعات تُمَثَّل المتغيرات الأكثر ارتباطا بالعوامل، حيث تساهم في تفسيرها (Jolibert & Jourdan, 2006)؛

وللشروع في تأويل النتائج الذي نهدف من ورائه تصفية أداة القياس نستعمل محكين امبرييين (Roussel, 2005):

1. حذف الفقرات ذات التشعبات أكبر من 0.3 على عدة عوامل؛
2. حذف الفقرات التي ليس لديها تشعب أكبر من 0.5 على أحد العوامل.

## 2.2 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي) Internal Consistency:

أقران التحليل العاملي بتحليل الاتساق الداخلي يسمح باختبار تجانس الفقرات المشكلة للبعد، أي قدرة مجموعة من الفقرات على تمثيل البناء (Roussel, 2005). هذا التحليل سيكون لكل بُعد أو عامل - مؤشرات الثبات المُعتمدة هي ألفا كرونباخ  $\alpha$  Chronbach و"رو" لجورسكوغ Rho ( $\rho$ ) de Jöreskog<sup>1</sup>:

أولاً. مؤشر ألفا كرونباخ  $\alpha$  Chronbach: قيم مرجعية إمبريقية تم الحصول عليها من خلال الدراسات في ميدان القياس يمكن استعمالها؛ حسب نونالي (Nunnally, 1967) نعتبر أن قيمة ألفا كرونباخ مقبولة في المرحلة الاستكشافية إذا كانت محصورة بين 0.60 - 0.80؛ أما في المرحلة التوكيدية فينصح بأن تكون قيمة  $\alpha$  تتجاوز 0.80 (Evrard & al. : 309).

كما يمكن اعتبار قيمة مؤشر ألفا كرونباخ أكبر من 0.7 بأنها جيدة في كل الأحوال (Hair & al., 2010).

<sup>1</sup> تُوفر أساليب النمذجة بالمعادلات البنائية طريقة لتقدير اتساق مفردات (فقرات) المقاييس (بمعنى آخر الثبات) وهذا من خلال مؤشر يُطلق عليه اسم "الثبات المركب" (CR) Composite Reliability. كما يُعرف كذلك باسم "مؤشر الانسجام" (IC) Concordance Indice (Straub, Bourdeau, 1969-147-169). ويُقدر بطريقتين: (Gefen, 2004 : 380-427 ; Straub, 1989 : 147-169)؛ الطريقة الأولى من خلال البيانات المعيارية Standardized Data، ويُطلق عليه في هذه الحالة اسم مؤشر الثبات المركب (CR) Composite Reliability؛ وبحسب من خلال المعادلة التالية:

$$CR = \frac{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2}{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2 + (\sum_{i=1}^n \delta_i)}$$

❖  $(\lambda_i)$ : تشعب الفقرة على البناء (البعد الذي تنتمي إليه).

❖  $(\delta_i)$ : خطأ القياس  $(\lambda_i)^2 - 1$ .

❖ الطريقة الثانية من خلال البيانات الغير المعيارية Unstandardized Data، ويُطلق عليه مؤشر "رو" لجوريسكوغ Rhô de Jöreskog حيث لاحظنا عند مراجعة الأدبيات في هذا الخصوص استعمال مؤشر Rhô de Jöreskog في أغلب البحوث الفرزوفونية- أما البحوث أنجلوساكسونية (الأمريكية بالأخص) فغالبا ما تلجأ إلى استعمال مؤشر الثبات المركب (CR) Composite Reliability.

بهدف التأكد من جودة ألفا كرونباخ على الباحث تَحْصُص قيم متوسط الارتباط بين الفقرات Average Complete Items Correlation (Roussel, 2005) ؛ والارتباط التام للفقرات المصحح Complete Items Correlation وهو ارتباط الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليه (Bearden, Netemeyer & Teel, 1989).

لا يوجد قيم مرجعية لهذين المؤشرين، لكن نقترح انطلاقاً من الملاحظات الإمبريقية أن قيمة متوسط الارتباط بين الفقرات أقل من 0.40، وقيمة ارتباط الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليه أقل من 0.5 (حسب الباحثين السابقين الذكر)، وأول ألفا كرونباخ يكون أعمق؛ حيث يشير العديد من الباحثين في هذا الصدد إلى أن عدد الفقرات المرتفع، أو أثر "عدم تمايز الفقرات" Redundancy Effect يؤدي إلى تضخيم من قيمة مؤشر ألفا كرونباخ (Bollen & Lennox, 1991 ; Tavakol & Dennick, 2011).

ثانياً. مؤشر "رو" لجوريسكوغ Rho (ρ) de Jöreskog: يسمح كذلك باختبار مدى تجانس الأبعاد، حيث يُعتبر أدق من ألفا كرونباخ لكونه يضم تقديره أخطاء القياس (Roussel, 2005). ويتم حسابه انطلاقاً من تقديرات حزمة Amos\_20 للتشبعات (λ) في مرحلة التحليل العاملي التوكيدي. وتُكتب معادلته على الشكل التالي<sup>1</sup>:

$$\rho_{Joreskog} = \frac{\left( \sum_1^p \lambda_i \right)^2 VAR(\xi)}{\left( \sum_1^p \lambda_i \right)^2 VAR(\xi) + \sum_1^p VAR(\delta)}$$

❖ (λ<sub>i</sub>): تشبع الفقرة على البناء (البعد الذي تنتمي إليه).  
❖ Var(ξ): تباين البناء.  
❖ (δ<sub>i</sub>): خطأ القياس.  
❖ Var(δ<sub>i</sub>): تباين خطأ القياس، ويساوي ((λ<sub>i</sub>)<sup>2</sup>-1).

لا يوجد بالضبط قاعدة عامة لتقدير الاتساق الداخلي عن طريق "رو" لجوريسكوغ (ρ)، إن لم يكن تطبيق نفس القِيم المرجعية الخاصة بمؤشر ألفا كرونباخ (Roussel & al, 2005)؛ حيث يُعتبر أن ثبات البناء جيد إذا كانت قيمته أكبر من 0.7 أو 0.80 حسب الباحثين (Fornell & Larcker, 1981).

<sup>1</sup> يمكن حساب هذا المؤشر انطلاقاً من المؤشرات المعيارية أو غير المعيارية، معادلته تكون سهلة في حالة المؤشرات المعيارية، تباين البناء يساوي واحد (Roussel, 2005).

### 3. تقدير صدق أدوات القياس :Validity Estimation

استعمال التحليل العاملي التوكيدي قد يستهدف ثلاث محاور مختلفة (Pedhazur, & Schmelkin, 1991). المحور الأول. تحسين من جودة الإطار النظري قائم مسبقاً- المحور الثاني. اختبار وجود بنية قائمة على إطار نظري من أجل عينات مختلفة- المحور الثالث. اثبات وجود بُنية مُحدّدة من طرف التحليل العاملي الاستكشافي المُنجَز مُسبقاً. تُسجَل الدراسة الحالية في هذا الإطار الأخير.

في الدراسة الحالية، للحكم على أن أداة القياس صادقة، علينا أن نتأكد من احترام خمسة أنواع (أوجه) للصدق: صدق المحتوى- صدق الظاهري- صدق البناء- صدق المحك- والصدق النومولوجي.

#### 3.1 صدق المحتوى :Content Validity

يهدف إلى التأكد من أن الفقرات المختارة تُشكّل عينة مُمثّلة لمُحتوى الإطار النظري لميدان البناء (Nunnally & Bernstein, 1994). نقول أن أداة القياس تُحقّق شرط الصدق المحتوى (أو أن أداة القياس صادقة من وجهة نظر محتواها) إذا كانت تُشكّل كل الظواهر أو المفاهيم التي نسعى لقياسها.

#### 3.2 صدق الظاهري :Facial Validity

وهو الإجابة على السؤال: هل تُمثل أداة القياس (الفقرات) المُقترحة البناء من وجهة نظر مجتمع الباحثين والخبراء؟ صدق الظاهري يُمثّل حكم وتقدير الخبراء حول مُلاءمة الفقرات للمفهوم المدروس (Hardesty & Bearden, 2004).

تقدير صدق المحتوى وصدق الظاهري لا يتركز على محكات كمية وإنما كيفية قائمة على مراجعة الإطار النظري المرافق للبناء وكذا مراجعة نقدية لبناء الأداة من طرف المختصين- فقط الأشكال الثلاثة الأخيرة للصدق ترتكز على محكات كمية احصائية.

### 3.3 صدق البناء Construct Validity:

يسعى صدق البناء للتأكد من أن الأداة تقيس فقط وبدقة البناء المُفترض- وينقسم إلى الصدق التقاربي Convergent Validity والصدق التمايزي Discriminant Validity (Jolibert & Jourdan, 2006: 197).

نقول أن الأداة تُحقق شرط الصدق التقاربي عندما تكون عدة قياسات لنفس البناء مُرتبطة جيداً فيما بينها؛ ونقول أن الأداة تُحقق شرط الصدق التمايزي عندما تكون قياسات البناء لمفاهيم مختلفة مرتبطة ارتباطاً ضعيفاً فيما بينها (Jolibert & Jourdan, 2006: 186).

وحسب فورنيل ولركر (Fornell & Larcker, 1981) فإن عملية تقدير صدق البناء تتمثل في تقدير الصدق التقاربي والصدق التمايزي؛ حيث اقترح الباحثان مقارنة تسلسلية Sequential لتقديرهما وهي كالتالي (Hulland, 1999):

#### أولاً. تقدير الصدق التقاربي

ويكون من خلال:

1. التحقق من قيم التشعبات الغير المعيارية Unstandardized Regression Weight إن كانت تختلف عن

الصفير (قيم الدرجة CR لاختبار ستودنت Student Test أكبر من القيمة 1.96 ودالة احصائياً)؛

2. تقدير نسبة التباين المُستخلص Average Variance Extracted (AVE) من خلال المعادلة التالية<sup>1</sup>

(Fornell & Larcker, 1981) والتي تُعرف كذلك بمؤشر الصدق التقاربي "رو" (rho of pvc)

Convergent Validity

❖  $(\lambda_i)$ : تشعب الفقرة على البناء (البعد الذي تنتمي إليه).  
❖  $(\delta_i)$ : خطأ القياس.  
❖  $Var(\delta_i)$ : تباين خطأ القياس، ويساوي  $(\lambda_i)^2 - 1$ .

$$AVE(\eta) = \frac{\sum_{i=1}^p \lambda_i^2}{(\sum_{i=1}^p \lambda_i^2 + \sum_{i=1}^p Var(\delta_i))}$$

<sup>1</sup>وُتُنسب المعادلة كذلك في بعض المراجع للباحثين فورنيل ولركر (Fornell & Larcker).

قيمة مرجعية  $AVE \geq 0.5$  تعني جيد (Fornell & Larcker, 1981)،  $AVE \geq 0.45$  في حالة ما إذا

كانت مقاييس جديدة (Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003).

ثانياً. تقدير الصدق التمايزي. يتحقق الصدق التمايزي عندما يكون  $pvc$  أكبر من مُربّع الارتباط للمتغير

المُدروس وباقي متغيرات نموذج القياس (Fornell & Larcker, 1981).

### 3.4 صدق المحك Criterion Validity:

يتم التحقق من صدق المحك عندما يكون هناك علاقة احصائية (غالبا ارتباط) بين سُلم الذي يُقيس

البناء ومحك خارجي عن البناء (Jolibert & Jourdan, 2006). بحيث تكون هذه العلاقة مَبْنِيَة مُسْبَقًا على

إطار نظري متين أو دراسات إمبريقية.

في حالة ربط المفهوم مع محك سلوكي Behavioral فنحن بصدد الصدق التنبؤي Predictive Validity

(Evrard & al, 2009). أما إذا تمَّ ربطه مع محك يقيس الاتِّجاهات (Opinions) فنحن بصدد الصدق

التلازمي Concomitant Validity.

وعليه، وانطلاقاً من الأدبيات التي تَطَرَّقْنَا إليها في الفصل الثاني، وفي إطار تقدير الصدق المحك، تم

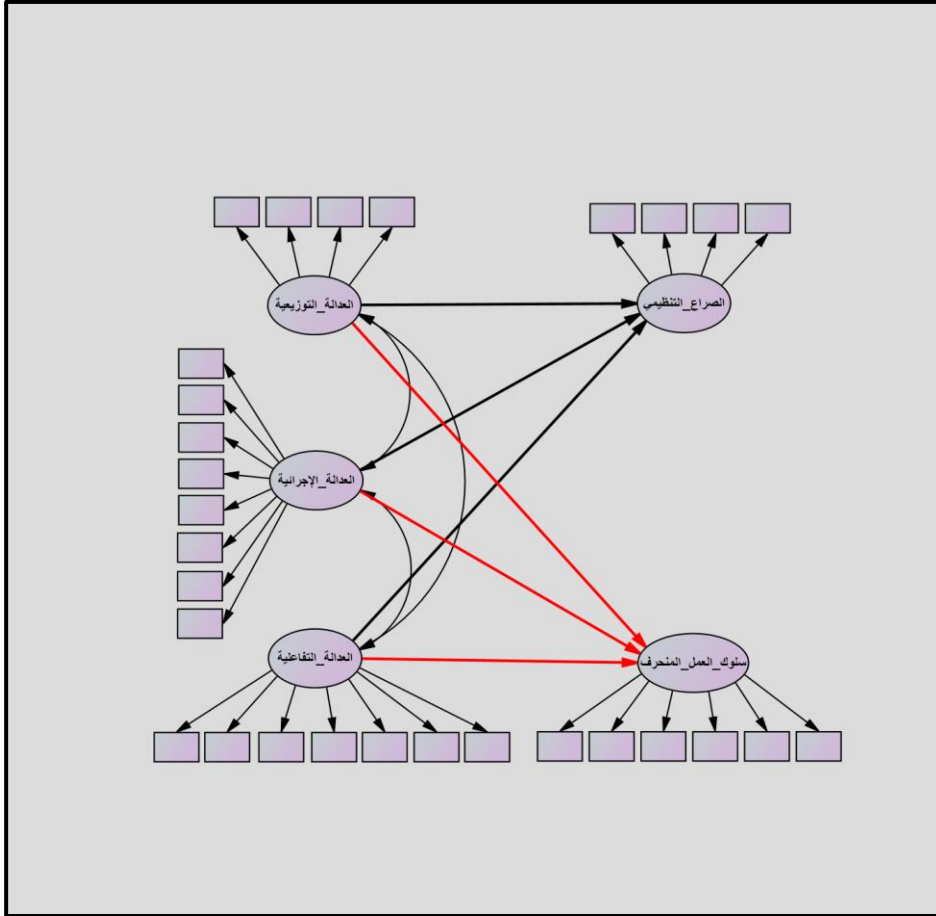
تطوير نموذج نظري عاملي لاختبار العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية، الصراع التنظيمي، وسلوك العمل

المنحرف كما هو موضح في الشكل التالي<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> تم اعتماد في الدراسة الحالية لتقدير الصدق المحك على محكين سلوكيين الصراع التنظيمي وسلوك العمل المنحرف، وهذا لدواعي منهجية، لكنه لا مانع من اعتماد محك واحد فقط.

شكل 9 : نموذج العام المُفترض



يُلخص الجدول التالي فرضيات النموذج العام:

جدول 10 : فرضيات النموذج العام لتقدير صدق المحك

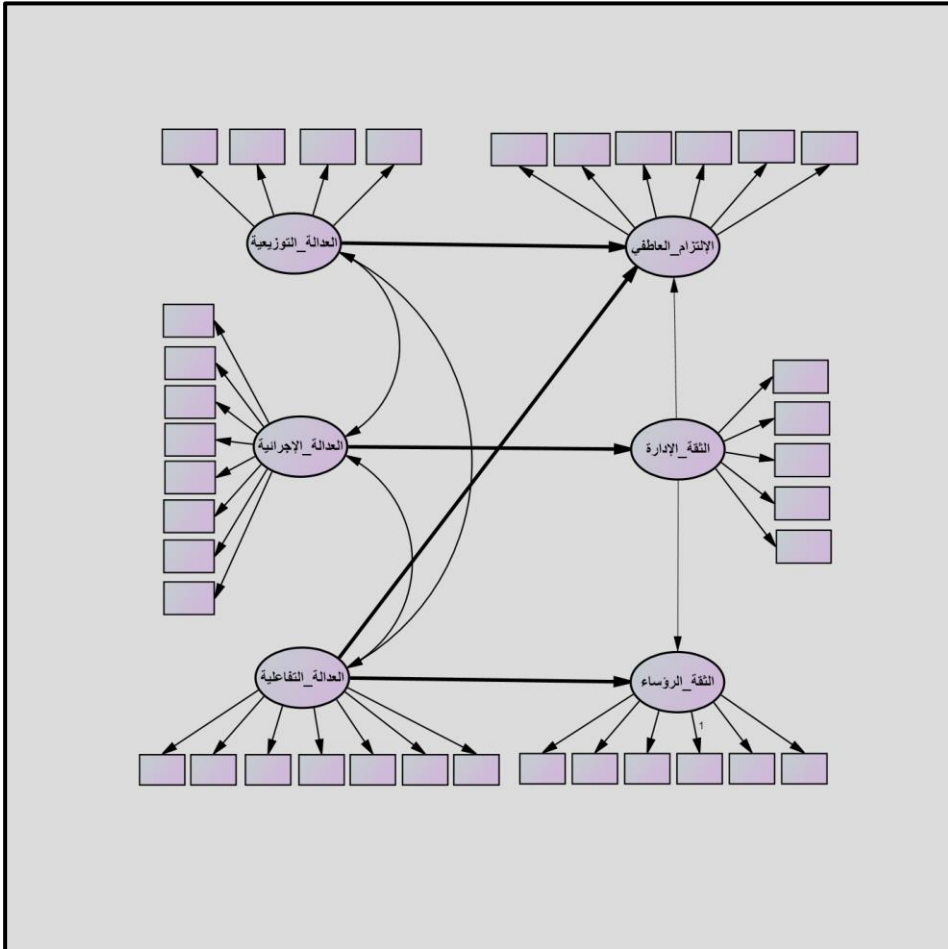
1	تُؤيّر العدالة التوزيعية سلّبا على مستوى الصراع التنظيمي.
2	تُؤيّر العدالة الاجرائية سلّبا على مستوى الصراع التنظيمي.
3	تُؤيّر العدالة التفاعلية سلّبا على مستوى الصراع التنظيمي.
4	تُؤيّر العدالة التوزيعية سلّبا على سلوك العمل المنحرف.
5	تُؤيّر العدالة الاجرائية سلّبا على سلوك العمل المنحرف.
6	تُؤيّر العدالة التفاعلية سلّبا على سلوك العمل المنحرف.

### 3.5 الصدق النومولوجي Nomological Validity:

ويُعرّف بمصطلح صدق العلاقات المفاهيمية- صدق الشبكة أو مصطلح صدق النسيج المفاهيمي (تيجزة، 2008)؛ حيث يهدف الصدق النومولوجي إلى تأكيد تعريف البناء من خلال فحص العلاقات بين البناء وقياسات أخرى ناتجة مباشرة وبطريقة كُلية عن الجانب النظري الذي يقوم عليه البناء ( Jolibert & Jourdan, 2006: 189).

وعليه، وانطلاقاً من الأدبيات التي تطرقنا إليها في الفصل الثاني، وفي إطار تقدير الصدق النومولوجي، تم تطوير نموذج نظري عاملي على شكل شبكة نومولوجية لاختبار العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية، الالتزام العاطفي، الثقة في الإدارة، والثقة في المشرفين كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل 10 : نموذج العام المُفترض





يُلخّص الجدول التالي فرضيات النموذج النومولوجي العام:

### جدول 11 : فرضيات النموذج النومولوجي العام

1	تؤثر العدالة التوزيعية إيجاباً على الالتزام العاطفي.
2	تؤثر العدالة الاجرائية إيجاباً على الثقة في الإدارة.
3	تؤثر العدالة التفاعلية إيجاباً على الثقة في الرؤساء.
4	تؤثر العدالة التفاعلية إيجاباً على الالتزام العاطفي.
5	تؤثر الثقة في الإدارة إيجاباً على الالتزام العاطفي.
6	تؤثر الثقة في الإدارة إيجاباً على الثقة في الرؤساء.

ويُمكن تلخيص أوجه الصدق التي سيتم تقديرها وكيفية تحقيق ذلك في الجدول التالي:

### جدول 12: مُحصّلة المَحَكَّات المُعتمدة في الدراسة لتقدير صدق أدوات القياس

الطريقة	أشكال الصدق	
تفحص الإطار النظري لأداة القياس، ومراجعة نقدية لها من طرف المختصين- إجراء اختبار قبلي Prêt Test للأداة على عينة مكوّنة من 15-30 مفردة.	صدق المحتوى	
	صدق الظاهري	
❖ قيم التشبعات الغير المعيارية Unstandardized Regression Weight تختلف عن الصفر؛ ❖ تقدير قيمة المؤشر AVE (نسبة التباين المُستخلص Average Variance Extracted) من خلال معادلة (Fornell & Larcker (1981).	الصدق التقاربي	صدق البناء
يجب أن تكون قيمة المؤشر AVE أكبر من مُربّع الارتباط للمتغير المدروس وباقي متغيرات نموذج القياس.	الصدق التمايزي	
التحقق من وجود علاقة احصائية (غالبا ارتباط) بين الأداة ومحك خارجي.	صدق المحك	
فحص العلاقات بين البناء وقياسات أخرى ناتجة مباشرة وبطريقة كلية عن الجانب النظري الذي يقوم عليه البناء.	صدق النومولوجي	

## ثانياً. الخطوات المنهجية لتطوير واختبار نموذج المعادلات البنائية

هذا الجزء يُمثل الخطوات المنهجية لبناء واختبار نموذج المعادلات البنائية (شكل 10):

مختلف المراحل تم شرحها وتوضيحها مُسبقاً.

تأويل نتائج المُحصّل عليها من خلال نموذج المعادلات البنائية يسمح لنا بتقدير جودة وحُسن مُطابقة

النموذج للبيانات الإمبريقية. مطابقة جيدة دليل على الصدق الداخلي للنتائج<sup>1</sup>.

تحليل النتائج سيكون على عدة مراحل متسلسلة Sequential يتم من خلالها تقدير المطابقة: للنموذج

العام- نموذج القياس- ثم النموذج البنائي.

### 1. الخطوة الأولى- جودة المطابقة للنموذج العام

ويكون من خلال مؤشرات المطابقة المختلفة، وقد تم اختيار في الدراسة الحالية أربع مؤشرات من كل

صنف، وهي المؤشرات الأكثر استعمالاً في البحوث (لقلة تأثيرها بحجم العينة) (Roussel, 2005)؛ حيث

يعرض الجدول 13 هاته المؤشرات وقيم المدى Optimal Range Values الأمثل لها.

### 2. الخطوة الثانية- جودة المطابقة لنموذج القياس

موازاة مع تقدير النموذج العام، نهتم بتقدير نموذج القياس من خلال تقدير الثبات، تقدير صدق البناء

ودرجة جودة المطابقة لنموذج القياس.

<sup>1</sup> يرى الباحثون أن الصدق الداخلي للبحث Interne Validity يتركز عموماً على ثلاث محاور أساسية. المحور الأول. الاتساق الداخلي لعملية البحث أي مدى اتساق مخطّط البحث- المحور الثاني. صدق أدوات القياس ويُمثّل فُدرة هذه الأخيرة على أن تقيس المفاهيم المُفترض أن تقيسها، ومدى اعتمادها على الجانب النظري- المحور الثالث. صرامة عملية البحث وتتمثّل في الشروط التّقنية لجمع البيانات والاستدلالات المُرافقة لها (Allard-Poesi, & Perret, 2014; Avenier, & Gavard-Perret, 2012).

### جدول 13: المؤشرات المعتمدة في الدراسة مع قيم المدى الأمثل

المؤشرات	قيم المدى المثلى	المراجع
<b>مؤشرات المطابقة المطلقة</b>		
$\chi^2$ (مربع كاي)	عموماً لا يُعَلَق عليه لتأثره بحجم العينة، يُستعمل لحساب مؤشرات المطابقة الأخرى	
<b>GFI</b> (مؤشر حسن المطابقة)	أكبر أو يساوي 0.9	(Bentler & Bonett, 1980; Pedhazur & Schmelkin, 1991)
<b>SRMR</b> (مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية)	أقل أو يساوي 0.05 يقبل حتى 0.1	(Roussel, 2005)
<b>RMSEA</b> (الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب)	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05	(Roussel, 2005)
<b>مؤشرات المطابقة التزايدية</b>		
<b>CFI</b> (مؤشر المطابقة المقارن)	أكبر أو يساوي 0.9	(Bentler & Bonett, 1980)
<b>TLI</b> (مؤشر تاكر- لويس)	أكبر أو يساوي 0.9	(Hair & al., 1998)
<b>NFI</b> (مؤشر المطابقة المعياري)	أكبر أو يساوي 0.9	(Bentler & Bonett, 1980)
<b>IFI</b> (مؤشر المطابقة التزايدية "البولن")		
<b>مؤشرات المطابقة الاقتصادية</b>		
$\chi^2 / df$ Normé (كا تربيع المعياري)	أقل من 5 وإن أمكن أقل من 3	(Pedhazur & Schmelkin, 1991)
<b>AIC</b> (محك المعلومات لايكلي)	أقل من قيمة النموذج الحر (أو المشبع)، أو الأقل في حالة المقارنة بين النماذج.	(Roussel, 2005)
<b>BCC</b> (محك براون كاديك)	أقل من قيمة النموذج الحر (أو المشبع)، أو الأقل في حالة المقارنة بين النماذج	(Schreiber, & al., 2006) ذكر في تيغزة، 2011
<b>BIC</b> (محك المعلومات لباييس)		

### 3. الخطوة الثالثة- جودة المطابقة للنموذج البنائي

بعد تقدير مطابقة نموذج العام ونموذج القياس تأتي مرحلة تقدير نموذج البنائي، وتتمثل في تفحص

العلاقات بين المتغيرات الكامنة إن كانت دالة احصائياً (تختلف عن الصفر)، وهذا من خلال:

1) اختبار ستودنت Student Test قيم الحرجة  $CR > 1.96$  <sup>1</sup> ودالة احصائيا.

2) نتفحص معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized (قيمها تتأرجح ما بين -1 +1)؛

نعتبر أن قوة الارتباط قوية ما دامت القيمة المطلقة لهذا المعامل تقترب من 1 والعكس صحيح <sup>2</sup> (Hair &

.al., 2010)

3) تقدير نسبة التباين المُفسَّر للمتغيرات المستقلة ( $R^2$ ) R Squared من طرف العلاقات الخطية (Bentler,

1989)؛ كلما كانت  $R^2$  مرتفعة كلما كانت المتغيرات المستقلة مساهمة في تفسير المتغير التابع.

#### 4. تأويل نتائج وامكانية تعديل النموذج:

تأويل النتائج يهدف إلى الإجابة على عدة أسئلة (Hair & al., 1998):

❖ هل العلاقات النظرية تم تأكيدها؟ وهل هي دالة احصائيا؟

❖ في حالة وجود نماذج نظرية منافسة لنموذج الدراسة هل تقدم توضيحات اضافية للعلاقات؟

❖ هل العلاقات التي يمثلها النموذج تتماشى مع الإطار النظري المعتمد في الدراسة؟

مسألة إعادة التعيين ستُطرح في حالة أردنا تحسين مطابقة البيانات للنموذج النظري.

#### 4.1 تقدير الصدق باستخدام استراتيجيات المقارنة بين البنيات المختلفة للمفهوم باستعمال النمذجة

##### بالمعادلات البنائية (SEM) Structural Equation Modeling:

تُعتبر طريقة المُفاضلة بين النماذج المتنافسة من أفضل الاستراتيجيات التي يُوفرها التحليل العاملي

التوكيدي (تيغزة، 2017)، حيث تقوم على اختبار جودة مطابقة عدة نماذج متنافسة تتعلق ببنية المفهوم،

وتنقُض بينها، وتنتهي إلى النموذج الأكثر صحة أو صدقاً من النماذج الأخرى (Fabrigar & al., 1999 ;

Rousset, 2005). وتتم عملية المُفاضلة بين النماذج المُتنافسة على أساس مؤشرات المطابقة، وهذا باتباع

<sup>1</sup> القيم الحرجة (Cr) المُحصَل عليها من اختبار ستودنت Student Test لا علاقة لها بَيَم الحرجة (Cr) لمؤشرات الالتواء والتفطح Kurtosis & Skewness.

<sup>2</sup> يتم تفحص معاملات الانحدار المعيارية كذلك لنموذج القياس، حيث تُعتبر قيمة ( $\lambda$ ) عموماً أكبر أو تساوي (+0.5) جيدة جداً، تُقارب (+0.4) جيدة، أما إذا كانت تساوي (+0.3) فهي مقبولة (Hair & al., 2010).

الخطوات التالية: أولاً. يُستبعد من المنافسة كل النماذج التي تقتصر إلى جودة المطابقة إن وجدت، والإبقاء على النماذج المُتكافئة- ثانياً. تليها عملية مقارنة بينها باستعمال الفروق بين قيم مؤشر مربع كاي المعياري Normed Chi Square ( $\chi^2$ ). والأفضل بين قيم مؤشر المطابقة محك المعلومات لأيكاي Akaike information Criterion (AIC)، حيث النموذج الذي يحتوي على أصغر قيمة لهذا المؤشر يُعتبر هو النموذج الأفضل من غيره من النماذج المتنافسة (تيغزة، 2017).

#### 4.2 منظورنا لمؤشرات المطابقة في الدراسة الحالية:

نتفق مع (Roussel 2002) حيث يرى أنه من المهم التأكيد حول نسبية المكانة التي تُولى لمؤشرات المطابقة؛ حتى وإن كانت تُعتبر مرحلة قائمة بذاتها في خطوة اختبار نموذج نظري، إلا أنها لا تُعدُّ الأهم. فالأولوية تُعطى أولاً وقبل كل شيء للمعنى الذي يحمله النموذج، وليس لدرجة المطابقة التي توصل إليها؛ بمعنى آخر، لا يتعلق الأمر بالسعي وراء المطابقة على حساب المعنى الذي يحمله النموذج- في رأينا، نموذج نو تاصيل نظري متين، مع مطابقة مُعتدلة أفضل من نموذج نو مطابقة جيدة (أو جيدة جداً) لكن مع تاصيل نظري ضعيف؛ وهو المعنى الحقيقي لطرق المعادلات البنائية: تأكيد نموذج نظري مؤسس له مُسبقاً. وعليه فإن مؤشرات القياس عليها أن تكون فقط أدوات أو وسيلة مُساعدة لاتخاذ القرار وليس الغاية في حدِّ ذاتها.

#### 4.3 طريقة تأويل نتائج تقنية إعادة المعاينة البوتستراب Bootstrap Technic:

كما ذكرنا سابقاً، تقييم ثبات ودقة نتائج قيم البارامترات المُحصّل عليها يكون من خلال تقنية إعادة المعاينة Bootstrap (تم تحديد عدد العينات في برنامج Amos\_20 ب 500 عينة يتم استخلاصها من العينة الأصلية)، وتتمثل في تفحص قيم البارامترات إن كانت دالة احصائياً أم لا، وتقدُّ مجالات الثقة ( BC Confidence Level= 95%) إن كانت تحوي على قيمة الصفر أم لا<sup>1</sup> (Byrne, 2016).

<sup>1</sup> عملياً تشترط تقنية البوتستراب Bootstrap عدم وجود بيانات مفقودة.

## ثالثاً. مجتمع الدراسة وعينتها

يُمثِّل المجتمع المُستَهدف في الدراسة الحالية جميع الأفراد الذين يُشكِّلون موضوع مشكلة البحث، أو جميع العناصر ذات العلاقة بها، والتي نسعى إلى أن نعمِّم عليها نتائج الدراسة. وعليه تكوَّن مجتمع الدراسة من جميع المرضى والعاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي لمدينة وهران لعام 2019/2018 والبالغ عددهم 2260 مُمرِّض وممرضة مُوزَّعين على مختلف مصالح المؤسسة الاستشفائية البالغ عددها 54 مصلحة. ويجدر الإشارة إلى أن مجتمع الدراسة ينتمي إلى القطاع الحكومي وهو قطاع خدماتي تسري عليه قوانين وتشريعات القطاع العام.

من جهة أخرى، تُعدُّ عينة الدراسة التي تُجرى عليها الاختبارات مصدر البيانات المطلوب جمعها، ومُمثِّلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل، بحيث يُمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله وعمل استدلالات حول معالم المجتمع. وعليه تتمثل عيني الدراسة الحالية الأولى والثانية في المرضى المُوزَّعين على مختلف مصالح المؤسسة الاستشفائية. وقد اعتمدنا في الدراسة على أسلوب المعاينة العشوائية البسيطة. وبما أن الدراسة الحالية قائمة على طُرق التحليل الإحصائي من الجيل الثاني Second Generation Method of Analysis<sup>1</sup>، وهي أكثر الأساليب دقَّةً واستعمالاً في العلوم الاجتماعية (Evrard, 2009). كان من المهم تحقيق شروط وافترضات حجم العينة؛ سواء كان التحليل العاملي الاستكشافي أو التحليل العاملي التوكيدي. وفي هذا الخصوص يُنصَح أن تكون النسبة بين عدد الأفراد إلى عدد الفقرات لا تقل عن خمسة أفراد لكل متغير. وبأن العينة التي حجمها 100 فرد تعتبر مقبولة، وإن كان يُفضَّل أن تكون العينة الإجمالية 200 فرد فأكثر. كما أن بعض المراجع توصي باستعمال نسبة 10 إلى 1 (10 أفراد لكل متغير مقاس) أو 15

<sup>1</sup> يُصنَّف التحليل العاملي التوكيدي ضمن الأساليب الإحصائية من الجيل الثاني، أما التحليل العاملي الاستكشافي فيصنّف ضمن الأساليب الإحصائية من الجيل الأول.

فردا لكل متغير (Hair & al., 2010). وبناءً على ما ورد كان حجم العينة الأولى 250 مُفردة، أما حجم العينة الثانية فقد بلغ 310 مُفردة.

#### رابعاً. أداة جمع البيانات ومناقشتها:

بما أن الدراسة الحالية تعتمد على الاستبانة Questionnaire في عملية جمع البيانات اللازمة، ونظراً لأهمية عملية القياس كان لزاماً علينا اعتماد جملة من الشروط والمعايير لاختيار الأدوات المناسبة مثل أن تكون المقاييس من دراسات عالمية قدر الإمكان، وملاءمتها لسياق الدراسة، سُمعة وجودة خصائصها السيكومترية، صلابة القاعدة النظرية القائمة عليها، وقصر طولها ووضوح فقراتها. أما بالنسبة لأقسام الاستبانة، فتقسّم إلى أربعة أقسام:

يُظهر القسم الأول الجهة المستهدفة من الاستبانة (خاص بالمرضى) والهدف من توزيع الاستبانة. بينما يُظهر القسم الثاني طريقة الإجابة وكذا النقاط الهامة التي على المجيب الاطلاع عليها- أما القسم الثالث فيحتوي على المتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في الجنس، الحالة العائلية، المهنة، المصلحة، وعدد سنوات العمل- أما القسم الأخير فيحتوي على المقاييس، بداية بمقياس العدالة التنظيمية (من تأليف الباحث) وهو مقياس الدراسة الحالية؛ إضافة إلى مقاييس تلازميه Concomitant Scales، (الهدف منها اعتمادها في نماذج بنائية مع مقياس العدالة التنظيمية لتقدير صدق المحك وصدق النومولوجي)؛ بداية بمقياس الالتزام العاطفي، مقياس الثقة في الإدارة والثقة في المشرفين، وانتهاء بمقياس مستوى الصراع التنظيمي وسلوكيات العمل المنحرفة. وهنا لا بد من الإشارة أننا اعتمدنا أسلوب ليكترت Likert الخماسي في تقسيم مستويات الأجوبة لما له من مزايا في الجانب الإحصائي (Roussel, 2005). وفي ما يلي عرض لهاته المقاييس مع خصائصها السيكومترية (كل هذه المقاييس ومصادرها تم تلخيصها في الجدول 14).

## 1. مقياس الالتزام العاطفي :Affective Commitment

لقياس متغير الالتزام العاطفي تم اختيار مقياس Allen & Meyer (Meyer & Allen, 1987 ; Allen & Meyer, 1990) مترجم<sup>1</sup> (Colle, 2006). بفقراته الثمانية تُعد هاته الأداة من أكثر المقاييس استعمالاً في هذا الخصوص.

جدول 14 : مقياس الالتزام العاطفي مترجم إلى اللغة الفرنسية  
(Meyer & Allen, 1987; Allen & Meyer, 1990)

01	Je serai très content(e) de passer le reste de ma carrière avec cette entreprise.
02	J'éprouve du plaisir à parler de mon entreprise à des gens de l'extérieur.
03	Je ressens vraiment les problèmes de cette entreprise comme s'ils étaient les miens.
04	Je ne pense pas pouvoir aisément m'attacher à une autre entreprise de la même façon que je le suis envers celle-ci.
05	Je me sens comme « un membre de la famille » dans cette entreprise.
06	Je me sens liés(é) à cette entreprise de façon émotionnelle.
07	Cette entreprise signifie énormément pour moi sur le plan affectif.
08	Je ressens un sentiment d'attache puissant envers mon entreprise.

<sup>1</sup> اللغة الإنجليزية لمقاييس الدراسة وعدم توفر أساتذة متخصصين في هاته اللغة، دفعنا إلى اعتماد نُسخ مترجمة باللغة الفرنسية.



## 2. مقياس الثقة في الإدارة :Trust in Management

من بين المقاييس التي اطلعنا عليها لقياس مُتغيّر الثقة في الإدارة وقع الاختيار على مقياس Gabarro (1978) & Athos مترجم (Ikram Nasr, 2003). هاته الأداة بفقراتها السبع اعتمدت في عدة دراسات عالمية من بينها الدراسة الشهيرة للباحثين Aryee, S., Budhwar, P., & Xiong Chen, Z. (2002)؛ حيث قُدرت قيمة معامل ألفا كرونباخ ب 0.84 (جدول 15).

جدول 15 : مقياس الثقة التنظيمية (الثقة في الإدارة) مترجم إلى اللغة الفرنسية  
(Gabarro & Athos, 1978)

01	Je pense que la direction de l'entreprise me traite équitablement.
02	Je fais entièrement confiance à la direction de mon entreprise.
03	En général, je crois que les motifs et les intentions de la direction de l'entreprise sont bons.
04	La direction de l'entreprise est ouverte et franche avec moi.
05	Je m'attends au fait que la direction de l'entreprise me traite d'une manière cohérente et prévisible.
06	La direction de l'entreprise n'est pas toujours honnête et sincère.
07	Je pense que la direction de l'entreprise est d'une grande intégrité.

### 3. مقياس الثقة في المشرفين :Trust in Supervisors

أما بخصوص مُتغيّر الثقة في المشرفين فتم اختيار مقياس (Tyler, R. (1994) مترجم (Ikram Nasr, 2003). هاته الأداة بفقراتها الثمانية استُعملت في دراسة (Tyler & Degoey (1996) مع ألفا كرونباخ يساوي 0.93 (جدول 16).

جدول 16 : مقياس الثقة التنظيمية (الثقة في رؤساء العمل) (Tyler, 1994)

01	Essaie d'être équitable à mon égard.
02	Essaie de prendre en compte mes besoins.
03	Est honnête dans ce qu'il/elle dit.
04	Fait tous pour être équitable à mon égard.
05	Ne fait jamais des choses malhonnête ou non convenable.
06	Me donne les véritables raisons de ses décisions.
07	Se comporte honnêtement et d'une manière éthique avec moi.
08	Montre un intérêt réel pour agir équitablement avec moi.

#### 4. مقياس الصراع التنظيمي Organizational Conflict:

فيما يخص مستوى الصراع التنظيمي فتم قياسه بمقياس العتيبي (2006). ويجدر الإشارة أنه رغم أن هاته الأداة اعتمدت في دراسة غير منشورة إلا أنها بفقراتها الست وجدناها تتناسب الدراسة الحالية (جدول 17).

جدول 17 : مقياس مستوى الصراع التنظيمي (العتيبي، 2006)

01	يوجد اختلاف بين الإدارات حول العمل.
02	يوجد اختلاف بين العاملين حول كَيْفِيَّة أداء المَهَام الوظيفية.
03	ينشأ توتر بين العاملين بسبب خلافاتهم بخصوص العمل.
04	يوجد عدم توافق بين الرؤساء والمرؤوسين داخل الإدارات.
05	يُخفي العاملون عدم ارتياحهم لبعضهم البعض بسبب العمل.
06	تتأزَّم العلاقات الشخصية بين العاملين بسبب خلافات العمل.

#### 5. مقياس سلوك العمل المنحرف Deviant Work Behavior:

وأخيرا تم قياس مُتغيّر سلوك العمل المنحرف بمقياس (Mulki, Jaramillo & Locander, 2006). نُشير في مجلة Journal of Business Research. مُكوّن من سبع فقرات باللغة الإنجليزية. هذا المقياس تم اختياره بعناية من بين مجموعة من المقاييس، وهذا نظرا لأن المتغير قد يضم أخطاء من نوع المرغوبية الاجتماعية<sup>1</sup> Social Desirability Effect (جدول 18).

<sup>1</sup> أثر المرغوبية الاجتماعية Social Desirability Effect: وهو أكثر الأخطاء انتشارًا وتأثيرًا على نتائج القياس، حيث تُشير العديد من الدراسات في هذا الخصوص أنه إذا كان الفرد المُجيب يَخاف من رَدّة فعل الآخرين عند التعبير عن فكرته، هذا الأخير يُغيّر من إجابته بما يتناسب مع ما يَظنّه مقبولاً من طرف المُحيط.

جدول 18 : مقياس سلوك العمل المنحرف (Mulki, Jaramillo, & Locander, 2006)

1	I spent too much time fantasizing or daydreaming instead of working.
2	I have taken longer break than is acceptable at my workplace.
3	I called in sick when I was not.
4	I neglected to follow my boss's instructions.
5	I intentionally worked slower than I could have worked.
6	I came in late to work without permission.
7	I put little effort into my work.

يوضح الجدول التالي مجموعة المقاييس التي يضمها الاستبيان.

جدول 19: الهيكل العام للاستبيان

اسم المقياس	عدد الفقرات	المتغيرات
من تصميم الباحث	31	العدالة التنظيمية
Meyer & Allen, 1987; Allen & Meyer (1990)	08	الالتزام العاطفي
Gabarro & Athos (1978)	07	الثقة في الإدارة
Tyler (1994)	08	الثقة في رؤساء العمل
العنبي (2006)	06	الصراع التنظيمي
Mulki, Jaramillo & Locander (2006).	07	سلوك العمل المنحرف

## الباب الثاني: الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها

### I. نتائج الدراسة الأولى

تمهيد

أولاً. مقياس العدالة التنظيمية

ثانياً. مقياس التلازمية

### II. نتائج الدراسة الثانية

العدالة التنظيمية - نموذج 19 فقرة

العدالة التنظيمية - نموذج 27 فقرة

المفاضلة بين النموذجين

تقدير صدق وثبات مقياس العدالة التنظيمية

أولاً. تقدير الصدق المحك

ثانياً. تقدير الصدق النومولوجي

مناقشة النتائج

التوصيات والاقتراحات في ضوء النتائج

حدود الدراسة

## I. نتائج الدراسة الأولى

### تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً لتحليل البيانات للعينات الأولى والثانية وفق نموذج شرشيل Churchill، والأساليب الإحصائية المُصاحبة له.

### أولاً. مقياس العدالة التنظيمية Justice Organizational

#### 1. تحديد ميدان أداة القياس Conceptual Definition:

مرحلة تحديد ميدان أداة القياس مُخصّصة لتعريف ميدان البناء، أي التّطرق إلى المفاهيم النظرية المُكوّنة لأداة القياس وتحديدًا تحديداً دقيقاً من خلال مراجعة الأدبيات (Roussel, 2005). هذه المرحلة تمّ التطرق إليها في الفصل الثاني من الدراسة.

#### 2. تكوين عينة من الفقرات Items Sample Generation:

تتمثّل هذه الخطوة في تكوين أكبر عدد مُمكن من الفقرات القادرة على إظهار وتمثيل مختلف خصائص مفهوم العدالة التنظيمية (القواعد والإجراءات)<sup>1</sup> ولتحقيق هذا الهدف وانطلاقاً من مراجعة بعض المقاييس المُتوفرة في الأدبيات المختلفة<sup>2</sup>، وهذا في حدود الاستطاعة، تمّ اللجوء إما إلى صياغة بعض الفقرات (مثل فقرات بُعد العدالة التوزيعية)، أو استعمال فقرات لمقاييس مُعدّة مُسبقاً من طرف باحثين (مثل فقرات بُعد العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية)، وهذا طبعاً بعد تكيفها لسياق الدراسة من خلال ترجمتها، وتعديلها وإعادة صياغتها.

<sup>1</sup> يهدف الحصول على مجال لاختيار الفقرات المناسبة تمّ تكوين وصياغة أكثر من فقرة لوصف الإجراء أو القانون.

<sup>2</sup> تم الاطلاع على المقاييس الخاصة بالدراسات التالية:

Brockner, Wiesenfeld, & Martin, 1995; -Colquitt & al. (2001)- Colquitt & Rodel (2015) -Niehoff & Moorman (1993) Ruder & Gary -Tremblay, Michel, Philippe & Gilles (2000) -lee (2000) -Sweeney & McFarlin (1997) -Scarpello & Jones (1996) (2003) - كما اطلعنا على فهرس فقرات الخاص بالعدالة التنظيمية للباحثين Price & Mueller (1986).

## 2.1 بعد العدالة التوزيعية Distributive Justice Dimension:

لقياس بعد العدالة التوزيعية تم استعمال سبع فقرات (جدول 20) لتمثيل قاعدة الإنصاف، المساوات

وقاعدة الحاجة.

جدول 20: عمليات واجراءات العدالة التوزيعية والفقرات التي تصفها

نوع العدالة	اسم العمليات والإجراءات	الفقرات التي تقيس العمليات والإجراءات
التوزيعية	4. الإنصاف Equity	1. الامتيازات التي أُحصل عليها من عملي تُعكس الجُهد الذي أُبذله. 2. يتناسب رايي مع مستوى التعليم والتدريب الذي أتمتع به. 3. الامتيازات التي أُحصل عليها من عملي تتناسب مع الضغوط التي أتعرض لها في عملي.
	5. المساواة Equality	4. أشعر بعدالة ما أُحصل عليه من عملي مقارنة بما يحصل عليه زملائي داخل المؤسسة. 5. أشعر بعدالة ما أُحصل عليه من عملي مقارنة بما يحصل عليه زملائي في مؤسسة أخرى مُماثلة. 6. يقوم رؤساء العمل بتوزيع أعباء العمل (المهام الوظيفية) على العاملين بأسلوب موضوعي وغير مُتحيز.
	6. الحاجة Need	7. الامتيازات التي أُحصل عليها من عملي تتناسب مع احتياجاتي.

## 2.2 بعد العدالة الاجرائية Procedural Justice Dimension:

لقياس بعد العدالة الاجرائية تم استعمال 10 فقرات (جدول: 21-22) لتمثيل إجراءات عمليات التحكم

ومراقبة القرار، إجراءات الاتساق وعدم التحيز، إجراءات الدقة والتصحيح، وإجراءات التمثيل والأخلاق.

جدول 21: عمليات واجراءات العدالة الإجرائية والفقرات التي تصفها

نوع العدالة	اسم العمليات والإجراءات	الفقرات التي تقيس العمليات والإجراءات
الاجرائية	1. عملية التَّحكُّم Process Control	8. يحرص رؤسائي في العمل على أن يُبدي كل عامل رأيه قبل اتِّخاذ القرارات الخاصَّة بالعمل.
	2. مراقبة القرار Decision Control	9. لدى العامل الفرصة للتعبير عن رأيه بشأن الإجراءات والقوانين المُطبَّقة في المؤسسة.
	3. الاتساق Consistency	10. تُطبَّق الإجراءات والقوانين في المؤسسة باستمرار رغم اختلاف الأشخاص والأزمئة.
	4. عدم التحيز Bias Suppression	11. يتَّخذ رؤسائي في العمل القرارات الوظيفية بأسلوب غير مُتحيز. 12. تُطبَّق الإجراءات والقوانين في المؤسسة على كافَّة العاملين بلا استثناء.



## جدول 22: عمليات واجراءات العدالة الإجرائية والفقرات التي تصفها -تابع-

نوع العدالة	اسم العمليات والإجراءات	الفقرات التي تقيس العمليات والإجراءات
الاجرائية	5. إجراءات الدقة Accuracy	13. يَجْمَعُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ الْمَعْلُومَاتِ الدَّقِيقَةَ وَالْكَامِلَةَ قَبْلَ اتِّخَاذِ الْفَرَائِضِ الْخَاصَّةِ بِالْعَمَلِ.
	6. إجراءات التصحيح Correctability	14. تَنْتَضِمُ الْإِجْرَاءَاتُ وَالْقَوَانِينُ الْمُنَبَّهَةَ فِي الْمَوْسَمَةِ بَعْضِ الْأَسَالِيبِ لِتُصَحِّحَ الْقَرَارَاتِ الْخَاطِئَةَ. 15. يُمَكِّنُ الطَّعْنَ فِي نَتَائِجِ الْإِجْرَاءَاتِ وَالْقَوَانِينِ الْمُنَبَّهَةَ فِي الْمَوْسَمَةِ.
	7. التمثيل Representativeness	16. تُزَاعِي الْإِجْرَاءَاتُ وَالْقَوَانِينُ الْمُنَبَّهَةَ فِي الْمَوْسَمَةِ مَصَالِحَ كَافَّةِ الْأَطْرَافِ الْمُتَأَثِّرَةِ بِهَا.
	8. الأخلاق Ethicality	17. تَسْتَنِدُ الْإِجْرَاءَاتُ وَالْقَوَانِينُ الْمُنَبَّهَةَ فِي الْمَوْسَمَةِ إِلَى مَعَايِيرِ أَخْلَاقِيَّةٍ.

## 2.3 بعد العدالة التفاعلية Interactive Justice Dimension:

لقياس بعد العدالة التفاعلية تم استعمال 14 فقرة (جدول 23) لتمثيل إجراءات الاحترام واللباقة،

وإجراءات الصدق والتبرير.

## جدول 23: عمليات واجراءات العدالة التفاعلية والفقرات التي تصفها

نوع العدالة	اسم العمليات والإجراءات	الفقرات التي تقيس العمليات والإجراءات
العدالة ما بين الأفراد	5. الاحترام Respect	18. يُعَامَلُنِي رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ كَكَيْفِيَّةِ الْعَامِلِينَ. 29. عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارًا يَتَعَلَّقُ بِوَضِيعَتِي فَأَبْهَمَ بِأَخْذِهِ فِي الْإِعْتِبَارِ مَطَالِبِي الشَّخْصِيَّةَ. 20. عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارًا يَتَعَلَّقُ بِوَضِيعَتِي فَأَبْهَمَ بِتَعَامُلِهِ مَعِي بِاحْتِرَامٍ وَكَرَامَةٍ. 21. عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارًا يَتَعَلَّقُ بِوَضِيعَتِي فَأَبْهَمَ بِإِهْتِمَامِهِ بِحَقُوقِي كَعَامِلٍ.
	6. اللباقة Propriety	22. يُعَامَلُنِي رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ بِكُلِّ إِهْتِمَامٍ وَوُدٍّ فِي حَالَةِ اتِّخَاذِ قَرَارٍ يَتَعَلَّقُ بِوَضِيعَتِي. 23. يَتَجَنَّبُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ التَّعْلِيقَاتِ الْغَيْرِ اللَّائِقَةَ عِنْدَ التَّحَدُّثِ مَعِي.
عدالة المعلومات	1. الصدق Truthfulness	24. عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارًا يَتَعَلَّقُ بِوَضِيعَتِي فَأَبْهَمَ بِإِنْقِاشِهِ مَعِي بِمُنْتَهَى الصَّرَاحَةِ. 25. يُنَاقِشُ مَعِي رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ النَتَائِجَ الْمُتَرْتَّبَةَ عَنِ الْقَرَارَاتِ الَّتِي يُمَكِّنُ أَنْ تُؤَثِّرَ عَلَيَّ وَوَضِيعَتِي. 26. يَشْرَحُ لِي رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ بِشَكْلِ وَاضِحٍ أَيَّ قَرَارٍ مُتَعَلِّقٍ بِوَضِيعَتِي. 27. يَشْرَحُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ الْقَرَارَاتِ بِتَرْوِيدِ الْعَامِلِينَ بِتَفَاصِيلٍ إِضَافِيَّةٍ عِنْدَ اسْتِيفْسَارِهِمْ عَنِ تِلْكَ الْقَرَارَاتِ. 28. يُؤَفِّرُ لِي رُؤَسَائِي الْعَمَلِ الْمَعْلُومَاتِ الْمُتَعَلِّقَةَ بِوَضِيعَتِي كَكَيْفِيَّةِ الْعَامِلِينَ.
	2. التبرير Justification	29. يَشْرَحُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ مَبْرَرَاتِ الْقَرَارَاتِ الَّتِي اتَّخَذْتُ بِالنِّسْبَةِ لِوَضِيعَتِي. 30. عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارَاتٍ مُتَعَلِّقَةً بِوَضِيعَتِي فَأَبْهَمَ بِإِعْزَازِهِ لِي التَّسْبِيبَاتِ الْمُنطِقِيَّةَ الَّتِي دَعَتْهُمْ لِاتِّخَاذِ تِلْكَ الْقَرَارَاتِ. 31. الْمَعْلُومَاتُ الَّتِي يُقَدِّمُهَا رُؤَسَائِي الْعَمَلِ كَافِيَّةٌ لِلرَّدِّ عَلَى التَّسْأُلَاتِ.

يعرض الجدول التالي أولى فقرات مقياس العدالة التنظيمية.

### جدول 24 : أولى فقرات العدالة التنظيمية

بعد الأول: العدالة التوزيعية	
01	الامتيازات التي أُحْصِلَ عليها من عملي تَعكس الجُهد الذي أبْذَله.
02	يَتَناسَب راتبِي مع مستوى التعليم والتدريب الذي أتمنَّع به.
03	الامتيازات التي أُحْصِلَ عليها من عملي تَتَناسَب مع الضغوط التي أتعَرَّض لها في عملي.
04	أشُعرُ بِعدالة ما أُحْصِلَ عليه من عملي مُقارنة بما يَحْصُلُ عليه زملائي داخل المؤسسة.
05	أشُعرُ بِعدالة ما أُحْصِلَ عليه من عملي مُقارنة بما يَحْصُلُ عليه زملائي في مؤسسة أخرى مُماثلة.
06	يقوم رؤساء العمل بتوزيع أعباء العمل (المهام الوظيفية) على العاملين بأسلوب موضوعي وغير مُتَحَيِّز.
07	الامتيازات التي أُحْصِلَ عليها من عملي تَتَناسَب مع احتِياجاتي.
بعد الثاني: العدالة الإجرائية	
08	يَحِرِّص رُؤسائي في العمل على أن يُبدي كل عامل رأيه قبل اتِّخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
09	لدى العامل الفرصة للتعبير عن رأيه بشأن الإجراءات والقوانين المُطبَّقة في المؤسسة.
10	تُطبَّق الإجراءات والقوانين في المؤسسة باستمرار رغم اختلاف الأشخاص والأزمنة.
11	يَتَّخِذ رُؤسائي في العمل القرارات الوظيفية بأسلوب غير مُتَحَيِّز.
12	تُطبَّق الإجراءات والقوانين في المؤسسة على كافة العاملين بلا استثناء.
13	يَجْمَع رُؤسائي في العمل المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتِّخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
14	تَتَضَمَّن الإجراءات والقوانين المُطبَّقة في المؤسسة بعض الأساليب لتَصْحيح القرارات الخاطئة.
15	يُمْكِن الطَّعن في نتائج الإجراءات والقوانين المُطبَّقة في المؤسسة.
16	تُرَاعَى الإجراءات والقوانين المُطبَّقة في المؤسسة مَصالِح كافة الأطراف المُتأثِّرة بها.
17	تَسْتَبِد الإجراءات والقوانين المُطبَّقة في المؤسسة إلي معايير أخلاقية.

### جدول 25 : أولى فقرات مقياس العدالة التنظيمية-تابع-

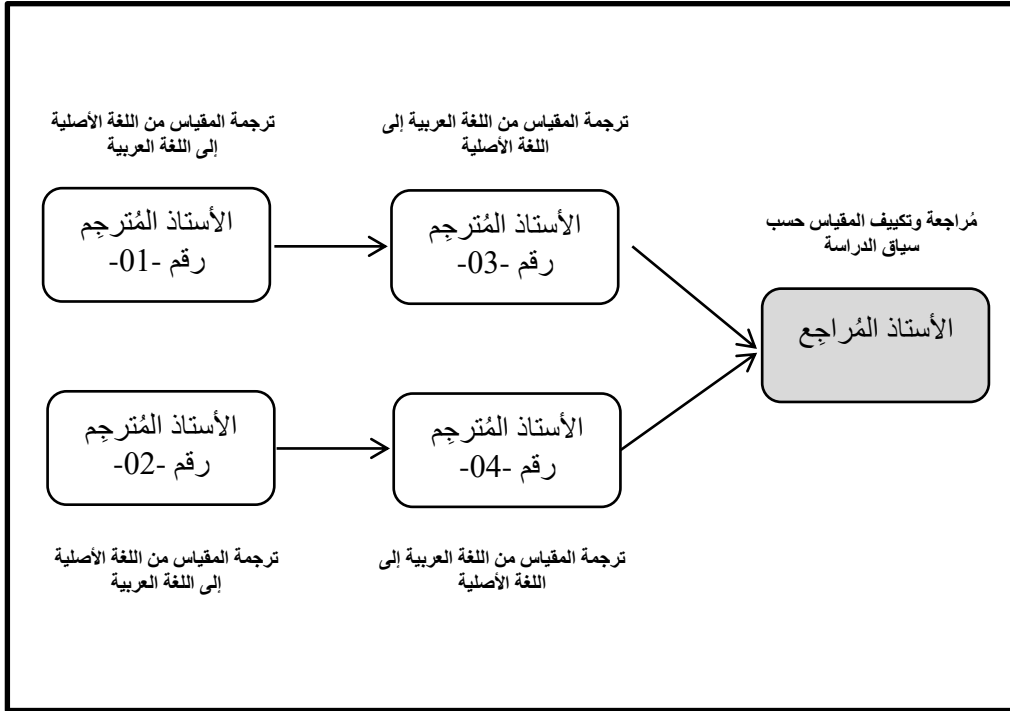
بعد العدالة التفاعلية/التعاملية (ع. ما بين الأفراد-ع. المعلومات)	
18	يُعاملني رؤسائي في العمل كَتَقِيَّةِ العاملين.
19	عندما يتَّخذ رؤسائي في العمل قرارًا يتعلَّق بوظيفتي فإنَّهم يأخذون في الاعتبار مَطالبي الشخصية.
20	عندما يتَّخذ رؤسائي في العمل قرارًا يتعلَّق بوظيفتي فإنَّهم يتعاملون معي باحترام وكرامة.
21	عندما يتَّخذ رؤسائي في العمل قرارًا يتعلَّق بوظيفتي فإنَّهم يُبدون اهتمامًا بحقوقِي كعامل.
22	يُعاملني رؤسائي في العمل بكلِّ اهتمام وود في حالة اتِّخاذ قرار يتعلَّق بوظيفتي.
23	يتجنَّب رؤسائي في العمل التعلِّقات الغير اللائقة عند التحدُّث معي.
24	عندما يتَّخذ رؤسائي في العمل قرارًا يتعلَّق بوظيفتي فإنَّهم يُناقشونني معي بمنتهى الصراحة.
25	يُنَاقش معي رؤسائي في العمل النتائج المُترتبة عن القرارات التي يُمكن أن تُؤثِّر على وظيفتي.
26	يُشرِّح لي رؤسائي في العمل بِشكْلِ واضح أي قرار مُتعلِّق بوظيفتي.
27	يُشرِّح رؤسائي في العمل القرارات بتزويد العاملين بِتفاصيل إضافية عند استفسارهم عن تلك القرارات.
28	يُوفِّر لي رؤساء العمل المعلومات المُتعلِّقة بوظيفتي كَتَقِيَّةِ العاملين.
29	يُشرِّح رؤسائي في العمل مُبررات القرارات التي اتَّخذت بالنسبة لوظيفتي.
30	عندما يتَّخذ رؤسائي في العمل قرارات مُتعلِّقة بوظيفتي فإنَّهم يُوفِّرون لي التفسيرات المنطِقيَّة التي دَعَتْهم لِاتِّخاذ تلك القرارات.
31	المعلومات التي يُقدِّمها رؤساء العمل كافية لِردِّ على التساؤلات.

### 3. خطوات الترجمة والاختبار القبلي:

بما أن الاستبانة تُشكِّل الأداة الرئيسية للدراسة في عملية جمع البيانات اللازمة وأنها مبنية على مقاييس عالمية ومنشورة باللغة الأجنبية، ووفقًا لخطوات نموذج شرشيل Churchill كان لا بد من ترجمة تلك المقاييس إلى لغة مجتمع الدراسة (اللغة العربية). وحسب أبحاث فالغان (Vallerand, 1989) حول كيفية ترجمة المقاييس والاختبارات النفسية وتكييفها هناك ثلاث طرق مُتبعة: الطريقة التقليدية Traditional

Method، طريقة اللّجنة Committee Method، والطريقة العكسية Inversed Method التي طوّرها وايتينغ (Whiting, 1968) وباحثين آخرين من بعده. ومنه فقد اعتمدت الدراسة الحالية إحدى أشكال الطريقة العكسية وهي الطريقة العكسية الموازية Inversed Parallel Method (شكل 11)، حيث يعتبرها الكثيرون من الطُرق الدقيقة والتي تُعطي نسبة مُطابقة عالية بين المقياس الأصلي والنسخة المترجمة.

شكل 11: خطوات المتبعة لترجمة مقياس وتكييفه حسب الطريقة العكسية الموازية (Whiting, 1968; Brislin, 1980; Vallerand, 1989)



وبعد المراجعة النقدية من طرف المختصين للمقاييس، واعتماد إجراء اختبار قبلي<sup>1</sup> للاستبيان Pretest على عينة قوامها 15 ممرّض وممرّضة بهدف ملاءمته لسياق الدراسة، وكذا التّعرف على الأسلوب اللغوي المُستعمل من طرف العينة المُحتملة التي ستشارك في عملية جمع البيانات، ثم مراجعة النتائج مع الأستاذ المُراجع، أصبح الاستبيان في صورته النهائية المُعد لجمع البيانات مُكوّن من 61 فقرة من أصل 67 فقرة تَصمّنّها الصورة الأصلية وذلك بعد حذف ست فقرات، أغلبها أظهرت أثر عدم التمايز<sup>2</sup> Redundancy Effect بعد الترجمة (ملحق: 4-5).

<sup>1</sup> تُعتبر مرحلة الاختبار القبلي للاستبيان Pré-Test خطوة ضرورية غالبًا ما يَتِم تجاهلها من طرف الباحثين (Ghiglione, 1987 ; Dunod Vilatte, 2007). حيث يهدف من ورائه التأكيد من مدى ملاءمة فقرات الاستبيان لسياق الدراسة، والتّعرف على الأسلوب اللغوي المُستعمل من طرف العينة المُحتملة التي ستشارك في عملية جمع البيانات. وتتمثل خطوات الاختبار القبلي للاستبيان. أولاً، بتزويد عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة بِنسخة من الاستبيان، والطلب منهم قراءة الأسئلة بصوت عال ثم الإجابة عليها. ثانياً، بعد الانتهاء يُطلب منهم إبداء آرائهم واقتراحاتهم وكذا تعليقاتهم حول الأسئلة من ناحية الوضوح، مع مُراعات البقاء ضمن الحُدود المُسطّرة من طرف الباحث لِتجنّب تشويه الاستبيان. يقوم الباحث في هذه الأثناء بتدوين أكبر عدد مُمكن من الملاحظات أو تسجيل المُقابلة كاملة (Thomas, 1995). أما في ما يخص حجم العينة الاستطلاعية فيتراوح بين 10 إلى 30 فرد. إلا أنه يمكن التوقّف عند عدد أقل من ذلك عندما يَلتمس الباحث أنه لم يُعد هنالك اقتراحات أو تعليقات جديدة.

<sup>2</sup> أثر عدم التمايز Redundancy Effect: يطلق على كل تشابه بين فقرتين أو أكثر، سواء كان في المعنى أو في الشكل، يؤدي بالمفحوص إلى إعطاء نفس الإجابة على سلم ليكرت، ممّا يؤدي إلى تضخيم غير حقيقي لمؤشر  $\alpha$  كرونباخ (Tavakol & Dennick, 2011 ; Bolen & Lennox, 1991).

## نتائج العملية الأولى لجمع البيانات First Data Collect

### 4. فرضيات الدراسة الأولى (المرحلة الاستكشافية):

تسعى الدراسة الأولى من خلال التحليل العاملي الاستكشافي وتقدير الثبات إلى الكشف والتأكد من البنية الثلاثية لمفهوم العدالة التنظيمية. الفرضيات الرئيسية التي سيتم اختبارها هي كالاتي:

**الفرضية الأولى (H1):** يسمح التحليل العاملي الاستكشافي بتوزيع الفقرات على ثلاث أبعاد متباينة: العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة التفاعلية.

**الفرضية الثانية (H2):** تتمتع الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية بالثبات والاتساق الداخلي، مع قيم معاملات ألفا كرونباخ تتجاوز 0.7 (Hair & al., 2010).

تم جمع بيانات العينة الأولى خلال الفترة الممتدة من ديسمبر 2017 ولغاية أبريل 2018. حيث تمّ توزيع واسترجاع 283 استبيان<sup>1</sup>.

### 5. معالجة البيانات وتحضيرها للتحليل العاملي:

#### 5.1 البيانات المفقودة Missing Data:

قبل ترميز بيانات الدراسة الحالية وإدراجها في البرنامج الإحصائي SPSS\_20، واعتماداً على توصيات Tsikriktsis (2005) و Kline (1998) لعلاج مشكلة فقدان البيانات تمّ اللجوء إلى حذف الاستبيانات التي تحتوي على نسبة 8 % فما فوق من البيانات المفقودة، أي أكثر من خمس فقرات بدون إجابة<sup>2</sup> (جدول 26).

<sup>1</sup> استعان الباحث ببعض الزملاء والزميلات في عملية جمع البيانات من أفراد العينة. وهذا طبعاً بعد تزويدهم بالإرشادات اللازمة.  
<sup>2</sup> نسبة 8% من استبيان مكون من 61 فقرة يُعابله خمس فقرات.

## جدول 26 : قيم المفقودة

عدد الاستبيانات الصالحة للمعالجة	عدد الاستبيانات ذات البيانات المفقودة (أكثر 05 فقرات)	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الموزعة
250	33	283	283

### 5.2 القيم المتطرفة Outliers Values:

تُعد قضية معالجة القيم الشاذة Outliers Values في حال ظهورها، أمر عائد لتقدير الباحث Subjective. ونظراً لأن حجم العينة ليس كبيراً بما فيه الكفاية (N= 250)، تمّ حذف فقط المفردات (الاستبيانات) ذات "مسافة مهالانوبيس"  $D^2$  Distance Mahalanobis الغير دالة ( $Sig < 0.001$ ) والمفردات ذات القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers (ملحق: 13-14-15-16-17-18).

### 5.3 خصائص العينة النهائية:

تتكون العينة النهائية من 220 مُمرِّض ومُمرِّضة. 80.5% إناث و 19.5% ذكور، مع متوسط عمر بلغ 31 سنة. أمّا عن الحالة العائلية 50% من العينة أعزب، 46.4% متزوج، و 6.3% مُطلق. مع متوسط عدد سنوات العمل في المستشفى بلغ سبع سنوات، 37.3% يشغل منصب مُمرِّض صِحّة عمومية، 8.2% مُمرِّض (ة) مؤهل، و 54.5% يشغل منصب مُساعد (ة) تمريض.

### 5.4 التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات Univariate Data Distribution:

تُشير قيم الالتواء والتقلطح لمقاييس الدراسة إلى أن البيانات عموماً تبتعد عن التوزيع الطبيعي، وهو ما تُؤكده نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov (ملحق: 19-20-26..)؛ وعليه سنعمد في الدراسة الحالية على طريقة المُكوّنات الأساسية ACP (Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999; Costello, &

(Osborne, 2005) ، مع طريقة التدوير المتعامد (فاريماكس) (Varimax) Orthogonal Rotation ، لافتراضنا

وجود ارتباطات ضعيفة بين العوامل المكوّنة للمقياس<sup>1</sup> (Jolibert & Jourdan, 2006).

## 6. تصفية أدوات القياس Purification:

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=4529,445$  ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$

(جدول 27). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة

الوحدة. قيمة KMO المُحصّل عليها تساوي 0.892<sup>2</sup>. مُحدّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA

أكبر من 0.5<sup>3</sup>. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

جدول 27 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة  
واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,892
Khi-deux approximé	4529,445
Test de sphéricité de Bartlett ddl	351
Signification de Bartlett	,000

يعرض الجدول 28 ملخص جدول قيم الارتباطات بين الفقرات. جُل الفقرات لديها معاملات الارتباط

لا تتعدى 0.3. الفقرات Item1، Item2، Item4، Item5، Item7، Item11 لديها أكبر عدد من الارتباطات

الضعيفة. يتم حذف Item2، Item4، Item5 دون الأخرى للحفاظ على الدلالة النظرية<sup>2</sup>. وتحليل عاملي

ثاني تم إجراؤه للبنية الجديدة للمقياس.

<sup>1</sup> نقصد به مقياس العدالة التنظيمية، أما المقاييس التلازمية Concomitants Scales فهي أحادية البعد.

<sup>2</sup> للحفاظ على قاعدة الإنصاف Equity- وقاعدة عدم التحيز Bias Suppression.

<sup>2</sup> قيم (KMO): أكبر أو تساوي 0.9 تُعتبر رائعة- تقارب 0.8 تُعتبر جيدة- 0.7 تُعتبر متوسطة- 0.6 تُعتبر ضعيفة- 0.5 تُعتبر بائسة- أما أقل من 0.5 فهي غير مقبولة.

<sup>3</sup> نظرا للمساحة الكبيرة التي تشغلها جداول قيم الارتباطات وجداول قيم MSA لم يتم ادراجها في الملاحق.



جدول 28: الفقرة وعدد الارتباطات الضعيفة مع باقي فقرات المقياس

رقم الفقرة	عدد الارتباطات الأقل من 0.3	رقم الفقرة	عدد الارتباطات الأقل من 0.3	الفقرات التي تم حذفها
Item01	10	Item10	02	Item02- Item04 - Item05
Item02	09	Item11	10	
Item03	06	Item12	01	
Item04	16	Item13	01	
Item05	15	Item15	01	
Item06	08	Item16	03	
Item07	15	Item17	01	
Item08	03	Item18	01	
Item09	02			

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=3166,771$  ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$  (جدول 29). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة الوحدة. قيمة KMO المُحصّل عليها تساوي 0.883. مُحدّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

جُل معاملات الارتباطات تتعدى 0.3 ودالة إحصائيا (وإن كانت الدلالة لا يُعوّل عليها)

جدول 29 : معيار Kaizer-Mayer &Olkin لمدى كفاية حجم العينة

واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,883
Khi-deux approximé	3166,771
Test de sphéricité de Bartlett ddl	190
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 30-31-32 النتائج الثانية للتحليل العاملي. كل الفقرات لديها قيم الشيوخ أكبر من 0.4 ماعدا الفقرة Item21.

محك منحني المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 12) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان بُنية مكوّنة من ثلاث عوامل مع 63.88 % من التباين المُفسّر (بعد التدوير).

كل الفقرات بعد التدوير لديها تشبعات أكبر من 0.5 على كل عامل. كما أن كل فقرة لديها تشبع قوي على عامل واحد فقط ما عدا الفقرة Item19 لديها تشبع على البعد الأول والبعد الثاني أكبر من 0.3. لذا يتم حذفها. وتحليل عاملي ثالث تم إجراؤه للُبنية الجديدة للمقياس.

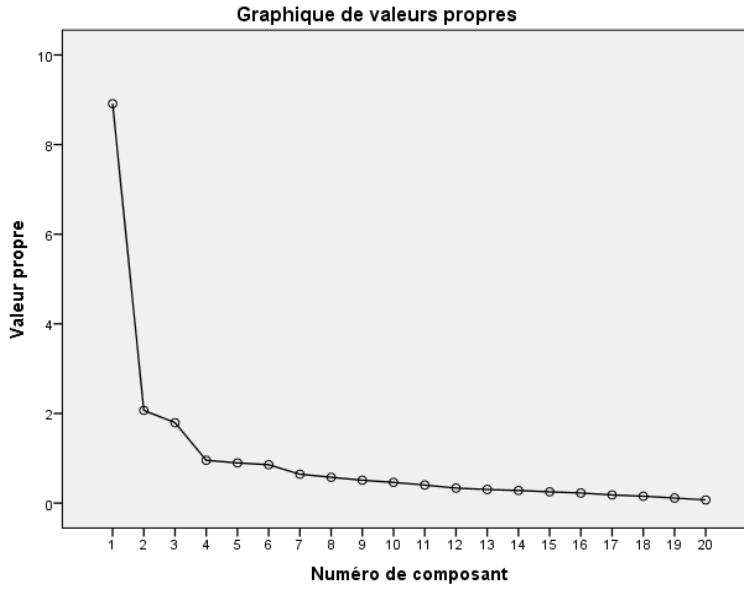
جدول 30 : قيم الشيوخ

Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item01	1,000	,528
Item03	1,000	,653
Item06	1,000	,738
Item07	1,000	,827
Item08	1,000	,504
Item09	1,000	,805
Item10	1,000	,622
Item11	1,000	,461
Item13	1,000	,601
Item14	1,000	,724
Item15	1,000	,727
Item16	1,000	,788
Item19	1,000	,533
Item20	1,000	,530
<b>Item21</b>	<b>1,000</b>	<b>,246</b>
Item23	1,000	,727
Item24	1,000	,655
Item25	1,000	,713
Item26	1,000	,743
Item27	1,000	,651

جدول 31: الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée									
Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus			Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	<b>8,914</b>	<b>44,569</b>	44,569	8,914	44,569	44,569	<b>4,815</b>	<b>24,076</b>	24,076
2	<b>2,070</b>	<b>10,348</b>	54,917	2,070	10,348	54,917	<b>4,663</b>	<b>23,317</b>	47,393
3	<b>1,793</b>	<b>8,967</b>	63,884	1,793	8,967	63,884	<b>3,298</b>	<b>16,492</b>	63,884
4	,955	4,776	68,660						
5	,897	4,485	73,145						
6	,856	4,281	77,427						
7	,644	3,219	80,646						
20	,071	,355	100,000						

شكل 12: منحنى المنحدر لكاتل



جدول 32 : مصفوفة المكونات بعد التدوير

Matrice des composantes après rotation <sup>a</sup>			
	Composante		
	1	2	3
Item01			,659
Item03			,753
Item06			,826
Item07			,899
Item08	,550		
Item09	,863		
Item10	,622		
Item11	,678		
Item13	,655		
Item14	,717		
Item15	,680		
Item16	,864		
<b>Item19</b>	<b>,546</b>	<b>,484</b>	
Item20		,594	
Item21		,455	
Item23		,834	
Item24		,759	
Item25		,837	
Item26		,773	
Item27		,736	

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 33 %

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=2983.176$ ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha=0.001$

(جدول 33). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة

الوحدة. قيمة KMO المُحصَّل عليها تساوي 0.88. مُحدِّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA أكبر

من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

جدول 33 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة  
واختبار bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,880
Khi-deux approximé	2983,176
Test de sphéricité de Bartlett	ddl
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 34-35-36 النتائج الثالثة للتحليل العاملي. كل الفقرات لديها قيم الشيوخ أكبر من 0.4 ماعدا الفقرة Item21، إلا أنه لأسباب الدلالة النظرية يتم الحفاظ عليه<sup>1</sup>. كل الفقرات لديها تشبعات أكبر من 0.3 على عامل واحد فقط.

جدول 34 : قيم الشيوخ

Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item01	1,000	,532
Item03	1,000	,627
Item06	1,000	,755
Item07	1,000	,841
Item08	1,000	,509
Item09	1,000	,819
Item10	1,000	,619
Item11	1,000	,475
Item13	1,000	,589
Item14	1,000	,707
Item15	1,000	,733
Item16	1,000	,813
Item20	1,000	,532
<b>Item21</b>	<b>1,000</b>	<b>,239</b>
Item23	1,000	,743
Item24	1,000	,659
Item25	1,000	,712
Item26	1,000	,750
Item27	1,000	,646

1. <sup>1</sup> للحفاظ على قاعدة الاحترام Respect

محك منحني المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 13) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان

بُنْيَة مُكوَّنة من ثلاث عوامل مع 64.7 % من التباين المُفسَّر (بعد التدوير). كل الفقرات لديها تشبعات أكبر

من 0.5 على عامل واحد فقط.

كما نلاحظ أن النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 32 %<sup>1</sup>، وهي مقبولة.

نلاحظ من جدول مصفوفة المُكوَّونات بعد التدوير أن التشبعات تتمتع بخاصية البُنْيَة البسيطة<sup>2</sup>.

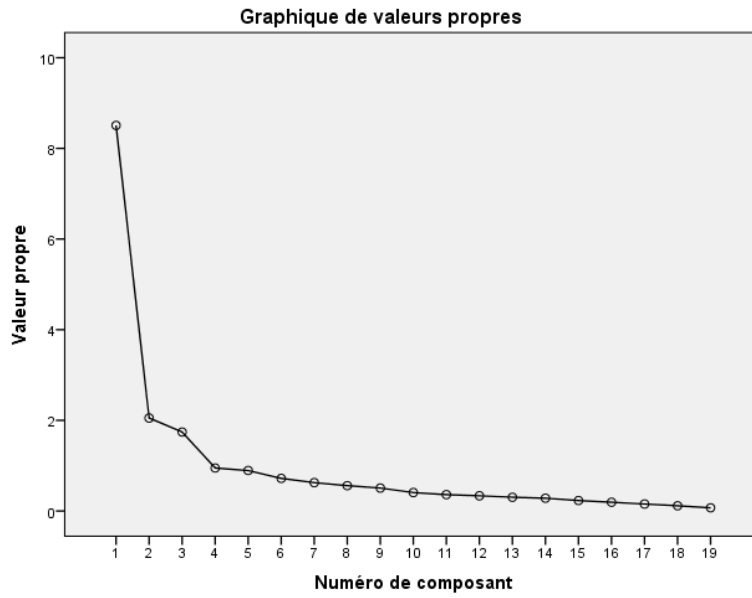
جدول 35: الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée									
Compo sante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus			Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	8,507	44,771	44,771	8,507	44,771	44,771	4,553	23,965	23,965
2	2,051	10,795	55,566	2,051	10,795	55,566	4,495	23,659	47,624
3	1,742	9,169	64,735	1,742	9,169	64,735	3,251	17,111	64,735
4	,948	4,989	69,724						
5	,893	4,699	74,422						
6	,719	3,786	78,209						
7	,626	3,293	81,501						

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من 50%.

<sup>2</sup> يُقصد بالبنية البسيطة: أولاً أن يتشبع المتغير تشبعاً مرتفعاً على عامل واحد فقط وتشبعاً منخفضاً على بقية العوامل. ثانياً. يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين مرتفعين على الأقل. ثالثاً. أن تكون معظم التشبعات على العوامل إما مرتفعة أو منخفضة مع وجود عدد قليل منها بين المرتفع والمنخفض (تيغزة، 2011).

شكل 13 : منحني المنحدر لكاتل



جدول 36 : مصفوفة المكونات بعد التدوير

Matrice des composantes après rotation			
	Composante		
	1	2	3
Item01			,663
Item03			,721
Item06			,839
Item07			,907
Item08	,556		
Item09	,871		
Item10	,619		
Item11	,688		
Item13	,644		
Item14	,700		
Item15	,688		
Item16	,880		
Item20		,600	
Item21		,452	
Item23		,845	
Item24		,763	
Item25		,837	
Item26		,779	
Item27		,734	

النسبة المئوية لتقييم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 32 %.

وعليه، يمكن القول أن التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس العدالة التنظيمية أفرز على بُنية مكونة من ثلاث عوامل وهي كالآتي:

❖ يتكون العامل الأول من الفقرات Item08- Item09- Item10- Item11- Item13- Item14- Item- 15- Item16. ويُمثّل بُعد العدالة الاجرائية.

❖ يتكون العامل الثاني من الفقرات Item20- Item21- Item23- Item24- Item25- Item26- Item27. ويُمثّل بُعد العدالة التعاملية.

❖ يتكون العامل الثالث من الفقرات Item01- Item03- Item06- Item07. ويُمثّل بُعد العدالة التوزيعية.

5. تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتّساق الداخلي) **Reliability Estimation**:  
بالموازات مع التحليل العاملي الاستكشافي يتم تقدير ثبات الاتّساق الداخلي لكل بُعد من أبعاد المقياس.

### 6.1 بعد العدالة التوزيعية **Distributive Justice Dimension**:

قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ تساوي 0.846 (جدول 37)، وهي قيمة جيدة في كل الأحوال<sup>1</sup> (Hair & al., 2010).

كل قيم الارتباطات بين الفقرات جيدة تجاوزت 0.3. حيث بلغ متوسط الارتباط بين الفقرات Average Items Correlation 0.582 (أكبر من 0.4). أما عن قيم الارتباط التام للفقرات المصحح Complete Items Correlation (ارتباط الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليه) فجيدة (أكبر من 0.5) (Bearden, Netemeyer & Teel, 1989). كما نلاحظ من الجدول أنه لا يوجد تحسّن في قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ في حالة ما إذا تم حذف فقرة من فقرات المقياس.

<sup>1</sup> حسب نونالي (Nunnally, 1967) نعتبر أن قيمة  $\alpha$  كرونباخ مقبولة في المرحلة الاستكشافية إذا كانت محصورة بين 0.60 - 0.80 (Evrard & al., 309).



جدول 37 : تقدير ثبات بُعد العدالة التوزيعية

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,846	,848	4

Matrice de corrélation inter-items				
	Item01	Item03	Item06	Item07
Item01	1,000	,522	,481	,552
Item03	,522	1,000	,560	,578
Item06	,481	,560	1,000	,799
Item07	,552	,578	,799	1,000

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Corrélations entre éléments	,582	,011	4

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Item01	5,99	7,379	,594	,367	,841
Item03	6,01	6,772	,643	,414	,824
Item06	6,27	6,663	,728	,653	,784
Item07	6,33	6,787	,778	,684	,766

## 6.2 بعد العدالة الإجرائية :Procedural Justice Dimension

قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ تساوي 0.914 (جدول 38)، وهي قيمة جيدة (Hair & al., 2010).

كل قيم الارتباط بين الفقرات جيدة تجاوزت 0.3. حيث بلغ متوسط الارتباط بين الفقرات Average

Complete Items Correlation 0.572 (أكبر من 0.4). أما عن قيم الارتباط التام للفقرات المصحح

Correlation (ارتباط الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليه) فجيده (أكبر من 0.5) (Bearden, Netemeyer & Teel,

1989) ما عدا الفقرة Item11.

نلاحظ من الجدول أنه يوجد تحسُن في قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ في حالة ما إذا تم حذف الفقرة

Item11، حيث تصبح قيمة معامل  $\alpha$  تساوي 0.921. إلا أنه لدواعي نظرية يتم الحفاظ على هذه الفقرة<sup>1</sup>.

جدول 38 : تقدير ثبات بُعد العدالة الإجرائية

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,914	,915	8

Matrice de corrélation inter-items								
	Item08	Item09	Item10	Item11	Item13	Item14	Item15	Item16
Item08	1,000	,520	,538	<u>,242</u>	,540	,535	,839	,431
Item09	,520	1,000	,637	,507	,591	,713	,647	,884
Item10	,538	,637	1,000	,345	,535	,678	,628	,614
Item11	,242	,507	,345	1,000	,374	,382	,388	,628
Item13	,540	,591	,535	,374	1,000	,660	,651	,564
Item14	,535	,713	,678	,382	,660	1,000	,688	,640
Item15	,839	,647	,628	,388	,651	,688	1,000	,620
Item16	,431	,884	,614	,628	,564	,640	,620	1,000

1. <sup>1</sup> للحفاظ على قاعدة عدم التحيز Bias Suppression

جدول 39 : تقدير ثبات بُعد العدالة الإجرائية-تابع-

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
<b>Corrélations entre éléments</b>	<b>,572</b>	<b>,020</b>	<b>8</b>

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Item08	19,00	37,087	,651	,736	,908
Item09	19,11	35,394	,817	,830	,894
Item10	19,08	35,999	,713	,549	,903
<b>Item11</b>	18,98	38,762	<b>,492</b>	,411	<b>,921</b>
Item13	18,40	36,204	,702	,523	,904
Item14	18,88	35,310	,779	,671	,897
Item15	18,78	34,683	,814	,818	,894
Item16	19,14	36,365	,795	,841	,897

### 6.3 بعد العدالة التفاعلية Interactive Justice Dimension :

قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ تساوي 0.882 (جدول 40)، وهي قيمة جيدة (Hair & al., 2010).

جُل قيم الارتباط بين الفقرات جيدة تجاوزت 0.3. حيث بلغ متوسط الارتباط بين الفقرات Average

Complete Items 0.517 (أكبر من 0.4). أما عن قيم الارتباط التام للفقرات المصحح

Correlation (ارتباط الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليه) فجيدة (أكبر من 0.5) (Bearden, Netemeyer & Teel,

1989) ماعدا الفقرة Item21 حيث بلغ 0.392. كما نلاحظ من الجدول أنه يوجد تحسُّن في قيمة معامل  $\alpha$

كرونباخ في حالة ما إذا تم حذف الفقرة Item21. هذه النتائج تدعم نتائج التحليل العاملي. إلا أنه لدواعي

نظرية يتم الحفاظ على هذه الفقرة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> للحفاظ على قاعدة الاحترام Respect.

جدول 40 : تقدير ثبات بُعد العدالة التفاعلية

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,882	,882	7

Matrice de corrélation inter-items							
	Item20	Item21	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27
Item20	1,000	,322	,546	,430	,481	,538	,541
Item21	,322	1,000	,301	,349	,334	,316	,293
Item23	,546	,301	1,000	,649	,650	,671	,666
Item24	,430	,349	,649	1,000	,629	,710	,541
Item25	,481	,334	,650	,629	1,000	,669	,581
Item26	,538	,316	,671	,710	,669	1,000	,648
Item27	,541	,293	,666	,541	,581	,648	1,000

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Corrélations entre éléments	,517	,021	7

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Item20	18,07	32,228	,609	,396	,872
Item21	17,34	34,719	<b>,392</b>	,168	<b>,899</b>
Item23	17,77	29,923	,762	,617	,852
Item24	17,92	31,007	,721	,585	,858
Item25	18,02	30,598	,729	,554	,857
Item26	18,09	29,887	,781	,654	,850
Item27	18,33	31,693	,711	,544	,860

#### 6.4 مقياس العدالة التنظيمية أربعة أبعاد:

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=4529,445$ ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$  (جدول 41). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة الوحدة. قيمة KMO المُحصّل عليها تساوي 0.892. مُحدّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي<sup>1</sup>.

جدول 41 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة

واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,892
Khi-deux approximé	4529,445
Test de sphéricité de Bartlett ddl	351
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 42-43-44 نتائج التحليل العاملي، حيث نلاحظ غياب التوازن في قيم الجذور الكامنة، وهذا حتى بعد إجراء التدوير. كما نلاحظ أن مصفوفة المُكوّنات بعد التدوير تُشير إلى عدم إمكانية استخلاص العامل الرابع.

وعليه، يمكن القول أن بُنية مفهوم العدالة التنظيمية حسب البيانات الإمبريقية الخاصة بالعينة الأولى

تتكون من ثلاثة أبعاد:

1. بعد العدالة التوزيعية ويتكون من الفقرات: Item01- Item03- Item06- Item07.

2. بعد العدالة الإجرائية ويتكون من الفقرات: Item20- Item21- Item23- Item24- Item25- Item26-

.Item27

<sup>1</sup> لتفحص البنية الرباعية للعدالة التنظيمية نقوم بتحديد عدد العوامل في برنامج SPSS\_20.

3. بعد العدالة التفاعلية ويتكون من الفقرات: Item08- Item09- Item10- Item11- Item13- Item14- Item-

.15- Item16

جدول 42 : قيم الشيوخ

Qualité de représentation					
	Initial	Extraction		Initial	Extraction
Item01	1,000	,541	Item15	1,000	,848
Item02	1,000	,789	Item16	1,000	,771
Item03	1,000	,675	<b>Item17</b>	<b>1,000</b>	<b>,299</b>
Item04	1,000	,620	Item18	1,000	,438
Item05	1,000	,694	Item19	1,000	,607
Item06	1,000	,760	Item20	1,000	,532
Item07	1,000	,741	Item21	1,000	,401
Item08	1,000	,689	Item22	1,000	,596
Item09	1,000	,802	Item23	1,000	,734
Item10	1,000	,598	Item24	1,000	,649
Item11	1,000	,494	Item25	1,000	,699
Item12	1,000	,606	Item26	1,000	,745
Item13	1,000	,599	Item27	1,000	,667
Item14	1,000	,734			

جدول 43 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée									
Compo sante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus			Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	<b>11,327</b>	<b>41,952</b>	41,952	11,327	41,952	41,952	<b>5,724</b>	<b>21,199</b>	21,199
2	<b>2,931</b>	<b>10,856</b>	52,808	2,931	10,856	52,808	<b>5,156</b>	<b>19,098</b>	40,297
3	<b>1,918</b>	<b>7,105</b>	59,913	1,918	7,105	59,913	<b>4,612</b>	<b>17,081</b>	57,378
4	<b>1,150</b>	<b>4,259</b>	64,171	1,150	4,259	64,171	<b>1,834</b>	<b>6,793</b>	64,171
5	<b>1,065</b>	<b>3,946</b>	68,117						
6	,976	3,616	71,734						
7	,860	3,187	74,921						

جدول 44 : مصفوفة المكونات بعد التدوير

Matrice des composantes après rotation				
	Composante			
	1	2	3	4
Item01			,662	
Item02			,843	
Item03			,737	
Item04			,761	
<b>Item05</b>			<b>,404</b>	<b>,713</b>
Item06			,838	
Item07			,845	
<b>Item08</b>		<b>,404</b>		<b>,601</b>
Item09		,814		
Item10		,591		
Item11		,691		
<b>Item12</b>	<b>,564</b>	<b>,485</b>		
Item13		,603		
Item14		,694		
<b>Item15</b>		<b>,542</b>		<b>,578</b>
Item16		,827		
Item17	,403			
<b>Item18</b>	<b>,440</b>	<b>,438</b>		
<b>Item19</b>	<b>,480</b>	<b>,601</b>		
Item20	,608			
Item21	,453			
<b>Item22</b>	<b>,541</b>	<b>,543</b>		
Item23	,828			
Item24	,750			
Item25	,817			
Item26	,779			
Item27	,747			

## ثانياً. المقاييس التلازمية Concomitant Scales

### 1. مقياس الالتزام العاطفي Affective Commitment:

يوضح الجدول التالي فقرات مقياس الالتزام العاطفي في صورته النهائية.

جدول 45 : مقياس الالتزام التنظيمي (العاطفي) في صورته النهائية

أكون راضياً إذا قُضيت ما تَبَقَّى من حياتي المهنيَّة في المؤسسة التي أعملُ بها.	Item28
أشعرُ بالاعتزاز حينما أتحدَّث عن المؤسسة مع أناس خارج المؤسسة.	Item29
أحسُّ المُشكلات التي تُواجهها المؤسسة وكأنَّها جزءٌ من مُشكلاتي الشخصية.	Item30
يَصْغُب على الالتحاق بمؤسسة جديدة، والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المؤسسة.	Item31
أشعرُ بوجُود جَو عائلي في هذه المؤسسة.	Item32
أشعرُ بأنِّي مُرتبط بهذه المؤسسة بِطريقة عاطفية.	Item33
لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي.	Item34

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=991,424$ ;  $p<0.001$ ) دالة احصائياً عند مستوى  $\alpha=0.001$

(جدول 46). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة

الوحدة. قيمة KMO المُحصَّل عليها تساوي 0.913<sup>1</sup>. مُحدِّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA

أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

<sup>1</sup> قيم (KMO): أكبر أو تساوي 0.9 تُعتبر رائعة- تقارب 0.8 تُعتبر جيدة- 0.7 تُعتبر متوسطة- 0.6 تُعتبر ضعيفة- 0.5 تُعتبر بائسة- أما إذا كانت أقل من 0.5 فهي غير مقبولة.



جدول 46 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة

واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,913
Khi-deux approximé	991,424
Test de sphéricité de Bartlett ddl	21
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 47-48-49 النتائج الأولى للتحليل العاملي. نلاحظ أن الفقرات لديها تمثيل جيد من

طرف العوامل (قيم الشيوخ أكبر من 0.4). كل قيم تشبعات فقرات المقياس تجاوزت قيمة 0.5؛

محك منحنى المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 14) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن

يقترحان بُنية مُكوّنة من عامل واحد مع 67.22 % من التباين المُفسّر.

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 بلغت 57%<sup>1</sup>. مما يدفعنا إلى إجراء تحليل ثاني عن

طريق المحاور الأساسية للتأكد من أنها لا تُخفي بعدًا آخر لم تقدر طريقة المُكوّنات الأساسية ACP من

استخلاصه.

جدول 47 : قيم الشيوخ

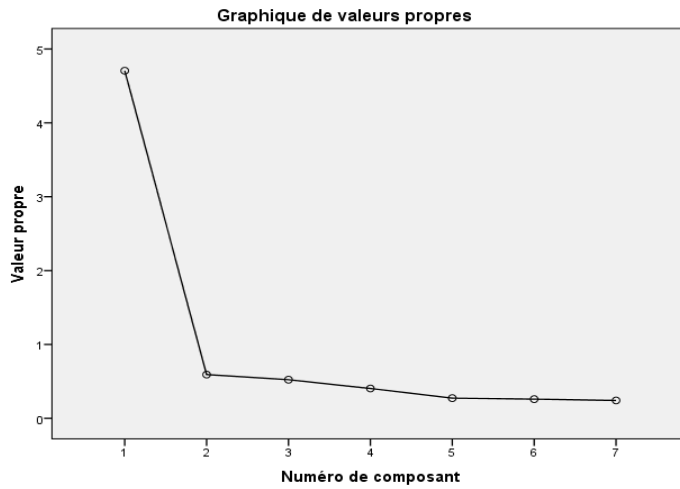
Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item28	1,000	,739
Item29	1,000	,716
Item30	1,000	,637
Item31	1,000	,510
Item32	1,000	,632
Item33	1,000	,712
Item34	1,000	,760

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من 50%

جدول 48: الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	<b>4,706</b>	<b>67,225</b>	67,225	<b>4,706</b>	<b>67,225</b>	67,225
2	,592	8,459	75,684			
3	,523	7,469	83,152			
4	,404	5,775	88,927			
5	,274	3,910	92,837			
6	,260	3,709	96,545			
7	,242	3,455	100,000			

شكل 14: منحنى الانحدار لكاتل



جدول 49: مصفوفة المكونات

Matrice des composantes <sup>a</sup>	
	Composante
	1
Item28	,860
Item29	,846
Item30	,798
Item31	,714
Item32	,795
Item33	,844
Item34	,872

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 57%.

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=991,424$  ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$  (جدول 51). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة الوحدة. قيمة KMO المُحصَل عليها تساوي 0.913. مُحدّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

جدول 50 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,913
Khi-deux approximé	991,424
Test de sphéricité de Bartlett ddl	21
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 51-52-53 النتائج الأولى للتحليل العاملي. نلاحظ أن الفقرات لديها تمثيل جيد من طرف العوامل (قيم الشيوغ أكبر من 0.4). كل قيم تشبعات فقرات المقياس تجاوزت قيمة 0.5؛ محك منحنى المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 15) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان بُنيةً مُكوّنة من عامل واحد مع 62 % من التباين المُفسّر. النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 بلغت 19%، وهي أقل بكثير من قيمة 50%. مما يدفعنا للقول أن بُنيةً مقياس الالتزام العاطفي تتكون من بُعد واحد.

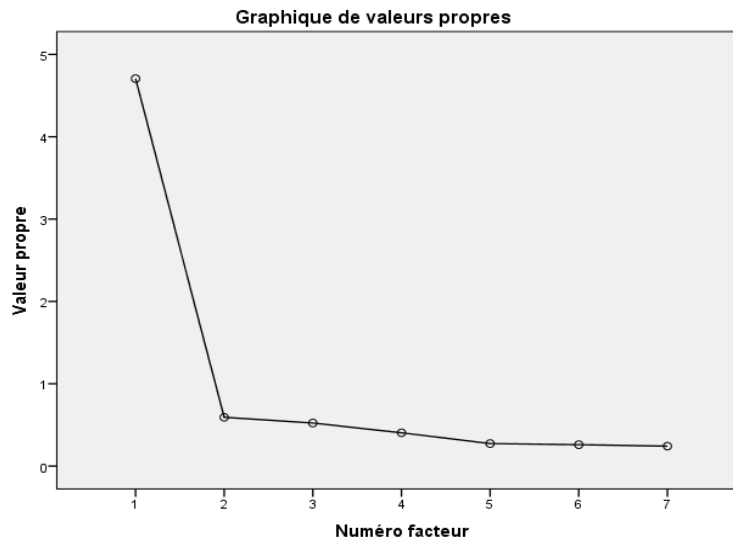
جدول 51 : قيم الشيوخ

Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item28	,671	,705
Item29	,645	,674
Item30	,559	,570
Item31	,434	,427
Item32	,548	,564
Item33	,635	,666
Item34	,676	,734

جدول 52 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée						
Facteur	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	<b>4,706</b>	<b>67,225</b>	67,225	<b>4,339</b>	<b>61,989</b>	61,989
2	,592	8,459	75,684			
3	,523	7,469	83,152			
4	,404	5,775	88,927			
5	,274	3,910	92,837			
6	,260	3,709	96,545			
7	,242	3,455	100,000			

شكل 15 : منحنى الانحدار لكاتل



جدول 53 : مصفوفة المكونات (العوامل)

Matrice factorielle <sup>a</sup>	
	Facteur
	1
Item28	,840
Item29	,821
Item30	,755
Item31	,653
Item32	,751
Item33	,816
Item34	,857

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 19 %.

### 1.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي) :Reliability Estimation

بالمُوازات مع التحليل العاملي الاستكشافي يتم تقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام العاطفي.

قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ تساوي 0.912 (جدول 54)، وهي قيمة جيدة في كل الأحوال (Hair & al.,

2010).

كل قيم الارتباطات بين الفقرات جيدة تجاوزت 0.3. حيث بلغ متوسط الارتباط بين الفقرات Average

Complete Items Correlation 0.615 (أكبر من 0.4). أما عن قيم الارتباط التام للفقرات المصحح

Correlation (ارتباط الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليه) فجيدة (أكبر من 0.5) (Bearden, Netemeyer & Teel,

1989). كما نلاحظ من الجدول أنه لا يوجد تحسُن في قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ في حالة ما إذا تم حذف فقرة

من فقرات المقياس.

جدول 54 : تقدير ثبات مقياس الالتزام العاطفي

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,916	,918	7

Matrice de corrélation inter-items							
	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34
Item28	1,000	,735	,599	,499	,632	,710	,720
Item29	,735	1,000	,613	,497	,589	,654	,734
Item30	,599	,613	1,000	,526	,654	,550	,648
Item31	,499	,497	,526	1,000	,467	,603	,572
Item32	,632	,589	,654	,467	1,000	,616	,606
Item33	,710	,654	,550	,603	,616	1,000	,691
Item34	,720	,734	,648	,572	,606	,691	1,000

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Corrélations entre éléments	,615	,006	7

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Item28	16,71	30,993	,792	,671	,899
Item29	16,98	31,543	,775	,645	,901
Item30	17,04	31,807	,722	,559	,906
Item31	16,47	31,812	,627	,434	,918
Item32	16,85	32,308	,716	,548	,907
Item33	16,35	31,086	,779	,635	,900
Item34	16,82	31,096	,812	,676	,897

## 2. مقياس الثقة في الإدارة Trust in Management :

يعرض الجدول التالي فقرات مقياس الثقة في الإدارة.

### جدول 55 : مقياس الثقة في الإدارة

أَعْتَقِدُ أَنَّ إِدَارَةَ الْمَوْسَسَةِ تُعَامِلُنِي بِعَدْلِ وَإِنصَافٍ.	Item35
أُثِقُ كَثِيرًا فِي إِدَارَةِ الْمَوْسَسَةِ الَّتِي أَعْمَلُ بِهَا.	Item36
عُمُومًا، أَعْتَقِدُ أَنَّ دَوَافِعَ وَتَوَاقِعَ إِدَارَةِ الْمَوْسَسَةِ جَيِّدَةٌ.	Item37
إِدَارَةُ الْمَوْسَسَةِ مُتَّفَقَةٌ وَصَادِقَةٌ مَعِي.	Item38
الطَّرِيقَةُ الَّتِي تُعَامِلُنِي بِهَا إِدَارَةُ الْمَوْسَسَةِ مُتَّسِقَةٌ (غَيْرُ مُتَنَاقِضَةٍ) وَيُمْكِنُ تَوَقُّعُهَا.	Item39
إِدَارَةُ الْمَوْسَسَةِ صَادِقَةٌ وَمُخْلِصَةٌ دَائِمًا.	Item40
أَعْتَقِدُ أَنَّ إِدَارَةَ الْمَوْسَسَةِ تَتَمَتَّعُ بِدَرَجَةٍ عَالِيَةٍ مِنَ النِّزَاهَةِ وَالِاسْتِقَامَةِ.	Item41

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=866,593$  ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$

(جدول 56). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة

الوحدة. قيمة KMO المُحصَل عليها تساوي 0.899. مُحدِّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA

أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

### جدول 56 : معيار Kaizer-Mayer &Olkin لمدى كفاية حجم العينة

#### واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	<b>,898</b>
Khi-deux approximé	866,593
Test de sphéricité de Bartlett ddl	21
Signification de Bartlett	<b>,000</b>

تعرض الجداول: 57-58-59 النتائج الأولى للتحليل العاملي. نلاحظ أن الفقرات لديها تمثيل جيد من

طرف العوامل (قيم الشيوخ أكبر من 0.4). كل قيم تشبعت فقرات المقياس تجاوزت قيمة 0.5؛

محك منحني المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 16) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان

بُنْيَة مُكوَّنة من عامل واحد مع 63.48 % من التباين المُفسَّر.

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 بلغت 71 %<sup>1</sup>. مما يدفعنا إلى إجراء تحليل ثاني عن

طريق المحاور الأساسية للتأكد من أنها لا تُخفي بعدًا آخر لم تقدر طريقة المُكوَّنة الأساسية ACP من

استخلاصه.

جدول 57 : قيم الشيوخ

Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item35	1,000	,653
Item36	1,000	,692
Item37	1,000	,654
Item38	1,000	,466
Item39	1,000	,650
Item40	1,000	,631
Item41	1,000	,698

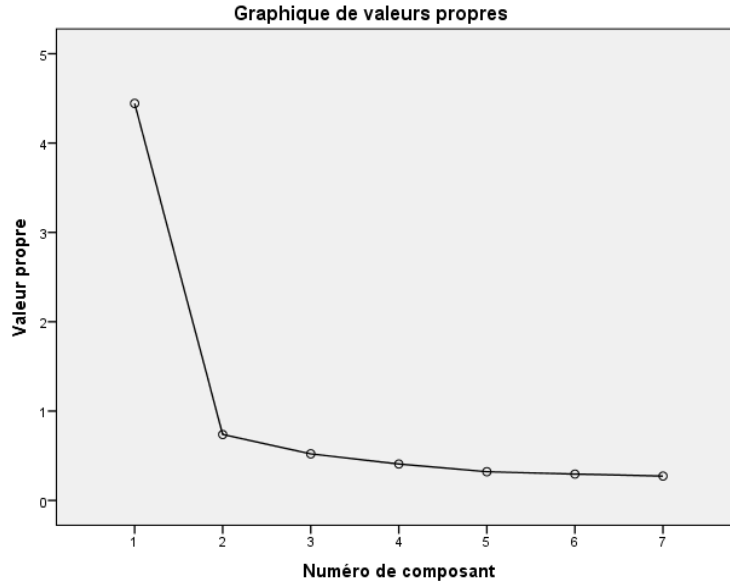
جدول 58 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée						
Compo sante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	4,444	63,481	63,481	4,444	63,481	63,481
2	,738	10,541	74,021			
3	,521	7,447	81,468			
4	,408	5,828	87,296			
5	,321	4,588	91,883			
6	,295	4,219	96,102			
7	,273	3,898	100,000			

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من 50 %



شكل 16 : منحني المنحدر لكاتل



جدول 59 : مصفوفة المكونات (العوامل)

Matrice des composantes <sup>a</sup>	
	Composante
	1
Item35	,808
Item36	,832
Item37	,808
Item38	,683
Item39	,806
Item40	,795
Item41	,835

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 71 %.

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=866,593$  ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$  (جدول 61). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة الوحدة. قيمة KMO المُحصَّل عليها تساوي 0.898. مُحدِّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

جدول 60 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة

واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,898
Khi-deux approximé	866,593
Test de sphéricité de Bartlett ddl	21
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 62-63-64 النتائج الثانية للتحليل العاملي. نلاحظ أن جُل الفقرات لديها تمثيل جيد

من طرف العوامل (قيم الشيوخ أكبر من 0.4) ماعدا الفقرة Item38. كل قيم تشعبات فقرات المقياس تجاوزت قيمة 0.5.

محك منحنى المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 17) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان

بُنْيَة مُكوَّنة من عامل واحد مع 57.57 % من التباين المُفسَّر.

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 بلغت 33%، وهي أقل من قيمة 50%. مما يدفعنا للقول

أن بُنْيَة مقياس الثقة في الإدارة تتكون من بُعد واحد.

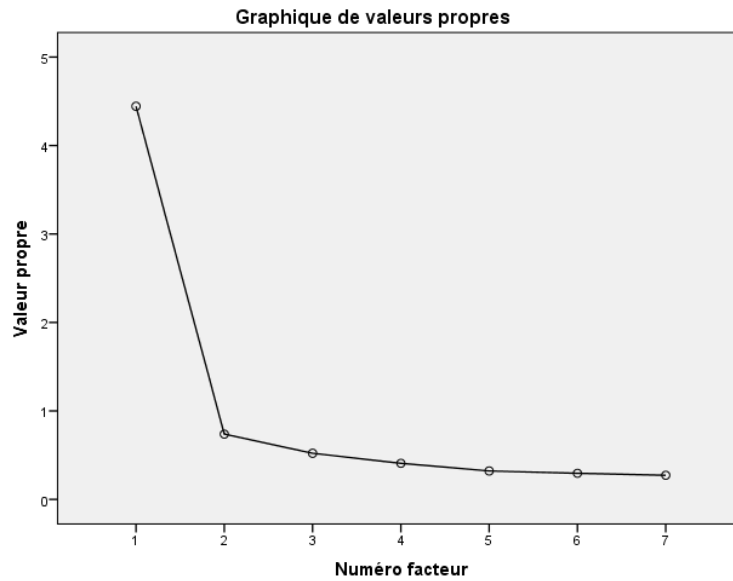
جدول 61 : قيم الشيوخ

Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item35	,601	,598
Item36	,617	,648
Item37	,567	,595
Item38	,436	,380
Item39	,536	,591
Item40	,556	,565
Item41	,603	,654

جدول 62 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée						
Facteur	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	<b>4,444</b>	<b>63,481</b>	63,481	<b>4,030</b>	<b>57,578</b>	57,578
2	,738	10,541	74,021			
3	,521	7,447	81,468			
4	,408	5,828	87,296			
5	,321	4,588	91,883			
6	,295	4,219	96,102			
7	,273	3,898	100,000			

شكل 17 : منحنى المنحدر لكاتل



جدول 63 : مصفوفة المكونات (العوامل)

Matrice factorielle <sup>a</sup>	
	Facteur
Item35	,773
Item36	,805
Item37	,771
Item38	,617
Item39	,769
Item40	,752
Item41	,809

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 33 %.

## 2.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي) :Reliability Estimation

بالموازات مع التحليل العاملي الاستكشافي يتم تقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الثقة في الإدارة.

قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ تساوي 0.90 (جدول 65)، وهي قيمة جيدة في كل الأحوال (Hair & al.,

.2010).

كل قيم الارتباطات بين الفقرات جيدة تجاوزت 0.3. حيث بلغ متوسط الارتباط بين الفقرات Average

Complete Items Correlation 0.57 (أكبر من 0.4). أما عن قيم الارتباط التام للفقرات المصحح

Correlation (ارتباط الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليه) فجيدة (أكبر من 0.5) (Bearden, Netemeyer & Teel,

1989). كما نلاحظ من الجدول أنه لا يوجد تحسُّن في قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ في حالة ما إذا تم حذف فقرة

من فقرات المقياس.

جدول 64 : تقدير ثبات مقياس الثقة في الإدارة

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,900	,903	7

Matrice de corrélation inter-items							
	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41
Item35	1,000	,704	,584	,370	,581	,554	,676
Item36	,704	1,000	,654	,431	,611	,560	,641
Item37	,584	,654	1,000	,534	,635	,516	,577
Item38	,370	,431	,534	1,000	,477	,594	,485
Item39	,581	,611	,635	,477	1,000	,573	,605
Item40	,554	,560	,516	,594	,573	1,000	,645
Item41	,676	,641	,577	,485	,605	,645	1,000

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Corrélations entre éléments	,572	,007	7

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Item35	17,00	22,269	,714	,601	,885
Item36	17,21	22,404	,749	,617	,881
Item37	17,13	22,142	,729	,567	,883
Item38	16,47	22,241	,589	,436	,902
Item39	17,00	22,352	,723	,536	,884
Item40	16,43	22,036	,719	,556	,884
Item41	17,04	22,423	,759	,603	,880

### 3. مقياس الثقة في المشرفين Trust in Supervisors:

يعرض الجدول التالي فقرات مقياس الثقة في رؤساء العمل (المشرفين).

جدول 65 : مقياس الثقة في رؤساء العمل

يُحَاوِلُ رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ أَنْ يَكُونُوا عَادِلِينَ وَمُنْصِفِينَ مَعِي.	Item42
يُحَاوِلُ رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ أَنْ يَأْخُذُوا فِي الْإِعْتِبَارِ (فِي الْحُسْبَانِ) اِحْتِيَاجَاتِي.	Item43
رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ صَادِقِينَ فِيمَا يَقُولُونَ.	Item44
لَا تَصْدُرُ مِنْ رُؤَسَاءِ الْعَمَلِ سُلُوكِيَّاتٍ غَيْرَ مُشْرِفَةٍ أَوْ غَيْرَ لَائِقَةٍ.	Item45
يُبَيِّنُ لِي رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ الْأَسْبَابَ الْحَقِيقِيَّةَ لِقَرَارَاتِهِمْ.	Item46
يَنْصَرِّفُ مَعِي رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ بِأَمَانَةٍ وَخُلُقٍ.	Item47
يَحْرِصُ رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ كَثِيرًا عَلَى أَنْ يَكُونُوا عَادِلِينَ وَمُنْصِفِينَ مَعِي.	Item48

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=861,082$  ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$

(جدول 67). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة

الوحدة. قيمة KMO المُحصَّل عليها تساوي 0.903. مُحدِّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA

أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

جدول 66 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة

واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	<b>,903</b>
Khi-deux approximé	861,082
Test de sphéricité de Bartlett ddl	21
Signification de Bartlett	<b>,000</b>

تعرض الجداول: 68-69-70 النتائج الأولى للتحليل العاملي. نلاحظ أن الفقرات لديها تمثيل جيد من

طرف العوامل (قيم الشيوخ أكبر من 0.4). كل قيم تشبعت فقرات المقياس تجاوزت قيمة 0.5؛

محك منحنى المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 18) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان

بُنْيَة مُكوَّنة من عامل واحد مع 63.22 % من التباين المُفسَّر.

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 بلغت 66%<sup>1</sup>. مما يدفعنا إلى إجراء تحليل ثاني عن

طريق المحاور الأساسية للتأكد من أنها لا تُخفي بعدًا آخر لم تقدر طريقة المُكوَّنة الأساسية ACP من

استخلاصه.

جدول 67 : قيم الشيوخ

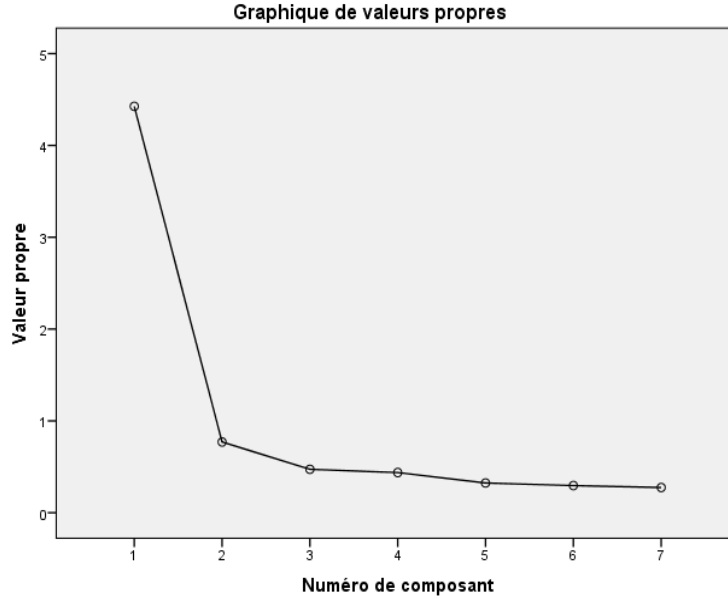
Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item42	1,000	,650
Item43	1,000	,690
Item44	1,000	,674
Item45	1,000	,404
Item46	1,000	,632
Item47	1,000	,636
Item48	1,000	,740

جدول 68 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	4,426	63,227	63,227	4,426	63,227	63,227
2	,770	11,004	74,231			
3	,473	6,754	80,985			
4	,437	6,249	87,235			
5	,324	4,622	91,857			
6	,296	4,222	96,078			
7	,275	3,922	100,000			

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من 50%

شكل 18 : منحنى المنحدر لكاتل



جدول 69 : مصفوفة المكونات

Matrice des composantes <sup>a</sup>	
	Composante
	1
Item42	,806
Item43	,830
Item44	,821
Item45	,636
Item46	,795
Item47	,798
Item48	,860

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 66 %.

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=861,082$  ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$  (جدول 71). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة الوحدة. قيمة KMO المحصل عليها تساوي 0,903. مُحدّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.



جدول 70 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة

واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,903
Khi-deux approximé	861,082
Test de sphéricité de Bartlett ddl	21
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 72-73-74 النتائج الثانية للتحليل العاملي. نلاحظ أن جُل الفقرات لديها تمثيل جيد من طرف العوامل (قيم الشيوخ أكبر من 0.4) ماعدا الفقرة Item45. كل قيم تشعبات فقرات المقياس تجاوزت قيمة 0.5؛

محك منحنى المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 19) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان بُنية مكوّنة من عامل واحد مع 57.43 % من التباين المُفسَّر.

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 بلغت 19%، وهي أقل بكثير من القيمة المرجعية. مما يدفعنا للقول أن بُنية مقياس الثقة في المشرفين تتكون من بُعد واحد.

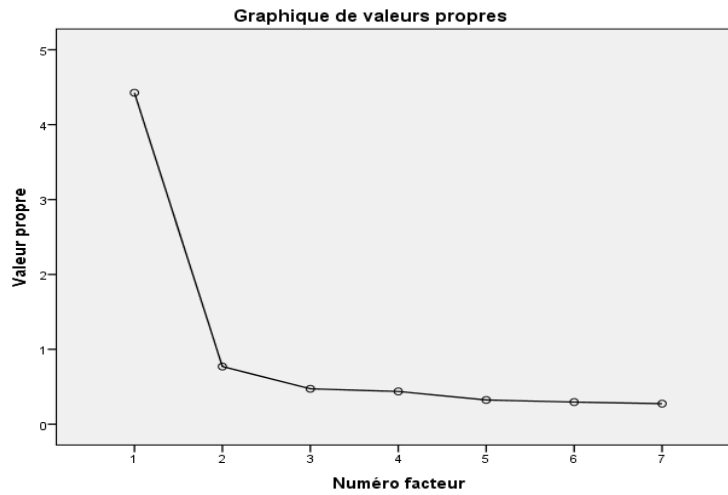
جدول 71 : قيم الشيوخ

Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item42	,592	,592
Item43	,606	,643
Item44	,575	,620
Item45	,375	,318
Item46	,519	,567
Item47	,552	,568
Item48	,641	,713

جدول 72: الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée						
Facteur	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	4,426	63,227	63,227	4,021	57,438	57,438
2	,770	11,004	74,231			
3	,473	6,754	80,985			
4	,437	6,249	87,235			
5	,324	4,622	91,857			
6	,296	4,222	96,078			
7	,275	3,922	100,000			

شكل 19: منحنى المنحدر لكاتل



جدول 73: مصفوفة المكونات (العوامل)

Matrice factorielle <sup>a</sup>	
	Facteur
	1
Item42	,770
Item43	,802
Item44	,787
Item45	,564
Item46	,753
Item47	,754
Item48	,844

النسبة المئوية لتقييم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 19%.

### 3.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي) :Reliability Estimation

بالمُوازات مع التحليل العاملي الاستكشافي يتم تقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الثقة في المشرفين.

قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ تساوي ,898. (جدول 75-76)، وهي قيمة جيدة في كل الأحوال (Hair & al., 2010).

كل قيم الارتباطات بين الفقرات جيدة تجاوزت 0.3. حيث بلغ متوسط الارتباط بين الفقرات Average Items Correlation ,566 (أكبر من 0.4). أما عن قيم الارتباط التام للفقرات المصحح Complete Items Correlation (ارتباط الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليه) فجيدة (أكبر من 0.5) (Bearden, Netemeyer & Teel, 1989). نلاحظ من الجدول أنه يوجد تحسُّن في قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ في حالة ما إذا تم حذف فقرة Item45، إلا أنه طفيف لذا نحتفظ بالفقرة.

جدول 74 : تقدير ثبات مقياس الثقة في المشرفين

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,898	,901	7

Matrice de corrélation inter-items							
	Item42	Item43	Item44	Item45	Item46	Item47	Item48
Item42	1,000	,694	,586	,330	,574	,562	,685
Item43	,694	1,000	,649	,406	,588	,560	,674
Item44	,586	,649	1,000	,488	,630	,537	,653
Item45	,330	,406	,488	1,000	,417	,561	,459
Item46	,574	,588	,630	,417	1,000	,578	,616
Item47	,562	,560	,537	,561	,578	1,000	,648
Item48	,685	,674	,653	,459	,616	,648	1,000

جدول 75 : تقدير ثبات مقياس الثقة في المشرفين-تابع-

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	2,798	,101	7
<b>Corrélations entre éléments</b>	<b>,566</b>	,009	7

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Item42	16,90	22,450	,710	,592	,883
Item43	17,10	22,456	,746	,606	,879
Item44	17,06	22,156	,742	,575	,879
<b>Item45</b>	16,38	22,848	<b>,539</b>	,375	<b>,905</b>
Item46	16,89	22,618	,707	,519	,883
Item47	16,30	22,103	,723	,552	,881
Item48	16,89	21,915	,788	,641	,874

#### 4. الصراع التنظيمي Organizational Conflict:

يعرض الجدول التالي فقرات مقياس الصراع التنظيمي.

جدول 76 : مقياس مستوى الصراع التنظيمي (العتيبي، 2006)

يُوجد اختلاف بين رؤساء العمل (المُرَاقِبِ الطَّبِي، رئيس المصلحة، أو الإدارة) حول العمل.	Item49
يُوجد عَدَم تَفَاهُم بَيْنَ العَامِلِينَ (المُوظَّفِينَ) حَوْلَ كَيْفِيَّةِ أداءِ المَهَامِ الوظيفِيَّةِ.	Item50
يُنشَأ تَوَثُرٌ بَيْنَ العَامِلِينَ (المُوظَّفِينَ) بِسَبَبِ خِلَافَاتِهِمْ بِخُصُوصِ العَمَلِ.	Item51
يُوجد عَدَم تَفَاهُم بَيْنَ الرُؤسَاءِ والمَرؤوسِينَ (المُوظَّفِينَ) داخِلَ المَؤسَسَةِ.	Item52
يُخْفِي العَامِلُونَ (المُوظَّفُونَ) عَدَمَ ارْتِيَاكِهِم لِبَعْضِهِم البعض بِسَبَبِ العَمَلِ.	Item53
تَتَأزَّمِ العِلاَقَاتِ الشَّخْصِيَّةِ بَيْنَ العَامِلِينَ (المُوظَّفِينَ) بِسَبَبِ خِلَافَاتِ العَمَلِ.	Item54

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=558,398$  ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$  (جدول 78). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة الوحدة. قيمة KMO المُحصّل عليها تساوي 0,865. مُحدّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

جدول 77 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,865
Khi-deux approximé	558,398
Test de sphéricité de Bartlett ddl	15
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 78-79-80 النتائج الأولى للتحليل العاملي. نلاحظ أن الفقرات لديها تمثيل جيد من طرف العوامل (قيم الشيوخ أكبر من 0.4). كل قيم تشبعات فقرات المقياس تجاوزت قيمة 0.5؛ محك منحنى المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 20) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان بُنية مُكوّنة من عامل واحد مع 59.72 % من التباين المُفسّر. النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 بلغت 80%<sup>1</sup>. مما يدفعنا إلى إجراء تحليل ثاني عن طريق المحاور الأساسية للتأكد من أنها لا تخفي بعدا آخر لم تقدر طريقة المُكوّنات الأساسية ACP من استخلاصه.

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من 50%.

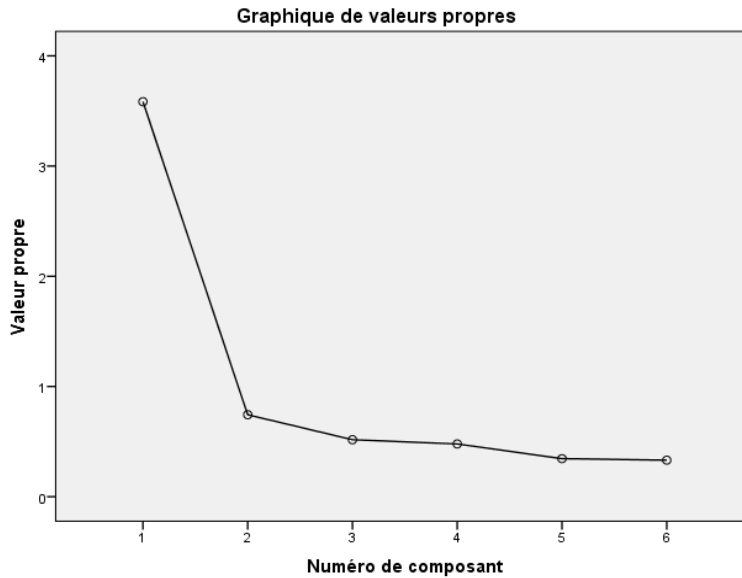
جدول 78 : قيم الشيوخ

Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item49	1,000	,623
Item50	1,000	,675
Item51	1,000	,642
Item52	1,000	,446
Item53	1,000	,566
Item54	1,000	,632

جدول 79 : قيم جذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	<b>3,583</b>	<b>59,725</b>	59,725	<b>3,583</b>	<b>59,725</b>	59,725
2	,744	12,400	72,125			
3	,517	8,615	80,740			
4	,479	7,979	88,719			
5	,345	5,757	94,476			
6	,331	5,524	100,000			

شكل 20 : منحنى المنحدر لكاتل



جدول 80 : مصفوفة المكونات

Matrice des composantes <sup>a</sup>	
	Composante
	1
Item49	,789
Item50	,822
Item51	,801
Item52	,668
Item53	,752
Item54	,795

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 80 %.

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=558,398$  ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$  (جدول 80). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة الوحدة. قيمة KMO المُحصّل عليها تساوي 0.865. مُحدّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

جدول 81 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,865
Khi-deux approximé	558,398
Test de sphéricité de Bartlett ddl	15
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 82-83-84 النتائج الثانية للتحليل العاملي. نلاحظ أن جُل الفقرات لديها تمثيل جيد من طرف العوامل (قيم الشيوخ أكبر من 0.4) ماعدا الفقرة Item52. كل قيم تشعبات فقرات المقياس تجاوزت قيمة 0.5؛

محك منحني المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 21) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان

بُنْيَة مُكوَّنة من عامل واحد مع 51.94 % من التباين المُفسَّر .

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 بلغت 33%، وهي أقل من القيمة المرجعية. ممَّا يَدْفَعُ

للقول أن بُنْيَة مقياس الثقة في المشرفين تتكون من بُعد واحد.

جدول 82 : قيم الشيوخ

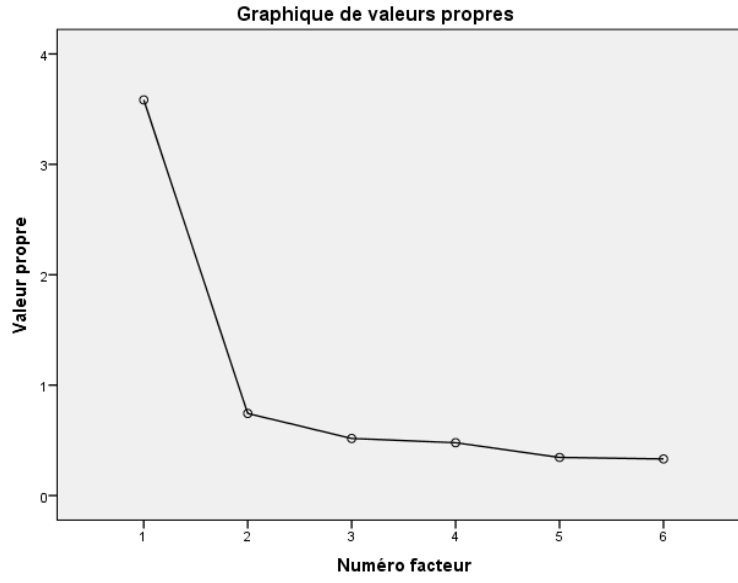
Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item49	,521	,551
Item50	,552	,623
Item51	,497	,572
Item52	,368	,342
Item53	,405	,473
Item54	,497	,555

جدول 83 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée						
Facteur	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	<b>3,583</b>	<b>59,725</b>	59,725	<b>3,116</b>	<b>51,941</b>	51,941
2	,744	12,400	72,125			
3	,517	8,615	80,740			
4	,479	7,979	88,719			
5	,345	5,757	94,476			
6	,331	5,524	100,000			



شكل 21 : منحني المنحدر لكاتل



جدول 84 : مصفوفة المكونات (العوامل)

Matrice factorielle <sup>a</sup>	
	Facteur
	1
Item49	,742
Item50	,789
Item51	,757
Item52	,585
Item53	,688
Item54	,745

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 33 %.

#### 4.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي) :Reliability Estimation

بالمُوازات مع التحليل العاملي الاستكشافي يتم تقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الصراع التنظيمي.

قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ تساوي 0.861 (جدول 85-86)، وهي قيمة جيدة في كل الأحوال (Hair & al.,

2010).

كل قيم الارتباطات بين الفقرات جيدة تجاوزت 0.3. حيث بلغ متوسط الارتباط بين الفقرات Average

Complete Items Correlation, 514 Items Correlation, (أكبر من 0.4). أما عن قيم الارتباط التام للفقرات المصحح

Correlation (ارتباط الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليه) فجيدة (أكبر من 0.5) (Bearden, Netemeyer & Teel,

1989). كما نلاحظ من الجدول أنه لا يوجد تحسُّن في قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ في حالة ما إذا تم حذف

فقرة من فقرات المقياس.

جدول 85 : تقدير ثبات مقياس الصراع التنظيمي

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,861	,864	6

Matrice de corrélation inter-items						
	Item49	Item50	Item51	Item52	Item53	Item54
Item49	1,000	,657	,573	,330	,513	,545
Item50	,657	1,000	,613	,408	,525	,560
Item51	,573	,613	1,000	,477	,521	,508
Item52	,330	,408	,477	1,000	,414	,550
Item53	,513	,525	,521	,414	1,000	,518
Item54	,545	,560	,508	,550	,518	1,000

جدول 86 : تقدير ثبات مقياس الصراع التنظيمي-تابع-

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Corrélations entre éléments	,514	,007	6

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Item49	15,98	15,278	,663	,521	,835
Item50	15,83	15,221	,711	,552	,827
Item51	15,80	15,077	,692	,497	,830
Item52	16,50	15,119	,545	,368	,860
Item53	16,04	15,560	,633	,405	,841
Item54	16,63	14,847	,694	,497	,829

5. مقياس سلوك العمل المنحرف **Deviant Work Behavior**:

يعرض الجدول التالي فقرات مقياس سلوك العمل المنحرف.

جدول 87 : مقياس سلوك العمل المنحرف في صورته النهائية

فَضَيْتْ كَثِيرًا مِنْ الْوَقْتِ فِي مُمَارَسَاتِ لَا تَخْصُ الْعَمَلَ مِثْلَ تَجَمُّعِ مَعَ الزَّمْلَاءِ- اسْتِمَاعِ لِلْمَوْسِيقَى- قِرَاءَةِ الْجَرَائِدِ- تَصَفُّحِ الْفَيْسْبُوكِ (Facebook)- لَعِبِ الدُّومِينُو (Domino)...إلخ.	Item55
أَخَذْتُ فِتْرَاتِ اسْتِرَاحَةٍ بِالْعَمَلِ تَرِيدُ عَنِ الْوَقْتِ الْمَسْمُوحِ بِهِ.	Item56
ادْعَيْتِ أُبَيَّ مَرِيضٍ وَلَمْ أَكُنْ كَذَلِكَ.	Item57
لَمْ أَحْرِصْ عَلَى إِتْبَاعِ تَعْلِيمَاتِ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ.	Item58
تَعَمَّدْتُ أَنْ أَعْمَلَ بِصُورَةٍ أَبْطَأَ مِنَ الْمَعْتَادِ.	Item59
كُنْتُ أَصِلُ إِلَى الْعَمَلِ مُتَأَخِّرًا مِنْ دُونِ إِذْنِ.	Item60
بَدَأْتُ جُهْدًا أَقَلَّ فِي عَمَلِي.	Item61

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=685,039$  ;  $p<0.001$ ) دالة احصائياً عند مستوى  $\alpha= 0.001$  (جدول 88). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة الوحدة. قيمة KMO المُحصَّل عليها تساوي 0.904. مُحدِّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

جدول 88 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة  
واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,904
Khi-deux approximé	685,039
Test de sphéricité de Bartlett ddl	21
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 89-90-91 النتائج الأولى للتحليل العاملي. نلاحظ أن الفقرات لديها تمثيل جيد من طرف العوامل (قيم الشيعوع أكبر من 0.4) ما عدا الفقرة Item58. كل قيم تشبعات فقرات المقياس تجاوزت قيمة 0.5.

محك منحني المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 22) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان بُنيّة مُكوّنة من عامل واحد مع 58,62 % من التباين المُفسَّر. يتم حذف الفقرة Item58 وتحليل عاملي ثاني تم إجراؤه للُبنيّة الجديد للمقياس.

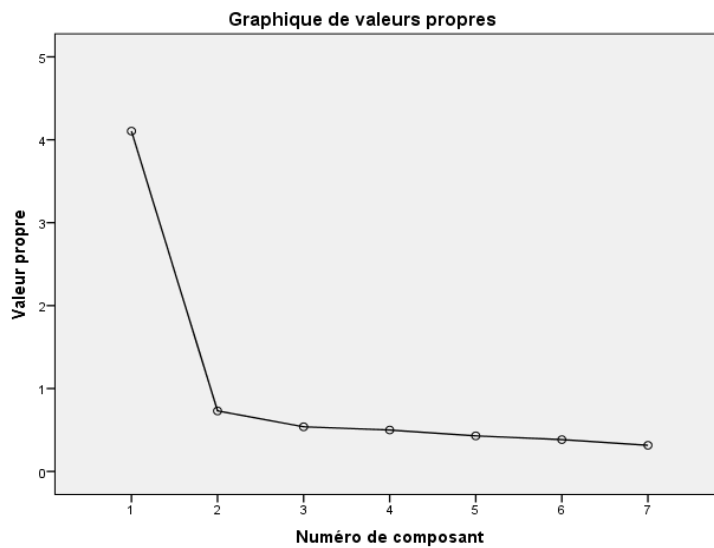
جدول 89 : قيم الشيوخ

Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item55	1,000	,643
Item56	1,000	,667
Item57	1,000	,592
<b>Item58</b>	<b>1,000</b>	<b>,390</b>
Item59	1,000	,567
Item60	1,000	,622
Item61	1,000	,624

جدول 90 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	<b>4,104</b>	<b>58,628</b>	58,628	<b>4,104</b>	<b>58,628</b>	58,628
2	,730	10,426	69,054			
3	,539	7,694	76,748			
4	,499	7,135	83,883			
5	,429	6,129	90,012			
6	,384	5,480	95,493			
7	,316	4,507	100,000			

شكل 22 : منحنى المنحدر لكاتل



جدول 91 : مصفوفة المكونات

Matrice des composantes <sup>a</sup>	
	Composante
	1
Item55	,802
Item56	,817
Item57	,769
Item58	,624
Item59	,753
Item60	,788
Item61	,790

النسبة المئوية لتقييم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 66 %.

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=606,562$  ;  $p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$  (جدول 92). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة الوحدة. قيمة KMO المُحصَل عليها تساوي 0.90. مُحدّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.

جدول 92 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,900
Khi-deux approximé	606,562
Test de sphéricité de Bartlett ddl	15
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 93-94-95 النتائج الثالثة للتحليل العاملي. نلاحظ أن الفقرات لديها تمثيل جيد من طرف العوامل (قيم الشيوخ أكبر من 0.4). كل قيم تشبعات فقرات المقياس تجاوزت قيمة 0.5؛

محك منحني المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 23) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان

بُنْيَة مُكوَّنة من عامل واحد مع 62.97 % من التباين المُفسَّر .

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 بلغت 86 %<sup>1</sup>. مما يدفعنا إلى إجراء تحليل ثاني عن

طريق المحاور الأساسية للتأكد من أنها لا تخفي بعدا آخر لم تقدر طريقة المُكوَّنة الأساسية من

استخلاصه.

جدول 93 : قيم الشيوخ

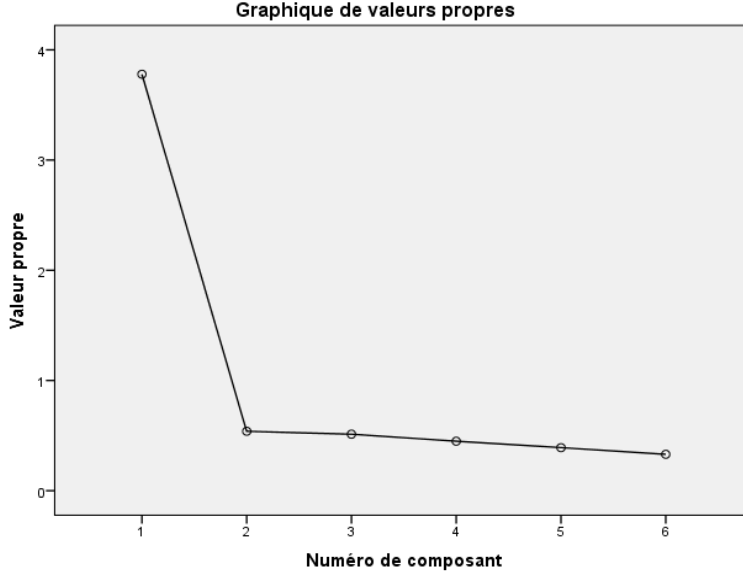
Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item55	1,000	,659
Item56	1,000	,700
Item57	1,000	,599
Item59	1,000	,587
Item60	1,000	,609
Item61	1,000	,624

جدول 94 : الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	<b>3,779</b>	<b>62,977</b>	62,977	<b>3,779</b>	<b>62,977</b>	62,977
2	,539	8,984	71,961			
3	,513	8,544	80,505			
4	,449	7,483	87,988			
5	,391	6,513	94,501			
6	,330	5,499	100,000			

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من 50 %

شكل 23 : منحني المنحدر لكاتل



جدول 95 : مصفوفة المكونات

Matrice des composantes <sup>a</sup>	
	Composante
	1
Item55	,812
Item56	,837
Item57	,774
Item59	,766
Item60	,780
Item61	,790

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 86 %.

قيمة اختبار Bartlett للكروية ( $X^2=606,562 ; p<0.001$ ) دالة احصائيا عند مستوى  $\alpha= 0.001$  (جدول 96). وبالتالي يتم رفض فرضية العدم التي تنص على أن مصفوفة الارتباطات تساوي مصفوفة الوحدة. قيمة KMO المحصّل عليها تساوي 0.90. مُحدّد المصفوفة يختلف عن الصفر تمام. قيم MSA أكبر من 0.5. هذه النتائج تؤكد ملائمة البيانات للتحليل العاملي.



جدول 96 : معيار Kaizer-Mayer & Olkin لمدى كفاية حجم العينة  
واختبار Bartlett للتجانس

Indice KMO et test de Bartlett	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,900
Khi-deux approximé	606,562
Test de sphéricité de Bartlett ddl	15
Signification de Bartlett	,000

تعرض الجداول: 97-98-99 النتائج الثالثة للتحليل العاملي. نلاحظ أن جُل الفقرات لديها تمثيل جيد من طرف العوامل (قيم الشيوخ أكبر من 0.4). كل قيم تشعبات فقرات المقياس تجاوزت قيمة 0.5؛ محك منحنى المنحدر Kattel Scree Plot (شكل 24) ومحك Kaizer-Guttman للجذر الكامن يقترحان بُنية مُكوّنة من عامل واحد مع 55.65 % من التباين المُفسّر.

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 بلغت 00 %، مما يدفعنا للقول أن بُنية مقياس سلوك العمل المنحرف تتكون من بُعد واحد.

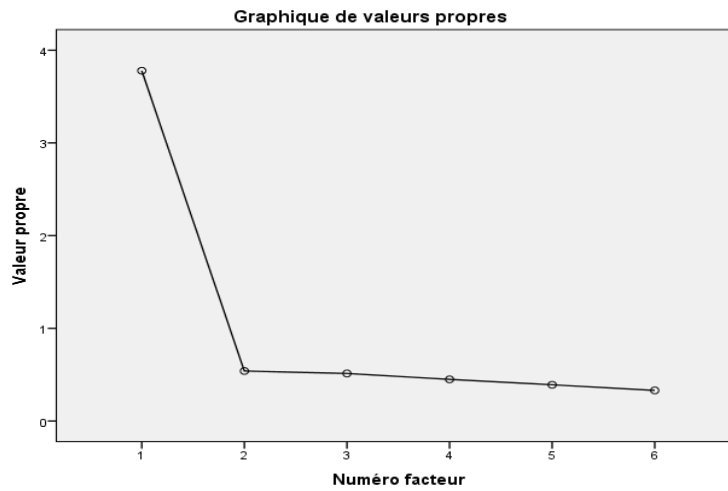
جدول 97 : قيم الشيوخ

Qualité de représentation		
	Initial	Extraction
Item55	,528	,595
Item56	,572	,654
Item57	,461	,516
Item59	,441	,500
Item60	,460	,527
Item61	,484	,547

جدول 98: الجذور الكامنة للمكونات (العوامل)

Variance totale expliquée						
Facteur	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	3,779	62,977	62,977	3,339	55,654	55,654
2	,539	8,984	71,961			
3	,513	8,544	80,505			
4	,449	7,483	87,988			
5	,391	6,513	94,501			
6	,330	5,499	100,000			

شكل 24: منحنى المنحدر لكاتل



جدول 99: مصفوفة المكونات (العوامل)

Matrice factorielle <sup>a</sup>	
	Facteur
	1
Item55	,771
Item56	,809
Item57	,718
Item59	,707
Item60	,726
Item61	,740

النسبة المئوية لقيم البواقي التي تجاوزت 0.05 تساوي 00%.

## 5.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي) :Reliability Estimation

بالمُوازات مع التحليل العاملي الاستكشافي يتم تقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس سلوك العمل المنحرف.

قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ تساوي 0.881 (جدول 100-101)، وهي قيمة جيدة في كل الأحوال (Hair & al., 2010).

كل قيم الارتباطات بين الفقرات جيدة تجاوزت 0.3. حيث بلغ متوسط الارتباط بين الفقرات Average Items Correlation 0.55 (أكبر من 0.4). أما عن قيم الارتباط التام للفقرات المصحح Complete Items Correlation (ارتباط الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليه) فجيدة (أكبر من 0.5) (Bearden, Netemeyer & Teel, 1989). كما نلاحظ من الجدول أنه لا يوجد تحسُّن في قيمة معامل  $\alpha$  كرونباخ في حالة ما إذا تم حذف فقرة من فقرات المقياس.

جدول 100 : تقدير ثبات مقياس سلوك العمل المنحرف

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,881	,882	6

Matrice de corrélation inter-items						
	Item55	Item56	Item57	Item59	Item60	Item61
Item55	1,000	,660	,545	,518	,539	,587
Item56	,660	1,000	,598	,537	,566	,598
Item57	,545	,598	1,000	,546	,520	,486
Item59	,518	,537	,546	1,000	,538	,528
Item60	,539	,566	,520	,538	1,000	,560
Item61	,587	,598	,486	,528	,560	1,000

جدول 101 : تقدير ثبات سلوك العمل المنحرف-تابع-

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
<b>Corrélations entre éléments</b>	<b>,555</b>	<b>,002</b>	<b>6</b>

<b>Statistiques de total des éléments</b>					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	<b>Corrélation complète des éléments corrigés</b>	Carré de la corrélation multiple	<b>Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément</b>
Item55	16,36	15,219	,712	,528	,857
Item56	16,20	15,396	,746	,572	,853
Item57	16,20	15,442	,667	,461	,865
Item59	16,43	15,635	,661	,441	,866
Item60	17,04	15,250	,676	,460	,863
Item61	16,33	15,125	,686	,484	,862

## II. نتائج الدراسة الثانية

### نتائج العملية الثانية لجمع البيانات Second Data Collect

#### 1. فرضيات الدراسة الثانية (المرحلة التوكيدية):

تسعى الدراسة الثانية للتأكد من جودة البنية العاملية لمقياس العدالة التنظيمية التي أفرزها التحليل العاملية الإستكشافي، وهذا عن طريق التحليل العاملية التوكيدي. كما تسعى الدراسة للتأكد من أن الأداة تُحقّق شرط الصدق التقاربي والصدق التمايزي- وكذلك شرط الصدق التنبؤي والنومولوجي. مع إعادة تقدير الثبات من خلال تَقْصُّص قيم معاملات ألفا كرونباخ وقيم معاملات "رو" لجورسكوغ. الفرضيات الرئيسية التي سيتم إختبارها هي كالاتي:

#### الفرضية الثالثة (H3):

يتمتع النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العاملية الاستكشافي بمطابقة جيدة مع البيانات من خلال التحليل العاملية التوكيدي.

#### الفرضية الرابعة (H4):

من خلال المقارنة بين مؤشرات جودة المطابقة يتمتع النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العاملية الاستكشافي والمكُون من 19 فقرة بمطابقة أفضل مع البيانات من النموذج الأولي المكُون من 27 فقرة.

#### الفرضية الخامسة (H5):

يتمتع النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العاملية الاستكشافي بالثبات والإتساق الداخلي، مع قيم معاملات ألفا كرونباخ وقيم معاملات "رو" لجورسكوغ تتجاوز 0.7 (Fornell & Larcker, 1981).

الفرضية السادسة (H<sub>6</sub>) :

يُحَقِّق النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العاملي الاستكشافي شرط صدق التقاربي والتمييزي.

الفرضية السابعة (H<sub>7</sub>):

تؤثر أبعاد العدالة التنظيمية سلباً على مستوى الصراع التنظيمي، وسلوك العمل المنحرف، وتُحَقِّق بذلك أداة القياس شرط الصدق التنبؤي.

الفرضية الثامنة (H<sub>8</sub>):

تؤثر أبعاد العدالة التنظيمية إيجاباً على الإلتزام العاطفي، الثقة في الإدارة، والثقة في المشرفين، وتُحَقِّق بذلك أداة القياس شرط الصدق النومولوجي.

تم جمع بيانات العينة الثانية خلال الفترة الممتدة من جوان 2018 وإلى غاية سبتمبر 2018<sup>1</sup>. حيث تم توزيع 364 استبيان، واسترجاع 333.

## 2. معالجة البيانات وتحضيرها للتحليل العاملي:

### 2.1 البيانات المفقودة Data Missing:

بعد عملية فرز الاستبيانات، وبالاعتماد على نفس الخطوات السابقة، تمت معالجة قضية البيانات المفقودة؛ ونظراً لاعتمادنا في هذه الحالة على تقنية البوتستراب Bootstrap لبرنامج Amos\_20، والتي تشترط عدم وجود بيانات مفقودة، تم حذف كل الاستبيانات الغير كاملة (جدول102).

جدول102 : قيم المفقودة

عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات ذات البيانات المفقودة	عدد الاستبيانات الصالحة للمعالجة
364	333	23	310

<sup>1</sup> استعان الباحث في هذه العملية ببعض الزملاء والزميلات لتوزيع الاستبيان على أفراد العينة.

## 2.2 القيم المتطرفة Outliers Values:

كما ذكرنا سابقاً تعد قضية معالجة القيم الشاذة Outliers في حال ظهورها، أمر عائد لتقدير الباحث Subjective. وحفاظاً على حجم العينة في حدود 300، تمّ حذف فقط المفردات (الاستبيانات) ذات مسافة مهالانوبيس  $D^2$  Distance Mahalanobis الغير دالة ( $Sig < 0.001$ ) والمفردات ذات القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers (ملحق: 27-28-32).

## 2.3 خصائص العينة النهائية:

تتكون العينة النهائية من 289 مُرَّضٍ ومُمرِّضة. 66.1 % إناث و 33.9 % ذكور، مع متوسط عمر بلغ 30 سنة. أمّا عن الحالة العائلية 47.8 % من العينة أعزب، 48.4 % متزوج، و 3.1 % مُطلق و 0.7 % أرمل. مع متوسط عدد سنوات العمل في المستشفى بلغ 7.3 سنة، 39.8 % يشغل منصب ممرض صحة عمومية، 10 % ممرض(ة) مؤهل، و 50.2 % يشغل منصب مُساعد(ة) تريض.

## 2.4 التوزيع الطبيعي للبيانات Normality Distribution:

تُشير قيم الالتواء والتفلطح لمقاييس الدراسة إلى أن البيانات عموماً تبتعد عن التوزيع الطبيعي. وهو ما يُؤكِّده اختبار Kolmogorov-Smirnov (ملحق: 33-34-40)<sup>1</sup>. وعليه سنعمد طريقة الاحتمال الأقصى Maximum Likelihood، مع تقنية إعادة المعاينة البوتستراب Bootstrap لتقييم ثبات النتائج (قيم البارامترات) المُحصَل عليها (Yung & Bentler, 1996 ; West & al., 1995 ; Hancock & Liu, 2012).

<sup>1</sup> يتطلب التحليل العاملي التوكيدي في قضية طبيعة توزيع البيانات التأكد من افتراضين أساسيين: الأول أن البيانات ذات توزيع طبيعي أحادي Univariate Normality، والثاني أن البيانات ذات توزيع طبيعي مُتعدّد Multivariate Normality. وفي حالة عدم تحقُّق الشرط الأول فهذا يعني أن الشرط الثاني غير مُحقَّق بالضرورة.

### 3. العدالة التنظيمية ثلاث أبعاد (نموذج 19 فقرة الذي أفرزته المرحلة الاستكشافية):

#### 3.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس:

يعرض الجدول 103 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 25 عن طريق

برنامج الحزم الإحصائية AMOS\_20.

جدول 103: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الذي أفرزته المرحلة الاستكشافية (ثلاث أبعاد: 19 فقرة)	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	407,728	عمومًا لا يُعلق عليه
GFI	,866	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0649	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,078	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,900	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,852	
IFI	0.900	
TLI	,885	
$\chi^2 / df$	2,736	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	489,728 (a) <b>2783,746</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	495,848 (a) <b>2786,581</b>	
BIC	640,052 (a) <b>2853,408</b>	

(a): النموذج الحر

أغلب مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية، فمثلا بلغت قيمة مربع

كاي المعياري ( $\chi^2 / df$ ) 2,736<sup>1</sup>، وهي جيدة. أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA)

وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.078<sup>2</sup>، وبالتالي تدل القيمتين على مطابقة جيدة.

ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.0649<sup>1</sup>، مما

يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.866<sup>2</sup>، وهي قريبة جدا من

القيمة المرجعية.

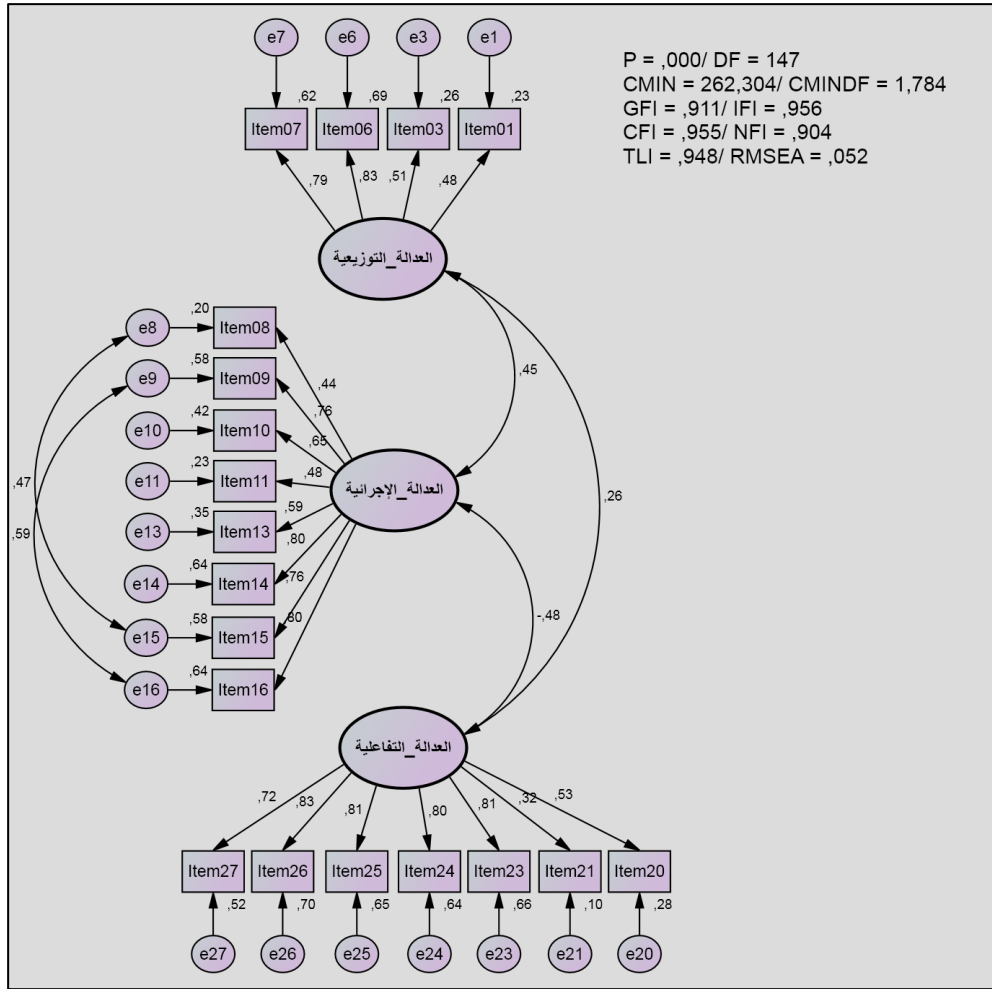
<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 5

<sup>2</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08



كما بلغت قيم مؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.852، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.885 وهي قيم قريبة جدا من القيمة المرجعية، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.90 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على المقارنة<sup>3</sup>، ومؤشر المطابقة التزايدية "لبولن" (IFI) 0.900، وبالتالي تدل على تمتع النموذج بمطابقة جيدة. أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لكل من النموذج المستقل والنموذج المُشَبَّع.

شكل 25: نموذج القياس لبُنية العدالة التنظيمية



<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.1  
<sup>2</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9  
<sup>3</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

كل قيم الدرجة Critical Ratio Cr المُحصّل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة

إحصائياً.

من جهة أخرى جُلّ معاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight جيدة تجاوزت

أو اقتربت من 0.5 (Hair & al., 2010) <sup>1</sup> ما عدا Item1, Item8, Item11, Item21 (جدول104).

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسّر للمتغيرات R Squared ( $R^2$ ) أكبر أو تقترب من 0.5 ما

عدا Item01, Item03, Item08, Item10, Item11, Item13, Item20, Item21 (جدول104). إلا أنه ولدواعي

نظرية فقد تم الاحتفاظ بها<sup>2</sup>.

جدول104 : الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسّر ( $R^2$ )

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared ( $R^2$ )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item01 <--- F1	<b>,484</b>		,769	,101	7,643	***	<b>,234</b>
Item03 <--- F1	,513		,812	,100	8,117	***	<b>,263</b>
Item06 <--- F1	,824		1,124	,091	12,332	***	,680
Item07 <--- F1	,788		1,000				,620
Item08 <--- F2	<b>,450</b>		,551	,070	7,870	***	<b>,203</b>
Item09 <--- F2	,860		,962	,050	19,345	***	,740
Item10 <--- F2	,619		,707	,061	11,658	***	<b>,383</b>
Item11 <--- F2	<b>,490</b>		,622	,072	8,692	***	<b>,240</b>
Item13 <--- F2	,546		,738	,075	9,908	***	<b>,298</b>
Item14 <--- F2	,752		,934	,061	15,433	***	,565
Item15 <--- F2	,733		,972	,065	14,845	***	,538
Item16 <--- F2	,881		1,000				,776
Item20 <--- F3	,531		1,000				<b>,282</b>
Item21 <--- F3	<b>,323</b>		,614	,127	4,840	***	<b>,104</b>
Item23 <--- F3	,812		1,649	,180	9,175	***	,643
Item24 <--- F3	,802		1,599	,175	9,122	***	,643
Item25 <--- F3	,808		1,550	,169	9,153	***	,652
Item26 <--- F3	,833		1,618	,174	9,284	***	,693
Item27 <--- F3	,723		1,284	,148	8,649	***	,523

<sup>1</sup> يتم تفحص معاملات الانحدار المعيارية كذلك لنموذج القياس، حيث تُعتبر قيمة ( $\lambda$ ) عموماً أكبر أو تساوي (+0.5) جيدة جداً، تُقارب (+0.4) جيدة، أما إذا كانت تساوي (+0.3) فهي مقبولة (Hair & al., 2010).

<sup>2</sup> للحفاظ على قاعدة الإنصاف Equity- قاعد عملية التحكم Process Control- قاعدة الاتساق Consistency- قاعدة عدم التحيز Bias Suppression- قاعدة الدقة Accuracy- وقاعدة الاحترام Respect.

عند تفحص جدول مؤشرات التعديل التي يقترحها برنامج Amos<sup>1</sup> (جدول 105) نلاحظ أن ربط e8-e15 يؤدي إلى تحسين من قيمة مربع كاي ( $\chi^2$ ) مقداره 69.560<sup>2</sup>. وبما أن هاتاه الأخطاء لفقرتين من نفس البعد نجري هذا التعديل مع تحليل عاملي ثاني للبنية الجديدة.

#### جدول 105 : مؤشرات التعديل

	M.I.	Par Change
e15 <--> e8	69,560	,546
e16 <--> e9	52,659	,178

#### 1.1.2. مؤشرات جودة المطابقة بعد ربط أخطاء القياس:

يعرض الجدول 106 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 26. كل المؤشرات المطابقة بقيمتها المرجعية تدل على أن النموذج يمتنع بمطابقة جيدة مع البيانات الإمبريقية.

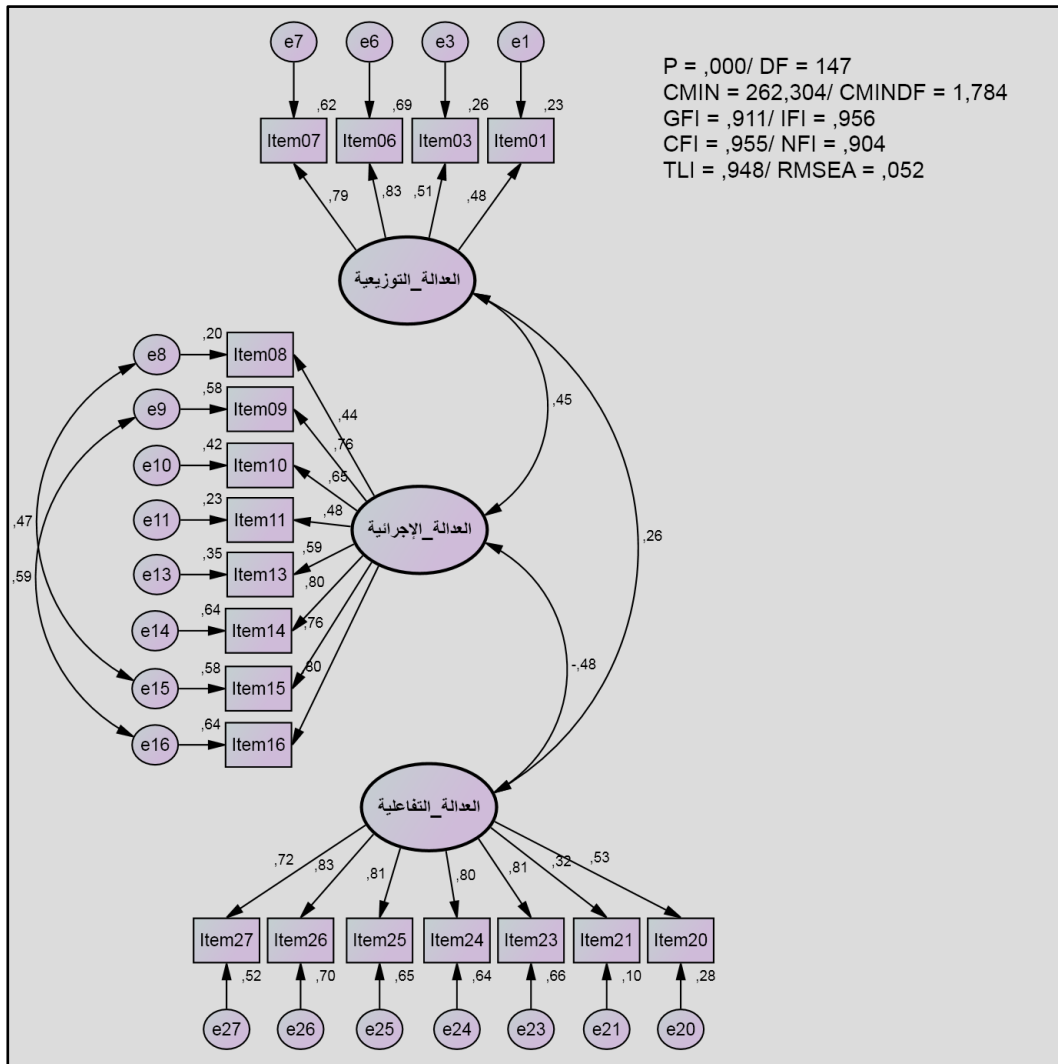
#### جدول 106: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الذي أفرزته المرحلة الاستكشافية (ثلاث أبعاد: 19 فقرة)	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	262,304	عمومًا لا يُعلق عليه
GFI	,911	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0597	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,052	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,955	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,904	
IFI	0.956	
TLI	,948	
$\chi^2 / df$	1,784	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	348,304 <b>(a) 2783,746</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	354,722 <b>(a) 2786,581</b>	
BIC	505,961 <b>(a) 2853,408</b>	

(a): النموذج الحر

<sup>1</sup> نظرًا لطول جدول مؤشرات التعديل تمّ عرض فقط الجزء الخاص بالتعديلات المُعتمدة.  
<sup>2</sup> أغلب مؤشرات المطابقة قائمة على مربع كاي ( $\chi^2$ )، كلما انخفضت قيمته كان ذلك أفضل.

شكل 26 : نموذج القياس لثنية العدالة التنظيمي بعد ربط أخطاء القياس



كل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة

إحصائياً.

من جهة أخرى جُل معاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight جيدة تجاوزت

أو اقتربت من 0.5 (Hair & al., 2010) ماعدا Item21 (جدول 98).

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات (R Squared (R<sup>2</sup>) أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا

Item 21- Item20- Item13- Item11- Item10- Item08- Item3- Item1 (جدول 107). إلا أنه ولدواعي

نظرية فقد تم الاحتفاظ بها.

جدول 107 : الأوزان الانحدارية (λ) - نسبة التباين المُفسَّر (R<sup>2</sup>)

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared (R <sup>2</sup> )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item07	<--- F1	,786	1,000				,619
Item06	<--- F1	,828	1,134	,092	12,358	***	,685
Item03	<--- F1	,513	,816	,100	8,134	***	<b>,263</b>
Item01	<--- F1	<b>,479</b>	,764	,101	7,564	***	<b>,229</b>
Item16	<--- F2	,803	1,000				,644
Item15	<--- F2	,763	1,095	,080	13,643	***	,636
Item14	<--- F2	,797	1,103	,075	14,651	***	,636
Item13	<--- F2	,589	,872	,086	10,146	***	<b>,347</b>
Item11	<--- F2	<b>,483</b>	,728	,084	8,649	***	<b>,233</b>
Item10	<--- F2	,645	,796	,072	11,124	***	<b>,416</b>
Item09	<--- F2	,762	,924	,043	21,533	***	,580
Item08	<--- F2	<b>,445</b>	,578	,081	7,134	***	<b>,198</b>
Item20	<--- F3	,530	1,000				<b>,281</b>
Item21	<--- F3	<b>,322</b>	,613	,127	4,825	***	<b>,104</b>
Item23	<--- F3	,811	1,648	,180	9,157	***	,657
Item24	<--- F3	,802	1,601	,176	9,111	***	,643
Item25	<--- F3	,807	1,551	,170	9,138	***	,652
Item26	<--- F3	,834	1,624	,175	9,283	***	,696
Item27	<--- F3	,722	1,284	,149	8,634	***	,522

عند تفحص جدول مؤشرات التعديل التي يقترحها برنامج Amos (جدول 99) نلاحظ أن ربط e11-e14

يؤدي إلى تحسين من قيمة مربع كاي ( $\chi^2$ ) مقداره <sup>1</sup>10.971. وبما أن هاته الأخطاء لفقرتين من نفس البُعد

نجري هذا التعديل مع تحليل عاملي ثالث للبنية الجديدة.

<sup>1</sup> أغلب مؤشرات المطابقة قائمة على مربع كاي ( $\chi^2$ )، كلما انخفضت قيمته كان ذلك أفضل.

### جدول 108 : مؤشرات التعديل

M.I.	Par Change
e14 <--> e11 10,971	-,196

### 3.1.1 مؤشرات جودة المطابقة بعد ربط أخطاء القياس:

يعرض الجدول 109 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 27.

كل المؤشرات المطابقة بقيمتها المرجعية تدل على أن النموذج يَتَمَتَّع بمطابقة جيدة مع البيانات

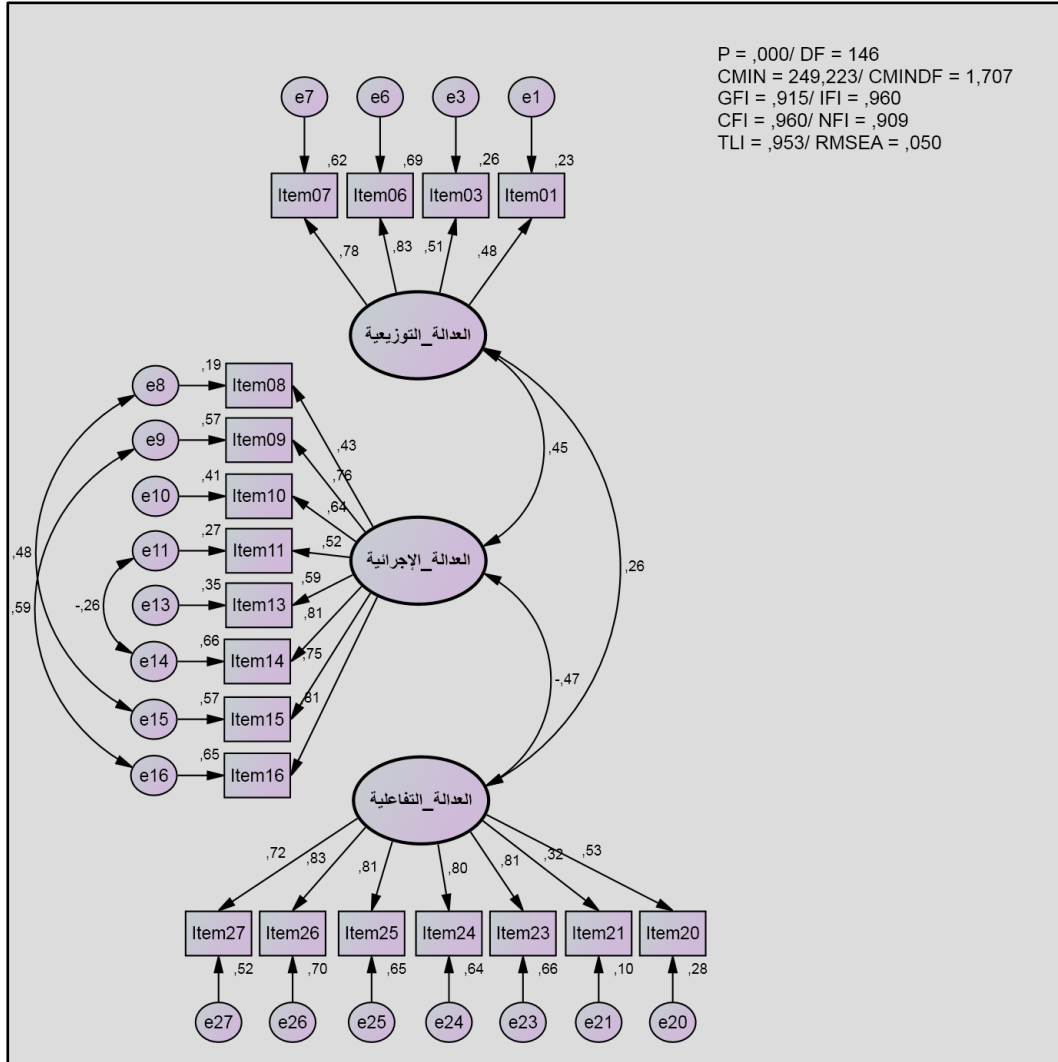
الإمبريقية.

### جدول 109: جدول مؤشرات المطابقة

المؤشرات	نموذج الذي أفرزته المرحلة الاستكشافية (ثلاث أبعاد: 19 فقرة)	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	227,643	عمومًا لا يُعلق عليه
GFI	,921	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0588	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,045	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,968	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,917	
IFI	0,960	
TLI	,961	
$\chi^2 / df$	1,581	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	337,223 <b>(a) 2783,746</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	343,790 <b>(a) 2786,581</b>	
BIC	498,546 <b>(a) 2853,408</b>	

(a): النموذج الحر

شكل 27 : نموذج القياس لثنية العدالة التنظيمية بعد ربط أخطاء القياس



كل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة

إحصائيا (جدول 101).

من جهة أخرى جُل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة تجاوزت

أو اقتربت من 0.5 (Hair & al., 2010) ماعدا Item21.

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات (R<sup>2</sup>) أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا

Item01- Item03- Item08- Item11- Item13- Item20- Item21 إلا أنه ولدواعي نظرية فقد تم الاحتفاظ بها

(جدول101).

جدول110 : الأوزان الانحدارية (λ) - نسبة التباين المُفسَّر (R<sup>2</sup>)

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared (R <sup>2</sup> )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item07 <--- F1	,786		1,000				,617
Item06 <--- F1	,829		1,132	,091	12,402	***	,687
Item03 <--- F1	,513		,815	,100	8,138	***	<b>,264</b>
Item01 <--- F1	<b>,478</b>		,761	,101	7,552	***	<b>,228</b>
Item16 <--- F2	,805		1,000				,648
Item15 <--- F2	,756		1,096	,080	13,655	***	,571
Item14 <--- F2	,811		1,102	,075	14,643	***	,657
Item13 <--- F2	,589		,873	,086	10,154	***	<b>,347</b>
Item11 <--- F2	,525		,729	,084	8,660	***	<b>,275</b>
Item10 <--- F2	,637		,795	,072	11,108	***	<b>,406</b>
Item09 <--- F2	,755		,924	,043	21,539	***	,571
Item08 <--- F2	<b>,431</b>		,578	,081	7,125	***	<b>,186</b>
Item20 <--- F3	,554		1,000				<b>,307</b>
Item21 <--- F3	<b>,332</b>		,605	,121	5,001	***	<b>,110</b>
Item23 <--- F3	,794		1,546	,165	9,349	***	,630
Item24 <--- F3	,822		1,571	,178	8,828	***	,676
Item25 <--- F3	,806		1,484	,157	9,436	***	,650
Item26 <--- F3	,833		1,552	,162	9,589	***	,694
Item27 <--- F3	,693		1,180	,136	8,648	***	<b>,480</b>

نلاحظ أن قيم معاملات الانحدار الغير المعيارية Unstandardized Regression Weight

(الجدول111)، ومعاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight (الجدول112)، وقيم

نسبة التباين المُفسَّر (R<sup>2</sup>) (الجدول113) المُقدَّرة عن طريق تقنية إعادة المعاينة Bootstrap دالة

إحصائياً، كما أن مجالات الثقة لا تحتوي على قيمة الصفر. وبالتالي يمكن القول أن قيم البارامترات

المُحصَّل عليها سابقاً تتمتع بدرجة كبيرة من الدقة والثبات.



جدول 111 : الأوزان الانحدارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item07 <--- F1	1,000	1,000	1,000	...
Item06 <--- F1	1,132	,979	1,304	,003
Item03 <--- F1	,815	,628	1,000	,004
Item01 <--- F1	,761	,575	,985	,003
Item16 <--- F2	1,000	1,000	1,000	...
Item15 <--- F2	1,096	,965	1,271	,003
Item14 <--- F2	1,102	,964	1,278	,004
Item13 <--- F2	,873	,704	1,062	,003
Item11 <--- F2	,729	,580	,883	,003
Item10 <--- F2	,795	,613	,994	,006
Item09 <--- F2	,924	,803	1,045	,005
Item08 <--- F2	,578	,357	,834	,003
Item20 <--- F3	1,000	1,000	1,000	...
Item21 <--- F3	,605	,397	,858	,004
Item23 <--- F3	1,546	1,277	1,944	,005
Item24 <--- F3	1,571	1,299	2,062	,003
Item25 <--- F3	1,484	1,195	1,979	,004
Item26 <--- F3	1,552	1,259	2,075	,003
Item27 <--- F3	1,180	,905	1,518	,004

جدول 112 : الأوزان الانحدارية المعيارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item07 <--- F1	,786	,720	,844	,004
Item06 <--- F1	,829	,771	,879	,004
Item03 <--- F1	,513	,414	,606	,004
Item01 <--- F1	<b>,478</b>	,386	,574	,004
Item16 <--- F2	,805	,748	,858	,004
Item15 <--- F2	,756	,699	,809	,004
Item14 <--- F2	,811	,756	,858	,004
Item13 <--- F2	,589	,505	,664	,004
Item11 <--- F2	,525	,418	,620	,004
Item10 <--- F2	,637	,552	,728	,004
Item09 <--- F2	,755	,691	,810	,004
Item08 <--- F2	<b>,431</b>	,317	,545	,004
Item20 <--- F3	,554	,462	,629	,004
Item21 <--- F3	<b>,332</b>	,238	,430	,004
Item23 <--- F3	,794	,738	,844	,004
Item24 <--- F3	,822	,775	,865	,004
Item25 <--- F3	,806	,748	,860	,004
Item26 <--- F3	,833	,781	,878	,004
Item27 <--- F3	,693	,617	,755	,004

جدول 113 : نسبة التباين المُفسَّر

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item27	<b>,480</b>	,381	,570	,004
Item26	,694	,611	,771	,004
Item25	,650	,560	,739	,004
Item24	,676	,601	,749	,004
Item23	,630	,545	,713	,004
Item21	<b>,110</b>	,056	,185	,004
Item20	<b>,307</b>	,214	,395	,004
Item08	<b>,186</b>	,100	,297	,004
Item09	,571	,478	,656	,004
Item10	<b>,406</b>	,305	,529	,004
Item11	<b>,275</b>	,175	,384	,004
Item13	<b>,347</b>	,255	,441	,004
Item14	,657	,572	,736	,004
Item15	,571	,488	,654	,004
Item16	,648	,559	,737	,004
Item01	<b>,228</b>	,149	,329	,004
Item03	<b>,264</b>	,172	,368	,004
Item06	,687	,595	,773	,004
Item07	,617	,519	,712	,004

#### 4. العدالة التنظيمية ثلاث أبعاد (النموذج الأولي 27 فقرة):

#### 4.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس النهائي (بعد التعديل):

يعرض الجدول 114 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 28 عن

طريق برنامج الحزم الإحصائية AMOS\_20.

جدول 114: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الأولي قبل التحليل (ثلاث أبعاد: 27 فقرة)	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	616,694	عمومًا لا يُعلق عليه
GFI	,865	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0656	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,057	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,918	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,847	
IFI	0,919	
TLI	,909	
$\chi^2 / df$	1,952	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	740,694 (a) <b>4085,758</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	754,048 (a) <b>4091,573</b>	
BIC	968,013 (a) <b>4184,751</b>	

(a): النموذج الحر

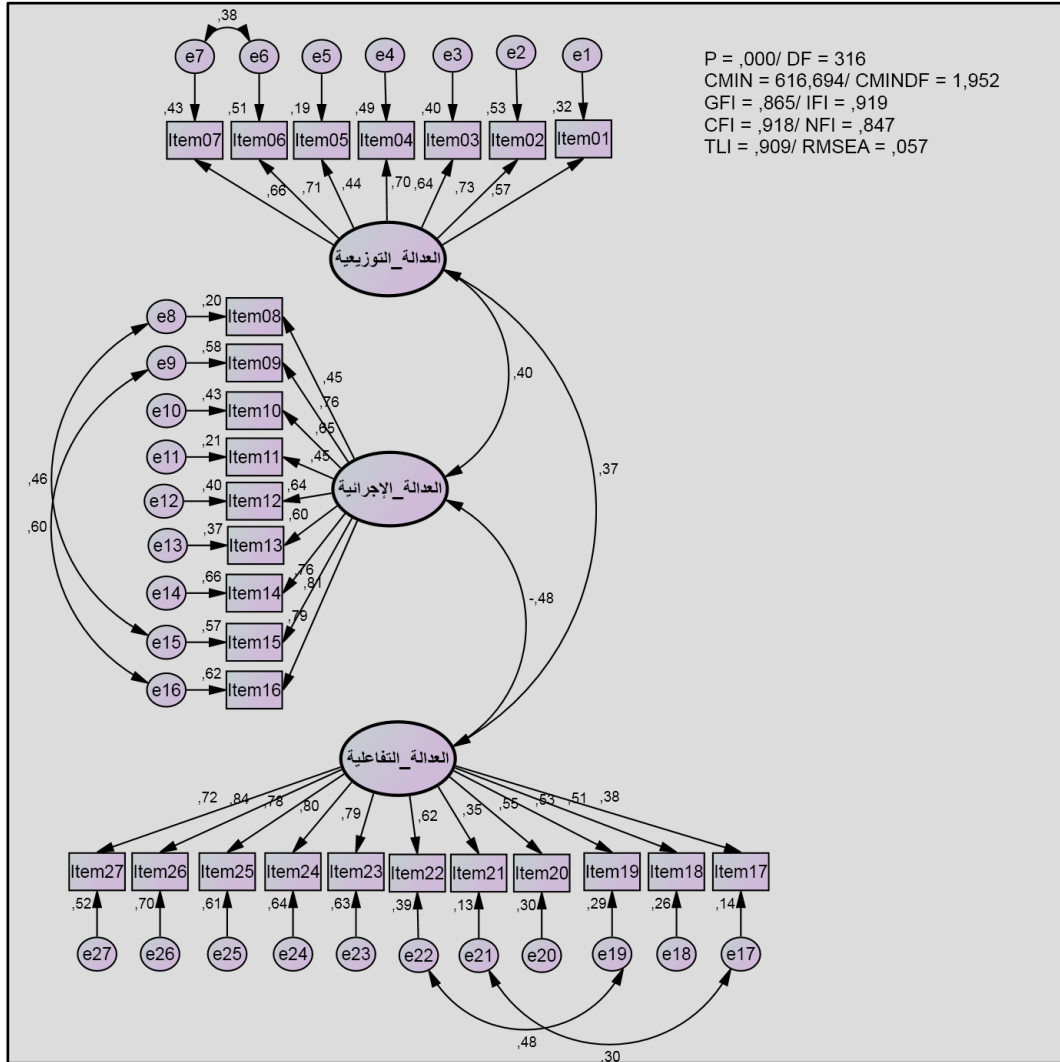
أغلب مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية، فمثلا بلغت قيمة مربع كاي المعياري ( $\chi^2 / df$ ) 1.952<sup>1</sup>، وهي جيدة. أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.057<sup>2</sup>، وبالتالي يدل على مطابقة جيدة. ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.0656<sup>3</sup>، مما يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.865<sup>4</sup> وهي قريبة جدا من القيمة المرجعية.

كما بلغت قيم مؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.847 وهي قيم قريبة جدا من القيمة المرجعية، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.909، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.918 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على المقارنة<sup>5</sup>، وكذلك مؤشر المطابقة التزايدية "لبولن" (IFI) 0.919، وبالتالي تدل هاته القيم عمومًا على تمتع النموذج بمطابقة جيدة.

أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لكل من النموذج المستقل والنموذج المُشَبَّع.

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 5  
<sup>2</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08  
<sup>3</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.1  
<sup>4</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9  
<sup>5</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

شكل 28 : نموذج القياس لبُنية العدالة التنظيمية ثلاث أبعاد (النموذج الأولي) - 27 فقرة



كل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا (جدول 115).

من جهة أخرى جُل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة تجاوزت أو اقتربت من 0.5 (Hair & al., 2010) ماعدا Item17- Item21.

إلا أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات (R Squared (R<sup>2</sup>) أقل من 0.5 (جدول 115).

جدول 115 : الأوزان الانحدارية (λ) - نسبة التباين المُفسَّر (R<sup>2</sup>)

Items	Standardized Regression Weights			Unstandardized Regression Weights				R Squared (R <sup>2</sup> )
	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate		
Item07 <--- F1	,657	1,000					<b>,432</b>	
Item06 <--- F1	,712	1,163	,091	12,759	***		,507	
Item16 <--- F2	,786	1,000					,617	
Item15 <--- F2	,757	1,125	,084	13,325	***		,573	
Item14 <--- F2	,812	1,132	,078	14,462	***		,660	
Item13 <--- F2	,604	,917	,089	10,285	***		<b>,365</b>	
Item11 <--- F2	<b>,453</b>	,645	,086	7,509	***		<b>,205</b>	
Item10 <--- F2	,653	,835	,074	11,217	***		<b>,426</b>	
Item09 <--- F2	,760	,952	,044	21,464	***		,577	
Item08 <--- F2	<b>,450</b>	,618	,083	7,398	***		<b>,203</b>	
Item20 <--- F3	,548	1,000					<b>,301</b>	
Item21 <--- F3	<b>,354</b>	,653	,123	5,326	***		<b>,126</b>	
Item23 <--- F3	,795	1,563	,165	9,476	***		,631	
Item24 <--- F3	,803	1,549	,163	9,526	***		,644	
Item25 <--- F3	,784	1,457	,155	9,408	***		,615	
Item26 <--- F3	,839	1,579	,162	9,746	***		,705	
Item27 <--- F3	,724	1,245	,138	9,000	***		,525	
Item02 <--- F1	,726	1,214	,121	10,053	***		,527	
Item19 <--- F3	,534	1,005	,136	7,368	***		<b>,285</b>	
Item18 <--- F3	,514	,892	,124	7,168	***		<b>,264</b>	
Item17 <--- F3	<b>,375</b>	,637	,114	5,590	***		<b>,141</b>	
Item05 <--- F1	<b>,439</b>	1,010	,154	6,569	***		<b>,193</b>	
Item01 <--- F1	,569	1,083	,131	8,256	***		<b>,323</b>	
Item04 <--- F1	,701	1,394	,142	9,794	***		,492	
Item03 <--- F1	,635	1,205	,133	9,059	***		<b>,404</b>	
Item12 <--- F2	,636	,884	,081	10,888	***		<b>,404</b>	
Item22 <--- F3	,624	1,251	,152	8,208	***		<b>,390</b>	

### 5. المفاضلة بين النموذجين من خلال مؤشرات المطابقة:

للتأكد من أن البنية التي أفرزها التحليل العاملي الاستكشافي أكثر صحة وصدقا نقوم بعملية مقارنة أو

المفاضلة بين البنيتان المُحصَل عليها سابقا عن طريق التحليل العاملي التوكيدي، حيث يعرض الجدول 116

قيم مؤشرات المطابقة لنموذج القياس الأول المُكوّن من 27 فقرة، وقيم مؤشرات المطابقة لنموذج القياس

الثاني بعد التحليل والمُكوّن من 19 فقرة.

جدول 116: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الأول قبل التحليل (ثلاث أبعاد: 27 فقرة)	نموذج الثاني بعد التحليل (ثلاث أبعاد: 19 فقرة)	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	616,694	227,643	عموماً لا يُعَلَّق عليه
GFI	,865	,921	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0656	,0588	أقل من 0.05، يُقبَل حتى 0.1
RMSEA	,057	,045	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,918	,968	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,847	,917	أكبر أو يساوي 0.9
IFI	0,919	0,960	أكبر أو يساوي 0.9
TLI	,909	,961	أكبر أو يساوي 0.9
$\chi^2 /df$	1,952	1,581	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	740,694	337,223	الأقل عند المقارنة
BCC	754,048	343,790	
BIC	968,013	498,546	

من خلال المقارنة بين مؤشرات المطابقة للنموذجين نلاحظ أن البنية المُكوَّنة من 19 فقرة التي أفرزتها المرحلة الاستكشافية أكثر مطابقة للبيانات الإمبريقية من البنية المُكوَّنة من 27 فقرة الأصلية. فمثلا بلغت قيمة مربع كاي المعياري ( $\chi^2 /df$ ) لنموذج (19 فقرة) 227,643 مُقابل 616,694 لنموذج (27 فقرة). أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) فبلغت 0.045 مُقابل 0.057.

ومن جهة أخرى، بلغت قيمة جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) لنموذج (19 فقرة) 0.0588 مُقابل 0.0656.

أما بالنسبة لمؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت قيمته بالنسبة لنموذج (19 فقرة) 0.921 مُقابل 0.865.

كما أظهرت قيم المؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index لنموذج (19 فقرة) مستويات جيدة، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.917 مُقابل 0.847، ومؤشر تاكر - لويس

(TLI) 0.961 مقابل 0.909، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.968 مقابل 0.918، وكذلك مؤشر المطابقة التزايدى "البولن" (IFI) 0,960 مقابل 0,919.

أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index لنموذج (19 فقرة) فبلغت كذلك مستويات أحسن، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لبابيس (BIC) أصغر بكثير من مؤشرات النموذج (27 فقرة).

والخلاصة، عند مقارنة قيم المؤشرات المحسوبة للنموذجين كما تُظهرها النتائج، يتبين جلياً أن نموذج الذى أفرزته عملية التحليل والمكّون من 19 فقرة أكثر صحّة وصدقاً من النموذج الأصلي المكّون من 27 فقرة.

## I. II. تقدير صدق وثبات مقياس العدالة التنظيمية Validity & Reliability Estimation:

### 1. تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتّساق الداخلى):

يعرض الجدول 117 قيم معاملات  $\alpha$  كرونباخ و"رو" جورسكوغ  $\rho$  de Jöreskog لكل بُعد. حيث تُشير النتائج إلى اتّساق داخلى جيد<sup>1</sup> (Fornell & Larcker, 1981).

جدول 117: تقدير الثبات

الأبعاد	$\alpha$ كرونباخ	$\rho$ Jöreskog ( "رو" لجورسكوغ)
العدالة التوزيعية	0.729	0.755
العدالة الإجرائية	0.865	0.867
العدالة التفاعلية	0.862	0.871
القيمة المرجعية	أكبر أو تساوي 0.7 أو 0.8 <sup>(a)</sup>	

(Fornell & Larcker, 1981) : (a)

<sup>1</sup> حسب نونالى (Nunnally, 1967) نعتبر أن قيمة  $\alpha$  كرونباخ مقبولة في المرحلة التوكيدية إذا تجاوزت قيمة 0.80 (Evrard & al.: 309).

## 2. تقدير الصدق **Validity Estimation**:

### 2.1 تقدير الصدق المحتوى والصدق الظاهري **Content & Facial Validity Estimation**:

مرحلة تحديد ميدان أداة قياس العدالة التنظيمية Conceptual Definition من خلال التطرق إلى المفاهيم النظرية المكوّنة لها، وتحديدتها تحديدا دقيقا بالاعتماد على مراجعة الأدبيات، والاختيار الموضوعي للفقرات أو المقاييس المشكّلة لها، مع مراجعة نقدية من طرف المختصين-إضافة إلى إجراء اختبار قبلي Pretest للمقياس (ضمن الاستبيان ككل)، بهدف ملاءمته لسياق الدراسة، وكذا التعرف على الأسلوب اللغوي المُستعمل من طرف العينة المُحتملة التي ستشارك في عملية جمع البيانات- كل هاته الخطوات تدفعنا إلى القول أن أداة قياس العدالة التنظيمية تُحقّق شرط صدق الظاهري وصدق المحتوى.

### 2.2 تقدير صدق البناء من خلال إجراءات فورنيل ولركر (Fornell & Larker, 1981):

#### 2.2.1 تقدير الصدق التقاربي **Convergent Validity Estimation**:

يعرض الجدول 118 قيم pvc لكل بعد<sup>1</sup>. جُل القيم أكبر أو تقترب من القيمة المرجعية 0.5 (Fornell & Larcker, 1981). وبالتالي يمكن القول أن أداة القياس تُحقّق شرط صدق التقاربي.

جدول 118: تقدير الصدق التقاربي

الأبعاد	pvc ("رو" الصدق التقاربي)
العدالة التوزيعية	0.449
العدالة الإجرائية	0.458
العدالة التفاعلية	0.57
القيمة المرجعية	أكبر أو تساوي 0.5 <sup>(a)</sup>

(a): في حالة مقاييس جديدة نقبل بقيمة 0.45 (Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003)

<sup>1</sup> تم حساب قيم مؤشرات pvc - Jöreskog - p باستعمال تطبيق خاص يعمل على Excel\_2010.



## 2.2.2 تقدير الصدق التمايزي :Discriminant Validity

يعرض الجدول 119 قيم  $\rho_{vc}$  وقيم  $(\phi_i)^2$  مربع الارتباط البُعد المدروس وباقي الأبعاد<sup>1</sup>. حيث نلاحظ أن كل قيم  $\rho_{vc}$  أكبر من قيم مُربع ارتباط البُعد المدروس وباقي الأبعاد  $(\phi_i)^2$  المُقابلة لها. وبالتالي يمكن القول أن أداة القياس تُحقِّق شرط صدق التمايزي.

جدول 119 : تقدير الصدق التمايزي

$\phi_i$ (ارتباط البُعد المدروس وباقي الأبعاد)		Estimate	$(\phi_i)^2$	$\rho_{vc} (F_i)$
العدالة التوزيعية وباقي الأبعاد	F1 <--> F3	,270	0,073	$\rho_{vc} (F1) : 0.449$ $\rho_{vc} (F3) : 0.570$
	F1 <--> F2	,448	0,201	$\rho_{vc} (F1) : 0.449$ $\rho_{vc} (F2) : 0.458$
العدالة الاجرائية والعدالة التفاعلية	F2 <--> F3	-,474	0,225	$\rho_{vc} (F2) : 0.458$ $\rho_{vc} (F3) : 0.570$

- F1: العدالة التوزيعية
- F2: العدالة الاجرائية
- F3: العدالة التفاعلية

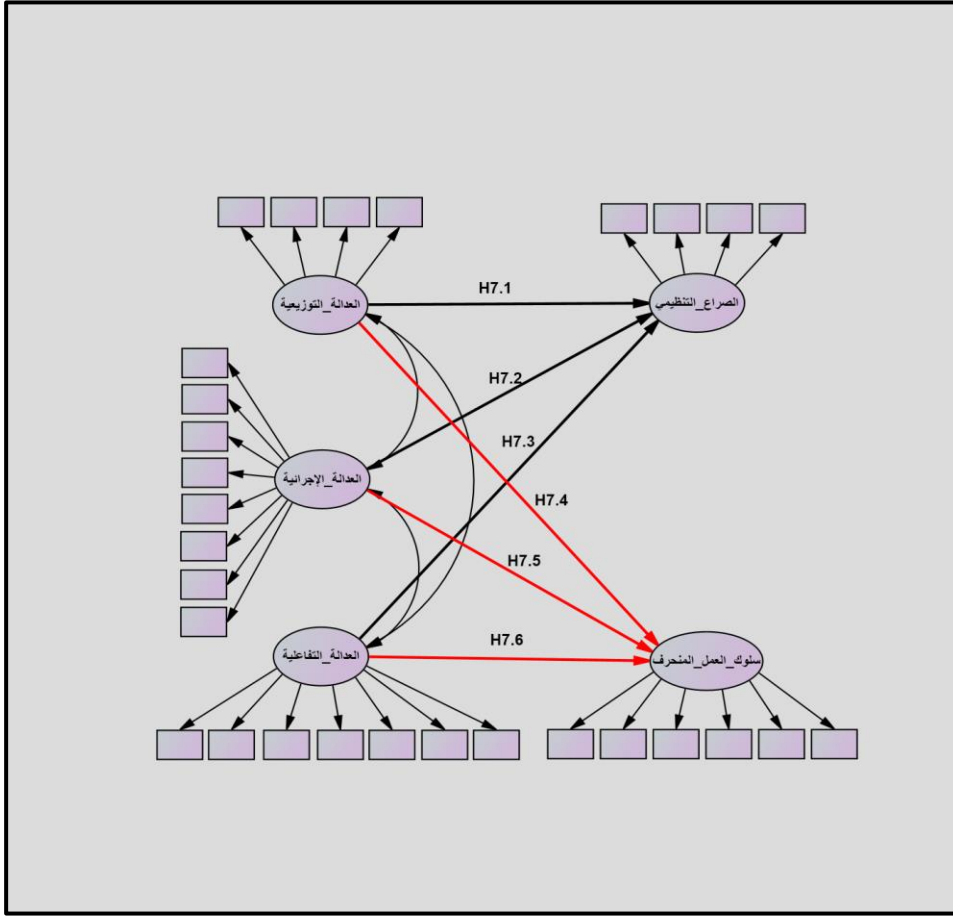
## II. II. تقدير صدق المحك وصدق النومولوجي من خلال نموذج سببي:

### أولاً. تقدير صدق المحك Criterion Validity

يمثل شكل 29 النموذج العام الذي سيسمح لنا بتقدير صدق المحك. ويتكوّن من خمسة أبعاد: أبعاد العدالة التنظيمية الثلاث (التوزيعية، الاجرائية، والتفاعلية)- بُعد الصراع التنظيمي- بُعد سلوك العمل المُنحرف. تمّ اختبار هذا النموذج عن طريق برنامج AMOS\_20.

<sup>1</sup> يجب أن تكون قيمة المؤشر  $\rho_{vc}$  (أو نسبة التباين المُستخلص AVE Average Variance Extracted) أكبر من مُربّع الارتباط للمتغير المدروس وباقي متغيرات نموذج القياس (Fornell & Larcker, 1981).

شكل 29 : نموذج العام



## 1. الصراع التنظيمي Organizational Conflict:

جدول 120 : فقرات مقياس مستوى الصراع التنظيمي

الفقرات	رقم
يُوجد اختلاف بين رؤساء العمل (المراقب الطبي، رئيس المصلحة، أو الإدارة) حول العمل.	Item49
يُوجد عدم تفاهم بين العاملين (الموظفين) حول كيفية أداء المهام الوظيفية.	Item50
يُنشأ توتر بين العاملين (الموظفين) بسبب خلافاتهم بخصوص العمل.	Item51
يُوجد عدم تفاهم بين الرؤساء والمرؤوسين (الموظفين) داخل المؤسسة.	Item52
يُخفي العاملون (الموظفون) عدم ارتياحهم لبعضهم البعض بسبب العمل.	Item53
تتأزم العلاقات الشخصية بين العاملين (الموظفين) بسبب خلافات العمل.	Item54

## 1.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس:

يعرض الجدول 121 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 30 عن طريق

برنامج الحزم الإحصائية AMOS\_20.

جدول 121: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الصراع التنظيمي	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	55,454	عمومًا لا يُعلق عليه
GFI	,941	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0756	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,134	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,877	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,859	
IFI	0,879	
TLI	,796	
$\chi^2 / df$	6,162	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	79,454 (a) <b>406,124</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	80,052 (a) <b>406,423</b>	
BIC	123,451 (a) <b>428,123</b>	

(a): النموذج الحر

أغلب مؤشرات المطابقة لا تدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية، فمثلاً بلغت قيمة مربع كاي المعياري ( $\chi^2 / df$ ) 6.162<sup>1</sup>. أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.134<sup>2</sup>، وبالتالي لا تدل على وجود مطابقة.

ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.756<sup>3</sup>. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.941<sup>4</sup>، وبالتالي تدل على وجود مطابقة.

كما بلغت قيم مؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات أقل، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.859، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.796 من القيمة المرجعية،

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 5

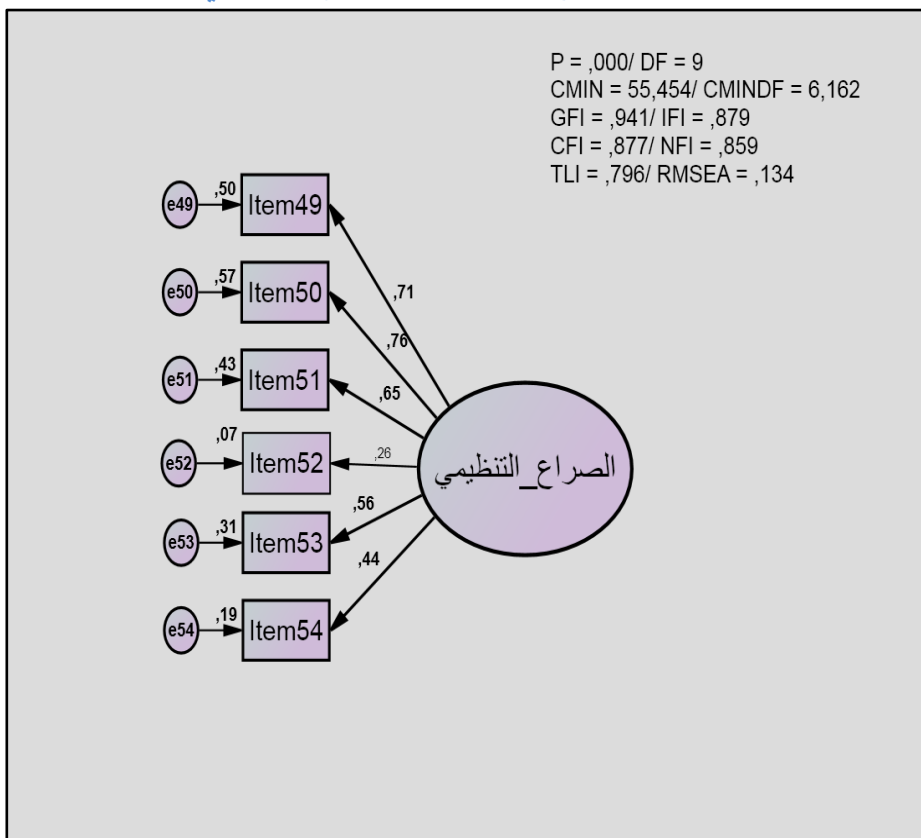
<sup>2</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08

<sup>3</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.1

<sup>4</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.877 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على المقارنة<sup>1</sup>، وكذلك مؤشر المطابقة التزايدى "بولن" (IFI) 0,879، وبالتالي لا تدل هاته القيم على وجود مطابقة. أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لكل من النموذج المستقل والنموذج المشبّع.

شكل 30 : نموذج القياس لبنية الصراع التنظيمي



كل قيم الدرجة Critical Ratio Cr المُحصّل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا (جدول 122).

من جهة أخرى جُل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة تجاوزت 0.5 (Hair & al., 2010) ما عدا Item52- Item54.

<sup>1</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

إلا أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات (R<sup>2</sup>) أقل من 0.5. تم حذف Item52.

وتحليل عاملي ثاني تم إجراؤه للبنىَّة الجديد.

جدول 122 : الأوزان الانحدارية- نسبة التباين المُفسَّر

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared (R <sup>2</sup> )
	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate	
Item54 <--- F1	<b>,436</b>	1,000				<b>,190</b>	
Item53 <--- F1	,557	1,173	,202	5,816	***	<b>,310</b>	
Item52 <--- F1	<b>,260</b>	,630	,178	3,532	***	<b>,067</b>	
Item51 <--- F1	,654	1,279	,205	6,225	***	<b>,428</b>	
Item50 <--- F1	,756	1,565	,241	6,498	***	,572	
Item49 <--- F1	,708	1,613	,252	6,392	***	,501	

## 1.2 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 52):

يعرض الجدول 123 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 31.

كل المؤشرات المطابقة بقيمتها المرجعية تدل على أن النموذج يَتَمَتَّع بمطابقة جيدة مع البيانات

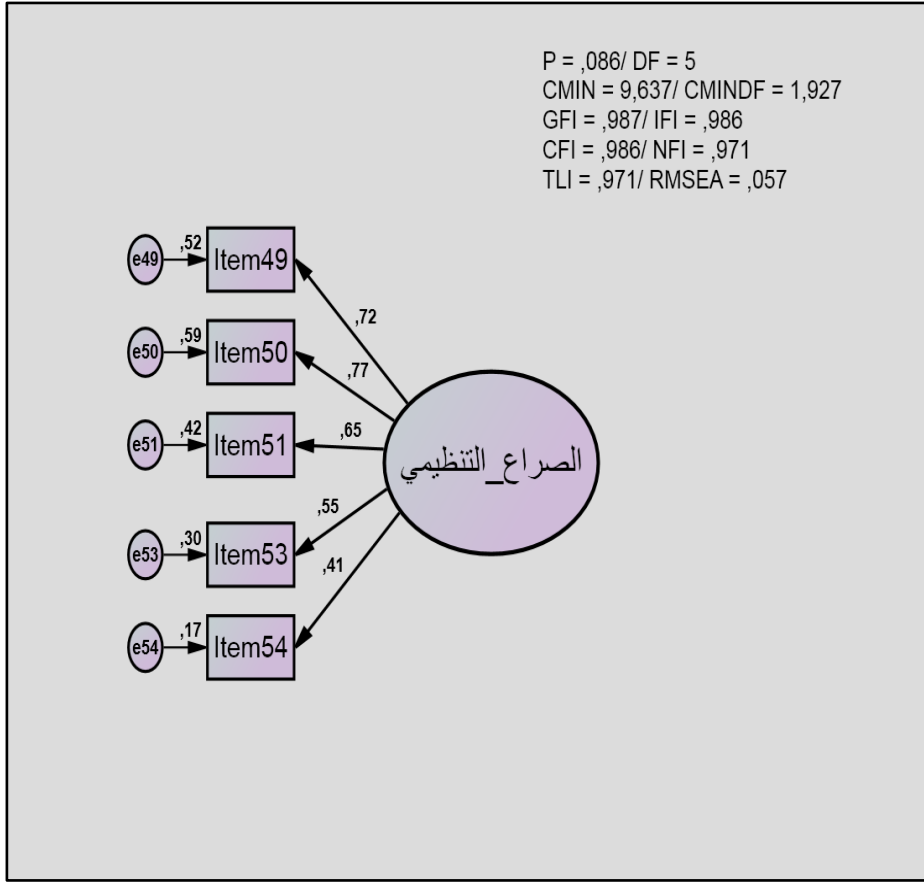
الإمبريقية.

جدول 123: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الصراع التنظيمي	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	9,637	عموماً لا يُعلق عليه
GFI	,987	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0331	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,057	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,986	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,971	
IFI	0,986	
TLI	,971	
$\chi^2 / df$	1,927	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	29,637 (a) <b>343,040</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	30,063 (a) <b>343,253</b>	
BIC	66,301 (a) <b>361,372</b>	

(a): النموذج الحر

شكل 31 : نموذج القياس لبُنية الصراع التنظيمي بعد حذف الفقرة 52



كل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا (جدول 124).

من جهة أخرى جُل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة تجاوزت أو اقتربت من 0.5 (Hair & al., 2010).

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات (R<sup>2</sup>) أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا Item53- Item54. تم حذف Item54. وتحليل عاملي ثالث تم إجراؤه للبنىة الجديدة.

جدول 124 : الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )

Items	Standardized Regression Weights			Unstandardized Regression Weights				R Squared ( $R^2$ )
	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate		
Item54 <--- F1	<b>,408</b>	1,000				<b>,166</b>		
Item53 <--- F1	,548	1,233	,225	5,490	***	<b>,300</b>		
Item51 <--- F1	,646	1,350	,231	5,850	***	<b>,418</b>		
Item50 <--- F1	,766	1,693	,277	6,112	***	,587		
Item49 <--- F1	,723	1,760	,291	6,045	***	,523		

### 1.3 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 54):

يعرض الجدول 125 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 32.

كل المؤشرات المطابقة بقيمها المرجعية تدل على أن النموذج يتّمتّع بمطابقة ممتازة مع البيانات

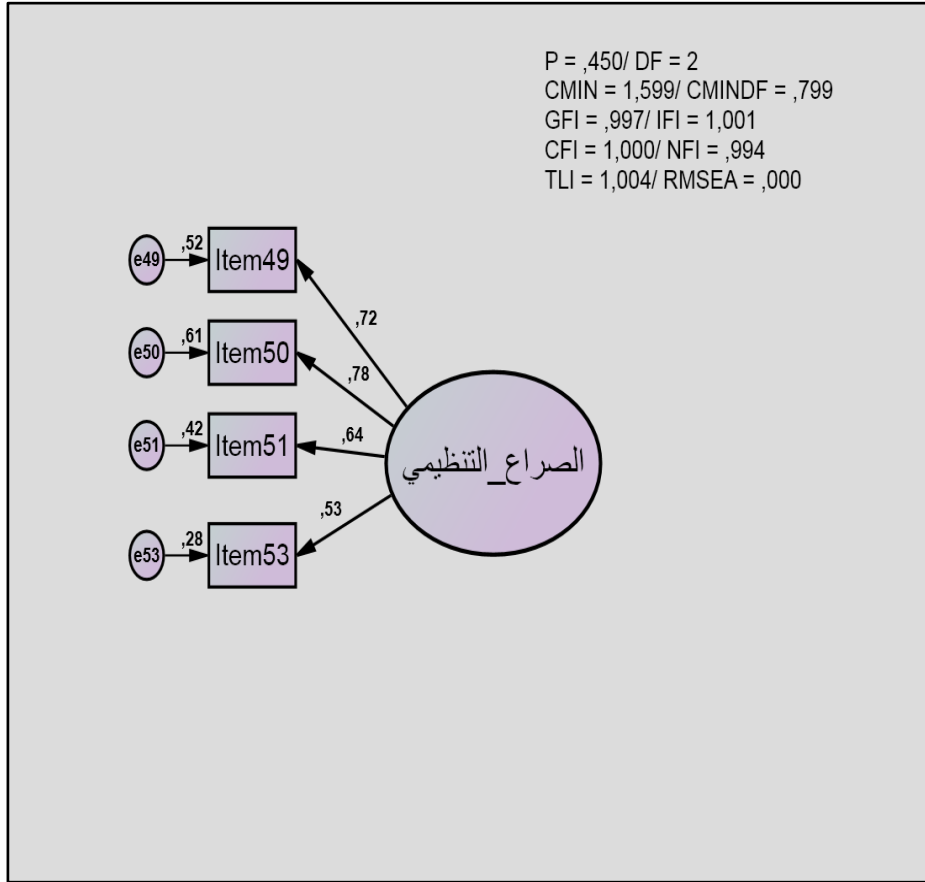
الإمبريقية.

جدول 125: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الصراع التنظيمي	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	1,599	عموماً لا يُعلق عليه
GFI	,997	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0144	أقل من 0.5 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,000	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	1,000	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,994	
IFI	1,001	
TLI	1,004	
$\chi^2 / df$	,799	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	17,599 (a) <b>292,989</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	17,881 (a) <b>293,130</b>	
BIC	46,930 (a) <b>307,655</b>	

(a): النموذج الحر

شكل 32 : نموذج القياس لثنية الصراع التنظيمي بعد حذف الفقرة 54



كل قيم الدرجة Critical Ratio Cr المُحصَل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا (جدول 126).

من جهة أخرى كل معاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight جيدة تجاوزت 0.5 (Hair & al., 2010).

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات R Squared ( $R^2$ ) أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا Item53 (جدول 126).



جدول 126 : الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )

Items	Standardized Regression Weights			Unstandardized Regression Weights				R Squared ( $R^2$ )
	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate		
Item53 <--- F1	,526	,674	,088	7,619	***	,277		
Item51 <--- F1	,645	,766	,084	9,074	***	,416		
Item50 <--- F1	,782	,983	,100	9,862	***	,611		
Item49 <--- F1	,722	1,000				,522		

نلاحظ أن قيم معاملات الانحدار الغير المعيارية Unstandardized Regression Weight (الجدول 127)، ومعاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight (الجدول 128)، وقيم نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) (الجدول 129) المُقدَّرة عن طريق تقنية إعادة المعاينة Bootstrap دالة إحصائياً، كما أن مجالات الثقة لا تحتوي على قيمة الصفر. وبالتالي يمكن القول أن قيم البارامترات المُحصَل عليها سابقاً تتمتع بدرجة كبيرة من الدقة والثبات.

جدول 127 : الأوزان الانحدارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item53 <--- F1	,674	,474	,873	,007
Item51 <--- F1	,766	,577	,952	,007
Item50 <--- F1	,983	,813	1,150	,007
Item49 <--- F1	1,000	1,000	1,000	...

جدول 128 : الأوزان الانحدارية المعيارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item53 <--- F1	,526	,367	,631	,008
Item51 <--- F1	,645	,525	,730	,008
Item50 <--- F1	,782	,673	,868	,005
Item49 <--- F1	,722	,618	,809	,005

جدول 129 : نسبة التباين المُفسَّر

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item49	,522	,382	,654	,005
Item50	,611	,453	,754	,005
Item51	<b>,416</b>	,276	,532	,008
Item53	<b>,277</b>	,135	,399	,008

2. سلوك العمل المنحرف **Deviant Work Behavior**:

جدول 130 : فقرات مقياس سلوك العمل المنحرف

فَضَيْتُ كَثِيرًا مِنْ الْوَقْتِ فِي مُمَارَسَاتِ لَا تَخُصُّ الْعَمَلَ مِثْلَ تَجَمُّعِ مَعَ الزُّمَلَاءِ- استماع للموسيقى- قِراءة الجرائد- تَصَفُّحِ الْفَائِيسْبُوكِ (Facebook)- لَعِبِ الدُّومِينُو (Domino)...إلخ.	Item55
أَخَذْتُ فَنَاتِ إِسْتِرَاحَةٍ بِالْعَمَلِ تَزِيدُ عَنِ الْوَقْتِ الْمَسْمُوحِ بِهِ.	Item56
إِدْعَيْتُ أَنِّي مَرِيضٌ وَلَمْ أَكُنْ كَذَلِكَ.	Item57
تَعَمَّدْتُ أَنْ أَعْمَلَ بِصُورَةٍ أَبْطَأَ مِنَ الْمُعْتَادِ.	Item59
كُنْتُ أَصِلُ إِلَى الْعَمَلِ مُتَأَخِّرًا مِنْ دُونِ إِذْنِ.	Item60
بَدَّلْتُ جُهْدًا أَقَلَّ فِي عَمَلِي.	Item61

2.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس:

يعرض الجدول 131 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 33.

كل المؤشرات المطابقة بقيمتها المرجعية تدل على أن النموذج يَتَمَتَّعُ بِمطابِقة جيدة مع البيانات

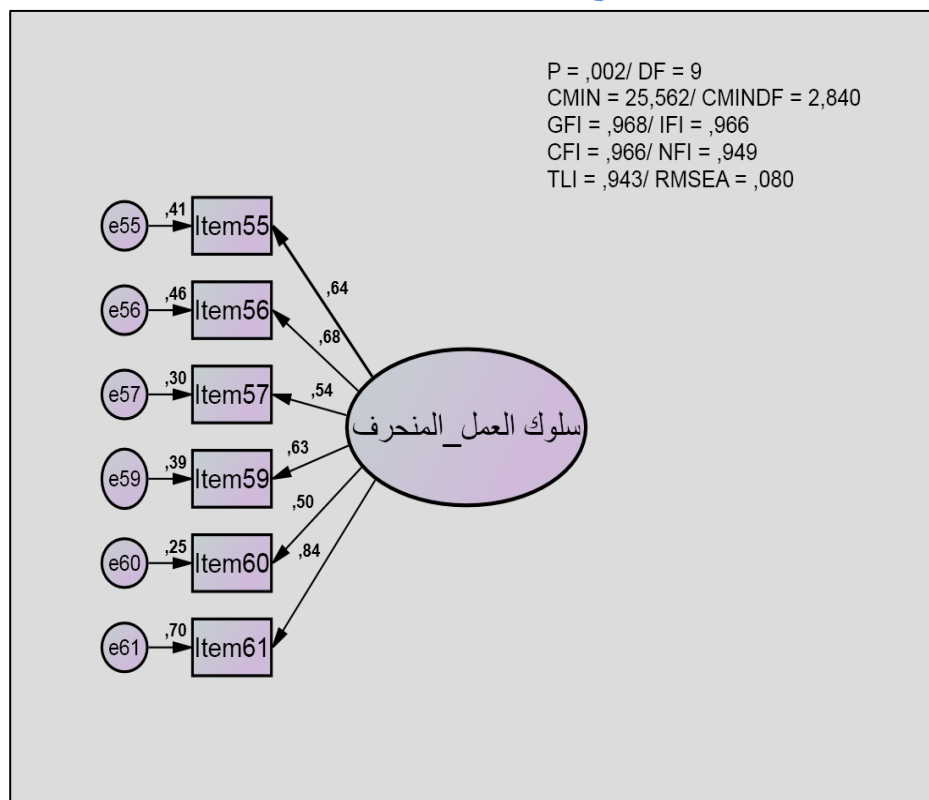
الإمبريقية.

جدول 131: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج سلوك العمل المنحرف	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	25,562	عمومًا لا يعلّق عليه
GFI	,968	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0386	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,080	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,966	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,949	
IFI	0,915	
TLI	,943	
$\chi^2 / df$	2,840	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	49,562 (a) <b>515,291</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	50,160 (a) <b>515,590</b>	
BIC	93,559 (a) <b>537,289</b>	

(a): النموذج الحر

شكل 33 : نموذج القياس لبنية سلوك العمل المنحرف



كل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَّل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا (جدول132).

كما أن كل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة جدًا تجاوزت 0.5 (Hair & al., 2010).

إلا أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات R Squared ( $R^2$ ) أقل أو تقترب من 0.5. إلا أنه ولدواعي نظرية فقد تم الاحتفاظ بها (جدول132).

جدول 132 : الأوزان الانحدارية- نسبة التباين المُفسَّر

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared ( $R^2$ )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item61 <--- F1	,837		1,000				,701
Item60 <--- F1	,505		,671	,082	8,163	***	,255
Item59 <--- F1	,628		,754	,073	10,335	***	,395
Item57 <--- F1	,545		,626	,071	8,863	***	,297
Item56 <--- F1	,676		,768	,069	11,170	***	,457
Item55 <--- F1	,644		,832	,078	10,615	***	,415

نلاحظ أن قيم معاملات الانحدار الغير المعيارية Unstandardized Regression Weight (الجدول133)، ومعاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight (الجدول134)، وقيم نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) (الجدول135) المُقدَّرة عن طريق تقنية إعادة المعاينة Bootstrap دالة إحصائيا، كما أن مجالات الثقة لا تحتوي على قيمة الصفر. وبالتالي يمكن القول أن قيم البارامترات المُحصَّل عليها سابقا تتمتع بدرجة كبيرة من الدقة والثبات.

### جدول 133 : الأوزان الانحدارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item61 <--- F1	1,000	1,000	1,000	...
Item60 <--- F1	,671	,517	,810	,006
Item59 <--- F1	,754	,548	,893	,008
Item57 <--- F1	,626	,469	,796	,003
Item56 <--- F1	,768	,613	,944	,005
Item55 <--- F1	,832	,642	1,001	,005

### جدول 134 : الأوزان الانحدارية المعيارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item61 <--- F1	,837	,785	,891	,004
Item60 <--- F1	,505	,420	,586	,004
Item59 <--- F1	,628	,533	,725	,004
Item57 <--- F1	,545	,459	,632	,004
Item56 <--- F1	,676	,581	,762	,004
Item55 <--- F1	,644	,559	,733	,004

### جدول 135 : نسبة التباين المُفسَّر

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item55	<b>,415</b>	,313	,537	,004
Item56	<b>,457</b>	,338	,580	,004
Item57	<b>,297</b>	,211	,399	,004
Item59	<b>,395</b>	,285	,526	,004
Item60	<b>,255</b>	,176	,343	,004
Item61	,701	,616	,793	,004

### 3. مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس العام:

يعرض الجدول 136 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس العام الموضح في الشكل 34 عن

طريق برنامج الحزم الإحصائية AMOS\_20.

### جدول 136: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج القياس العام	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	474,883	عمومًا لا يُعلق عليه
GFI	0.898	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	0.0534	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	0.033	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	0.969	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	0.883	
IFI	0.969	
TLI	0.965	
$\chi^2 / df$	1.312	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	620,883 (a) 4107,611	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	637,859 (a) 4114,355	
BIC	888,532 (a) 4213,937	

(a): النموذج الحر

أغلب مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية، فمثلا بلغت قيمة مربع كاي المعياري ( $\chi^2 / df$ ) 1.312<sup>1</sup>، وهي جيدة. أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.033<sup>2</sup>، وبالتالي يدل على مطابقة جيدة. ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.0534<sup>3</sup>، مما يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.898<sup>4</sup>، وهي قريبة جدا من القيمة المرجعية.

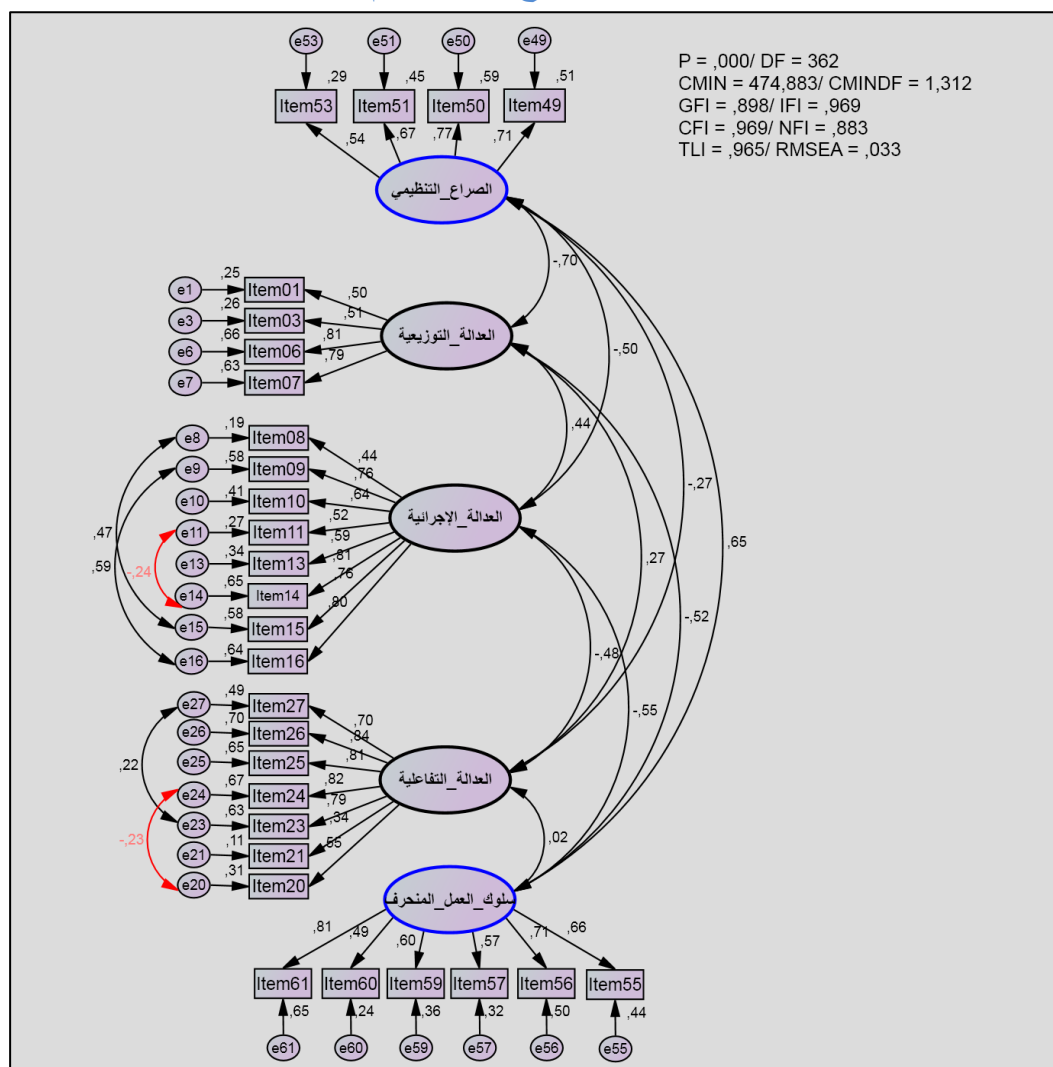
كما بلغت قيم المؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.883 وهي قيمة قريبة جدا من القيمة المرجعية، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.965، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.969 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 5  
<sup>2</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08  
<sup>3</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.1  
<sup>4</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

المقارنة<sup>1</sup>، وكذلك مؤشر المطابقة التزايدى "بولن" (IFI) 0,969، وبالتالي تدل هاته القيم على تمتع النموذج بمطابقة جيدة.

أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكىك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لكل من النموذج المستقل والنموذج المُشَبَّع.

شكل 34 : نموذج القياس العام



<sup>1</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

## 4. تقدير صدق وثبات متغيرات النموذج Validity & Reliability Estimation:

### 4.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي):

يعرض الجدول 137 قيم معاملات  $\alpha$  كرونباخ و"رو" جورسكوغ (rho) de Jöreskog لكل بُعد، حيث

تُشير النتائج إلى اتساق داخلي جيد (Fornell & Larcker, 1981).

جدول 137: تقدير الثبات

الأبعاد	$\alpha$ كرونباخ	$\rho$ Jöreskog ( "رو" لجورسكوغ)
العدالة التوزيعية	0.756	0.729
العدالة الإجرائية	0.867	0.865
العدالة التفاعلية	0.872	0.862
الصراع التنظيمي	0.768	0.762
سلوك العمل المنحرف	0.809	0.801
القيمة المرجعية	(a): أكبر أو يساوي 0.7 أو 0.8	

(Fornell & Larcker, 1981) : (a)

## 4.2 تقدير صدق متغيرات النموذج Validity Estimation:

### 4.2.1 تقدير صدق المحتوى والصدق الظاهري Content & Facial Validity:

مرحلة تحديد ميدان أدوات القياس Conceptual Definition من خلال التطرُّق إلى المفاهيم النظرية المكوّنة لها وتحديدها تحديداً دقيقاً بالاعتماد على مراجعة الأدبيات، والاختيار الموضوعي للمقاييس المناسبة، والمراجعة النقدية من طرف المختصين للمقاييس، واعتماد إجراء - ما قبل الاختبار - Pretest للاستبيان، بهدف ملاءمته لسياق الدراسة، وكذا التعرف على الأسلوب اللغوي المُستعمل من طرف العينة المُحتملة التي ستشارك في عملية جمع البيانات - كل هاته الخطوات تدفعنا إلى القول أن أدوات القياس تُحقِّق شرط صدق الظاهري وصدق المحتوى.



## 4.2.2 تقدير صدق البناء من خلال إجراءات فورنيل ولركر (Fornell & Larker, 1981):

### 4.2.2.1 تقدير صدق التقاربي Convergent Validity Estimation:

يعرض الجدول 138 قيم pvc لكل بُعد. جُل القيم أكبر أو تقترب من القيمة المرجعية 0.5<sup>1</sup> (Fornell & Larcker, 1981). وبالتالي يمكن القول أن أداة القياس تُحقّق شرط الصدق التقاربي.

جدول 138: قيم مؤشرات الصدق التقاربي

الأبعاد	pvc ( "رو" الصدق التقاربي)
العدالة التوزيعية	0.450
العدالة الإجرائية	0.459
العدالة التفاعلية	0.508
الصراع التنظيمي	0.457
سلوك العمل المنحرف	<b>0.420</b>
القيمة المرجعية	(a): أكبر أو يساوي 0.5

(a): في حالة مقاييس جديدة نقبل بقيمة 0.45 (Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003)

### 4.2.2.2 تقدير صدق التمايزي Rho of Discriminant Validity:

يعرض الجدول 139 قيم pvc وقيم  $(\phi_i)^2$  مربع الارتباط البُعد المدروس وباقي الأبعاد<sup>2</sup>. حيث نلاحظ أن جُل قيم pvc أكبر من قيم مربع ارتباط البُعد المدروس وباقي الأبعاد  $(\phi_i)^2$  المُقابلة لها. وبالتالي يُمكن القول أن أداة القياس تُحقّق شرط الصدق التمايزي.

<sup>1</sup> تم حساب قيم المؤشرات pvc - Jöreskog -  $\rho$  باستعمال تطبيق خاص يعمل على برنامج Excel\_2010.  
<sup>2</sup> يجب أن تكون قيمة المؤشر pvc (أو نسبة التباين المُستخلص AVE Average Variance Extracted) أكبر من مُربّع الارتباط للمتغير المدروس وباقي متغيرات نموذج القياس (Fornell & Larcker, 1981).

### جدول 139 : تقدير الصدق التمايزي

$\phi_i$ (ارتباط البعد المدروس وباقي الأبعاد)	Estimate	$(\phi_i)^2$	$\rho_{vc}(F_i)$
العدالة التوزيعية وباقي الأبعاد	F1 <--> F2	,445	0,198 $\rho_{vc}(F1) : 0.450$ $\rho_{vc}(F2) : 0.459$
	F1 <--> F3	,275	0,076 $\rho_{vc}(F1) : 0.450$ $\rho_{vc}(F3) : 0.508$
	F1 <--> F4	-,704	0,496 $\rho_{vc}(F1) : \mathbf{0.450}$ $\rho_{vc}(F4) : \mathbf{0.457}$
	F1 <--> F5	-,520	0,270 $\rho_{vc}(F1) : 0.450$ $\rho_{vc}(F5) : 0.420$
العدالة الاجرائية وباقي الأبعاد	F2 <--> F3	-,475	0,226 $\rho_{vc}(F2) : 0.459$ $\rho_{vc}(F3) : 0.508$
	F2 <--> F4	-,503	0,253 $\rho_{vc}(F2) : 0.459$ $\rho_{vc}(F4) : 0.457$
	F2 <--> F5	-,549	0,301 $\rho_{vc}(F2) : 0.459$ $\rho_{vc}(F5) : 0.420$
العدالة التفاعلية وباقي الأبعاد	F3 <--> F5	,024	0,001 $\rho_{vc}(F3) : 0.508$ $\rho_{vc}(F5) : 0.420$
	F3 <--> F4	-,269	0,072 $\rho_{vc}(F3) : 0.508$ $\rho_{vc}(F4) : 0.457$
الصراع التنظيمي وسلوك العمل المنحرف	F4 <--> F5	,654	0,428 $\rho_{vc}(F4) : 0.457$ $\rho_{vc}(F5) : 0.420$

- F1: العدالة التوزيعية
- F2: العدالة الاجرائية
- F3: العدالة التفاعلية
- F4: الصراع التنظيمي
- F5: سلوك العمل المنحرف

### 5. مؤشرات جودة المطابقة لنموذج البنائي:

يعرض الجدول 140 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج البنائي الموضح في الشكل 35 عن طريق

برنامج الحزم الإحصائية AMOS\_20.

### جدول 140: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	النموذج البنائي	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	490,879	عمومًا لا يُعلق عليه
GFI	,895	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0557	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,035	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,965	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,879	
IFI	0,965	
TLI	,961	
$\chi^2 / df$	1,352	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	634,879 (a) <b>4107,611</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	651,623 (a) <b>4114,355</b>	
BIC	898,861 (a) <b>4213,937</b>	

(a): النموذج الحر

أغلب مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية، فمثلا بلغت قيمة مربع كاي المعياري ( $\chi^2 / df$ ) 1.352<sup>1</sup>، وهي جيدة. أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.035<sup>2</sup>، وبالتالي يدل على مطابقة جيدة.

ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.0557<sup>3</sup>، مما يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.895<sup>4</sup>، وهي قريبة جدا من القيمة المرجعية.

كما بلغت قيم المؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.879 وهي قيمة قريبة جدا من القيمة المرجعية، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.961، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.965 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 5

<sup>2</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08

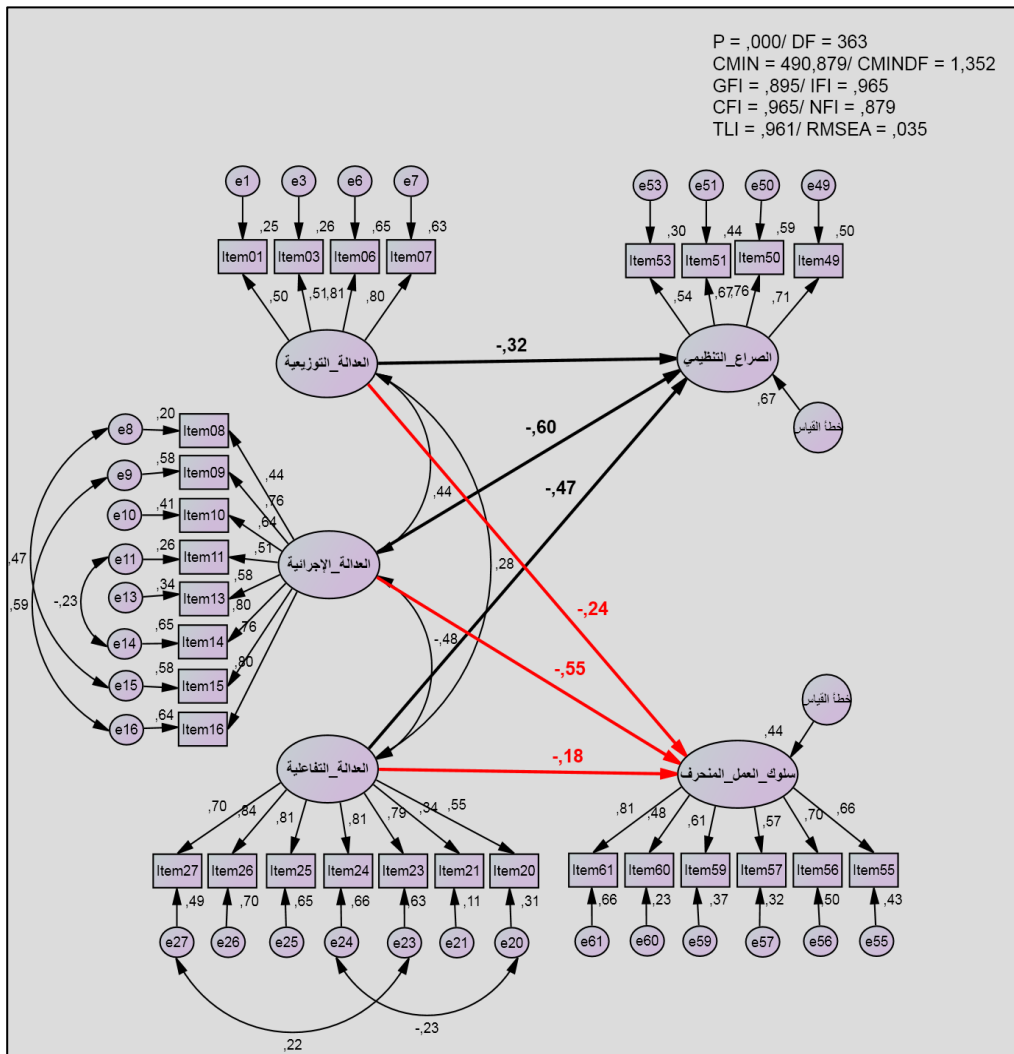
<sup>3</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.1

<sup>4</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

المقارنة<sup>1</sup>، وكذلك مؤشر المطابقة التزايدى "لبولن" (IFI) 0,965، وبالتالي تدل هاته الأخيرة على تمتع النموذج بمطابقة جيدة.

أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لكل من النموذج المستقل والنموذج المشبّع.

شكل 35 : نموذج البنائي العام



<sup>1</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

جُل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَّل عليها من اختبار Student-Test للعلاقات الخطية للنموذج أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا ما عدا العلاقة بين العدالة التفاعلية وسلوك العمل المنحرف.

من جهة أخرى جُل معاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight للعلاقات الخطية للنموذج، والتي تُمثِّل قوة الارتباط بين المتغيرات تتأرجح بين قيمة -0.183/0.605<sup>1</sup> (جدول 142).

تقدر نسبة التباين المُفسَّر للمتغيرات المستقلة (R Squared (R<sup>2</sup>) ب 0.672 بالنسبة للمتغير صراع التنظيمي؛ وهذا يعني أن أبعاد العدالة التنظيمية تساهم في تفسير متغير الصراع التنظيمي بنسبة 67.2%. أما بالنسبة لمتغير سلوك العمل المنحرف فتقدر ب 0.442، وهذا يعني أن أبعاد العدالة التنظيمية تساهم في تفسير متغير سلوك العمل المنحرف بنسبة 44.20% وهي أقل من 50% (جدول 141).

جدول 141 : نسبة التباين المُفسَّر

	Estimate
F5	,442
F4	,672

جدول 142 : الأوزان الانحدارية

Variables Correlation	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights			
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P
F4 <--- F1	-,319		-,319	,098	-3,252	,001
F4 <--- F2	-,605		-,462	,090	-5,128	***
F4 <--- F3	-,474		-,453	,105	-4,311	***
<b>F5 &lt;--- F1</b>	<b>-,244</b>		-,241	,101	-2,389	<b>,017</b>
F5 <--- F2	-,550		-,415	,090	-4,602	***
<b>F5 &lt;--- F3</b>	<b>-,183</b>		-,173	,093	<b>-1,850</b>	<b>,064</b>

<sup>1</sup> قيمها تتأرجح ما بين -1/1+؛ نعتبر أن قوة الارتباط قوية ما دامت القيمة المطلقة لهذا المعامل تقترب من 1 والعكس صحيح (Bentler, 1989).

نلاحظ أن كل قيم معاملات الانحدار الغير المعيارية Unstandardized Regression Weight (الجدول 143)، ومعاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight (الجدول 144)، وقيم نسبة التباين المُفسَّر  $R^2$  (الجدول 145) المُقدَّرة عن طريق تقنية إعادة المعاينة Bootstrap دالة إحصائياً ما عدا معاملات الانحدار الخاصة بعلاقة العدالة التوزيعية وسلوك العمل المنحرف، والعلاقة بين العدالة التفاعلية وسلوك العمل المنحرف، كما أن مجالات الثقة لهاتين القيمتين تحوي قيمة الصفر.

جدول 143 : الأوزان الانحدارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
F4 <--- F1	-,319	-,622	-,041	,011
F4 <--- F2	-,462	-,718	-,224	,004
F4 <--- F3	-,453	-,752	-,188	,007
<b>F5 &lt;--- F1</b>	-,241	<b>-,523</b>	<b>,063</b>	<b>,120</b>
F5 <--- F2	-,415	-,679	-,189	,004
<b>F5 &lt;--- F3</b>	-,173	<b>-,438</b>	<b>,069</b>	<b>,129</b>

جدول 144 : الأوزان الانحدارية المعيارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
F4 <--- F1	-,319	-,533	-,092	,012
F4 <--- F2	-,605	-,868	-,386	,004
F4 <--- F3	-,474	-,690	-,261	,007
<b>F5 &lt;--- F1</b>	-,244	<b>-,457</b>	<b>,000</b>	<b>,102</b>
F5 <--- F2	-,550	-,811	-,311	,004
<b>F5 &lt;--- F3</b>	-,183	<b>-,402</b>	<b>,055</b>	<b>,185</b>

جدول 145 : نسبة التباين المُفسَّر

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
F5	,442	,275	,549	,020
F4	,672	,526	,813	,007

## 6. جدول الفرضيات Hypothesis Table:

يعرض الجدول 138 نتائج اختبار فرضيات النموذج، حيث تُشير هذه الأخيرة إلى:

وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والصراع التنظيمي؛ إذ يُمكن التنبؤ بمستوى الصراع التنظيمي من

خلال العدالة التنظيمية، وهو ما تُؤكده الأدبيات والدراسات الإمبريقية التي تطرقنا لها مُسبقًا.

عدم وجود علاقة بين سلوك العمل المنحرف والعدالة التنظيمية. وهو عكس ما تُشير إليه الأدبيات

التي تطرقنا لها.

وعليه، واعتمادًا على محك مستوى الصراع التنظيمي، يُمكن القول أن أداة قياس العدالة التنظيمية التي

تم بناؤها تُحقّق شرط صدق المحك (صدق التنبؤي).

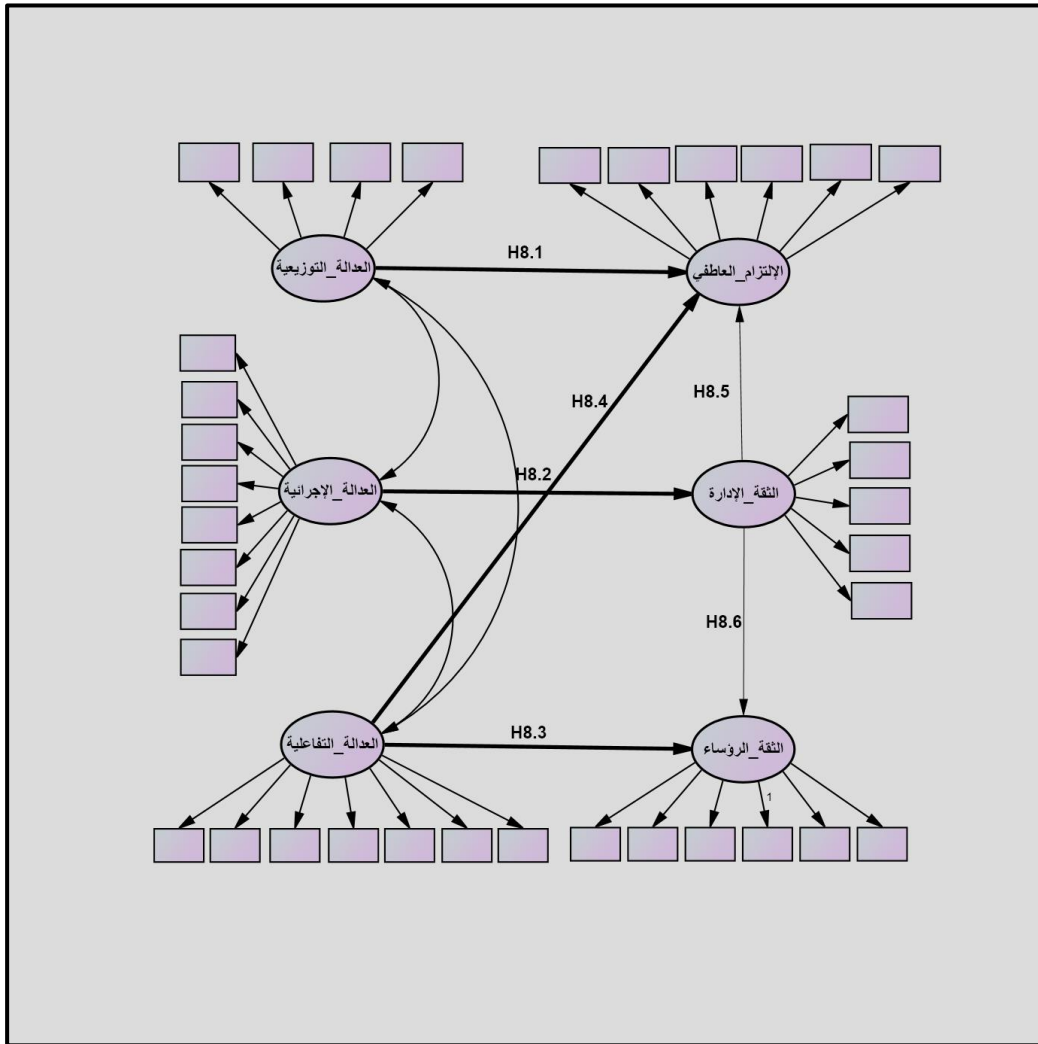
### جدول 146 : تأكيد فرضيات النموذج العام

مؤكدة	تؤثر العدالة التوزيعية سلبا على مستوى الصراع التنظيمي.	H7.1
مؤكدة	تؤثر العدالة الاجرائية سلبا على مستوى الصراع التنظيمي.	H7.2
مؤكدة	تؤثر العدالة التعاملية سلبا على مستوى الصراع التنظيمي.	H7.3
غير مؤكدة	تؤثر العدالة التوزيعية سلبا على سلوك العمل المنحرف.	H7.4
مؤكدة	تؤثر العدالة الاجرائية سلبا على سلوك العمل المنحرف.	H7.5
غير مؤكدة	تؤثر العدالة التعاملية سلبا على سلوك العمل المنحرف.	H7.6

## ثانياً. تقدير الصدق النومولوجي :Nomological Validity Estimation

يمثل شكل 36 النموذج العام الذي سيسمح لنا بتقدير صدق النومولوجي. ويتكوّن من ستة أبعاد: أبعاد العدالة التنظيمية الثلاث (التوزيعية، الاجرائية، والتفاعلية) - بُعد الالتزام العاطفي - بُعد الثقة في الإدارة - بُعد الثقة في رؤساء العمل (المشرفين). تمّ اختبار هذا النموذج عن طريق برنامج AMOS\_20.

شكل 36 : النموذج العام





## 1. الالتزام العاطفي Affective Commitment:

يعرض الجدول التالي فقرات مقياس الالتزام العاطفي.

جدول 147 : فقرات مقياس الالتزام العاطفي

Item28	أكون راضياً إذا قُضيت ما تَبَقَّى من حَيَاتِي المِهْنِيَّة في المؤسسة التي أَعْمَلُ بِهَا.
Item29	أشعرُ بالاعتزاز حِينَمَا أَتَحَدَّثُ عن المؤسسة مع أُناس خَارِجِ المؤسسة.
Item30	أحسُّ المُشْكِلَات التي تُواجهُها المؤسسة وكأنَّها جُزءٌ من مُشْكِلَاتِي الشَّخْصِيَّة.
Item31	يَصْغُبُ عليّ الالتحاق بمؤسسة جديدة، والانتِماء إليها كَمَا هو الحال مع هذه المؤسسة.
Item32	أشعرُ بِوُجُودِ جَوِ عَائِلِي في هذه المؤسسة.
Item33	أشعرُ بِأَنِّي مُرْتَبِطٌ بهذه المؤسسة بِطَرِيقَةٍ عَاطِفِيَّة.
Item34	لِهَذِهِ المؤسسة مَكَانَةٌ عَالِيَّةٌ في نَفْسِي.

### 1.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس:

يعرض الجدول 148 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 37.

كل المؤشرات المطابقة بقيمها المرجعية تدل على أن النموذج يَتَمَتَّعُ بمطابقة جيدة ما عدا مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA)، حيث بلغت قيمته <sup>1</sup>0.110. وكونه أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء لا يمكن الجزم أن النموذج يَتَمَتَّعُ بمطابقة جيدة مع البيانات.

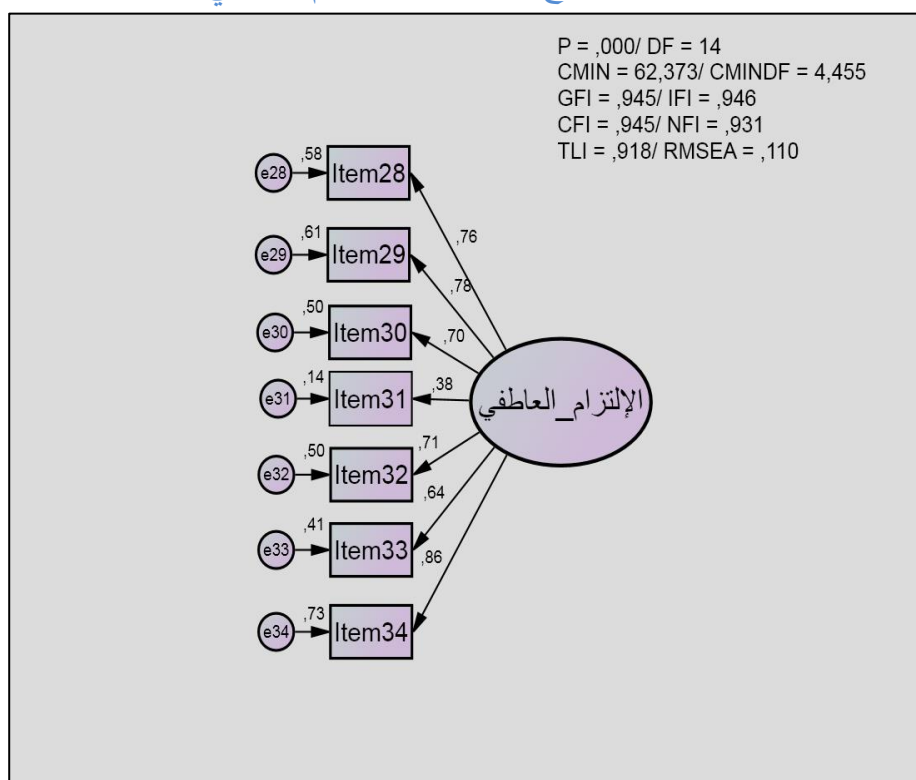
<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08

جدول 148: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الالتزام العاطفي	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	62,373	عمومًا لا يُعلق عليه
GFI	,945	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0551	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,110	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,945	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,931	
IFI	0,946	
TLI	,918	
$\chi^2 /df$	4,455	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	90,373 (a) <b>918,831</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	91,173 (a) <b>919,231</b>	
BIC	141,703 (a) <b>944,496</b>	

(a): النموذج الحر

شكل 37 : نموذج القياس لبنية الالتزام العاطفي



كل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا (جدول 141).

من جهة أخرى جُل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة تجاوزت أو اقتربت من 0.5 (Hair & al., 2010) ماعدا Item31.

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات R Squared ( $R^2$ ) أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا Item31 (جدول 149)، وبالتالي تم حذف هذه الأخيرة. وتحليل عاملي ثاني تم إجراؤه للبنية الجديد.

جدول 149 : الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared ( $R^2$ )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item34 ←- F1	,856		1,000				,733
Item33 ←- F1	,639		,803	,069	11,648	***	<b>,409</b>
Item32 ←- F1	,708		,823	,062	13,327	***	,501
Item31 ←- F1	<b>,380</b>		,516	,081	6,353	***	<b>,144</b>
Item30 ←- F1	,704		,768	,058	13,221	***	,496
Item29 ←- F1	,780		,903	,059	15,236	***	,608
Item28 ←- F1	,759		,939	,064	14,658	***	,576

### 1.1.1 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 31):

يعرض الجدول 150 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 38.

كل المؤشرات المطابقة بقيمها المرجعية تدل على أن النموذج يَتَمَتَّع بمطابقة جيدة مع البيانات

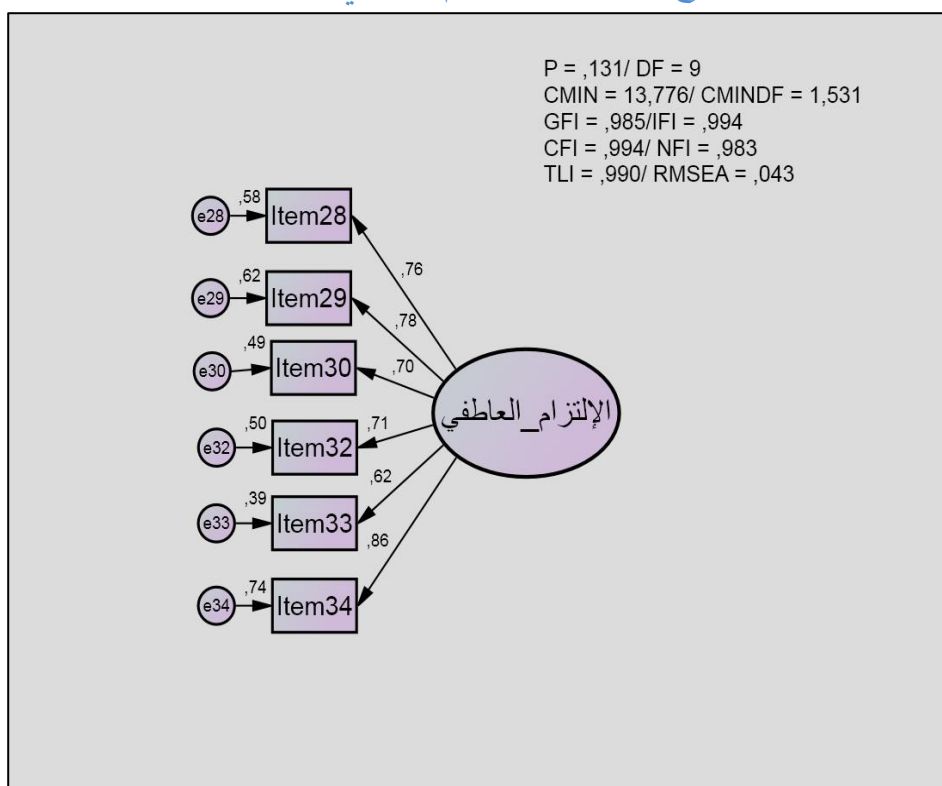
الإمبريقية.

جدول 150: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الالتزام العاطفي	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	13,776	عمومًا لا يعلو عليه
GFI	,985	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0226	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,043	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,994	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,983	
IFI	0,994	
TLI	,990	
$\chi^2 / df$	1,531	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	37,776 (a) <b>828,910</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	38,373 (a) <b>829,209</b>	
BIC	81,773 (a) <b>850,909</b>	

(a): النموذج الحر

شكل 38 : نموذج القياس لثبينة الالتزام العاطفي بعد حذف الفقرة 31



كل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَّل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائياً (جدول 151).

من جهة أخرى كل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة جداً تجاوزت 0.5 (Hair & al., 2010).

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات R Squared ( $R^2$ ) أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا Item33 (جدول 151). Item، إلا أنه ولدواعي نظرية فقد تم الاحتفاظ به<sup>1</sup>.

جدول 151: الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared ( $R^2$ )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item34 <--- F1	,861		1,000				,741
Item33 <--- F1	,622		,777	,069	11,278	***	,387
Item32 <--- F1	,708		,819	,061	13,366	***	,501
Item30 <--- F1	,701		,761	,058	13,193	***	,492
Item29 <--- F1	,785		,903	,059	15,422	***	,616
Item28 <--- F1	,760		,936	,063	14,754	***	,578

نلاحظ أن قيم معاملات الانحدار الغير المعيارية Unstandardized Regression Weight (الجدول 152)، ومعاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight (الجدول 153)، وقيم نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) (الجدول 154) المُقدَّرة عن طريق تقنية إعادة المعاينة Bootstrap دالة إحصائياً، كما أن مجالات الثقة لا تحتوي على قيمة الصفر. وبالتالي يمكن القول أن قيم البارامترات المُحصَّل عليها سابقاً تتمتع بدرجة كبيرة من الدقة والثبات.

<sup>1</sup> الحفاظ على الحد الأدنى من الفقرات المُمثلة للبعد (Roussel, 2005).

جدول 152 : الأوزان الانحدارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item34 <--- F1	1,000	1,000	1,000	...
Item33 <--- F1	,777	,636	,914	,003
Item32 <--- F1	,819	,670	,943	,004
Item30 <--- F1	,761	,625	,913	,004
Item29 <--- F1	,903	,786	1,007	,005
Item28 <--- F1	,936	,830	1,036	,006

جدول 153 : الأوزان الانحدارية المعيارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item34 <--- F1	,861	,815	,900	,004
Item33 <--- F1	,622	,528	,696	,004
Item32 <--- F1	,708	,626	,781	,004
Item30 <--- F1	,701	,621	,777	,004
Item29 <--- F1	,785	,726	,840	,004
Item28 <--- F1	,760	,705	,809	,004

جدول 154 : نسبة التباين المُفسَّر

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item28	,578	,497	,654	,004
Item29	,616	,526	,706	,004
Item30	<b>,492</b>	,385	,603	,004
Item32	,501	,391	,611	,004
Item33	<b>,387</b>	,279	,484	,004
Item34	,741	,665	,810	,004

## 2. الثقة في الإدارة Trust in Management:

يعرض الجدول التالي فقرات مقياس الثقة في الإدارة.

جدول 155 : فقرات مقياس الثقة في الإدارة

Item35	أَعْتَقِدُ أَنَّ إِدَارَةَ الْمَوْسَسَةِ تُعَامِلُنِي بِعَدْلٍ وَإِنْصَافٍ.
Item36	أَثِقُ كَثِيرًا فِي إِدَارَةِ الْمَوْسَسَةِ الَّتِي أَعْمَلُ بِهَا.
Item37	عُمُومًا، أَعْتَقِدُ أَنَّ دَوَافِعَ وَتَوَاقِعَ إِدَارَةِ الْمَوْسَسَةِ جَيِّدَةٌ.
Item38	إِدَارَةُ الْمَوْسَسَةِ مُتَقَدِّمَةٌ وَصَادِقَةٌ مَعِي.
Item39	الطَّرِيقَةُ الَّتِي تُعَامِلُنِي بِهَا إِدَارَةُ الْمَوْسَسَةِ مُتَّسِقَةٌ (غَيْرُ مُتَنَاقِضَةٍ) وَيُمْكِنُ تَوَقُّعُهَا.
Item40	إِدَارَةُ الْمَوْسَسَةِ صَادِقَةٌ وَمُخْلِصَةٌ دَائِمًا.
Item41	أَعْتَقِدُ أَنَّ إِدَارَةَ الْمَوْسَسَةِ تَنَمَّعُ بِدَرَجَةٍ عَالِيَةٍ مِنَ النِّزَاهَةِ وَالِاسْتِقَامَةِ.

### 2.1 مؤشرات جودة المطابقة نموذج القياس:

يعرض الجدول 156 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 39 عن طريق

برنامج الحزم الإحصائية AMOS\_20.

جدول 156: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الثقة في الإدارة	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	133,382	عمومًا لا يُعَلَقُ عَلَيْهِ
GFI	,887	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0895	أقل من 0.05 يُقْبَلُ حَتَّى 0.1
RMSEA	,172	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,826	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,812	
IFI	0,828	
TLI	,740	
$\chi^2/df$	9,527	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	161,382 (a) <b>722,669</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	162,182 (a) <b>723,069</b>	
BIC	212,71 (a) <b>748,334</b>	

أغلب مؤشرات المطابقة تدل على عدم وجود مطابقة للبيانات الإمبريقية، فمثلا بلغت قيمة مربع كاي المعياري ( $\chi^2 / df$ ) 19.527<sup>1</sup>، أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.172<sup>2</sup>، وبالتالي لا يدل على وجود مطابقة. ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.0895<sup>3</sup>، مما يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.887<sup>4</sup>، وهي قريبة جدا من القيمة المرجعية.

كما بلغت قيم المؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.812 وهي قيمة قريبة جدا من القيمة المرجعية، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.740، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.826 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على المقارنة<sup>5</sup>، وكذلك مؤشر المطابقة التزايدية "البولن" (IFI) 0.828، وبالتالي لا تدل هاته القيم على تمتع النموذج بمطابقة جيدة.

أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لكل من النموذج المستقل والنموذج المُشَبَّع.

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 5

<sup>2</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08

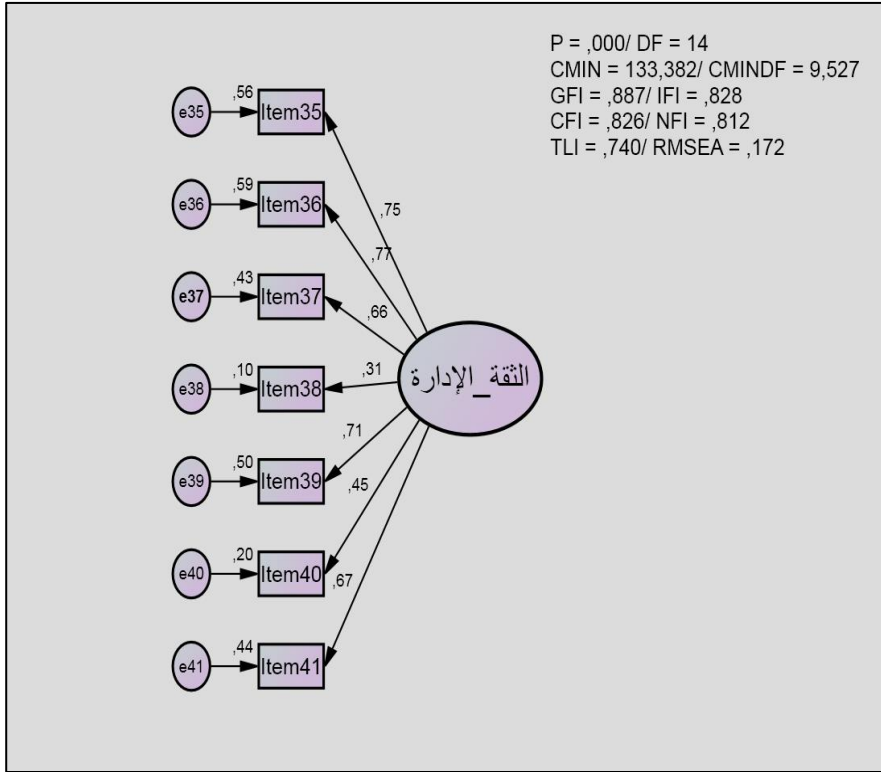
<sup>3</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.1

<sup>4</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

<sup>5</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9



شكل 39 : نموذج القياس لبُنْيَة الثقة في الإدارة



كل قيم الدرجة Critical Ratio Cr المُحصَّل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا (جدول 157).

من جهة أخرى جُل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة تجاوزت أو اقتربت من 0.5 ما عدا Item38.

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات (R<sup>2</sup>) أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا Item38- Item40 (جدول 157). تم حذف Item38، وتحليل عاملي ثاني تم إجراؤه للْبُنْيَة الجديدة.

جدول 157 : الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared ( $R^2$ )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item41 ←- F1	,667		1,000				<b>,444</b>
Item40 ←- F1	<b>,449</b>		,815	,120	6,772	***	<b>,202</b>
Item39 ←- F1	,707		1,094	,109	10,076	***	<b>,499</b>
Item38 ←- F1	<b>,311</b>		,561	,118	4,773	***	<b>,097</b>
Item37 ←- F1	,658		,965	,101	9,512	***	<b>,434</b>
Item36 ←- F1	,766		1,170	,109	10,714	***	<b>,587</b>
Item35 ←- F1	,751		1,238	,117	10,560	***	<b>,564</b>

### 2.1.1 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 38):

يعرض الجدول 158 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 40 عن طريق

برنامج الحزم الإحصائية AMOS\_20.

جدول 158 : مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الثقة في الإدارة	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	50,564	عمومًا لا يُطلق عليه
GFI	,945	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0496	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,127	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,929	
NFI	,916	
IFI	0,930	أكبر أو يساوي 0.9
TLI	,882	
$\chi^2 / df$	5,618	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	74,564 (a) <b>614,094</b>	
BCC	75,162 (a) <b>614,393</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BIC	118,562 (a) <b>636,093</b>	

(a): النموذج الحر

أغلب مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية، فمثلا بلغت قيمة مربع كاي المعياري ( $\chi^2 / df$ ) 5.816<sup>1</sup>. أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.127<sup>2</sup>، وبالتالي لا يدل على وجود مطابقة. ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.0496<sup>3</sup>، مما يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.945<sup>4</sup>، وبالتالي تدل على وجود مطابقة جيدة.

كما بلغت قيم مؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.916، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.882 وهي قيم قريبة جدا من القيمة المرجعية، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.929 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على المقارنة<sup>5</sup>، وكذلك مؤشر المطابقة التزايدية "لبولن" (IFI) 0.930، وبالتالي تدل هاته القيم على تمتع النموذج بمطابقة جيدة.

أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لكل من النموذج المستقل والنموذج المُشَبَّع.

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 5

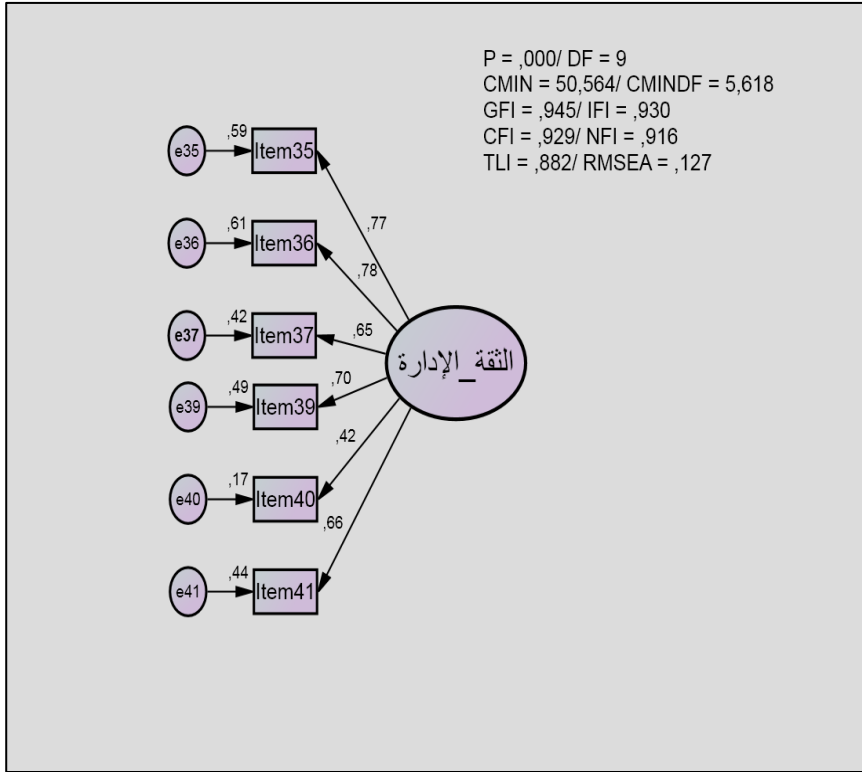
<sup>2</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08

<sup>3</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.1

<sup>4</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

<sup>5</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

شكل 40 : نموذج القياس لبُنية الثقة في الإدارة بعد حذف الفقرة 38



كل قيم الدرجة Critical Ratio Cr المُحصّل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائياً (جدول 159).

من جهة أخرى كل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة تجاوزت أو اقتربت من 0.5 (Hair & al., 2010).

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسّر للمتغيرات  $R^2$  أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا Item40 (جدول 159). وبالتالي تم حذفه، وتحليل عاملي ثاني تم إجراؤه للبنية الجديدة.

جدول 159 : الأوزان الانحدارية- نسبة التباين المُفسَّر

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared (R <sup>2</sup> )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item41 ←- F1	,661		1,000				<b>,437</b>
Item40 ←- F1	<b>,418</b>		,765	,121	6,316	***	<b>,175</b>
Item39 ←- F1	,701		1,095	,110	9,939	***	<b>,491</b>
Item37 ←- F1	,647		,955	,103	9,309	***	<b>,418</b>
Item36 ←- F1	,781		1,202	,112	10,760	***	,610
Item35 ←- F1	,767		1,275	,120	10,631	***	,588

2.1.2 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 40):

يعرض الجدول 160 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 41.

كل المؤشرات المطابقة بقيمتها المرجعية تدل على أن النموذج يَتَمَتَّع بمطابقة جيدة مع البيانات

الإمبريقية ما عدا مؤشر مربع كاي المعياري حيث بلغت قيمته  $(\chi^2 / df)$  5.816<sup>1</sup>. ومؤشر الجذر التربيعي

لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) حيث بلغت قيمته 0.127<sup>2</sup> وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء.

وبالتالي لا يمكن الجزم أن هناك مطابقة جيدة.

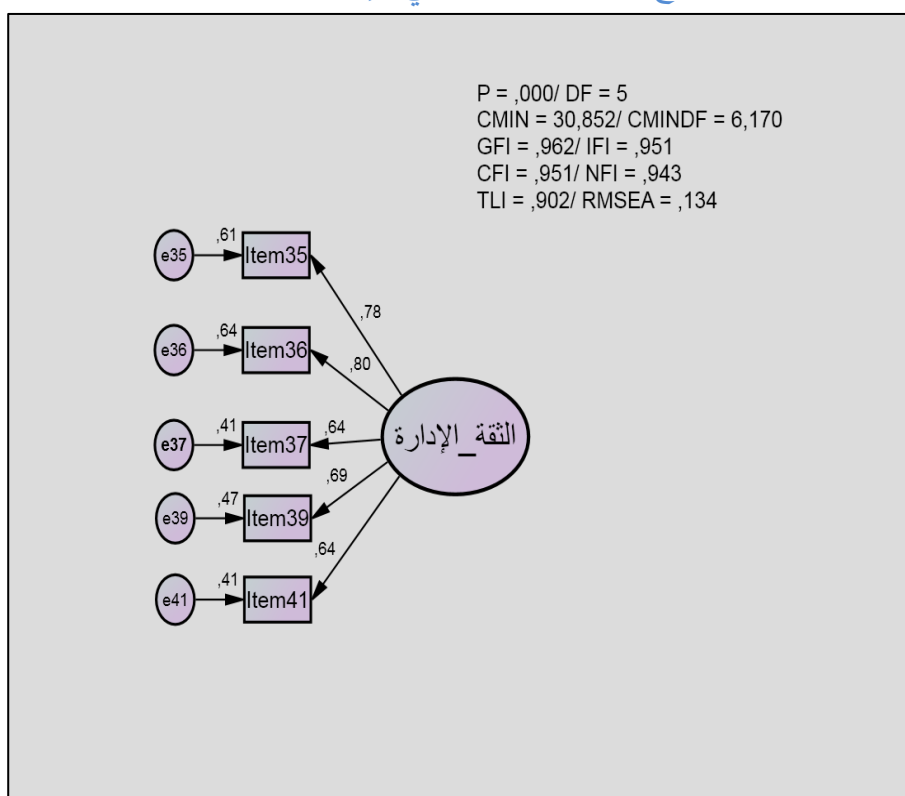
<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 5  
<sup>2</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08

جدول 160: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الثقة في الإدارة	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	30,852	عمومًا لا يُعلق عليه
GFI	,962	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0388	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,134	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,951	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,943	
IFI	0,951	
TLI	,902	
$\chi^2 / df$	6,170	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	50,852 (a) <b>547,205</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	51,278 (a) <b>547,417</b>	
BIC	87,517 (a) <b>565,537</b>	

(a): النموذج الحر

شكل 41: نموذج القياس لبُنية الثقة في الإدارة بعد حذف الفقرة 40



كل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا (جدول 161).

من جهة أخرى كل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة تجاوزت 0.5 (Hair & al., 2010).

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات R Squared ( $R^2$ ) أكبر أو تقترب من 0.5 (جدول 161).

جدول 161 : الأوزان الانحدارية- نسبة التباين المُفسَّر

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared ( $R^2$ )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item41 <--- F1	,639						<b>,408</b>
Item39 <--- F1	,686		,117	9,470	***	,117	<b>,471</b>
Item37 <--- F1	,642		,109	8,997	***	,109	<b>,413</b>
Item36 <--- F1	,799		,121	10,491	***	,121	,638
Item35 <--- F1	,779		,130	10,341	***	,130	,607

عند تفحص جدول مؤشرات التعديل التي يقترحها برنامج Amos (جدول 162) نلاحظ أن ربط e35-

e37 يؤدي إلى تحسين من قيمة مربع كاي ( $\chi^2$ ) مقداره <sup>1</sup>14.132. وبما أن هاته الأخطاء لفقرتين من نفس

البُعد نجري هذا التعديل مع تحليل عاملي ثاني للبنى الجديدة.

<sup>1</sup> أغلب مؤشرات المطابقة قائمة على مربع كاي ( $\chi^2$ )، كلما انخفضت قيمته كان ذلك أفضل.

### جدول 162 : مؤشرات التعديل

	M.I.	Par Change
e37 <--> e35	14,132	-,207

### 2.1.3 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (ربط البواقي):

يعرض الجدول 163 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 42.

كل المؤشرات المطابقة بقيمتها المرجعية تدل على أن النموذج يتّمتّع بمطابقة جيدة مع البيانات

الإمبريقية.

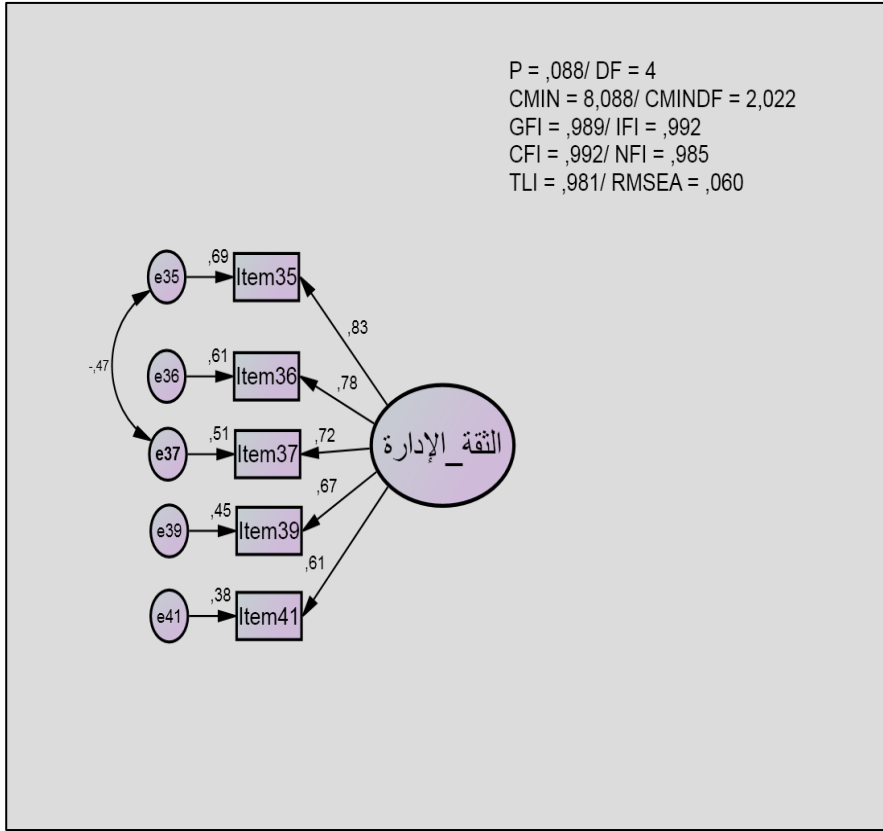
### جدول 163: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الثقة في الإدارة	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	8,088	عموماً لا يُعلق عليه
GFI	,989	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0239	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,060	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,992	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,985	
IFI	0,992	
TLI	,981	
$\chi^2 / df$	2,022	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	30,088 (a) <b>547,205</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	30,556 (a) <b>547,417</b>	
BIC	70,419 (a) <b>565,537</b>	

(a): النموذج الحر



شكل 42 : نموذج القياس لبنية الثقة في الإدارة بعد ربط البواقي



كل قيم الدرجة Critical Ratio Cr المُحصّل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا (جدول 164).

من جهة أخرى كل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة جداً تجاوزت 0.5 (Hair & al., 2010).

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسّر للمتغيرات R Squared ( $R^2$ ) أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا Item41. إلا أنه لدواعي نظرية فقد تم الاحتفاظ به<sup>1</sup> (جدول 164).

<sup>1</sup> للحفاظ على الحد الأدنى لل فقرات (3- 4 فقرات) المُمثلة للمفهوم (Roussel, 2005).

جدول 164 : الأوزان الانحدارية (λ) - نسبة التباين المُفسَّر (R<sup>2</sup>)

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared (R <sup>2</sup> )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item41 ←- F1	,615		1,000				<b>,378</b>
Item39 ←- F1	,669		1,123	,119	9,399	***	<b>,447</b>
Item37 ←- F1	,715		1,136	,124	9,173	***	,512
Item36 ←- F1	,779		1,290	,123	10,496	***	,607
Item35 ←- F1	,831		1,485	,145	10,240	***	,690

نلاحظ أن قيم معاملات الانحدار الغير المعيارية Unstandardized Regression Weight (الجدول 165)، ومعاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight (الجدول 166)، وقيم نسبة التباين المُفسَّر (R<sup>2</sup>) (الجدول 167) المُقدَّرة عن طريق تقنية إعادة المعاينة Bootstrap دالة إحصائياً، كما أن مجالات الثقة لا تحتوي على قيمة الصفر. وبالتالي يمكن القول أن قيم البارامترات المُحصَّل عليها سابقاً تتمتع بدرجة كبيرة من الدقة والثبات.

جدول 165 : الأوزان الانحدارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item41 ←- F1	1,000	1,000	1,000	...
Item39 ←- F1	1,123	,888	1,504	,004
Item37 ←- F1	1,136	,887	1,534	,004
Item36 ←- F1	1,290	1,074	1,677	,004
Item35 ←- F1	1,485	1,210	1,924	,003

جدول 166 : الأوزان الانحدارية المعيارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item41 ←- F1	,615	,515	,707	,004
Item39 ←- F1	,669	,585	,745	,004
Item37 ←- F1	,715	,634	,791	,004
Item36 ←- F1	,779	,720	,835	,004
Item35 ←- F1	,831	,771	,885	,004

جدول 167 : نسبة التباين المُفسَّر

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item35	,690	,594	,784	,004
Item36	,607	,519	,698	,004
Item37	,512	,401	,626	,004
Item39	<b>,447</b>	,343	,555	,004
Item41	<b>,378</b>	,265	,500	,004

3. الثقة في رؤساء العمل Trust in Supervisors:

يعرض الجدول التالي فقرات مقياس الثقة في رؤساء العمل (المشرفين).

جدول 168 : فقرات مقياس الثقة في رؤساء العمل

يُحَاوِلُ رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ أَنْ يَكُونُوا عَادِلِينَ وَمُنْصِفِينَ مَعِي.	Item42
يُحَاوِلُ رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ أَنْ يَأْخُذُوا فِي الْإِعْتِبَارِ (فِي الْحُسْبَانِ) اِحْتِيَاجَاتِي.	Item43
رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ صَادِقِينَ فِيمَا يَقُولُونَ.	Item44
لَا تَصْنُدُ مِنْ رُؤَسَاءِ الْعَمَلِ سُلُوكِيَّاتٍ غَيْرَ مُشْرِفَةٍ أَوْ غَيْرَ لِأَيْقَةٍ.	Item45
يُبَيِّنُ لِي رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ الْأَسْبَابَ الْحَقِيقِيَّةَ لِقَرَارَاتِهِمْ.	Item46
يَتَصَرَّفُ مَعِي رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ بِأَمَانَةٍ وَخُلُقٍ.	Item47
يُحْرَصُ رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ كَثِيرًا عَلَى أَنْ يَكُونُوا عَادِلِينَ وَمُنْصِفِينَ مَعِي.	Item48

3.1 مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس:

يعرض الجدول 169 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 43 عن طريق

برنامج الحزم الإحصائية AMOS\_20.

جدول 169: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الثقة في رؤساء العمل	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	90,776	عمومًا لا يُعلق عليه
GFI	,924	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0752	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,138	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,902	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,887	
IFI	0,903	
TLI	,853	
$\chi^2 / df$	6,484	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	118,776 (a) <b>820,292</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	119,576 (a) <b>820,692</b>	
BIC	170,106 (a) <b>845,957</b>	

(a): النموذج الحر

أغلب مؤشرات المطابقة لا تدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية، فمثلا بلغت قيمة مربع كاي المعياري ( $\chi^2 / df$ ) 6.484<sup>1</sup>. أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.138<sup>2</sup>، وبالتالي لا يدل على وجود مطابقة.

ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.0752، مما يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.924<sup>3</sup>. وبالتالي تدل على وجود مطابقة.

كما بلغت قيم المؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.887، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.853 وهي قيم قريبة جدا

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 5

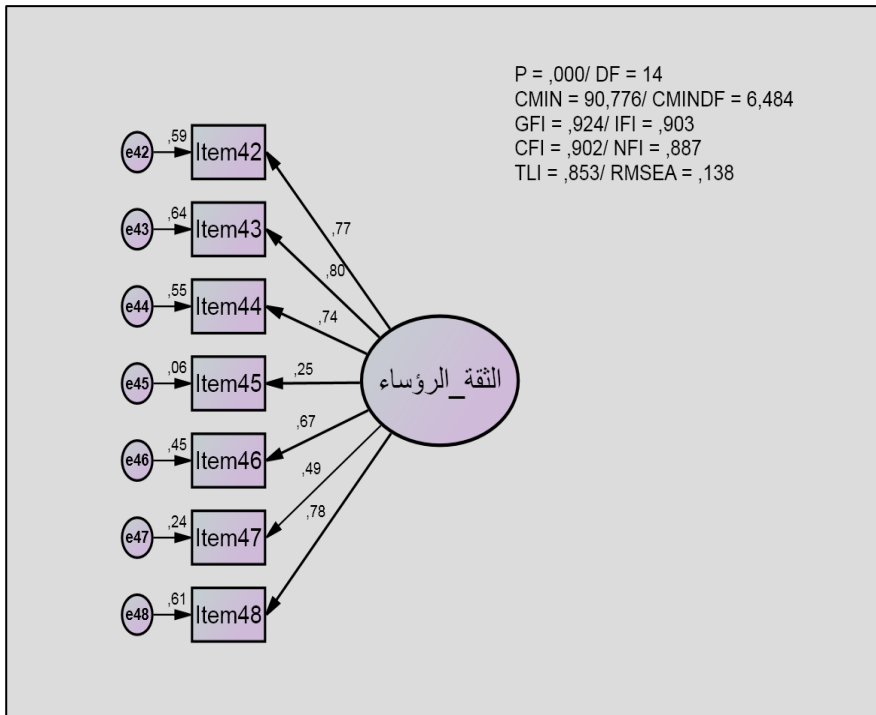
<sup>2</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08

<sup>3</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

من القيمة المرجعية، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.902 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على المقارنة<sup>1</sup>، وكذلك مؤشر المطابقة التزايدى "البولن" (IFI) 0,903، وبالتالي تدل هاته القيم على تمتع النموذج بمطابقة جيدة.

أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لكل من النموذج المستقل والنموذج المُشَبَّع.

شكل 43 : نموذج القياس لبنية الثقة في الرؤساء



<sup>1</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

كل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَّل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا (جدول 170).

من جهة أخرى جُل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة تجاوزت أو اقتربت من 0.5 (Hair & al., 2010) ماعدا Item45.

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسَّر للمتغيرات R Squared ( $R^2$ ) أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا Item45- Item47 (جدول 170). وبالتالي تم حذف Item45، وتحليل عاملي ثاني تم إجراؤه للبنية الجديدة.

جدول 170 : الأوزان الإندارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared ( $R^2$ )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item48 <--- F1	,784		1,000				,614
Item47 <--- F1	<b>,493</b>		,717	,088	8,116	***	<b>,243</b>
Item46 <--- F1	,670		,868	,076	11,360	***	<b>,449</b>
Item45 <--- F1	<b>,252</b>		,383	,094	4,051	***	<b>,064</b>
Item44 <--- F1	,739		,897	,071	12,692	***	,546
Item43 <--- F1	,801		1,027	,074	13,865	***	,641
Item42 <--- F1	,765		1,070	,081	13,203	***	,586

### 3.1.1 مؤشرات جودة المطابقة بعد التعديل (حذف الفقرة 45):

يعرض الجدول 171 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الموضح في الشكل 44.

كل المؤشرات المطابقة بقيمتها المرجعية تدل على أن النموذج يَتَمَّع بمطابقة جيدة مع البيانات

الإمبريقية.

جدول 171: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج الثقة في رؤساء العمل	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	19,078	عموماً لا يُعلق عليه
GFI	,977	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0292	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,062	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,986	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,973	
IFI	0,986	
TLI	,976	
$\chi^2 / df$	2,120	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	43,078 (a) <b>730,212</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	43,676 (a) <b>730,511</b>	
BIC	87,075 (a) <b>752,210</b>	

(a): النموذج الحر

كل قيم الدرجة Critical Ratio Cr المُحصّل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة

إحصائياً (جدول 172).

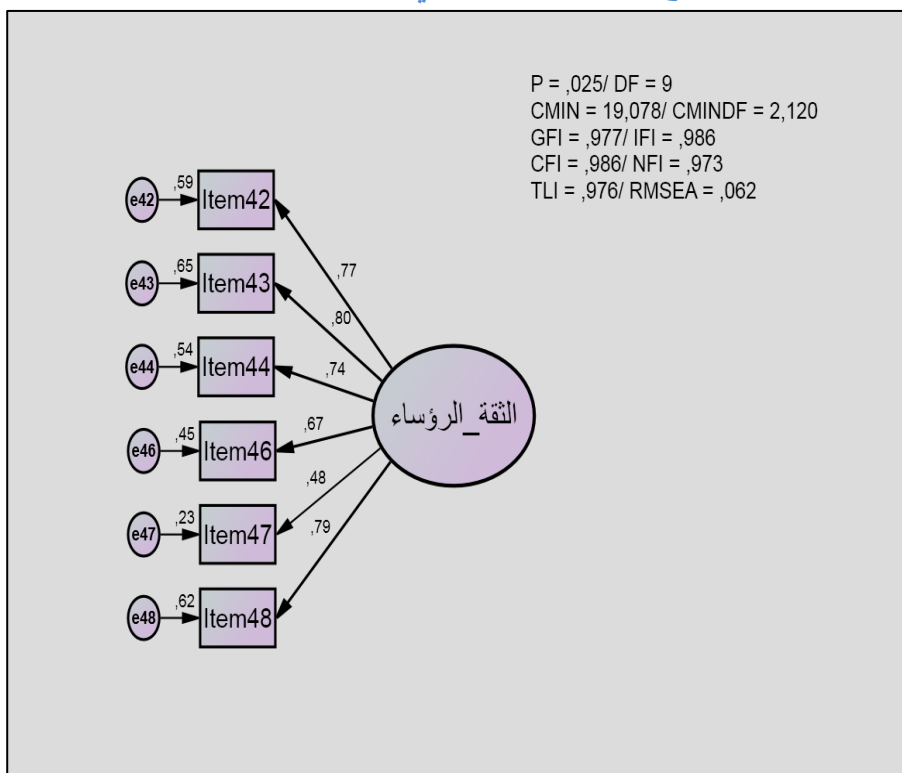
من جهة أخرى جُل معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized جيدة تجاوزت

أو اقتربت من 0.5 (Hair & al., 2010).

كما أن أغلب قيم نسب التباين المُفسّر للمتغيرات ( $R^2$ ) أكبر أو تقترب من 0.5 ما عدا

Item47 (جدول 172). إلا أنه ولدواعي نظرية فقد تم الاحتفاظ به.

شكل 44 : نموذج القياس لبُنية الثقة في الرؤساء بعد حذف الفقرة 45



جدول 172 : الأوزان الانحدارية ( $\lambda$ ) - نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights				R Squared ( $R^2$ )
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Item48 <--- F1	,788		1,000				,621
Item47 <--- F1	<b>,478</b>		,691	,088	7,860	***	<b>,228</b>
Item46 <--- F1	,669		,863	,076	11,380	***	<b>,447</b>
Item44 <--- F1	,735		,888	,070	12,676	***	,541
Item43 <--- F1	,804		1,026	,073	14,002	***	,647
Item42 <--- F1	,768		1,068	,080	13,314	***	,590

نلاحظ أن قيم معاملات الانحدار الغير المعيارية Unstandardized Regression Weight

(الجدول 173)، ومعاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight (الجدول 174)، وقيم

نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) (الجدول 175) المُقدَّرة عن طريق تقنية إعادة المعاينة Bootstrap دالة



إحصائياً، كما أن مجالات الثقة لا تحتوي على قيمة الصفر. وبالتالي يمكن القول أن قيم البارامترات المُحصَل عليها سابقاً تتمتع بدرجة كبيرة من الدقة والثبات.

جدول 173 : الأوزان الانحدارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item48 <--- F1	1,000	1,000	1,000	...
Item47 <--- F1	,691	,682	,698	,004
Item46 <--- F1	,863	,850	,863	,005
Item44 <--- F1	,888	,878	,889	,006
Item43 <--- F1	1,026	1,028	1,038	,002
Item42 <--- F1	1,068	1,066	1,079	,003

جدول 174 : الأوزان الانحدارية المعيارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item48 <--- F1	,788	,786	,791	,003
Item47 <--- F1	<b>,478</b>	,474	,482	,004
Item46 <--- F1	,669	,666	,671	,004
Item44 <--- F1	,735	,729	,735	,006
Item43 <--- F1	,804	,805	,810	,002
Item42 <--- F1	,768	,766	,771	,004

جدول 175 : نسبة التباين المُفسَّر

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Item42	,590	,587	,594	,004
Item43	,647	,648	,656	,002
Item44	,541	,532	,540	,006
Item46	<b>,447</b>	,443	,451	,004
Item47	<b>,228</b>	,225	,233	,004
Item48	,621	,618	,626	,003

#### 4. مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس العام:

يعرض الجدول 176 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس العام الموضح في الشكل 45 عن

طريق برنامج الحزم الإحصائية AMOS\_20.

### جدول 176: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج القياس العام	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	877,695	عموماً لا يُعلق عليه
GFI	,858	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,0526	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,043	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,946	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	,861	
IFI	0,947	
TLI	,941	
$\chi^2 / df$	1,532	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	1063,695 <b>(a) 6380,696</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	6391,310 <b>(a) 1091,113</b>	
BIC	1404,673 <b>(a) 6512,688</b>	

(a): النموذج الحر

أغلب مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية، فمثلا بلغت قيمة مربع كاي المعياري ( $\chi^2 / df$ ) 1.532<sup>1</sup>، وهي جيدة. أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.043<sup>2</sup>، وبالتالي يدل على مطابقة جيدة. ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.0526<sup>3</sup>، مما يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.858<sup>4</sup>، وهي قريبة جدا من القيمة المرجعية.

كما بلغت قيم المؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.861 وهي قيمة قريبة جدا من القيمة المرجعية، ومؤشر تاكر- لويس (TLI) 0.941، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.946 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 5

<sup>2</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08

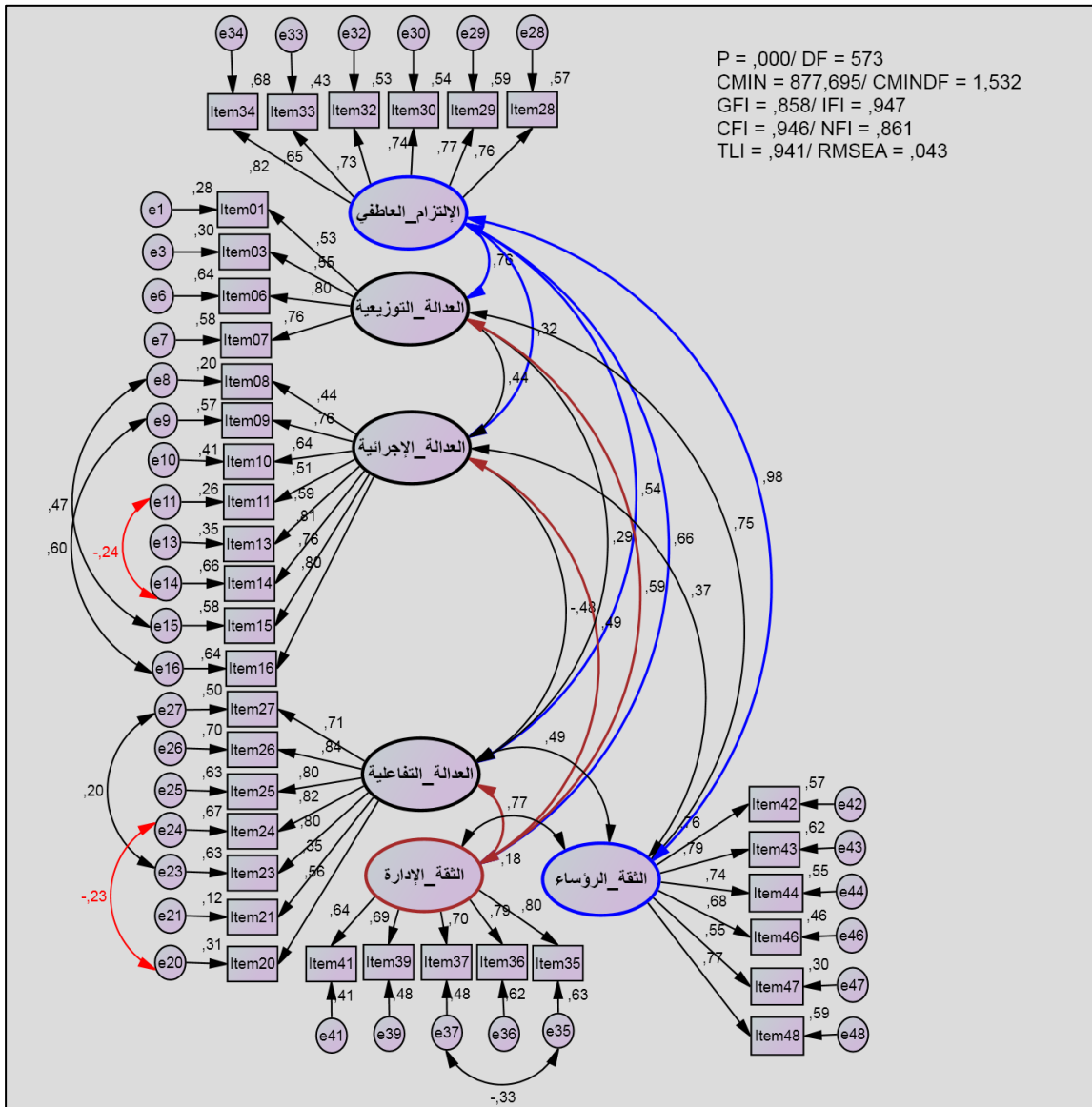
<sup>3</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.1

<sup>4</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

المقارنة<sup>1</sup>، وكذلك مؤشر المطابقة التزايدى "بولن" (IFI) 0,947، وبالتالي تدل هاته القيم على تمتع النموذج بمطابقة جيدة.

أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكيك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لكل من النموذج المستقل والنموذج المشبّع.

شكل 45 : نموذج القياس العام



<sup>1</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

## 5. تقدير صدق وثبات متغيرات النموذج Validity & Reliability Estimation:

### 5.1 تقدير الثبات من خلال تحليل التباين (الاتساق الداخلي):

يعرض الجدول 177 قيم معاملات  $\alpha$  كرونباخ و  $\rho$  de Jöreskog لكل بُعد. حيث تُشير النتائج إلى اتساق داخلي جيد (Fornell & Larcker, 1981).

جدول 177: تقدير الثبات

الأبعاد	$\alpha$ كرونباخ	$\rho$ Jöreskog ( "رو" لجورسكوغ )
العدالة التوزيعية	0.729	0.761
العدالة الإجرائية	0.865	0.867
العدالة التفاعلية	0.862	0.873
الالتزام العاطفي	0.877	0.882
الثقة في الإدارة	0.836	0.846
الثقة في الرؤساء	0.853	0.863
القيمة المرجعية	أكبر أو تساوي 0.7 أو 0.8 (a)	

(a) : (Fornell & Larcker, 1981)

### 5.2 تقدير صدق متغيرات النموذج Validity Estimation:

#### 5.2.1 تقدير صدق المحتوى وصدق الظاهري Content & Facial Validity:

مرحلة تحديد ميدان أدوات القياس Conceptual Definition من خلال التطرُّق إلى المفاهيم النظرية المُكوِّنة لها وتحديدًا تحديداً دقيقاً بالاعتماد على مراجعة الأدبيات، والاختيار الموضوعي للمقاييس المناسبة والمراجعة النقدية من طرف المختصين للمقاييس، واعتماد إجراء -ما قبل الاختبار- Pretest للاستبيان، بهدف ملاءمته لسياق الدراسة، وكذا التعرف على الأسلوب اللغوي المُستعمل من طرف العينة المُحتملة التي

ستشارك في عملية جمع البيانات- كل هاته الخطوات تدفعنا إلى القول أن أدوات القياس تُحقّق شرط الصدق الظاهري والصدق المحتوى.

## 5.2.2 تقدير صدق البناء من خلال إجراءات فورنيل ولرcker (Fornell & Larcker, 1981):

### 5.2.2.1 تقدير صدق التقاربي Convergent Validity Estimation:

يعرض الجدول 178 قيم pvc لكل بعد. جُل القيم أكبر أو تقترب من القيمة المرجعية 0.5 (Fornell & Larcker, 1981). وبالتالي يمكن القول أن أداة القياس تُحقّق شرط صدق التقاربي.

جدول 178: قيم مؤشرات الصدق التقاربي

الأبعاد	pvc ("رو" الصدق التقاربي)
العدالة التوزيعية	0.451
العدالة الإجرائية	0.459
العدالة التفاعلية	0.509
الالتزام العاطفي	0.555
الثقة في الإدارة	0.525
الثقة في الرؤساء	0.516
القيمة المرجعية	(a): أكبر أو تساوي 0.5

(a): في حالة مقاييس جديدة نقبل بقيمة 0.45 (Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003)

### 5.2.2.2 تقدير صدق التمايزي Discriminant Validity Estimation:

يعرض الجدول 179 قيم pvc وقيم  $(\phi_i)^2$  مربع الارتباط البُعد المدروس وباقي الأبعاد<sup>1</sup>. حيث نلاحظ أن جُل قيم pvc أكبر أو تقترب من مُربّع قيم ارتباط البُعد المدروس وباقي الأبعاد  $(\phi_i)^2$  المُقابلة لها. وبالتالي يمكن القول أن أداة القياس تُحقّق شرط الصدق التمايزي.

<sup>1</sup> يجب أن تكون قيمة المؤشر pvc (أو نسبة التباين المُستخلص AVE Average Variance Extracted) أكبر من مُربّع الارتباط للمتغير المدروس وباقي متغيرات نموذج القياس (Fornell & Larcker, 1981).

جدول 179 : تقدير الصدق التمايزي

$\phi_i$ (ارتباط البعد المدروس وباقي الأبعاد)	Estimate	$(\phi_i)^2$	$\rho_{vc}(F_i)$	
العدالة التوزيعية وباقي الأبعاد	F1 <--> F2	,444	0,197	$\rho_{vc}(F1) : 0.451$ $\rho_{vc}(F2) : 0.459$
	F1 <--> F3	,288	0,083	$\rho_{vc}(F1) : 0.451$ $\rho_{vc}(F3) : 0.509$
	F1 <--> F4	,758	0,575	$\rho_{vc}(F1) : \mathbf{0.451}$ $\rho_{vc}(F4) : \mathbf{0.555}$
	F1 <--> F5	,585	0,342	$\rho_{vc}(F1) : 0.451$ $\rho_{vc}(F5) : 0.525$
	F1 <--> F6	,748	0,560	$\rho_{vc}(F1) : \mathbf{0.451}$ $\rho_{vc}(F6) : \mathbf{0.516}$
العدالة الاجرائية وباقي الأبعاد	F2 <--> F3	-,475	0,226	$\rho_{vc}(F2) : 0.459$ $\rho_{vc}(F3) : 0.509$
	F2 <--> F4	,324	0,105	$\rho_{vc}(F2) : 0.459$ $\rho_{vc}(F4) : 0.555$
	F2 <--> F5	,486	0,236	$\rho_{vc}(F2) : 0.459$ $\rho_{vc}(F5) : 0.525$
	F2 <--> F6	,374	0,140	$\rho_{vc}(F2) : 0.459$ $\rho_{vc}(F6) : 0.516$
العدالة التفاعلية وباقي الأبعاد	F3 <--> F4	,538	0,289	$\rho_{vc}(F3) : 0.509$ $\rho_{vc}(F4) : 0.555$
	F3 <--> F5	,185	0,034	$\rho_{vc}(F3) : 0.509$ $\rho_{vc}(F5) : 0.525$
	F3 <--> F6	,487	0,237	$\rho_{vc}(F3) : 0.509$ $\rho_{vc}(F6) : 0.516$
الالتزام العاطفي والثقة في الرؤساء	F4 <--> F5	,664	0,441	$\rho_{vc}(F4) : 0.555$ $\rho_{vc}(F5) : 0.525$
	F4 <--> F6	,983	0,966	$\rho_{vc}(F4) : \mathbf{0.555}$ $\rho_{vc}(F6) : \mathbf{0.516}$
الثقة في الإدارة والثقة في الرؤساء	F5 <--> F6	,771	0,594	$\rho_{vc}(F5) : \mathbf{0.525}$ $\rho_{vc}(F6) : \mathbf{0.516}$

- F1: العدالة التوزيعية
- F2: العدالة الاجرائية
- F3: العدالة التفاعلية
- F4: الالتزام العاطفي
- F5: الثقة في الإدارة
- F6: الثقة في الرؤساء

6. مؤشرات جودة المطابقة لنموذج البنائي:

يعرض الجدول 180 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج البنائي الموضح في الشكل 46 عن طريق

برنامج الحزم الإحصائية AMOS\_20.

### جدول 180: مؤشرات جودة المطابقة

المؤشرات	نموذج البنائي	القيم المدى الأمثل
$\chi^2$	1088,220	عموماً لا يُعلق عليه
GFI	<b>,837</b>	أكبر أو يساوي 0.9
SRMR	,102	أقل من 0.05 يُقبل حتى 0.1
RMSEA	,055	أقل من 0.08 وإن أمكن أقل من 0.05
CFI	,910	أكبر أو يساوي 0.9
NFI	<b>,828</b>	
IFI	0,911	
TLI	,902	
$\chi^2 / df$	1,883	أقل من 5 والأمثل أقل من 3
AIC	1264,220 <b>(a) 6380,696</b>	أقل أو يساوي من النموذج الحر أو الأقل عند المقارنة بين النماذج
BCC	1290,164 <b>(a) 6391,310</b>	
BIC	1586,865 <b>(a) 6512,688</b>	

(a): النموذج الحر

أغلب مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات الإمبريقية، فمثلا بلغت قيمة مربع كاي المعياري ( $\chi^2 / df$ ) <sup>1</sup> 1.883، وهي جيدة. أما قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) وهو أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء فبلغت 0.055 <sup>2</sup>، وبالتالي يدل على مطابقة جيدة. ومن جهة أخرى، نجد أن جذر قيمة متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) بلغت 0.102 <sup>3</sup>، مما يدل على مطابقة جيدة. أما بالنسبة لقيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فبلغت 0.837 <sup>4</sup>، وهي قريبة جدا من القيمة المرجعية.

كما بلغت قيم المؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Incremental Fit Index مستويات لا بأس بها، نذكر منها مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.828 وهي قيم قريبة جدا من القيمة المرجعية، ومؤشر تاكر-لويس (TLI) 0.902، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.910 وهو من أفضل مؤشرات المطابقة القائمة على

<sup>1</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 5  
<sup>2</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.08  
<sup>3</sup> يجب أن تكون أقل من القيمة المرجعية 0.1  
<sup>4</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9

المقارنة<sup>1</sup>، وكذلك مؤشر المطابقة التزايدى "بولن" (IFI) 0,911، وبالتالي تدل هاته القيم على تمتع النموذج بمطابقة جيدة.

أما قيم مؤشرات المطابقة الاقتصادية Parsimony Fit Index فبلغت مستويات جيدة، حيث أن قيم محك المعلومات لأيكىك (AIC) ومحك براون- كاديك (BCC)، ومحك المعلومات لباييس (BIC) أصغر بكثير من قيم المؤشر لكل من النموذج المستقل والنموذج المُشَبَّع.

كل قيم الحرجة Critical Ratio Cr المُحصَّل عليها من اختبار Student-Test أكبر من 1.96 ودالة إحصائيا (جدول 181).

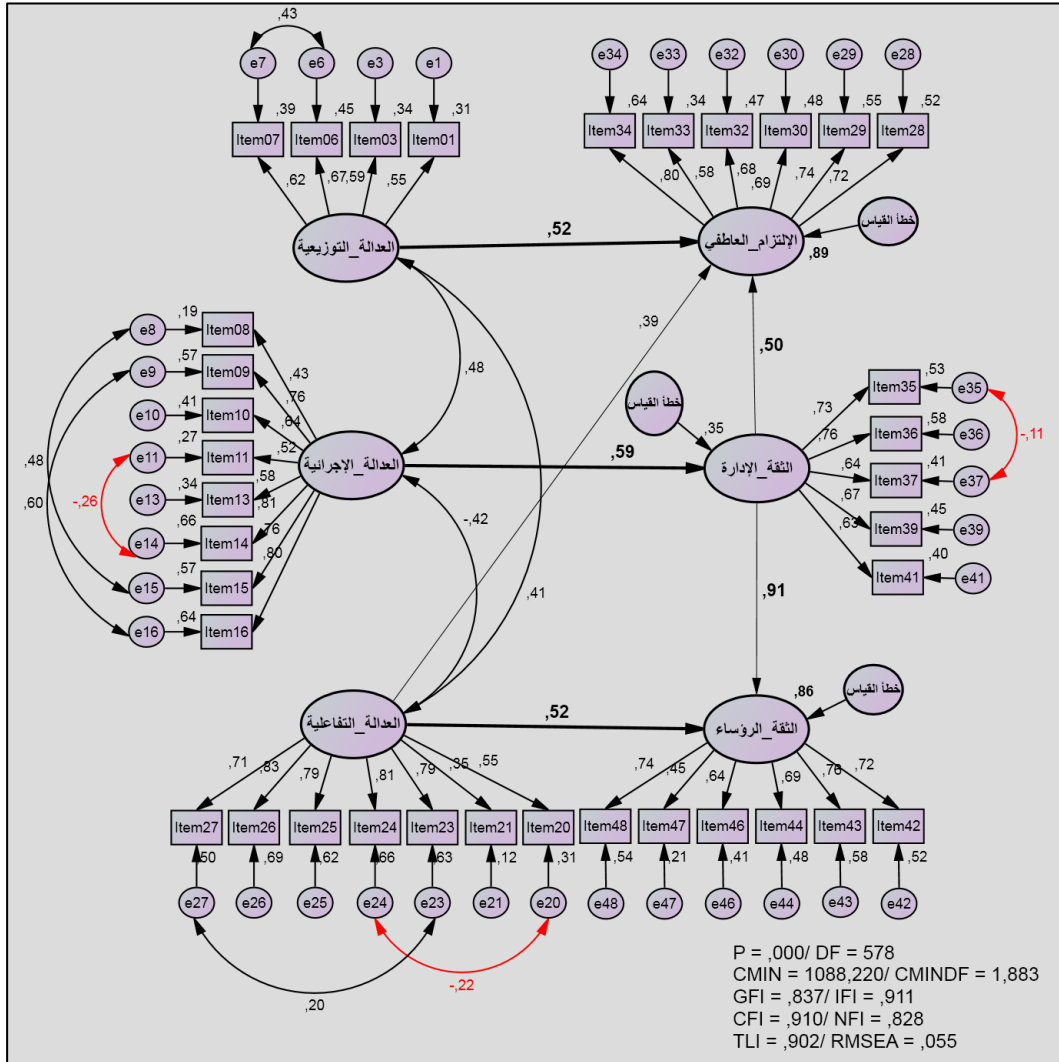
من جهة أخرى معاملات الانحدار المعيارية Regression Weight Standardized، قيمها تتأرجح بين 0.907/0.389 (قيمها تتأرجح ما بين -1/1+. نعتبر أن قوة الارتباط قوية ما دامت القيمة المطلقة لهذا المعامل تقترب من 1 والعكس صحيح) (جدول 181).

---

<sup>1</sup> يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.9



شكل 46 : النموذج البنائي للشبكة النومولوجية



تقدر نسبة التباين المُفسَّر للمتغيرات المستقلة (R<sup>2</sup>) بـ 0.892 بالنسبة لمتغير الالتزام العاطفي؛ وهذا يعني أن مُتغيّر العدالة التوزيعية ومُتغيّر العدالة التفاعلية يُساهمان في تفسير مُتغير الالتزام العاطفي بنسبة 89.2%. أما بالنسبة لمتغير الثقة في الإدارة فتقدّر نسبة التباين المُفسَّر بـ 0.352، وهذا يعني أن متغير العدالة الإجرائية يساهم في تفسير متغير الثقة في الإدارة بنسبة 35.2% (وهي أقل من 50%) (جدول 182). أما بالنسبة لمتغير الثقة في المشرفين فتقدر بـ 0.86، وهذا يعني أن متغير العدالة التفاعلية ومتغير الثقة في الإدارة يساهمان في تفسير متغير الثقة في المشرفين بنسبة 86%.

جدول 181 : الأوزان الانحدارية

Items	Standardized Regression Weights		Unstandardized Regression Weights			
	Estimate		Estimate	S.E.	C.R.	P
F5 <--- F2	,593		,603	,070	8,590	***
F4 <--- F1	,520		,889	,129	6,913	***
F6 <--- F3	,521		,539	,075	7,189	***
F4 <--- F3	,389		,496	,084	5,894	***
F6 <--- F5	,907		,739	,069	10,765	***
F4 <--- F5	,501		,503	,059	8,550	***

جدول 182 : نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ )

	Estimate
F5	,352
F6	,860
F4	,892

نلاحظ أن قيم معاملات الانحدار الغير المعيارية Unstandardized Regression Weight (الجدول 183)، ومعاملات الانحدار المعيارية Standardized Regression Weight (الجدول 184)، وقيم نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) R Squared (الجدول 185) المُقدَّرة عن طريق تقنية إعادة المعاينة Bootstrap دالة إحصائياً، كما أن مجالات الثقة لا تحتوي على قيمة الصفر. وبالتالي يمكن القول أن قيم البارامترات المُحصَّل عليها سابقاً تتمتع بدرجة كبيرة من الدقة والثبات.

جدول 183 : الأوزان النحدارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
F5 <--- F2	,603	,470	,736	,002
F4 <--- F1	,889	,454	1,382	,002
F6 <--- F3	,539	,413	,699	,002
F4 <--- F3	,496	,341	,705	,002
F6 <--- F5	,739	,601	,930	,002
F4 <--- F5	,503	,312	,781	,002

جدول 184 : الأوزان الانحدارية المعيارية

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
F5 <--- F2	,593	,465	,709	,002
F4 <--- F1	,520	,296	,692	,002
F6 <--- F3	,521	,432	,626	,002
F4 <--- F3	,389	,276	,528	,002
F6 <--- F5	,907	,792	1,010	,002
F4 <--- F5	,501	,311	,738	,002

جدول 185 : نسبة التباين المُفسَّر

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
F5	,352	,216	,502	,002
F6	,860	,719	1,011	,002
F4	,892	,836	,967	,002

## 7. جدول الفرضيات:

يعرض الجدول 186 نتائج اختبار فرضيات النموذج النومولوجي، حيث تُشير هذه الأخيرة إلى مُطابقتها للجانب النظري. وعليه، يمكن القول أن أداة قياس العدالة التنظيمية التي تم بناؤها تُحقّق شرط الصدق النومولوجي.

### جدول 186 : تأكيد فرضيات النموذج العام

مؤكدة	H8.1	تؤثر العدالة التوزيعية ايجابا على الالتزام العاطفي.
مؤكدة	H8.2	تؤثر العدالة الاجرائية ايجابا على الثقة في الإدارة.
مؤكدة	H8.3	تؤثر العدالة التفاعلية ايجابا على الثقة في الرؤساء.
مؤكدة	H8.4	تؤثر العدالة التفاعلية ايجابا على الالتزام العاطفي.
مؤكدة	H8.5	تؤثر الثقة في الإدارة ايجابا على الالتزام العاطفي.
مؤكدة	H8.6	تؤثر الثقة في الإدارة ايجابا على الثقة في الرؤساء.

## مناقشة النتائج:

كان هدف الدراسة اقتراح مقياس للعدالة التنظيمية خاص بفئة الممرضين، ومُكيّف على البيئة المحلية. وعززت النتائج التي توصلنا إليها فرضيات الدراسة التي انطلقنا منها والمتمثلة في الآتي:

### أولا. فرضيات المرحلة الاستكشافية:

الفرضية الأولى (H<sub>1</sub>): يسمح التحليل العاملي الاستكشافي بتوزيع الفقرات على ثلاث أبعاد مُتباينة: العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة التفاعلية.

الفرضية الثانية (H<sub>2</sub>): تَتَمَّعُ الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية بالثبات والاتساق الداخلي، مع قيم معاملات ألفا كرونباخ تتجاوز 0.7 (Hair & al., 2010).

في هذا الصدد أظهرت الدراسة أن مقياس العدالة التنظيمية يتضمَّن 19 فقرة مُوزَّعة على ثلاث أبعاد (ملحق ) وهي كالآتي:

- يتكون البُعد الأول من أربع فقرات ويُمثَّلُ بُعد العدالة التوزيعية Distributive Justice.
- يتكون البُعد الثاني من ثماني فقرات ويُمثَّلُ بُعد العدالة الاجرائية Procedural Justice.
- أما البُعد الثالث فيتكوَّن من سبع فقرات ويُمثَّلُ بُعد العدالة التفاعلية Interactive Justice.

كما أظهرت الدراسة أن أبعاد مقياس العدالة التنظيمية تَتَمَّعُ بالثبات والاتساق الداخلي، بحيث أن قيم معاملات ألفا كرونباخ تتجاوز 0.7.

هاته الصورة من المقياس التي تَقترحها الدراسة تَمَّتْ وَفْق خطوات نموذج شرشيل Churchill Paradigm لبناء وتصميم أدوات قياس الاتجاهات والسمات، المُعدَّل بأبحاث جريين وأندرسون (Gerbing & Anderson 1988)، ومُحَيَّن بأبحاث روسال (Roussel, 2005) - وقد رُوِيَ فيها تمثيل قواعد وعمليات وإجراءات مفهوم العدالة التنظيمية، والتي تَمَّ وضعها من طرف: تيبو ووالكير (Thibaut & Walker, 1975) - ليفونتال (Leventhal, 1976) - ليفونتال (Leventhal, 1980) - بايز وموغ (Bies & Moag, 1986) - غرينبيرغ (Greenberg, 1993)؛ وهي إجمالاً 15 قاعدة.

### ثانياً. فرضيات المرحلة التوكيدية:

الفرضية الثالثة (H<sub>3</sub>): يَتَمَّعُ النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العامل الاستكشافي بمطابقة جيدة مع البيانات من خلال التحليل العامل التوكيدي.

الفرضية الرابعة (H4): من خلال المُقارنة بين مؤشرات جودة المطابقة يَتَمَتَّع النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العملي الاستكشافي والمُكوَّن من 19 فقرة بمُطابقة أفضل مع البيانات من النموذج الأولي المُكوَّن من 27 فقرة.

الفرضية الخامسة (H5): يَتَمَتَّع النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العملي الاستكشافي بالثبات والاتساق الداخلي، مع قيم معاملات ألفا كرونباخ وقيم معاملات رو لجورسكوغ تتجاوز 0.7 (Fornell & Larcker, 1981).

الفرضية السادسة (H6) : يُحَقِّق النموذج الثلاثي الذي أفرزه التحليل العملي الاستكشافي شرط الصدق التقاربي والتمييزي.

الفرضية السابعة (H7): تُؤثِّر أبعاد العدالة التنظيمية سلبًا على مستوى الصراع التنظيمي، وسلوك العمل المنحرف، وتُحَقِّق بذلك أداة القياس شرط الصدق التنبؤي.

الفرضية الثامنة (H8): تُؤثِّر أبعاد العدالة التنظيمية إيجابًا على الالتزام العاطفي، الثقة في الإدارة، والثقة في المشرفين، وتُحَقِّق بذلك أداة القياس شرط الصدق النومولوجي.

أظهرت نتائج الدراسة التوكيدية أن البنية العاملية الثلاثية لمقياس العدالة التنظيمية التي أفرزتها المرحلة الاستكشافية مُستقرَّة، وهذا من خلال جودة مُطابقتها للبيانات- تمَّتْ البنية بالثبات والاتساق الداخلي- تحقيقها لشرط الصدق التقاربي والصدق التمييزي- وكذلك من خلال تحقيقها لشرط الصدق التنبؤي والنومولوجي.

كما أظهرت النتائج من خلال استراتيجية المُقارنة بين البُنَيَات المختلفة للمفهوم أن النموذج الذي أفرزته المرحلة الاستكشافية والمُكوَّن من 19 فقرة هو النموذج الأكثر صِحَّة وصدقًا من النموذج الأولي المُكوَّن من 27 فقرة.

مراجعة وتحليل الأدبيات قادنا إلى التّعرف على مُختلف المقاربات والاتجاهات الخاصة ببنية العدالة التنظيمية، والتي تستحق أن تُراجِعها في ظل النتائج الإمبريقية.

أولاً. نظرياً النتائج التي توصلنا إليها تُؤكد على ثلاثية الأبعاد لمفهوم العدالة التنظيمية، وهي بالتالي تدعم النتائج التي توصلت إليها الدراسة البعدية للباحث سيمار وآخرون (Simard & al (2005)، والدراسة البعدية لمايبر وآخرون (Meyer & al (2002)، والدراسة البعدية لكوهين- شاراش وسبيكتور Cohen-Charash & Spector (2001)؛ وفي نفس الوقت تغند أو تخالف نتائج الدراسات البعدية التي تؤكد على رباعية الأبعاد لمفهوم العدالة التنظيمية. من هاته الدراسات: دراسة كولكيت وآخرون (Colquitt & al (2002)، ودراسة بيسون (Behson (2011).

بالبرهنة على مدى اتساق الداخلي (Roussel, 2005) للأبعاد الثلاثة للمقياس، وبالتحقيق من صدقها التقاربي والتمييزي (Fornell & Larcker, 1981)، النتائج التي توصلنا إليها تسمح بالتأكد من أن كل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية: العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية - والعدالة التفاعلية يُمكن التحقق منه إحصائياً وبشكل واضح ودقيق، وهذا بالاعتماد على طرق تقدير الصلاحية الأكثر صرامة وعلى آخر التطورات المنهجية والإحصائية، لا سيما التحليل العاملي التوكيدي (Roussel, 2005).

سمحت النتائج كذلك في سياق تقدير الصدق المحك بوجود علاقة بين العدالة التنظيمية الصراع التنظيمي (Cohen, Charash & Spector, 2001 ; El Akremi, 2006). إلا أنها لم تستطع أن تُؤكد علاقتها بسلوك العمل المنحرف.

كما سمحت النتائج كذلك في سياق تقدير الصدق النومولوجي بوجود علاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية (Folger & Konovsky, 1989 ; Pillai, Schriesheim & Williams, 1999).  
ثانياً. أما من الجهة التطبيقية، فإن أداة القياس تسمح بمواصلة الدراسات الإمبريقية حول أثر ممارسات العدالة على العديد من السلوكيات التنظيمية من أمثلتها مستوى الأداء وتطوره في مكان العمل

(Cropanzano, Prehar & Chen, 2002 ; Rupp & Cropanzano, 2002) - سلوك المُواطن داخل المنظمة  
(Korsgaard, Moorman, 1991 ; Moorman, Blakely & Niehoff, 1998) - فعالية وتطوُّر فرق العمل  
(Cropanzano, Goldman & Scheiger & Sapienza, 1995) - الضغوطات والقلق في مكان العمل  
(Benson, 2005). إلخ.

تَمْتَع مقياس العدالة التنظيمية بخصائص سيكومترية جيدة من جهة وخاصيته الاقتصادية من ناحية  
عدد الفقرات (19 فقرة) من جهة أخرى يسمح باستعماله وبكل سهولة ضمن استبيان يضم عدة مقاييس - كما  
أن أبعاده الثلاثة مكوّنة من فقرات واضحة ومفهومة من طرف مُختلف الفئات الوظيفية. في هذا الصدد يُمكن  
استعمال مقياس العدالة التنظيمية كأداة تشخيصية، حيث تسمح بتقدير وبدرجة دقيقة مستوى إدراك العاملين  
للتوزيعات المختلفة بخصوص ما يحصلون عليه من مُخرجات قد تكون على شكل رواتب، مكافآت، حوافز،  
ترقية، أو واجبات.. إلخ (Adams, 1965 ; Thibaut & Walker, 1975 ; McFarlin & Sweeney, 1992 ;  
Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & ones, 2002 ; Simard &  
al., 2005 ; Colquitt & al., 2006 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Kumar & al., 2007 ; Eberlin & Tatum,  
2011 ; Behson, 2008). - أو تقدير مستوى إدراكهم للإجراءات العادلة بخصوص السياسات والإجراءات  
الرسمية المُستخدمة في صنع القرارات (Thibaut & Walker, 1975 ; Moorman, 1991 ; McFarlin &  
Sweeney, 1992 ; Moorman & al., 1993 ; Gopinath & Becker, 2000 ; Cohen & Charash, 2001 ;  
Colquitt & al., 2001 ; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Simons & Roberson, 2003 ; Simard & al.,  
2005 ; Colquitt & al., 2006 ; Scott & Colquitt, 2007 ; Kumar & al., 2007 ; Eberlin & Tatum,  
2011 ; Behson, 2008). - أو تقدير تصوّراتهم بشأن المُعاملة التي يتلقونها خلال تنفيذ هاته السياسات  
والإجراءات الرسمية. (Bies & Moag, 1986 ; Greenberg, 1993 ; Colquitt & al., 2001 ; Cohen-  
Charash & Spector, 2001 ; Viswesvaran & Ones, 2002 ; Simard & al., 2005 ; Colquitt & al.,  
( ; Kumar & al., 2007 ; Scott & Colquitt, 2007 ; 2006.



ورغم هذا فإن مقياس العدالة التنظيمية كغيره من المقاييس ليس مثالي وله عيوبه، حيث تُشير نتائج التحليل العاملي التوكيدي إلى أن الفقرات Item01 - Item03 - Item08 - Item10 - Item11 - Item13 - Item20 - Item21 لديها نسبة التباين المُفسَّر ( $R^2$ ) أقل من القيمة المرجعية 0.5، إلا أن هـ للحفاظ على الدلالة النظرية (صدق المحتوى) المتمثلة في قاعدة "الإنصاف" Equity - قاعدة "عملية التحكم" Process Control - قاعدة "الاتساق" Consistency - قاعدة "عدم التحيز" Bias Suppression - قاعدة "الدقة" Accuracy - وقاعدة "الاحترام" Respect تم الاحتفاظ بها (Roussel, 2005).

### التوصيات والاقتراحات في ضوء النتائج:

في ضوء النتائج التي تمَّ التوصل إليها، نُوصي الباحثين باستعمال نموذج ومنهجية شرشيل Churchill (1979) لبناء أدوات قياس الاتجاهات والسمات بتصرف، لأنها تقوم على المزوجة بين التناول الاستكشافي وبين التناول التوكيدي.

كما نُوصي الباحثين باستخدام مؤشرات الصدق والثبات الأكثر دقة لتجاوز الطرق التقليدية (مثل طريقة تقدير الاتساق الداخلي للمفهوم وطريقة ألفا كرونباخ)، لأنها أكثر توظيفاً للمعلومات التي ينطوي عليها المفهوم.

كما نُوصي بعملية مقارنة النماذج المُفسَّرة لبُنية المفهوم المَبْنِيَّة على تأصيل نظري، حيث تُعتبر من أفضل الاستراتيجيات التي يُوفرها التحليل العاملي التوكيدي لاختيار النموذج الأكثر صحةً وصدقاً.

أما عن المقترحات واستكمالاً للجوانب ذات العلاقة بمجال الدراسة الحالية يُفضَّل كإقتراح تكييف مقياس العدالة التنظيمية على عينات أخرى.

## حدود الدراسة:

إضافة إلى الحدود التي عرفتھا أداة القياس واجهت الدراسة عموماً بعض القيود، والتي نعتقد أنه كان لها الأثر المباشر على النتائج؛ جزء من هاته الحدود كان خلال مرحلة بناء الاستبيان مثل: ندرة الدراسات والبحوث الإمبريقية العربية التي اعتمدت الأساليب الإحصائية من الجيل الثاني - عدم توفّر مقاييس مكيّفة على البيئة المحلية أو العربية تستجيب لمعايير التي تمّ تحديدها في الدراسة (وهذا حسب علمنا طبعاً) - اللغة الإنجليزية لمقاييس الدراسة وعدم توفّر أساتذة متخصصين في هاته اللغة، دفعنا إلى اعتماد نُسخ مُترجمة باللغة الفرنسية. والجزء الآخر كان أثناء جمع البيانات الإمبريقية مثل: تماطل بعض رؤساء المصالح والمراقبين الطبيين في منح الموافقة لجمع البيانات داخل المصلحة، وهذا رغم حصولنا على مُوافقة كتابية لإجراء الدراسة من إدارة الموارد البشرية للمستشفى، ممّا أطال من عمر مرحلة جمع البيانات - مشكلة حجم العينة، فبرغم من أن مجتمع الدراسة يتكون من جميع المُمرّضين العاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي لمدينة وهران، البالغ عددهم 2260 مُمرّض وممرضة مُوزَّعين على مختلف مصالح المؤسسة الاستشفائية، إلا أنّنا لم نلمس ذلك ميدانياً، حيث أن أغلب المصالح التي تمّ مُعاينتها تُعاني من نقص حاد في المُمرّضين والمُمرّضات.

# المراجع والملاحق

تمهيد

أولاً. قائمة المراجع العربية

ثانياً. قائمة المراجع الأجنبية

ثالثاً. قائمة الملاحق

## أولاً: قائمة المراجع العربية

1. الشريف الحسيني، علي محمد عباس، و حسين شافي. (2010). العدالة ومدى تطبيقها لدى عمداء كليات في جامعة كربلاء. مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد 8(العدد 3)، 139-163.
2. أمحمد بوزيان تيغزة. (2008). نظرية الصدق الحديثة ومتضمناتها التطويرية لواقع القياس « . ورقة عمل مقدمة إلى ندوة علم النفس، علم النفس والتنمية الفردية والمجتمعية"، . الرياض: جامعة الملك سعود. كلية التربية، قسم علم النفس.
3. طارق موسى العتيبي. (2006). الصراعات التنظيمية وأساليب التعامل معها: دراسة مسحية لوجهات نظر ضباط المديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. المملكة العربية السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
4. عبد الحميد محمد العباسي. (2011). التحليل العائلي *Factor Analysis*. تطبيقات في العلوم الاجتماعية باستخدام *SPSS*. معهد الدراسات والبحوث الإحصائية، قسم الإحصاء الحيوي والسكاني، جامعة القاهرة.
5. أحمد بن حسن الوزاب الزهراني. (2012). الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بالطائف وعلاقتها بالسلوك الإداري الإبداعي. رسالة ماجستير. السعودية: جامعة أم القرى.
6. أمحمد بوزيان تيغزة . (2011). اختبار صحة البنية العائلية للمتغيرات الكامنة في البحوث: منحنى التحليل والتحقق. بحث علمي محكم. جامعة الملك سعود، عمادة البحث العلمي. مركز بحوث كلية التربية.
7. أمحمد بوزيان تيغزة. (2012). التحليل العائلي الاستكشافي والتوكيدي، مفاهيمهما ومنهجيتهما بتوظيف حزمة *SPSS* و *LISREL* (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

8. أميرة محمد رفعت حواس. (2003). أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة. جامعة القاهرة: كلية التجارة.
9. حاكم جبور يعلك الخفاجي. (2012). التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل. دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة. مجلة القادسية. للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 41(العدد 3).
10. حكمت محمد فليح. (2010). تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي. دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت. مجلة الإدارة والاقتصاد(83)، 166-202.
11. صفوت فرج . (1980). التحليل العاملي في العلوم السلوكية (الإصدار ط1). القاهرة: دار الفكر العربي.
12. عباس البرق، عايد معلا، و أمل سليمان. (بدون سنة). دليل المبتدئين في استخدام التحليل الإحصائي. *Structural Equation Modeling (SEM)* باستخدام برنامج أموس (AMOS). الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
13. عبد المنعم الحفني . (1990). المعجم الفلسفي. القاهرة: الدار الشرقية.
14. محمد جلال سليمان صديق. (2005). أثر الثقة التنظيمية على إدراك العاملين لإدارة المعرفة في البنوك التجارية المعربة. كلية التجارة، جامعة المنصورة.
15. ياسر فتحي الهنداوي المهدي. (أبريل، 2007). منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية وتطبيقاتها في بحوث الإدارة التعليمية. مجلة التربية والتنمية(40)، 9-41.

## ثانياً: قائمة المراجع والمصادر الأجنبية

1. Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Equity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*.
2. Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
3. Aguinis, H., Pierce, C. A., & Quigley, B. M. (1993). Conditions Under Which a Bogus Pipeline Procedure Enhances the Validity of Self-Reported Cigarette Smoking: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Social Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1993.tb01092.x>
4. Allard-Poesi, F., & Perret, V. (2014). Fondements épistémologiques de la recherche. In *Méthodes de recherche en management*.
5. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
6. Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.295>
7. Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00037-7](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00037-7)
8. Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*. <https://doi.org/10.1007/BF02294170>
9. Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.138>
10. Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145>
11. Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*. [https://doi.org/10.1016/0167-8116\(95\)00038-0](https://doi.org/10.1016/0167-8116(95)00038-0)

12. Bearden, W. O., Netemeyer, R. G., & Teel, J. E. (1989). Measurement of Consumer Susceptibility to Interpersonal Influence. *Journal of Consumer Research*. <https://doi.org/10.1086/209186>
13. Behson, S. J. (2011). The relative importance of organizational justice dimensions on employee outcomes: A critical reanalysis using relative weights analysis. *Organisation Management Journal*. <https://doi.org/10.1057/omj.2011.39>
14. Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
15. Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.410>
16. Beugré, C. D. (1996). *Analyzing the effects of perceived fairness on organizational commitment and workplace aggression* (Doctoral dissertation, Rensselaer Polytechnic Institute).
17. Bies, R. J. (2001). Interactional (In)justice: The Sacred and the Profane. In *Advances in organizational justice*.
18. Bies, R. J., Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.). *Research on Negotiation in Organizations*. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02581.x>
19. Blau, P. (1964). Power and exchange in social life. *International Journal of Business and Social Science*.
20. Bollen, K., & Lennox, R. (1991). Conventional Wisdom on Measurement: A Structural Equation Perspective. *Psychological Bulletin*. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.110.2.305>
21. Boomsma, A. (1982). The robustness of LISREL against small sample sizes in factor analysis models. *Systems under Indirection Observation: Causality, Structure, Prediction (Part I)*. <https://doi.org/10.1055/s-2007-996406>.
22. Bourque, J., Poulin, N., & Cleaver, A. F. (2006). [Evaluation of the use and presentation of results of factor analysis and principal component analysis in education]. *Revue Des Sciences de l'éducation*. <https://doi.org/10.7202/014411ar>
23. Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. In H.C. Triandis & J.W. Berry. In *Handbook of cross-cultural psychology*.
24. Brockner, J., Wiesenfeld, B. M., & Martin, C. L. (1995). Decision frame, procedural justice, and survivors' reactions to job layoffs. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. <https://doi.org/10.1006/obhd.1995.1061>

25. Brockner, J., Wiesenfeld, B. M., & Martin, C. L. (1995). Decision frame, procedural justice, and survivors' reactions to job layoffs. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. <https://doi.org/10.1006/obhd.1995.1061>
26. Brockner, J., Wiesenfeld, B. M., & Martin, C. L. (1995). Decision frame, procedural justice, and survivors' reactions to job layoffs. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. <https://doi.org/10.1006/obhd.1995.1061>
27. Byrne, B. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
28. Cameron, A. (2004). Kurtosis. In M. A. Lewis-Beck, & T. F. Bryman, *The Sage Encyclopedia of Social Science Research Methods* (p. 545). CA: Sage: Liao.
29. Chin, W. W., Peterson, R. A., & Brown, S. P. (2008). Structural equation modeling in marketing: Some practical reminders. *Journal of Marketing Theory and Practice*. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679160402>
30. Chou, C. -P, Bentler, P. M., & Satorra, A. (1991). Scaled test statistics and robust standard errors for non-normal data in covariance structure analysis: A Monte Carlo study. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1991.tb00966.x>
31. Churchil Jr., G. A. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
32. Churchill, G. A., & Iacobucci, D. (2004). *Marketing research: Methodological foundations* Thomson Corporation. *South Western, Ohio*.
33. Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
34. Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
35. Colquitt, J. A., Noe, R. A., & Jackson, C. L. (2002). Justice in teams: Antecedents and consequences of procedural justice climate. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00104.x>
36. Cook, C., & Hunsaker, P. L. (2001). *Management and Organizational Behavior* (3rd Edition ed.). New York: Irwin McGraw-Hill.
37. Cooper, H. M., & Hedges, L. V. (1994). Research Synthesis as a Scientific Enterprise. *The Handbook of Research Synthesis and Meta-Analysis*.



38. Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. - Practical Assessment, Research & Evaluation. *Practical Assessment, Research and Evaluation*.
39. Costigan, R., Ilter, S. S., & Berman, J. J. (1998). A multidimensional study of T-ORGS. *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 303-317.
40. Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4282625>
41. Cramer, D., & Howitt, D. L. (2004). *The Sage dictionary of statistics: a practical resource for students in the social sciences*. Sage.
42. Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group and Organization Management*. <https://doi.org/10.1177/1059601102027003002>
43. Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. *Research in Personnel and Human Resources Management*. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20001-2](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20001-2)
44. Crosby, F. (1984). Relative deprivation in organizational settings. *Research in Organizational Behaviors*. <https://doi.org/10.1017/S000748530002229X>
45. CROSBY, F. (1984). The Denial of Personal Discrimination. *American Behavioral Scientist*. <https://doi.org/10.1177/000276484027003008>
46. Currall, S. C., & Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/2393071>
47. Dessler, G. (1999). How to earn your employees commitment. *Academy of Management Executive*. <https://doi.org/10.5465/ame.1999.1899549>
48. Dumez, H. (2010). Éléments pour une épistémologie de la recherche qualitative en gestion. *Le Libellio d'Aegis*.
49. Dunn, J. R., & Schweitzer, M. E. (2005). Feeling and believing: The influence of emotion on trust. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.5.736>
50. Eberlin, R., & Tatum, B. C. (2008). Making just Decisions: Organizational Justice, Decision Making, and Leadership. *Management Decision*, 46(2), 310-329.
51. Efron, B. (1979). Bootstrap Methods: Another Look at the Jackknife. *The Annals of Statistics*. <https://doi.org/10.1214/aos/1176344552>
52. Efron, Bradley. (1982). The Jackknife, the Bootstrap and Other Resampling Plans. In *The*

*Jackknife, the Bootstrap and Other Resampling Plans*. <https://doi.org/10.1137/1.9781611970319>

53. El Akremi, A., Guerrero, S., & Neveu, J. P. (2006). *Comportement organisationnel, justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel* (Vol. 2). De Boeck Université.

54. Erdem, F., Ozen, J., & Atsan, N. (2003). The relationship between trust and team performance. *Work Study*, 52(7), 337-340.

55. Fabrigar, L. R., MacCallum, R. C., Wegener, D. T., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>

56. Ferrin, D., & Dirks, K. T. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.

57. Finch, J., West, S. G., & MacKinnon, D. P. (1997). Effects of sample size and non-normality on the estimation of mediated effects in latent variable models. *Structural Equation Modeling*, 4, 87-107.

58. Folger, R., & Konovsky, M.A, M. A. (1989, Mars). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *The Academy of Management*, 32(1), 115-130.

59. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*. <https://doi.org/10.2307/3150980>

60. Gerbing, D. W., & Anderson, J. C. (1988). An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and Its Assessment. *Journal of Marketing Research*. <https://doi.org/10.2307/3172650>

61. Gopinath, C., & Becker, T. E. (2000). Communication, procedural justice and employee attitudes: Relationships under conditions of divestiture. *Journal of Management*, 26(1), 63-83.

62. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. *Vectors*. <https://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>

63. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis* (Vol. 5, No. 3, pp. 207-219). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.

64. Hancock, G. R., & Liu, M. (2012). Bootstrapping Standard Errors and Data-Model Fit Statistics in Structural Equation Modeling. In *Handbook of Structural Equation Modeling*.

65. Hardesty, D. M., & Bearden, W. O. (2004). The use of expert judges in scale development. Implications for improving face validity of measures of unobservable constructs.

*Journal of Business Research*. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00295-8](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00295-8)

66. Hazzi, O. A., & Maaldaon, I. S. (2015). A pilot study: Vital methodological issues. *Business: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.3846/btp.2015.437>
67. Hellriegel, D., Siocum, J. W., & Woodman, R. W. (1992). *Management des organisations* (5e édition américaine ed.). (M. Truchan-Saporta, Trans.) Bruxelles: De Boeck.
68. Hollinger, R., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *Sociological Quarterly*, 333-343., 333-343.
69. Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic Management Journal*. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1097-0266\(199902\)20:2<195::aid-smj13>3.3.co;2-z](https://doi.org/10.1002/(sici)1097-0266(199902)20:2<195::aid-smj13>3.3.co;2-z)
70. Iverson, R., & Buttigieg, D. M. (1999). Affective Normative and Continuance Commitment: Can the “right kind” of commitment be Managed. *Journal of Management Studies*, 36(3), 307-333.
71. Joo, B., & Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: The moderating effect of organizational learning culture. *Human Resource Development*.
72. Jöreskog, K., & Long, J. S. (1993). Introduction. In *Testing structural equation models*. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.).
73. Jouglard-Tritschler, & Steiner, D. D. (2005). Validation of the four-factor model of organizational justice in France. *Communication orale présentée à la conférence annuelle de SIOP (Society for Industrial & Organizational Psychology)*. Los Angeles.
74. Kline, R. B. (1998). Software Review: Software Programs for Structural Equation Modeling: Amos, EQS, and LISREL. *Journal of Psychoeducational Assessment*. <https://doi.org/10.1177/073428299801600407>.
75. Kline, R. B. (2005). Introduction To Path Analysis. In *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*.
76. Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*. <https://doi.org/10.2307/256704>
77. Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., & Sapienza, H. J. (1995). BUILDING COMMITMENT, ATTACHMENT, AND TRUST IN STRATEGIC DECISION-MAKING TEAMS: THE ROLE OF PROCEDURAL JUSTICE. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/256728>
78. Kotz, S., & Johnson, N. L. (1998). Breakthroughs in Statistics, Vol. III. *Biometrics*. <https://doi.org/10.2307/3109792>

79. Kramer, R. M. (1996). Divergent realities and convergent disappointments in the hierarchic relation. In *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*.
80. Lawrence, T., & Robinson, S. L. (2007, June). Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance. *Journal of Management*, 33(3), 378-394.
81. Lei, M., & Lomax, R. G. (2005). The effect of varying degrees of nonnormality in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*. [https://doi.org/10.1207/s15328007sem1201\\_1](https://doi.org/10.1207/s15328007sem1201_1)
82. Lerner, M. J. (1977). The justice motive in social behavior. Some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality*.
83. Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In *Social exchange: Advances in theory and research*.
84. Leventhal, Gerald S. (1976). The Distribution of Rewards and Resources in Groups and Organizations. *Advances in Experimental Social Psychology*. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60059-3](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60059-3)
85. Lilly, J. D., & Virick, M. (2006). The effect of personality on perceptions of justice. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683940610673960>
86. MacCallum, R. C., Roznowski, M., & Necowitz, L. B. (1992). Quantitative Methods In Psychology Model Modifications in Covariance Structure Analysis: The Problem of Capitalization on Chance. *Psychological Bulletin*. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.3.490>
87. Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-Fit Indexes in Confirmatory Factor Analysis: The Effect of Sample Size. *Psychological Bulletin*. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.391>
88. Marsh, R., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover. A production Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 60.
89. Martin, J. (1981). Relative deprivation : A theory of distributive justice for an era of shrinking resources. In L. Cummings, & B. M. Staw, *Research in organizational behavior* (Vol. 3, pp. 53-107). Greenwich, CT: JAI Press.
90. Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). INTEGRATING JUSTICE AND SOCIAL EXCHANGE: THE DIFFERING EFFECTS OF FAIR PROCEDURES AND TREATMENT ON WORK RELATIONSHIPS. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/1556364>
91. McAllister, D. J. (1995). AFFECT- AND COGNITION-BASED TRUST AS FOUNDATIONS FOR INTERPERSONAL COOPERATION IN ORGANIZATIONS. *Academy*

*of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/256727>

92. McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Research Notes. Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/256489>
93. McShane, L., & Benabou, C. (2008). *Comportement organisationnel/ Comportement humains et organisation dans un environnement complexe*. (L. Drolet, P. Brenier, & C. Benabou, Trads.) Monreal: Chenelière- McGraw-Hill.
94. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). "Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application", Thousand Oaks, Sage Publications, 151 p. □ Chapitre 6. *Sage Publications*.
95. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
96. Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R. Kramer, & T. R. Tyler, *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (pp. 261-287). Thousand Oaks: CA: Sage.
97. Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
98. Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/256913>
99. Mossholder, K. W., Bennett, N., Kemery, E. R., & Wesolowski, M. A. (1998). Relationships between bases of power and work reactions: The mediational role of procedural justice. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/014920639802400404>
100. Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.09.001>
101. Nadisic, T. (2006). Invisible Organizational Justice: A conceptual model.
102. Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric Theory Third Edition. In *New York: McGraw-Hill*. <https://doi.org/34567890> DOCmoC 998765 ISBN
103. Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1990). SERVQUAL: Une echelle multi-items de mesure des perceptions de la qualite de service par les consommateurs. *Recherche et Applications En Marketing*. <https://doi.org/10.1177/076737019000500102>

104. Pedhazur, E. J., & Schmelkin, L. P. (1991). Measurement, design, and analysis: An integrated approach (student ed.). In *Measurement, design, and analysis: An integrated approach (student ed.)*.
105. Peter, J. P. (1979). Reliability: A Review of Psychometric Basics and Recent Marketing Practices. *Journal of Marketing Research*. <https://doi.org/10.2307/3150868>
106. Peter, J. P. (1981). Construct Validity: A Review of Basic Issues and Marketing Practices. *Journal of Marketing Research*. <https://doi.org/10.2307/3150948>
107. Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1023/A:1016296116093>
108. Pillai, R., Schriesheim, C. A., & Williams, E. S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/014920639902500606>
109. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
110. Price, J., & Mueller, C. W. (1986). Absenteeism and Turnover of Hospital Employees. *JAI, Greenwich, CT*.
111. Raelin, J. A. (1994). Three scales of professional deviance within organizations. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.4030150602>
112. Rai, G. S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors? *International Journal of Human Sciences*.
113. Rempel, J. K., Holmes, J. G., & Zanna, M. P. (1985). Trust in Close Relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.1.95>
114. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A TYPOLOGY OF DEVIANT WORKPLACE BEHAVIORS: A MULTIDIMENSIONAL SCALING STUDY. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/256693>
115. Rossiter, J. R. (2002). The C-OAR-SE procedure for scale development in marketing. *International Journal of Research in Marketing*. [https://doi.org/10.1016/S0167-8116\(02\)00097-6](https://doi.org/10.1016/S0167-8116(02)00097-6)
116. Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.926617>



117. Ruder, G. (2003). The Relationship Among Organizational Justice, Trust and Role Breadth Self-Efficacy. *Doctoral Thesis*. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
118. Rupp, D. E., & Cropanzano, R. (2002). The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00036-5](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00036-5)
119. Scarpello, V., & Jones, F. F. (1996). Why justice matters in compensation decision making. *Journal of Organizational Behavior*. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199605\)17:3<285::AID-JOB750>3.0.CO;2-0](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199605)17:3<285::AID-JOB750>3.0.CO;2-0)
120. Schafer, J. L. (1999). Multiple imputation: A primer. *Statistical Methods in Medical Research*. <https://doi.org/10.1191/096228099671525676>
121. Schappe, S. P., & Doran, A. C. (1997). How does fair treatment affect employee commitment to an organization? A field study of financial holding company employees. *The Mid - Atlantic Journal of Business*.
122. Schaubroeck, J., May, D. R., & Brown, F. W. (1994). Procedural Justice Explanations and Employee Reactions to Economic Hardship: A Field Experiment. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.455>
123. Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling Third Edition. In *Routledge Taylor & Francis Group*. <https://doi.org/10.1080/10705510802154356>
124. Scott, B. A., & Colquitt, J. A. (2007). Are organizational justice effects bounded by individual differences?: An examination of equity sensitivity, exchange ideology, and the big five. *Group and Organization Management*. <https://doi.org/10.1177/1059601106286877>
125. Simard, G., Doucet, O., & Bernard, S. (2005). Pratiques en GRH et engagement des employés. *Relations Industrielles*. <https://doi.org/10.7202/011723ar>
126. Simons, T., & Roberson, Q. (2003). Why managers should care about fairness: The effects of aggregate justice perceptions on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.432>
127. Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>
128. Suliman, O. (2003). Endogenous restrictions for least developed economies. *Review of International Economics*. <https://doi.org/10.1111/1467-9396.00392>

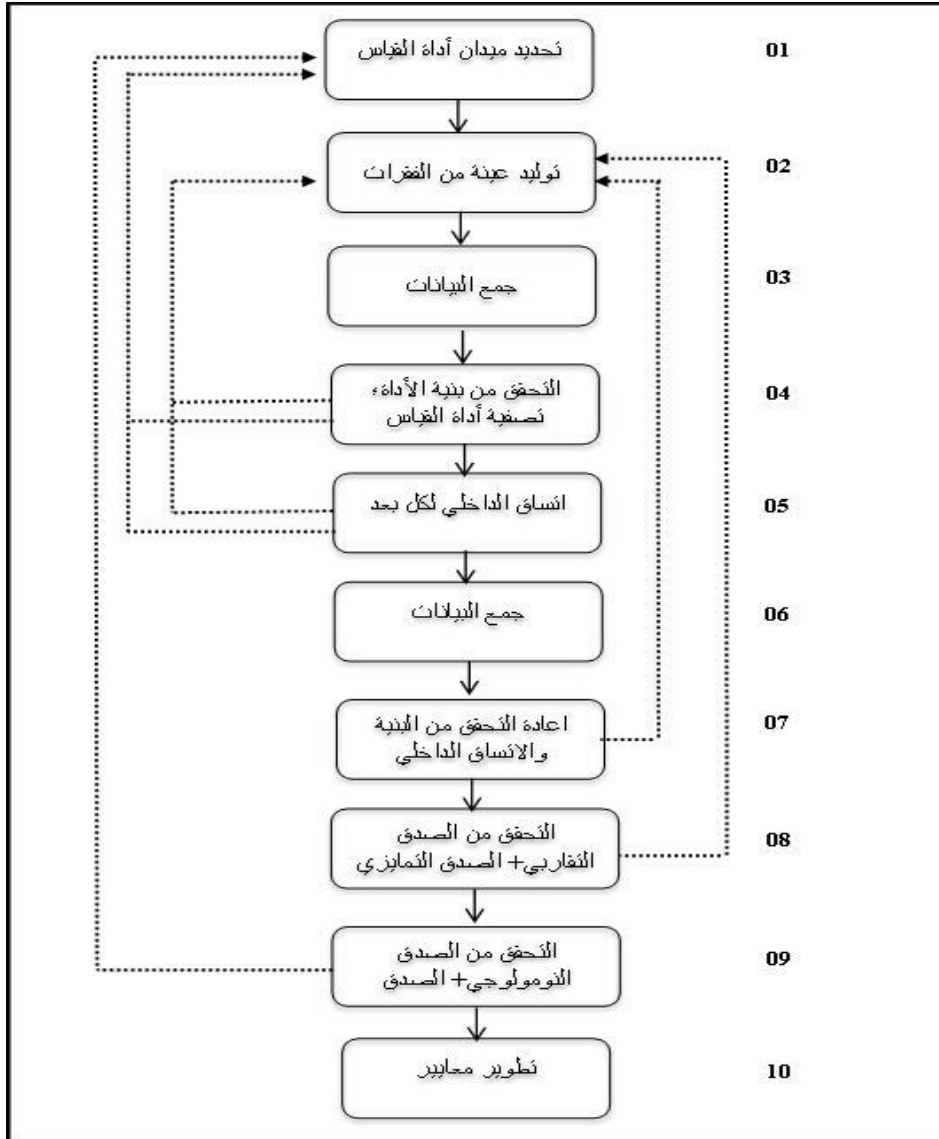
129. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics: Pearson New International Edition. *VitalSource Bookshelf Edition*. <https://doi.org/10.1037/022267>
130. Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
131. Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). Book review Procedural Justice: A Psychological Analysis. By John Thibaut and Laurens Walker. *Duke Law Journal*.
132. Thomas, D. (1995). L'enquête sociologique comme outil de recherche pour l'enseignant d'une langue étrangère. *ASp*. <https://doi.org/10.4000/asp.3987>
133. Tremblay, M., Guay, P., & Simard, G. (2000). L'engagement organisationnel et les comportements discrétionnaires : L'influence des pratiques de gestion des ressources humaines. *Cirano*.
134. Tsiriktsis, N. (2005). A review of techniques for treating missing data in OM survey research. *Journal of Operations Management*. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2005.03.001>
135. Tyler, T. R. (1997). The psychology of legitimacy: A relational perspective on voluntary deference to authorities. *Personality and Social Psychology Review*. [https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0104\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0104_4)
136. Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. *Advances in Experimental Social Psychology*. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60283-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60283-X)
137. Tyler, T., Degoey, P., & Smith, H. (1996). Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 913-930.
138. Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2002). Examining the construct of organizational justice: A meta-analytic evaluation of relations with work attitudes and behaviors. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1023/A:1015820708345>
139. Wallace, M. J. (1983). Methodology, Research Practice, and Progress in Personnel and Industrial Relations. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4287635>
140. Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.590>
141. West, Finch, & Curran. (1995). Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies. In *Structural equation modeling : concepts, issues, and applications*.
142. Yung, Y.-F., & Bentler, P. M. (1996). Bootstrapping techniques in analysis of mean and covariance structures. In *Advanced structural equation modeling: Issues and techniques*.



143. Zhu, W. (1997). Making bootstrap statistical inferences: A tutorial. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 68, 44–55.

### ثالثا. قائمة الملاحق

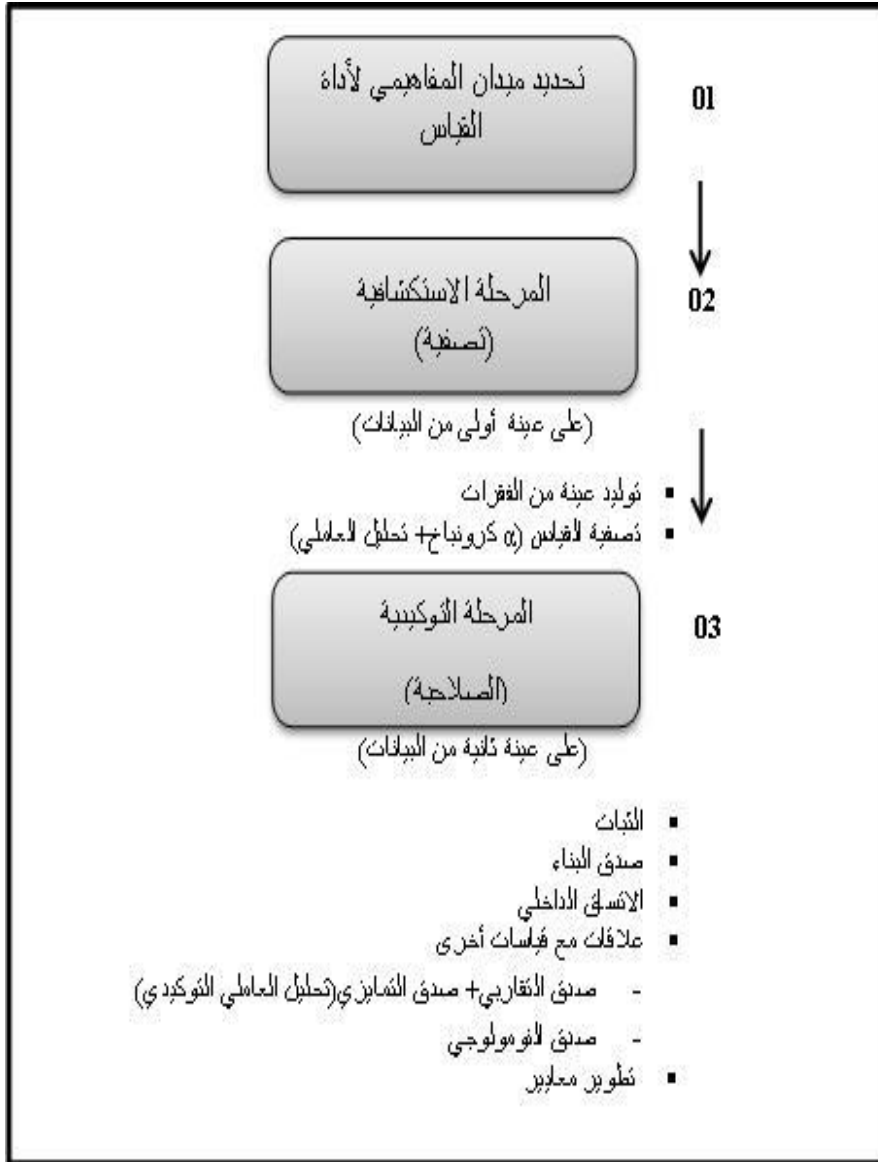
ملحق 1 : نموذج شرشيل Churchill مُحَيَّن (Roehrich, 1993)



ملحق رقم (01): يوضح شكل لنموذج شرشيل Churchill محين

(Roehrich, G., 1993)

ملحق 2 : نموذج شرشيل لبناء أدوات قياس الاتجاهات المُعتمدة في بحوث التسويق (Evrard, 2009: 322)



شكل رقم (02): بوضوح نموذج شرشيل Churchill لبناء أدوات قياس الاتجاهات المُعتمدة في بحوث علم للتسويق (Evrard Y., 2009: 322)

### ملحق 3 : مقياس Niehoff & Moorman

مقياس (1993) Niehoff & Moorman - 03 أبعاد -

بعد العدالة التفاعلية

#### Interactional justice

1. When decisions are made about my job, my manager **treats me with kindness and consideration**.<sup>(1)</sup>
2. When decisions are made about my job, my manager **treats me with respect and dignity**.<sup>(2)</sup>
3. When decisions are made about my job, my manager is **sensitive to my personal needs**.<sup>(1)</sup>
4. When decisions are made about my job, my manager **deals with me in a truthful manner**.<sup>(1)</sup>
5. When decisions are made about my job, my manager **shows concern for my rights as an employee**.<sup>(3)</sup>
6. Concerning decisions made about my job, my manager **discusses the implications of the decision** with me.<sup>(3)</sup>
7. My manager **offers adequate justification** for decisions made about my job.<sup>(4)</sup>
8. When making decisions about my job, my manager **offers explanations that make sense** to me.<sup>(4)</sup>
9. My manager **explains very clearly any decision** made about my job.<sup>(4)</sup>

مقياس (2001) Colquitt - 04 أبعاد -

بعد عدالة ما بين الأفراد / بعد عدالة المعلومات

#### Interpersonal Justice

1. Does he/she treat you in a polite manner?<sup>(1)</sup>
2. Does he/she treat you with dignity?<sup>(2)</sup>
3. Does he/she treat you with respect?<sup>(1)</sup>
4. Does he/she refrain from improper remarks or comments?<sup>(2)</sup>

#### Informational Justice

5. Is he/she candid when communicating with you?<sup>(3)</sup>
6. Does he/she explain decision-making procedures thoroughly?<sup>(3)</sup>
7. Are his/her explanations regarding procedures reasonable?<sup>(4)</sup>
8. Does he/she communicate details in a timely manner?<sup>(3)</sup>
9. Does he/she tailor communications to meet individual's needs?<sup>(4)</sup>

سم العمليات والاجراءات (القواعد)  
(1) الاحترام Respect  
(2) اللباقة Propriety  
(3) الصدق Truthfulness  
(4) التبرير Justification

ملحق 4: جدول يُلخّص الفقرات التي أبدى عليها المحكمون بعض الملاحظات

الرقم	الفقرات	القياس			الوضوح		
		تقيس	متوسطة القياس	لا تقيس	واضحة	متوسطة الوضوح	غير واضحة
بعد الأول: العدالة التوزيعية							
03	الامتيازات التي أحصل عليها من عملي تُعوّض (تُكوّنونسي) على الضغوط التي أتعرّض لها في عملي.	3		1	3	1	
05	أشعر بـعدالة ما أحصل عليه من عملي مقارنة بما يحصل عليه زملائي في مؤسسة أخرى مُماثلة.	3		1	3	1	
بعد الثاني: العدالة الإجرائية							
10	تُطبق القوانين بنفس الكيفية دائما ولا تخضع لإختلاف المسؤولين.						
بعد التعديل ل	تُطبق القوانين دائما بنفس الكيفية بغضّ النظر عن التغيير في المسؤولين.						
14	تتضمّن الإجراءات والقوانين المُطبّقة في المؤسسة بعض الأساليب لتتّجيج القرارات الخاطئة.						
15	يُمكن الطعن في نتائج الإجراءات والقوانين المُطبّقة في المؤسسة.						
16	تُراعي الإجراءات والقوانين المُطبّقة في المؤسسة مصالح كافة الأطراف المتأثرة بها.						
بعد التعديل ل	تُراعي الإجراءات والقوانين المُطبّقة في المؤسسة مصالح كافة الأطراف المعنية بها.						

ملحق 5: جدول يُلخّص الفقرات التي أبدى عليها المحكمون بعض الملاحظات -تابع-

بعد العدالة التعمالية/التفاعلية (ع. ما بين الأفراد-ع. المعلومات)					
	4	1		3	18 يُعَامِلُنِي رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ كَبَقِيَّةِ الْعَامِلِينَ.
1	3		1	3	19 عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارًا يَتَّعَلَقُ بِوَضِيعَتِي فَإِنَّهُمْ يَأْخُذُونَ فِي الْإِعْتِبَارِ مَطْلَبِي الشَّخْصِيَّةَ.
أثر عدم التمايز Effet de Redondance		20 عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارًا يَتَّعَلَقُ بِوَضِيعَتِي فَإِنَّهُمْ يَتَّعَامَلُونَ مَعِي بِاحْتِرَامٍ وَكَرَامَةٍ.			
		22 يُعَامِلُنِي رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ بِكُلِّ إِهْتِمَامٍ وَوُدٍّ فِي حَالَةِ اتِّخَاذِ قَرَارٍ يَتَّعَلَقُ بِوَضِيعَتِي.			
1	3		1	3	21 عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارًا يَتَّعَلَقُ بِوَضِيعَتِي فَإِنَّهُمْ يَهْتَمُونَ بِحَقُوقِي كَعَامِلٍ.
		23 يَتَّجَنَّبُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ التَّعْلِيقاتِ الْغَيْرِ اللَّائِقَةِ عِنْدَ التَّحَدُّثِ مَعِي.			
		بعد التعديل يَتَّجَنَّبُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ التَّعْلِيقاتِ غَيْرِ اللَّائِقَةِ عِنْدَ التَّحَدُّثِ مَعِي.			
	4		1	3	25 يَشْرَحُ لِي رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ بِشَكْلٍ وَاضِحٍ أَيَّ قَرَارٍ مُتَّعَلِقٍ بِوَضِيعَتِي.
1	3	1		3	26 يُؤَفِّرُ لِي رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ الْمَعْلُومَاتِ الْمُتَّعَلِقَةَ بِوَضِيعَتِي كَبَقِيَّةِ الْعَامِلِينَ.
1	3			4	28 عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارَاتٍ مُتَّعَلِقَةً بِوَضِيعَتِي فَإِنَّهُمْ يُؤَفِّرُونَ لِي التَّفْسِيرَاتِ الْمُنطِقِيَّةَ الَّتِي دَعَتْهُمْ لِاتِّخَاذِ تِلْكَ الْقَرَارَاتِ.
	4		1	3	29 الْمَعْلُومَاتِ الَّتِي يُقَدِّمُهَا رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ كَافِيَّةٌ لِلرَّدِّ عَلَى التَّسَاؤُلَاتِ.

ملحق 6 : مقياس الالتزام العاطفي مترجم ( 1990 ) Allen & Meyer ; (1987) Meyer & Allen

مقياس الالتزام التنظيمي (العاطفي) مترجم إلى اللغة الفرنسية  
-Meyer & Allen, 1987; Allen & Meyer, 1990-

01	Je serai très content(e) de passer le reste de ma carrière avec cette entreprise.	
	Je serai très content(e) si je passerai le reste de ma vie professionnelle dans cette entreprise.	ترجمة 1 سوف أكون مسرورا إذا قضيت ما تبقى من حياتي المهنية في المؤسسة.
	Je serai très satisfait de passer le reste de ma carrière avec cette entreprise.	ترجمة 2 أكون راضيا إذا قضيت ما تبقى من حياتي المهنية في المؤسسة التي أعمل بها.
02	J'éprouve du plaisir à parler de mon entreprise à des gens de l'extérieur.	
	Je me sens fier quand je parle de l'entreprise avec les gens hors entreprise.	ترجمة 1 أشعر بالاعتزاز حينما أتحدث عن المؤسسة مع أناس خارج المؤسسة.
	J'éprouve du plaisir à parler de mon entreprise à des gens de l'extérieur.	ترجمة 2 أشعر بالاستمتاع حينما أتحدث عن المؤسسة مع الآخرين.
03	Je ressens vraiment les problèmes de cette entreprise comme s'ils étaient les miens.	
	Quand je vois les problèmes de l'entreprise, je ressens comme s'ils sont les miens.	ترجمة 1 أشعر عندما أنظر إلى المشكلات التي تواجهها المؤسسة بلأنها جزء من مشكلاتي الشخصية.
	Je ressens les problèmes de cette entreprise comme s'ils étaient les miens.	ترجمة 2 أحس المشكلات التي تواجهها المؤسسة وكأنها جزء من مشكلاتي الشخصية.
04	Je ne pense pas pouvoir aisément m'attacher à une autre entreprise de la même façon que je le suis envers celle-ci.	
	Je ne pense pas que je puisse m'attacher à une autre entreprise.	ترجمة 1 لا أعتقد أنني أستطيع الارتباط بمؤسسة أخرى.
	Ce sera difficile de m'attacher à une autre entreprise de la même façon que je le suis envers celle-ci.	ترجمة 2 يصعب علي الانتماء بمؤسسة جديدة، والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المؤسسة.
05	Je me sens comme « un membre de la famille » dans cette entreprise.	
	Je me sens un membre de la famille dans cette entreprise.	ترجمة 1 أشعر بأنني عضو من أعضاء العائلة في هذه المؤسسة.
	Je ressens un climat familial dans cette entreprise.	ترجمة 2 أشعر بوجود جو أخوي في هذه المؤسسة.
06	Je me sens liés(é) à cette entreprise de façon émotionnelle.	
	Je me sens lié(é) émotionnellement à cette entreprise.	ترجمة 1 أشعر بلقني مرتبط بهذه المؤسسة بطريقة وجدانية.
	Je sens que je suis émotionnellement lié(é) à cette entreprise.	ترجمة 2 أشعر بلقني مرتبط بهذه المؤسسة بطريقة عاطفية.
07	Cette entreprise signifie énormément pour moi sur le plan affectif.	
	Cette entreprise représente beaucoup pour moi.	ترجمة 1 تعني هذه المؤسسة كثيرا بالنسبة لي.
	Cette entreprise signifie énormément pour moi.	ترجمة 2 لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي.
08	Je ressens un sentiment d'attache puissant envers mon entreprise.	
	Je ressens un fort attachement envers mon entreprise.	ترجمة 1 أشعر بارتباط قوي تجاه مؤسستي.
	Je ressens un fort attachement envers mon entreprise.	ترجمة 2 أشعر بارتباط قوي تجاه مؤسستي.

ملاحظة المشرف:

الفقرة (06) - (07): أثر عدم التمايز (Effet de Redondance)

ملحق 7 : مقياس الثقة التنظيمية (الثقة في الإدارة) (Gabarro & Athos (1978)

مقياس الثقة التنظيمية (الثقة في الإدارة)

-Gabarro et Athos (1978) Cité par Aryee, S., Budhwar, P., & Xiong Chen, Z. (2002)-

01	Je pense que la direction de l'entreprise me traite équitablement.	
	Je pense que la direction de l'entreprise me traite équitablement.	أعتقد أن إدارة الشركة تعاملني بإنصاف. ترجمة 1
	Je pense que la direction de l'entreprise me traite équitablement.	أعتقد أن إدارة الشركة تعاملني بإنصاف. ترجمة 2
02	Je fais entièrement confiance à la direction de mon entreprise.	
	J'ai entièrement confiance à la direction de mon entreprise.	لدي كل الثقة في إدارة الشركة التي أعمل بها. ترجمة 1
	J'ai entièrement confiance à la direction de mon entreprise.	لدي كل الثقة في إدارة الشركة التي أعمل بها. ترجمة 2
03	En général, je crois que les motifs et les intentions de la direction de l'entreprise sont bons.	
	En général, je crois que les motivations et les intentions de la direction de l'entreprise sont bonnes.	عموماً، أعتقد أن دوافع ونوايا إدارة الشركة جيدة. ترجمة 1
	D'une façon générale, je crois que les motivations et les intentions de la direction de l'entreprise sont bonnes.	بشكل عام، أعتقد أن دوافع ونوايا إدارة الشركة جيدة. ترجمة 2
04	La direction de l'entreprise est ouverte et franche avec moi.	
	La direction de l'entreprise est ouverte et honnête avec moi.	إدارة الشركة متفتحة وصادقة معي. ترجمة 1
	La direction de l'entreprise est ouverte et honnête avec moi.	إدارة الشركة متفتحة وصادقة معي. ترجمة 2
05	Je m'attends au fait que la direction de l'entreprise me traite d'une manière cohérente et prévisible.	
	Je crois réellement que la direction de l'entreprise me traite d'une manière cohérente et prévisible.	أتوقع حقيقة أن إدارة الشركة تعاملني بطريقة مُنسجمة ويمكن التنبؤ بها. ترجمة 1
	Je crois que la direction de l'entreprise me traite d'une manière cohérente et prévisible.	أتوقع حقيقة أن إدارة الشركة تعاملني بطريقة متسقة ويمكن التنبؤ بها. ترجمة 2
06	La direction de l'entreprise n'est pas toujours honnête et sincère. ®	
	La direction de l'entreprise n'est pas toujours honnête et fidèle.	إدارة الشركة ليست دائماً صادقة ومُخلصة. ترجمة 1
	La direction de l'entreprise n'est pas toujours honnête et fidèle.	إدارة الشركة ليست دائماً صادقة ومُخلصة. ترجمة 2
07	Je pense que la direction de l'entreprise est d'une grande intégrité.	
	Je pense que la direction de l'entreprise a un degré élevé d'honnêteté.	أعتقد أن إدارة المؤسسة تتمتع بدرجة عالية من النزاهة. ترجمة 1
	Je pense que la direction de l'entreprise a un degré élevé d'honnêteté.	أعتقد أن إدارة المؤسسة تتمتع بدرجة عالية من النزاهة. ترجمة 2

® : فقرة عكسية

ملحق 8 : مقياس الثقة التنظيمية (الثقة في رؤساء العمل) (Tyler (1994)

مقياس الثقة التنظيمية (الثقة في رؤساء العمل)

-Echelle de Tyler (1994) -

01	Essaie d'être équitable à mon égard.	
	Essaie d'être équitable à mon égard.	ترجمة 1 يحاول أن يكون عادلا معي.
	Essaie d'être équitable à mon égard.	ترجمة 2 يحاول أن يكون عادلا معي.
02	Essaie de prendre en compte mes besoins.	
	Essaie de prendre en compte mes besoins.	ترجمة 1 يحاول أن يأخذ في الاعتبار احتياجاتي.
	Essaie de prendre en compte mes besoins.	ترجمة 2 يحاول أن يأخذ في الاعتبار احتياجاتي.
03	Est honnête dans ce qu'il/elle dit.	
	Est sincère de ce qu'il dit.	ترجمة 1 هو صادق فيما يقول.
	Est sincère de ce qu'il dit.	ترجمة 2 هو صادق في ما يقول.
04	Fait tous pour être équitable à mon égard.	
	Fait tout son possible pour qu'il soit équitable avec moi.	ترجمة 1 يفعل ما بوسعه ليكون مُنصفًا معي.
	Fait tout son possible pour qu'il soit équitable avec moi.	ترجمة 2 يفعل ما بوسعه ليكون منصف معي.
05	Ne fait jamais des choses malhonnête ou non convenable.	
	Ne se comporte jamais d'une manière déshonorante et imprévisible.	ترجمة 1 لا تصدر منه سلوكيات غير مشرفة أو غير لائقة.
	Ne se comporte jamais d'une manière déshonorante ou non convenante.	ترجمة 2 لا تصدر منه سلوكيات غير مشرفة أو غير لائقة.
06	Me donne les véritables raisons de ses décisions.	
	Me donne les vraies raisons de ces décisions.	ترجمة 1 يعطيني الأسباب الحقيقية لقراراته.
	Me donne les vraies raisons de ces décisions.	ترجمة 2 يعطيني الأسباب الحقيقية لقراراته.
07	Se comporte honnêtement et d'une manière éthique avec moi.	
	Se comporte avec moi honnêtement et éthiquement.	ترجمة 1 يتصرف معي بأمانة وخلق.
	Se comporte avec honnêteté et éthique avec moi.	ترجمة 2 يتصرف معي بأمانة وخلق.
08	Montre un intérêt réel pour agir équitablement avec moi.	
	Présente un réel intérêt pour qu'il soit équitable avec moi.	ترجمة 1 يُظهر اهتمامًا حقيقيًا حتى يكون مُنصفًا معي.



ملحق 9 : مقياس مستوى الصراع التنظيمي العتبي (2006)

مقياس مستوى الصراع التنظيمي

- العتبي (2006) -

الرقم	الفقرات	القياس			الوضوح	
		تقيس	متوسطة القياس	لا تقيس	واضحة	متوسطة الوضوح
01	يوجد اختلاف بين الإدارات حول العمل.	4			4	
02	يوجد عدم تفاهم بين العاملين حول كيفية أداء المهام الوظيفية.	4			4	
03	ينشأ توتر بين العاملين بسبب خلافاتهم بخصوص العمل.	4			4	
04	يوجد عدم تفاهم بين الرؤساء والمرؤوسين داخل الإدارات.	4			4	
05	يُخفي العاملون عدم ارتياحهم لبعضهم البعض بسبب العمل.	4			4	
06	تتأزم العلاقات الشخصية بين العاملين بسبب خلافات العمل.	4			4	

ملحق 10: مقياس سلوك العمل المنحرف (Mulki, Jaramillo & Locander (2006)

مقياس سلوك العمل المنحرف Déviance Organisationnelle Productive  
-Echelle Mulki, Jaramillo & Locander, (2006)-

01	I spent too much time fantasizing or daydreaming instead of working.	
	I spent too much time fantasizing or daydreaming instead of working.	ترجمة 1 فَضَيْتُ كَثِيرًا من الوقت في التخييل وأحلام اليقظة عوضًا عن العمل.
	I spent time thinking in the things not for work	ترجمة 2 فَضَيْتُ الوقت في التَّفكير بأُمور لا تُحْصَى العمل.
02	I have taken longer break than is acceptable at my workplace.	
	I have taken longer break than is acceptable at my workplace.	ترجمة 1 أَخَذْتُ فترات استراحة بالعمل تزيد عن الوقت المسموح به.
	I have taken longer break than is acceptable at my workplace.	ترجمة 2 أَخَذْتُ فترات استراحة بالعمل تزيد عن الوقت المسموح به.
03	I called in sick when I was not.	
	I called in sick when I was not.	ترجمة 1 ادَّعَيْتُ أَنِّي مريض ولم أكن كذلك.
	I called in sick when I was not.	ترجمة 2 ادَّعَيْتُ أَنِّي مريض ولم أكن كذلك.
04	I neglected to follow my boss's instructions.	
	I neglected to follow my boss's instructions.	ترجمة 1 لم أَتَّبِعْ تعليمات رؤسائي في العمل.
	I neglected to follow my boss's instructions.	ترجمة 2 لم أَتَّبِعْ تعليمات رؤسائي في العمل.
05	I intentionally worked slower than I could have worked.	
	I worked slower than I could have worked.	ترجمة 1 أَدَيْتُ عملي بصورة أبطأ من المُعتاد.
	I worked slower than I could have worked.	ترجمة 2 أَدَيْتُ عملي بصورة أبطأ من المُعتاد.
06	I came in late to work without permission.	
	I came in late to work without permission.	ترجمة 1 كنت أصيل إلى العمل متأخرًا من دون إذن.
	I came in late to work without permission.	ترجمة 2 كنت أصيل إلى العمل متأخرًا من دون إذن.
07	I put little effort into my work.	
	I put little effort into my work.	ترجمة 1 بدلتُ جُهْدًا أقل في عملي.
	I put little effort into my work.	ترجمة 2 بدلتُ جُهْدًا أقل في عملي.

## ملحق 11 : استبيان مُعد للاختبار القبلي Scales for Pretest



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة وهران 2 - محمد بن أحمد -  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

### إستمارة البحث

الزميل الفاضل / الزميلة الفاضلة، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته؛

سيقوم الباحث بإجراء دراسة كُتُطَلَب لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس والعمل والتنظيم من جامعة

وهران بعنوان " بناء مقياس العدالة التنظيمية وفقاً لنموذج شرشيل والنمذجة البنائية".

ويُساعدنا أن تكونوا المُساهمين في إنجاح هذه الدراسة من خلال إجابتيكم على هذه الإستمارة، لذا نأمل منكم التكرم  
بإختيار الإجابة التي تُعبّر عن وجهة نظركم بكل صدق وموضوعية وحسب الواقع الذي تعملون به حتى تتمكن هذه  
الدراسة من الوصول إلى نتائج وتوصيات تُساعد على تحقيق أهدافها؛ علماً بأن إجابتيكم ستُعامل بسريّة تامّة وأنها  
لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وتتوقف على دقيقتها صِححة النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة. مع  
خالص التحية والتقدير

الباحث: سعيدات محمد

Email : [saidat@yahoo.fr](mailto:saidat@yahoo.fr)

تعليمية الاستبيان: من فضلك ضع علامة (✓) في الخانة المناسبة.

### أولاً: البيانات الديموغرافية

الجنس	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى	السن: .....
الحالة العائلية	<input type="checkbox"/> أعزب	<input type="checkbox"/> مطلق(ة)	
	<input type="checkbox"/> متزوج (ة)	<input type="checkbox"/> أرمل(ة)	
المهنة	<input type="checkbox"/> ممرض(ة) شهادة دولة (I.D.E)		
	<input type="checkbox"/> ممرض(ة) مُؤهل (Infirmier Breveté)		
	<input type="checkbox"/> ممرض(ة) مساعد (A.T.S)		
المصلحة: .....			الخبرة: .....

## ثانياً: الفقرات

موافق بشدة	موافق	موافقتي تساوي غير موافقتي	لاوافق	لاوافق بشدة	تعليمية: العبارات التالية تُشير إلى كافة الامتيازات (الرواتب، المكافآت، الحوافز، الترقية...) التي تحصل عليها وإلى الواجبات (أعباء العمل) التي تؤديها. من فضلك ضع علامة (✓) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم: لاوافق بشدة- لاوافق- موافقتي تساوي غير موافقتي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	01 الامتيازات التي أحصل عليها من عملي تُناسب الجهد الذي أبذله.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	02 يتناسب راتبي مع مستوى التعليم والتدريب الذي أتمتع به.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	03 الامتيازات التي أحصل عليها من عملي تُعوض (تكونبوني) الضغوط التي أتعرض لها في عملي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	04 أشعر بعدالة ما أحصل عليه من عملي مقارنة بما يحصل عليه زملائي داخل المؤسسة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	05 أشعر بعدالة ما أحصل عليه من عملي مقارنة بما يحصل عليه زملائي في مؤسسة أخرى مماثلة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	06 يقوم رؤساء العمل بتوزيع أعباء العمل (المهام الوظيفية) على العاملين بعدل وإنصاف.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	07 الامتيازات التي أحصل عليها من عملي تتناسب مع احتياجاتي.
موافق بشدة	موافق	موافقتي تساوي غير موافقتي	لاوافق	لاوافق بشدة	تعليمية: العبارات التالية تُشير إلى الإجراءات والقوانين التي يلجأ إليها رؤساء العمل (المراقب الطبي، رئيس المصلحة، أو الإدارة) لاتخاذ كافة القرارات الخاصة بتوزيع الامتيازات (الرواتب، المكافآت، الحوافز، الترقية...) والواجبات (أعباء العمل) على العمال. من فضلك ضع علامة (✓) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم: لاوافق بشدة- لاوافق- موافقتي تساوي غير موافقتي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	08 يحرص رؤسائي في العمل على أن يُبدي كل عامل رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	09 لدى العامل الفرصة للتعبير عن رأيه بشأن الإجراءات والقوانين المطبقة في المؤسسة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10 تُطبق القوانين بنفس الكيفية دائما ولا تخضع لإختلاف المسؤولين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	11 يتخذ رؤسائي في العمل القرارات الوظيفية بأسلوب عادل وغير متحيز.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	12 تُطبق الإجراءات والقوانين في المؤسسة على كافة العاملين بلا استثناء.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	13 يجمع رؤسائي في العمل المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	14 تتضمن الإجراءات والقوانين المطبقة في المؤسسة بعض الأساليب لتصحيح القرارات الخاطئة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	15 تُراعي الإجراءات والقوانين المطبقة في المؤسسة مصالح كافة الأطراف المعنية بها.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	16 القوانين والإجراءات المطبقة في المؤسسة مُستمدة من الأخلاق.

موافق بشدة	موافق	موافقتي تساوي غير موافقتي	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تعليمية: العبارات التالية تُشير إلى كَيْفِيَّةِ تَعَامُلِ رؤساء العمل (المُرَاقِبِ الطبي، رئيس المصلحة، أو الإدارة) معك عند اتِّخَاذِ كَافَّةِ القَرَارَاتِ الخاصَّةِ بتوزيع الامتيازات (الرواتب، المكافآت، الحوافز، الترقية..) والواجبات (أعباء العمل). من فضلك ضع علامة (✓) في الخانة التي تُناسبُ وَجْهَةَ نَظْرِكَ على العُضُومِ: لا أوافق بشدة- لا أوافق- مُوَأَفَقْتِي تساوي غير مُوَأَفَقْتِي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	17 يُعَامِلُنِي رُؤَسَائِي في العمل كَيْفِيَّةَ العاملِين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	18 عندما يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي في العمل قَرَارًا يَتَعَلَّقُ بوظيفتي فإنهم يأخذون في الاعتبار مَطَالِبِي الشخصية.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	19 عندما يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي في العمل قَرَارًا يَتَعَلَّقُ بوظيفتي فإنهم يَتَعَامَلُونَ معي باحترام وكرامة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	20 عندما يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي في العمل قَرَارًا يَتَعَلَّقُ بوظيفتي فإنهم يَبْدُونَ اهتمامًا بحقوقِي كَعَامِلٍ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	21 يَتَجَنَّبُ رُؤَسَائِي في العمل التعليلات غير اللائقة عند التحدث معي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	22 عندما يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي في العمل قَرَارًا يَتَعَلَّقُ بوظيفتي فإنهم يُناقِشُونَهُ معي بِمُنْتَهَى الصَّرَاحَةِ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	23 يَشْرَحُ لي رُؤَسَائِي في العمل بِشَكْلٍ واضحٍ أي قَرَارٍ مُتَعَلِّقٍ بوظيفتي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	24 يُوفِّرُ لي رؤساء العمل المعلومات المُتَعَلِّقَةَ بوظيفتي كَيْفِيَّةَ العاملِين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	25 يَشْرَحُ رُؤَسَائِي في العمل مُبَرَّرَاتِ القَرَارَاتِ الَّتِي اتَّخَذْتُ بالنسبة لوظيفتي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	26 عندما يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي في العمل قَرَارَاتٍ مُتَعَلِّقَةَ بوظيفتي فإنهم يُوفِّرونَ لي التفسيرات المنطقيَّة الَّتِي دَعَّوْهُمُ لَاتَّخَاذِ تِلْكَ القَرَارَاتِ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	27 المعلومات الَّتِي يُقدِّمُهَا رؤساء العمل كَافِيَّةٌ لِلرَّدِ على التَسْأُولاتِ.
موافق بشدة	موافق	موافقتي تساوي غير موافقتي	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تعليمية: العبارات التالية تُشير إلى درجة التزامك نحو المؤسسة التي تعمل بها. من فضلك ضع علامة (✓) في الخانة التي تُناسبُ وَجْهَةَ نَظْرِكَ على العُضُومِ: لا أوافق بشدة- لا أوافق- مُوَأَفَقْتِي تساوي غير مُوَأَفَقْتِي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	28 أكون راضيا إذا قضيت ما تبقى من حياتي المهنية في المؤسسة التي أعمل بها.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	29 أشعر بالاعتزاز حينما أتحدث عن المؤسسة مع أناس خارج المؤسسة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	30 أحس المشكلات التي تُواجهها المؤسسة ولتأنيها جزء من مشكلاتي الشخصية.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	31 يصعب علي الانتماء بمؤسسة جديدة، والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المؤسسة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	32 أشعر بوجود جو عائلي في هذه المؤسسة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	33 أشعر بلني مرتبط بهذه المؤسسة بطريقة عاطفية.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	34 لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي.

					<b>تعليمية: العبارات التالية تُشير إلى درجة ثقك بالإدارة التي تُسير المؤسسة التي تعمل بها.</b>
موافق بشدة	موافق	موافقتي تساوي غير موافقتي	لا موافق	لا موافق بشدة	من فضلك ضع علامة (✓) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم. لا موافق بشدة- لا موافق- موافقتي تساوي غير موافقتي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	35 أعتقد أن إدارة الشركة تعاملني بإنصاف وعدل.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	36 أتق كثيرا في إدارة الشركة التي أعمل بها.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	37 عموماً، أعتقد أن دوافع ونوايا إدارة الشركة جيدة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	38 إدارة الشركة منفتحة وصادقة معي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	39 الطريقة التي تعاملني بها الشركة متسقة (غير متناقضة) ويمكن توقعها.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	40 إدارة المؤسسة صادقة ومُخلصة دائماً.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	41 أعتقد أن إدارة المؤسسة تتمتع بدرجة عالية من النزاهة والاستقامة.
					<b>تعليمية: العبارات التالية تُشير إلى درجة ثقك برؤساء العمل (المُرَاقِبِ الطَّبِيعِيِّ، رئيس المصلحة).</b>
موافق تماماً	موافق	موافقتي تساوي غير موافقتي	لا موافق	لا موافق إطلاقاً	من فضلك ضع علامة (✓) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم. لا موافق بشدة- لا موافق- موافقتي تساوي غير موافقتي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	42 يحاول أن يكون منصفاً وعادلاً معي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	43 يحاول أن يأخذ في الاعتبار احتياجاتي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	44 هو صادق فيما يقول.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	45 لا تصدر منه سلوكيات غير مشرفة أو غير لائقة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	46 يبين لي الأسباب الحقيقية لقراراته.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	47 يتصرف معي بأمانة وخلق.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	48 يحرص كثيراً على أن يكون مُنصفاً معي.

					<b>تعلیمية:</b> كيف ترى طبيعة العلاقات السائدة في المؤسسة؟
موافق بشدة	موافق	موافقتي تساوي غير موافقتي	لا أوافق	لا أوافق بشدة	من فضلك ضع علامة (✓) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم. لا أوافق بشدة- لا أوافق- موافقتي تساوي غير موافقتي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	49 يوجد اختلاف بين المصالح والإدارة حول العمل.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	50 يوجد عدم تفاهم بين العاملين حول كيفية أداء المهام الوظيفية.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	51 ينشأ توتر بين العاملين بسبب خلافاتهم بخصوص العمل.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	52 يوجد عدم تفاهم بين الرؤساء والمرؤوسين داخل المؤسسة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	53 يُخفي العاملون عدم ارتياحهم لبعضهم البعض بسبب العمل.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	54 تتأزم العلاقات الشخصية بين العاملين بسبب خلافات العمل.
					<b>تعلیمية:</b> كيف كان سلوكك في العمل خلال 6 شهور الماضية؟
موافق بشدة	موافق	موافقتي تساوي غير موافقتي	لا أوافق	لا أوافق بشدة	من فضلك ضع علامة (✓) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم. لا أوافق بشدة- لا أوافق- موافقتي تساوي غير موافقتي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	55 فضيت كثيراً من الوقت في التخيل وأحلام اليقظة عوضاً عن العمل.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	56 أخذت فترات استراحة بالعمل تزيد عن الوقت المسموح به.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	57 ادعيت أنني مريض ولم أكن كذلك.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	58 لم أحرص على اتباع تعليمات رؤسائي في العمل.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	59 تعمدت أن أعمل بصورة أبطأ من المعتاد.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	60 كنت أصل إلى العمل متأخراً من دون إذن.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	61 بذلت جهداً أقل في عملي.

## ملحق 12 : الاستبيان في صورته النهائية



### إستبيان خاص بالممرضين Questionnaire pour - Infirmiers(e) -

السلام عليكم؛

هذا الإستبيان يُسجّل في إطار دراسة من جامعة وهران، ويُساعدنا أن نُكونوا من المُساهمين في إنجاحها من خلال إجاباتكم على الفقرات (الأسئلة) التي يَحْتَوِيهَا.

الأجوبة التي تُقدّم وزمناً سريعة للغاية وبدون أسماء، كما أنّ النتائج لا تُظهِر إلا على عيّنة كبيرة من الأجوبة، ولين تُستخدَم إلا لأغراض البحث العلمي.

لا يوجد حدود للوقت، خذوا وقتكم في الإجابة على كل فقرات الإستبيان (الأسئلة) .... وشكراً على تعاونكم.

#### طريقة الإجابة:

61 فقرة أو موقف سنقدّم لكم تُعبّر عن وجهة نظركم وحسب الواقع الذي تعملون به.

أقرأوا كل فقرة بآني، ثم ضَعُوا علامة ( X ) في الخانة التي تُناسب شدة وجهة نظركم على العموم (انظر إلى الشكل):

لا أوافق بشدة	لا أوافق	مُوافقتي سُاوي غير مُوافقتي	أوافق	أوافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### نقاط هامة:

لا يوجد إجابة جيدة وأخرى سيئة، ولا ترتيب مُعين في تقديمها، أجبوا فقط حسب إنطباعاتكم الشخصية.

رغم التشابه والتكرار لبعض الفقرات إلا أنّ المواقف مُستقلة عن بعضها البعض، إنشئوها لصياغة الفقرة (السؤال).

لا تترددوا في طلب توضيحات من القائمين على البحث.

#### أولاً: بيانات عامة

الجنس	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى	السن: .....
الحالة العائلية	<input type="checkbox"/> أعزب	<input type="checkbox"/> مطلق(ة)	
	<input type="checkbox"/> متزوج(ة)	<input type="checkbox"/> أرمل(ة)	
المهنة	<input type="checkbox"/> ممرض(ة) شهادة دولة (I.D.E)		
	<input type="checkbox"/> ممرض(ة) مُوهل (Infirmier Breveté)		
	<input type="checkbox"/> ممرض(ة) مساعد (A.T.S)		
المصلحة: .....	عدد سنوات العمل: .....		

سعيدات محمد

Email : [saidat\\_Med@yahoo.fr](mailto:saidat_Med@yahoo.fr)



## ثانياً: الفقرات

مؤافق بشدة	مؤافق	مؤافقتي تساوي غير مؤافقتي	لا مؤافق	لا مؤافق بشدة	تعليمية: العبارات التالية تشير إلى: 1. الراتب الشهري الذي تتقاضاه؛ 2. التعويضات مثل (les Palpes- Prime de Contagion- Prime de Service à Haut Risque..etc)؛ 3. الإمتيازات مثل الدورات التكوينية (les Formations)- الترقية السلمية (les Echelons)..الخ؛ 4. الواجبات (أعباء العمل) التي يؤديها. ضع علامة ( X ) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم: لا مؤافق بشدة- لا مؤافق- مؤافقتي تساوي غير مؤافقتي- مؤافق- مؤافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	01 التعويضات والإمتيازات التي أحصل عليها من عملي تتناسب الجهد الذي أبذله.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	02 يتناسب راتبي الشهري مع مستوى التعليم والتكوين الذي أتممت به.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	03 التعويضات والإمتيازات التي أحصل عليها من عملي تُعوّض (تُكُونُونَسِي) الضغوط التي أتعرض لها في عملي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	04 أشعر بعدالة ما أحصل عليه من عملي (الراتب الشهري، التعويضات والإمتيازات) مقارنة بما يحصل عليه زملائي داخل المؤسسة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	05 أشعر بعدالة ما أحصل عليه من عملي (الراتب الشهري، التعويضات والإمتيازات) مقارنة بما يحصل عليه زملائي في مؤسسة أخرى مُماثلة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	06 يُضوّم رؤساء العمل بتوزيع أعباء العمل (المهام الوظيفية) على العاملين (الموظفين) بعدل وإنصاف.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	07 التعويضات والإمتيازات التي أحصل عليها من عملي تتناسب مع احتياجاتي.
مؤافق بشدة	مؤافق	مؤافقتي تساوي غير مؤافقتي	لا مؤافق	لا مؤافق بشدة	تعليمية: العبارات التالية تشير إلى الإجراءات والقوانين التي تلجأ إليها رؤساء العمل (المراقب الطبي، رئيس المصلحة، أو الإدارة) لاتخاذ كافة القرارات الخاصة بتوزيع: 1. التعويضات مثل (les Palpes- Prime de Contagion- Prime de Service à Haut Risque..etc)؛ 2. الإمتيازات مثل الدورات التكوينية (les Formations)- الترقية السلمية (les Echelons)..الخ؛ 3. الواجبات (أعباء العمل). ضع علامة ( X ) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم: لا مؤافق بشدة- لا مؤافق- مؤافقتي تساوي غير مؤافقتي- مؤافق- مؤافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	08 يحرص رؤسائي في العمل على أن يبدي كل عامل رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	09 لدى العامل الفرصة للتعبير عن رأيه بشأن الإجراءات والقوانين المطبقة في المؤسسة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10 تُطبق القوانين بنفس الكيفية دائماً ولا تخضع لإختلاف المسؤولين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	11 يتخذ رؤسائي في العمل القرارات الوظيفية بأسلوب عادل وغير متحيز.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	12 تُطبق الإجراءات والقوانين في المؤسسة على كافة العاملين (الموظفين) بلا استثناء.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	13 يجمع رؤسائي في العمل المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	14 تتضمن الإجراءات والقوانين المطبقة في المؤسسة بعض الأساليب لتصحيح القرارات الخاطئة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	15 تُراعي الإجراءات والقوانين المطبقة في المؤسسة مصالح كافة الأطراف المعنية بها.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	16 القوانين والإجراءات المطبقة في المؤسسة مستمدة من الأخلاق.

- إقلب الصفحة -

موافق بشدة	موافق	موافقتي شراوي غير موافقتي	لاوافق	لاوافق بشدة	تعليمية: العبارات التالية تشير إلى كفاية تعامل رؤساء العمل (المراقب الطبي، رئيس المصلحة، أو الإدارة) معك عند اتخاذ كافة القرارات الخاصة بتوزيع: 1. التعويضات مثل (les Palpes- Prime de Contagion- Prime de Service à Haut Risque..etc.)؛ 2. الإمتيازات مثل الدورات التكوينية (les Formations)- الترقية السلمية (les Echelons)..إلخ؛ 3. الواجبات (أعباء العمل). ضع علامة ( X ) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم: لا أوافق بشدة- لا أوافق- موافقتي شراوي غير موافقتي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	17 يُعَامِلُنِي رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ كِكَيِّفَةِ الْعَامِلِينَ (الْمُوظَّفِينَ).
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	18 عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارًا يَتَّعَلَقُ بِوَضِيفَتِي فَإِنَّهُمْ يَأْخُذُونَ فِي الْإِعْتِبَارِ مَطَالِبِي الشَّخْصِيَّةَ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	19 عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارًا يَتَّعَلَقُ بِوَضِيفَتِي فَإِنَّهُمْ يَتَّعَامَلُونَ مَعِي بِاحْتِرَامٍ وَكَرَامَةٍ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	20 عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارًا يَتَّعَلَقُ بِوَضِيفَتِي فَإِنَّهُمْ يَبْذُونَ إِهْتِمَامًا بِحُقُوقِي كَعَامِلٍ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	21 يَتَّجَنَّبُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ التَّعْلِيقَاتِ غَيْرَ اللَّائِقَةِ (عِبَارَاتِ السُّخْرِيَّةِ) عِنْدَ التَّحَدُّثِ مَعِي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	22 عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارًا يَتَّعَلَقُ بِوَضِيفَتِي فَإِنَّهُمْ يُنَاقِشُونَهُ مَعِي بِمُنْتَهَى الصَّرَاحَةِ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	23 يَشْرَحُ لِي رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ بِشَكْلٍ وَاضِحٍ أَيَّ قَرَارٍ مُتَّعَلَقٍ بِوَضِيفَتِي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	24 يُؤَفِّرُ لِي رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ الْمَعْلُومَاتِ الْمُتَّعَلِقَةَ بِوَضِيفَتِي كِكَيِّفَةِ الْعَامِلِينَ (الْمُوظَّفِينَ).
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	25 يَشْرَحُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ مُبَرَّرَاتِ الْقَرَارَاتِ الَّتِي أُتَّخِذَتْ بِالنِّسْبَةِ لِوَضِيفَتِي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	26 عِنْدَمَا يَتَّخِذُ رُؤَسَائِي فِي الْعَمَلِ قَرَارَاتٍ مُتَّعَلِقَةَ بِوَضِيفَتِي فَإِنَّهُمْ يُؤَفِّرُونَ لِي التَّفْسِيرَاتِ الْمُنْطِقِيَّةَ الَّتِي دَعْتُهُمْ لِاتِّخَاذِ تِلْكَ الْقَرَارَاتِ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	27 الْمَعْلُومَاتِ الَّتِي يُقَدِّمُهَا رُؤَسَاءُ الْعَمَلِ كَكَافِيَّةٍ لِلرَّدِّ عَلَى سِتْهَائِي (إِسْتِيفْسَارَاتِي).
موافق بشدة	موافق	موافقتي شراوي غير موافقتي	لاوافق	لاوافق بشدة	تعليمية: العبارات التالية تشير إلى درجة إلتزامك نحو المؤسسة التي تعمل بها. ضع علامة ( X ) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم: لا أوافق بشدة- لا أوافق- موافقتي شراوي غير موافقتي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	28 أَكُونُ رَاضِيًا إِذَا قَضَيْتُ مَا تَبَقَّى مِنْ حَيَاتِي الْمِهْنِيَّةِ فِي الْمَوْسَسَةِ الَّتِي أَعْمَلُ بِهَا.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	29 أَشْعُرُ بِالِإِعْتِزَازِ جَيِّنَمَا أَتَّحَدَّثُ عَنِ الْمَوْسَسَةِ مَعَ أَنْسَابِ خَارِجِ الْمَوْسَسَةِ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	30 أَجْسُ الْمَشْكِلاتِ الَّتِي تُوَجِّهُهَا الْمَوْسَسَةُ وَلِقَدْهَا جُزْءٌ مِنْ مَشْكِلاتِي الشَّخْصِيَّةِ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	31 يَصْنَعُ عَلَيَّ الْإِلْتِحَاقَ بِمَوْسَسَةٍ جَدِيدَةٍ، وَالْإِنْتِمَاءَ إِلَيْهَا كَمَا هُوَ الْحَالُ مَعِ هَذِهِ الْمَوْسَسَةِ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	32 أَشْعُرُ بِوُجُودِ جَوْ عَائِلِي فِي هَذِهِ الْمَوْسَسَةِ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	33 أَشْعُرُ بِلَيْسِي مُرْتَبِطٌ بِهَذِهِ الْمَوْسَسَةِ بِطَرِيقَةٍ عَاطِفِيَّةٍ.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	34 لِهَذِهِ الْمَوْسَسَةِ مَكَانَةٌ عَالِيَّةٌ فِي نَفْسِي.

					<b>تعليمية:</b> العبارات التالية تشير إلى درجة ثقافتك بإدارة المؤسسة التي تعمل بها.
موافق بشدة	موافق	موافقتي شراوي غير موافقتي	لاوافق	لاوافق بشدة	ضع علامة ( X ) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم: لاوافق بشدة- لاوافق- موافقتي شراوي غير موافقتي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	35 أعتقد أن إدارة المؤسسة تُعاملني بعدلٍ وإنصاف.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	36 أثق كثيرًا في إدارة المؤسسة التي أعمل بها.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	37 عمومًا، أعتقد أن دوافع ونوايا إدارة المؤسسة جيدة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	38 إدارة المؤسسة متفحّحة وصادقة معي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	39 الطريقة التي تُعاملني بها إدارة المؤسسة مُتسقة (غير متناقضة) ويُمكن توقُّعها.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	40 إدارة المؤسسة صادقة ومُخلصّة دائمًا.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	41 أعتقد أن إدارة المؤسسة تتمتع بدرجة عالية من النزاهة والإستقامة.
					<b>تعليمية:</b> العبارات التالية تشير إلى درجة ثقافتك برؤساء العمل (المُراقب الطبي، رئيس المصلحة).
موافق بشدة	موافق	موافقتي شراوي غير موافقتي	لاوافق	لاوافق بشدة	ضع علامة ( X ) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم: لاوافق بشدة- لاوافق- موافقتي شراوي غير موافقتي- موافق- موافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	42 يُحاول رؤساء العمل أن يكونوا عادلين ومُنصفين معي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	43 يُحاول رؤساء العمل أن يأخذوا في الإعتبار (في الحُساب) إحتياجاتي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	44 رؤساء العمل صادقين فيما يقولون.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	45 لا تُصدر من رؤساء العمل سلوكيات غير مُشرّفة أو غير لائقة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	46 يُبين لي رؤساء العمل الأسباب الحقيقية لقراراتهم.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	47 يتصرّف معي رؤساء العمل بأمانة وخلق.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	48 يحرص رؤساء العمل كثيرًا على أن يكونوا عادلين ومُنصفين معي.

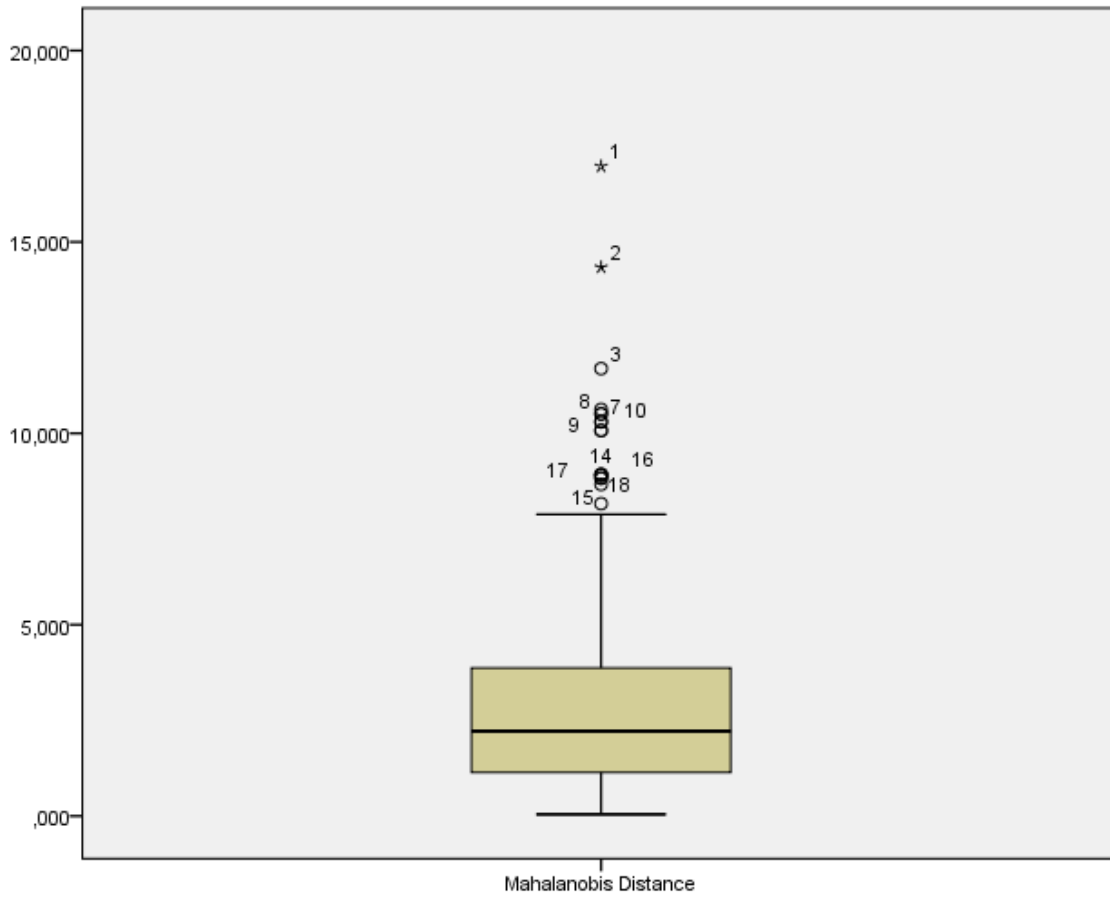
- إقلب الصفحة -

سؤال: كيف ترى طبيعة العلاقات السائدة في المؤسسة؟				
مؤافق بشدة	مؤافق	مؤافقتي تساووي غير مؤافقتي	لا مؤافق	لا مؤافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ضع علامة ( X ) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم: لا مؤافق بشدة - لا مؤافق - مؤافقتي تساووي غير مؤافقتي - مؤافق - مؤافق بشدة				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49	يوجد إختلاف بين رؤساء العمل (المراقب الطبي، رئيس المصلحة، أو الإدارة) حول العمل.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50	يوجد عدم تفاهم بين العاملين (الموظفين) حول كيفية أداء المهام الوظيفية.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51	بشراً تؤثر بين العاملين (الموظفين) بسبب خلافاتهم بخصوص العمل.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52	يوجد عدم تفاهم بين الرؤساء والمُؤوسرين (الموظفين) داخل المؤسسة.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53	يخفي العاملون (الموظفون) عدم ارتياحهم لبعضهم البعض بسبب العمل.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54	تتأزم العلاقات الشخصية بين العاملين (الموظفين) بسبب خلافات العمل.			
سؤال: كيف كان سلوكك في العمل خلال 06 شهور الماضية؟				
مؤافق بشدة	مؤافق	مؤافقتي تساووي غير مؤافقتي	لا مؤافق	لا مؤافق بشدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ضع علامة ( X ) في الخانة التي تناسب وجهة نظرك على العموم: لا مؤافق بشدة - لا مؤافق - مؤافقتي تساووي غير مؤافقتي - مؤافق - مؤافق بشدة				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55	فضيت كثيراً من الوقت في ممارسات لا تخص العمل مثل تجمع مع الزملاء - إستماع للموسيقى - قراءة الجرائد - تصفح الفايسبوك ( Facebook ) - لعب الدومينو (Domino)... الخ.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56	أخذت فترات إستراحة بالعمل تزيد عن الوقت المسموح به.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57	إدعيت أنني مريض ولم أكن كذلك.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58	لم أحرص على إتباع تعليمات رؤسائي في العمل.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59	تعمدت أن أعمل بصورة أبطأ من المعتاد.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60	كنت أصل إلى العمل متأخراً من دون إذن.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61	بدلتُ جهداً أقل في عملي.			

- إنتهى -

ملحق 13 : القيم المتطرفة-العدالة التنظيمية (N : 250)

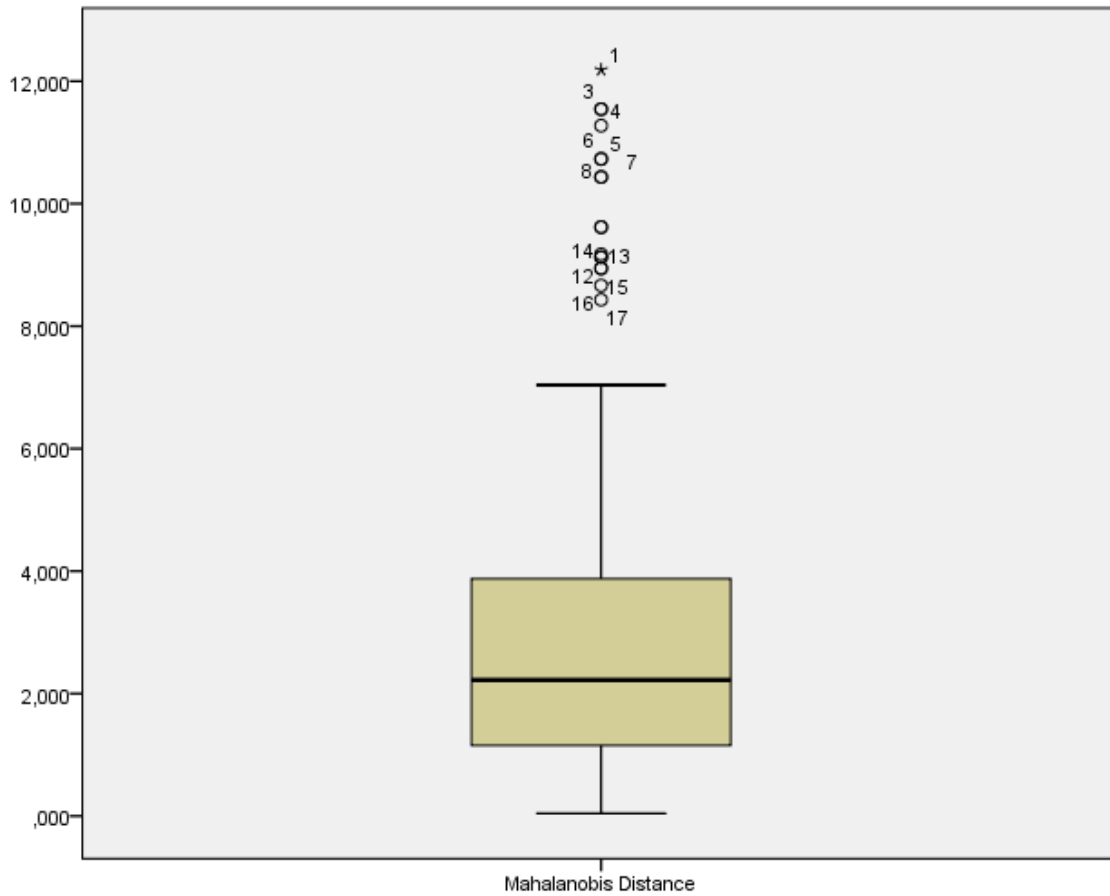
	Var_Depend.Maha	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	MAH_Just_Org_1	Sig_MAH_Just_Org_1	Valeur_Aberrante
1	151	33	23	45	16,976	,00071	1
2	79	14	34	17	14,338	,00248	0
3	71	7	9	40	11,692	,00852	0
4	74	23	11	25	10,623	,01395	0
5	179	23	23	52	10,509	,01470	0
6	232	23	23	52	10,509	,01470	0
7	172	34	39	48	10,303	,01616	0
8	225	34	39	48	10,303	,01616	0
9	177	10	21	52	10,075	,01794	0
10	230	10	21	52	10,075	,01794	0



\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

(N:248)

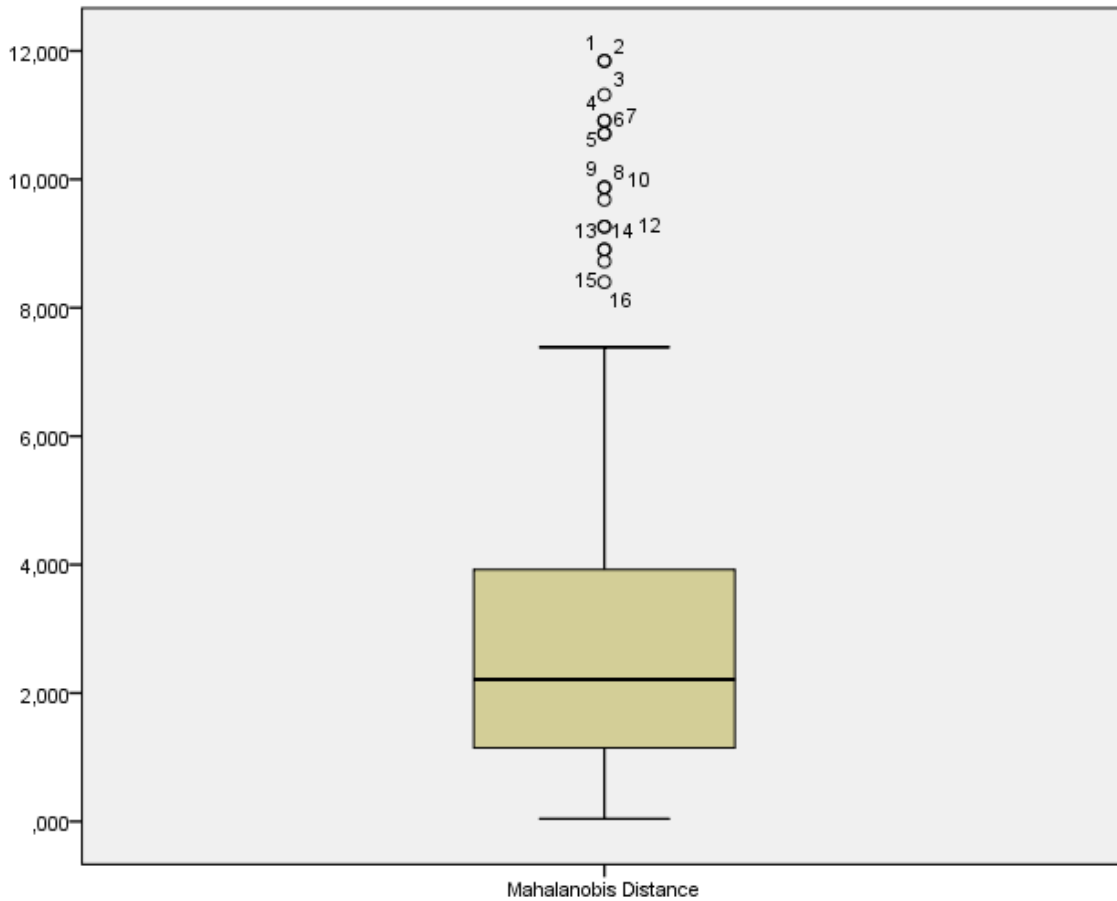
	Var_Depend.Maha	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	MAH_Just_Org_2	Sig_MAH_Just_Org_2	Valeur_Aberrante
1	71	7	9	40	12,186	,00677	0
2	179	23	23	52	11,543	,00912	0
3	232	23	23	52	11,543	,00912	0
4	74	23	11	25	11,274	,01033	0
5	172	34	39	48	10,730	,01328	0
6	225	34	39	48	10,730	,01328	0
7	177	10	21	52	10,436	,01520	0
8	230	10	21	52	10,436	,01520	0
9	33	14	28	16	9,618	,02211	0
10	203	14	28	16	9,618	,02211	0



\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

(N : 247)

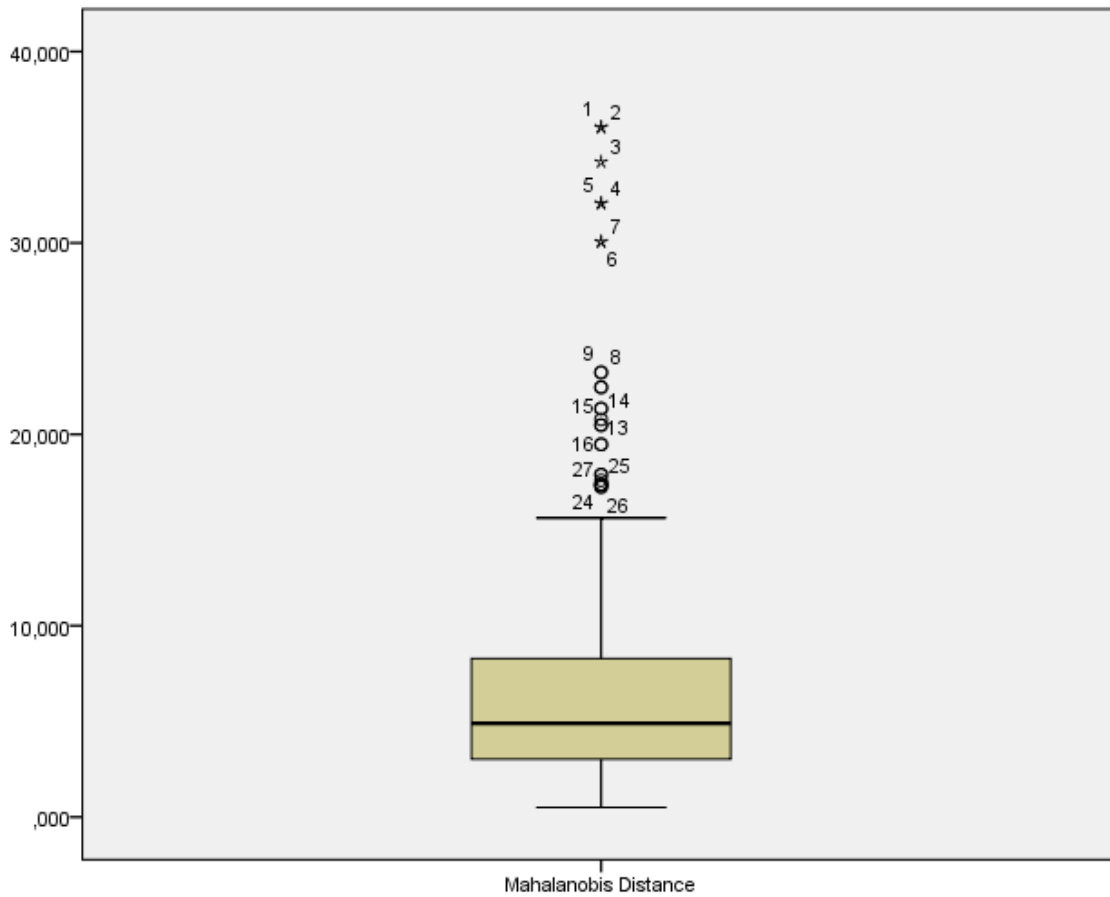
	Var_Depend.Maha	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	MAH_Just_Org_2	Sig_MAH_Just_Org_2	Valeur_Aberrante
1	71	7	9	40	12,186	,00677	0
2	179	23	23	52	11,543	,00912	0
3	232	23	23	52	11,543	,00912	0
4	74	23	11	25	11,274	,01033	0
5	172	34	39	48	10,730	,01328	0
6	225	34	39	48	10,730	,01328	0
7	177	10	21	52	10,436	,01520	0
8	230	10	21	52	10,436	,01520	0
9	33	14	28	16	9,618	,02211	0
10	203	14	28	16	9,618	,02211	0



\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

ملحق 14 : القيم المتطرفة -الالتزام العاطفي (N :247)

	Var_Depend.Maha	MAH_Implic_Emot_1	Sig_Implic_Emot_1	valeur_Abérrante
1	196	36,042	,00001	1
2	244	36,042	,00001	1
3	1	34,230	,00002	1
4	164	32,069	,00004	1
5	212	32,069	,00004	1
6	166	30,058	,00009	1
7	214	30,058	,00009	1
8	243	23,235	,00155	0
9	195	23,235	,00155	0
10	198	22,459	,00212	0

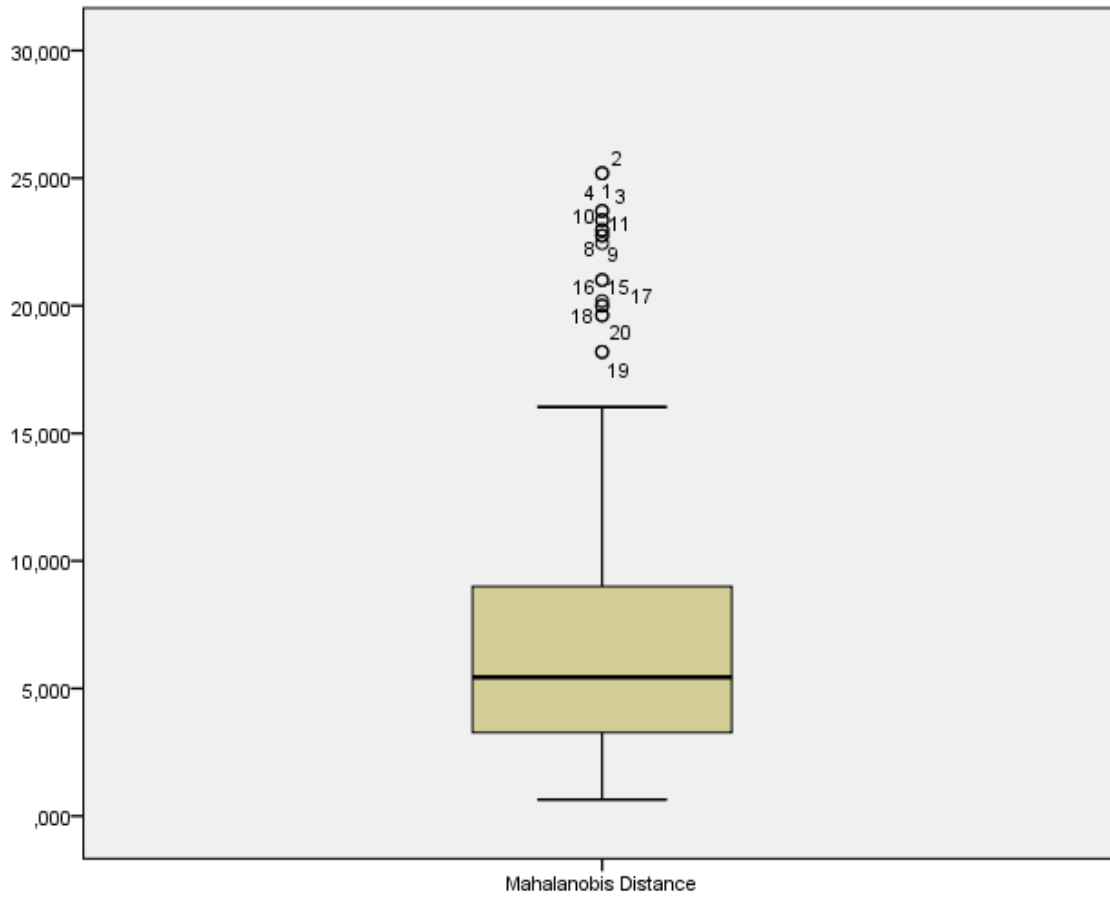


\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers



(N : 240)

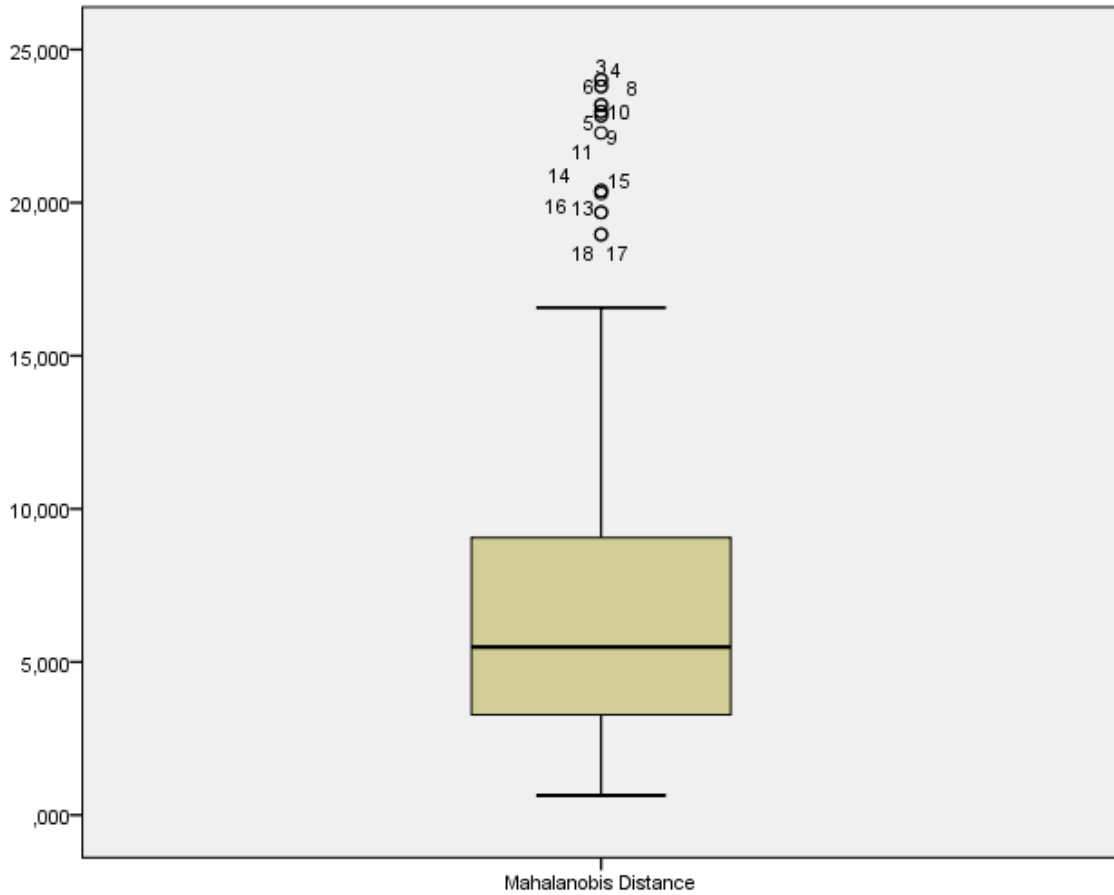
	Var_Depend.Maha	MAH_Implic_Emot_2	Sig_Implic_Emot_2	Valeur_Abérra...
1	198	25,194	,00070	1
2	150	25,194	,00070	1
3	243	23,716	,00128	0
4	195	23,716	,00128	0
5	228	23,359	,00148	0
6	180	23,359	,00148	0
7	153	22,967	,00173	0
8	201	22,967	,00173	0
9	177	22,750	,00188	0
10	225	22,750	,00188	0



\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

(N : 238)

	Var_Depend.Maha	MAH_Implic_Emot_3	Sig_MAH_Implic_Emot_3	Valeur_Abérra...
1	243	24,014	,00113	0
2	195	24,014	,00113	0
3	159	23,799	,00124	0
4	207	23,799	,00124	0
5	228	23,191	,00158	0
6	180	23,191	,00158	0
7	177	22,977	,00172	0
8	225	22,977	,00172	0
9	153	22,844	,00181	0
10	201	22,844	,00181	0

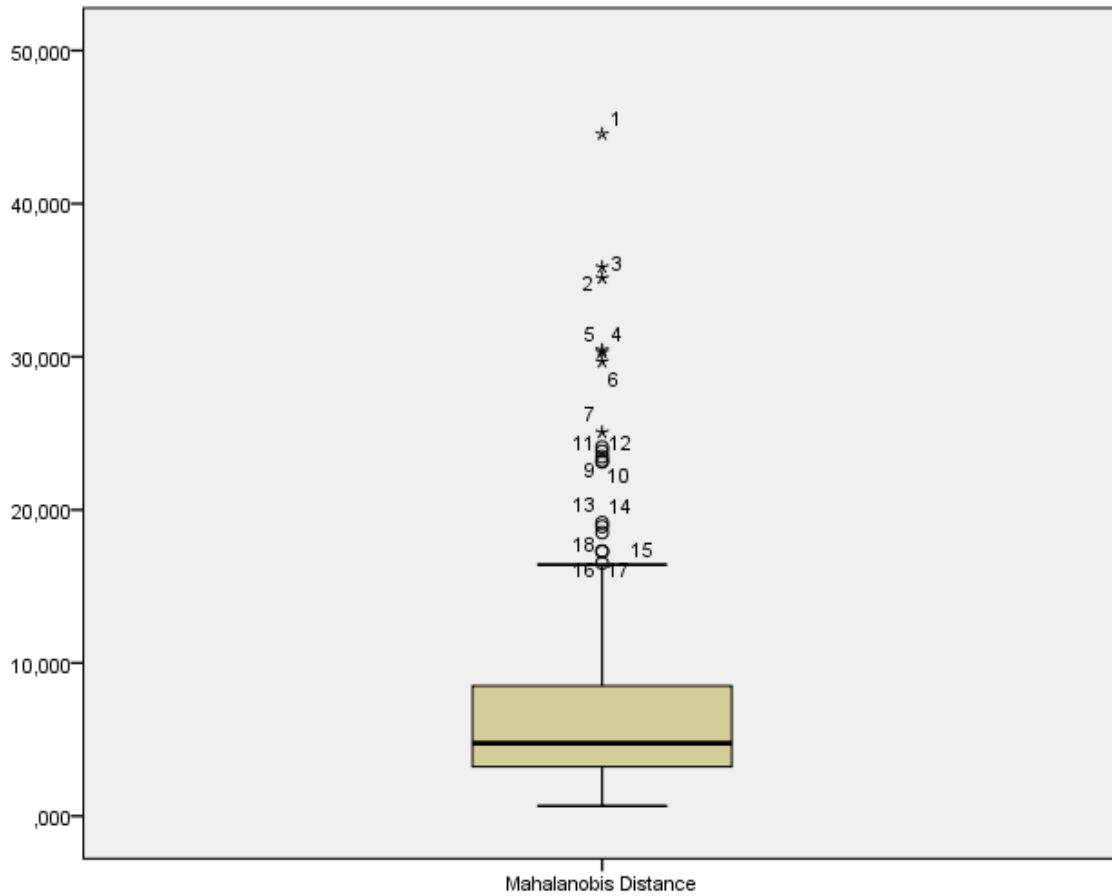


\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

**N : 238**

ملحق 15 : القيم المتطرفة - الثقة في الإدارة (N:238)

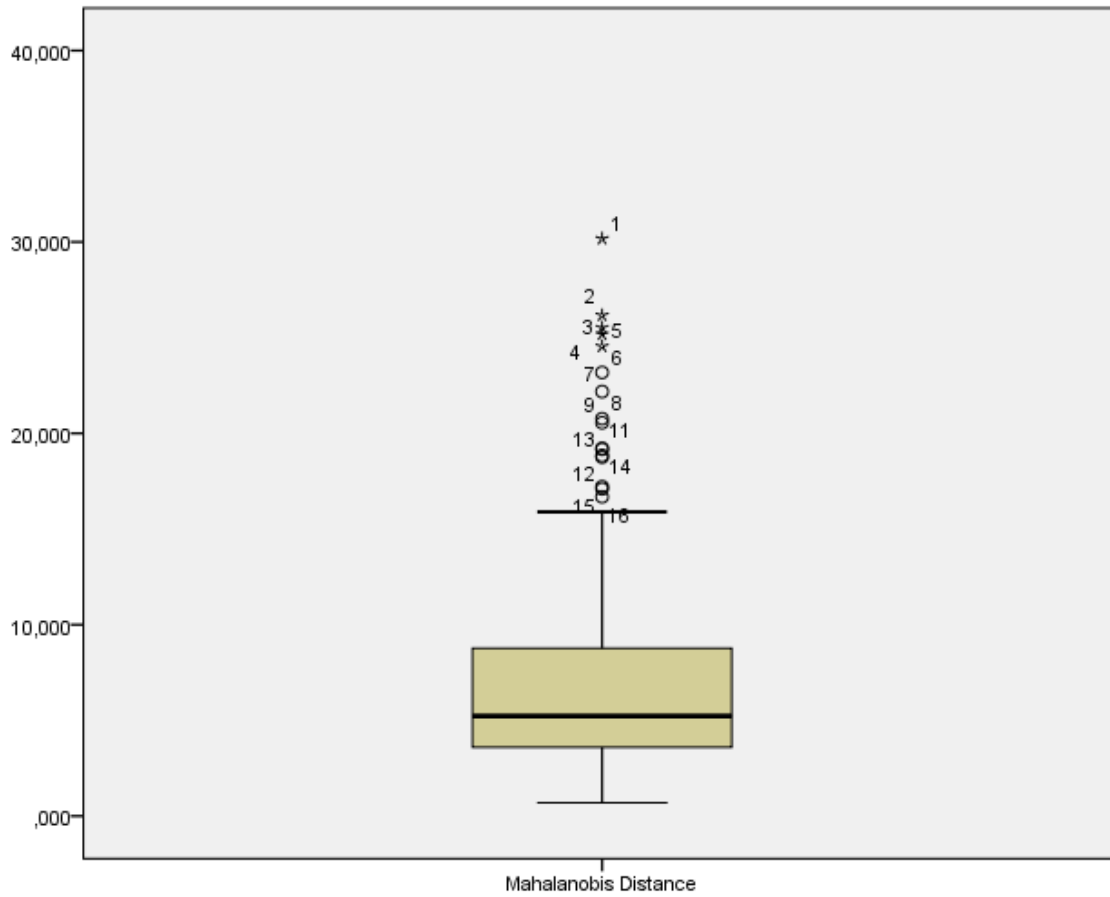
	Var_Depend.Maha	MAH_Conf_Admin_1	Sig_MAH_Conf_Admin_1
1	159	44,557	,00000
2	248	35,857	,00001
3	195	35,139	,00001
4	165	30,450	,00008
5	177	30,304	,00008
6	178	29,679	,00011
7	180	25,064	,00074
8	33	24,104	,00109
9	39	23,826	,00122
10	187	23,480	,00141



\* : القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

(N : 231)

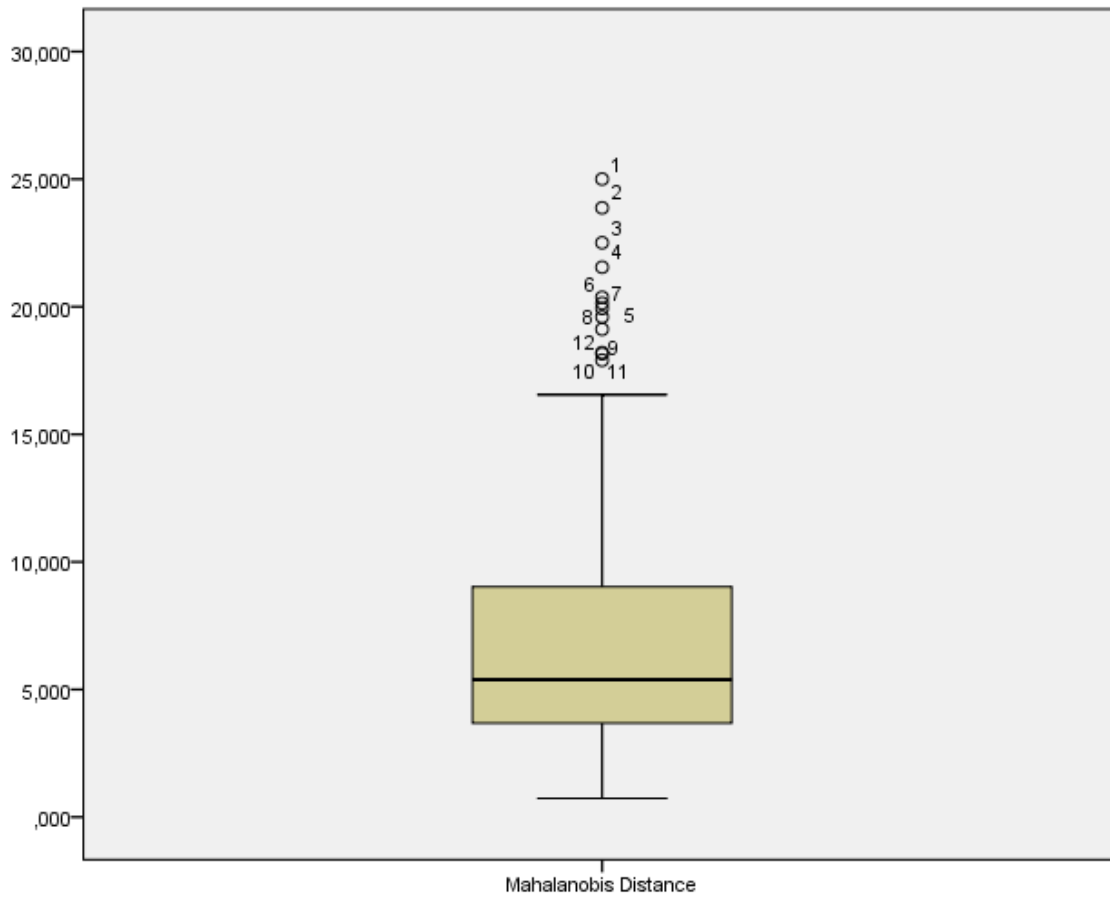
	Var_Depend.Maha	MAH_Conf_Admin_2	Sig_MAH_Conf_Admin_2
1	33	30,171	,00009
2	187	26,168	,00047
3	153	25,522	,00061
4	39	25,175	,00071
5	186	24,546	,00091
6	59	23,182	,00158
7	185	22,182	,00236
8	18	20,770	,00413
9	169	20,550	,00450
10	47	19,210	,00755



\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

(N : 226)

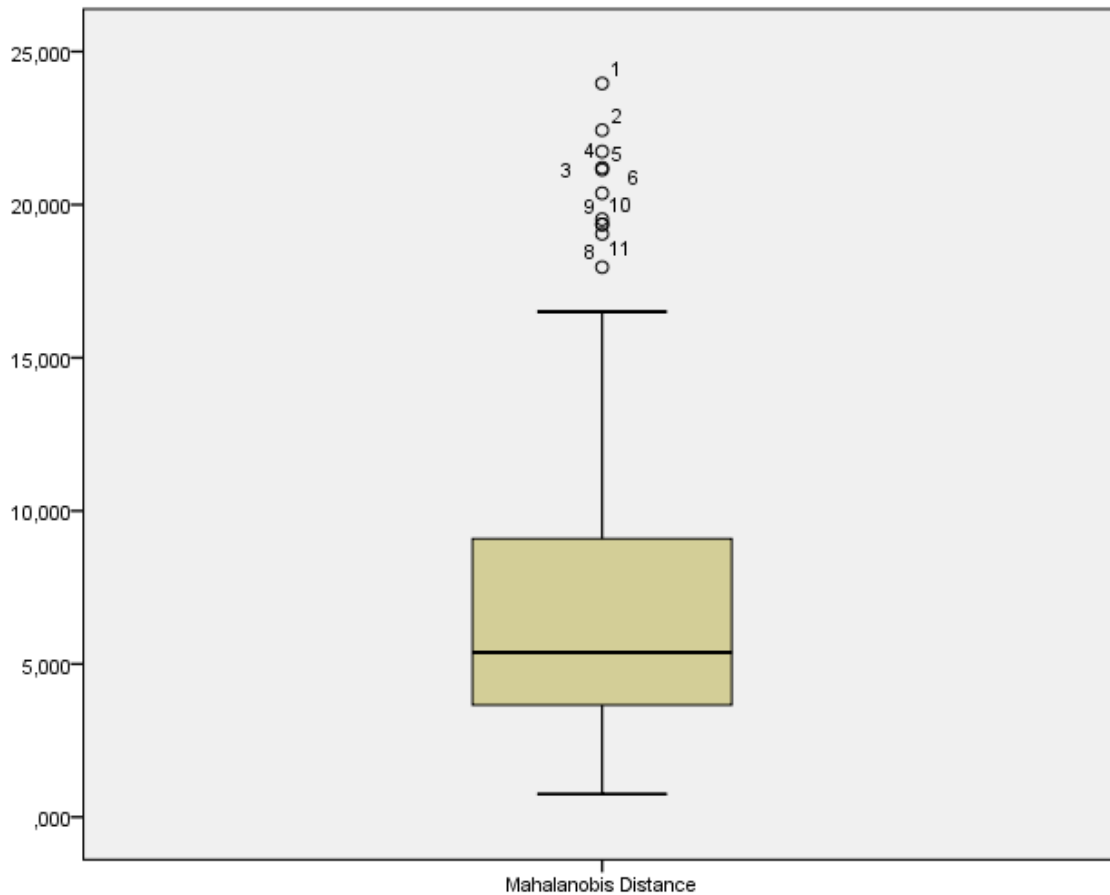
	Var_Depend.Maha	MAH_Conf_Admin_3	Sig_MAH_Conf_Admin_3
1	185	25,002	,00076
2	59	23,873	,00120
3	169	22,509	,00207
4	18	21,548	,00304
5	51	20,372	,00482
6	47	20,140	,00528
7	162	19,937	,00571
8	26	19,599	,00650
9	49	19,121	,00782
10	69	18,201	,01109



\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

(N : 225)

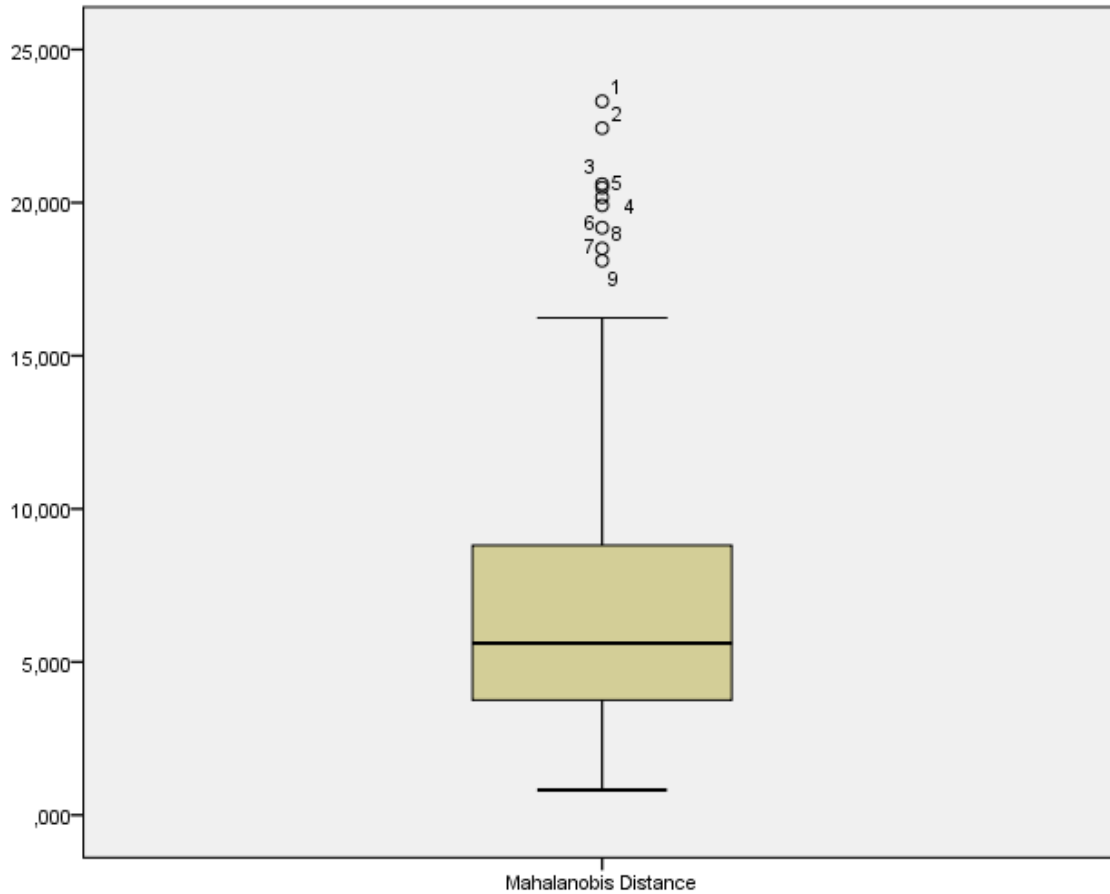
	Var_Depend.Maha	MAH_conf_Admin_4	Sig_MAH_Conf_Admin_4
1	59	23,960	,00116
2	169	22,432	,00214
3	18	21,735	,00282
4	51	21,206	,00348
5	47	21,140	,00357
6	162	20,373	,00482
7	26	19,522	,00670
8	49	19,045	,00805
9	69	19,359	,00713
10	191	19,353	,00715



\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

ملحق 16 : القيم المتطرفة -الثقة في المشرفين (N : 225)

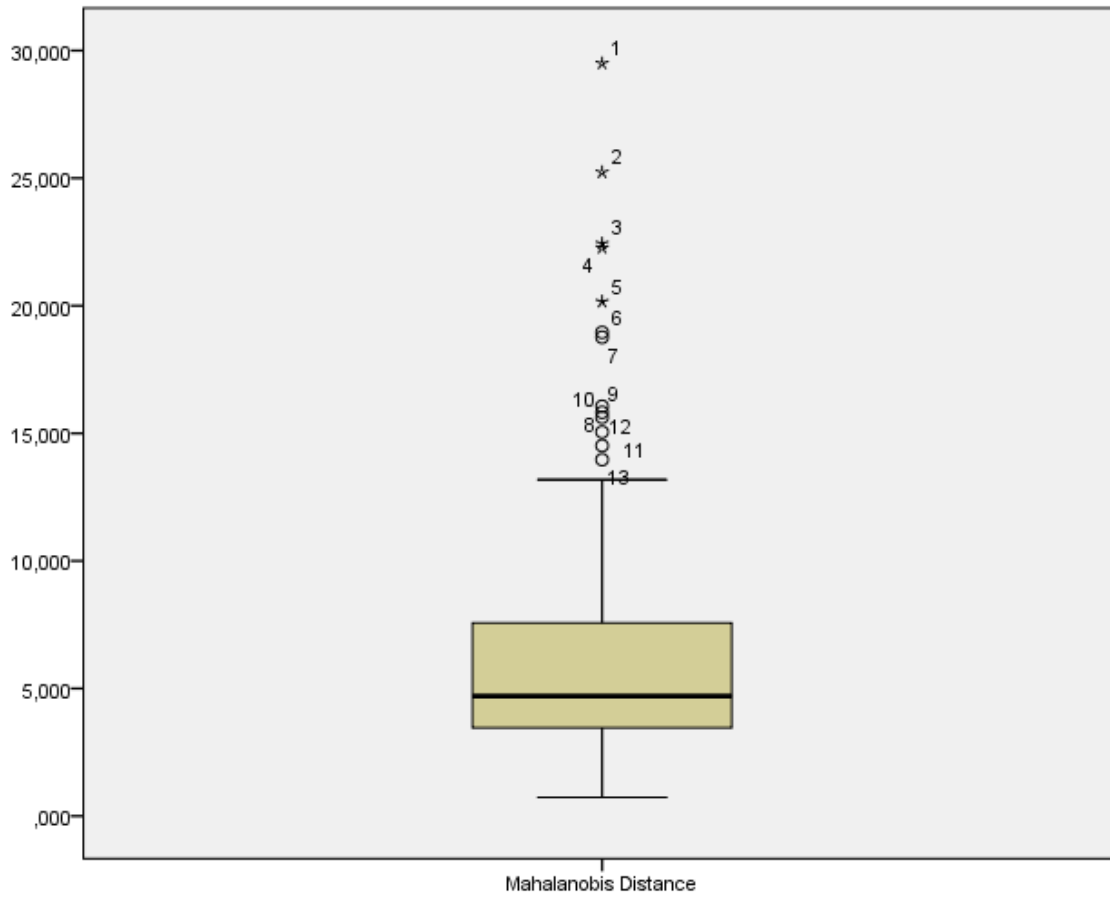
	Var_Depend.Maha	MAH_Conf_Sup...	Sig_MAH_Conf_Sup_1
1	59	23,312	,00150
2	162	22,433	,00214
3	18	20,609	,00439
4	51	20,490	,00460
5	169	20,178	,00520
6	192	19,913	,00576
7	69	19,183	,00763
8	49	18,504	,00989
9	191	18,107	,01150
10	2	16,241	,02300



\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

ملحق 17 : القيم المتطرفة - الصراع التنظيمي (N : 225)

	Var_Depend.Maha	MAH_Conflit_Org_1	Sig_MAH_Conflit_Org_1
1	155	29,498	,00005
2	169	25,232	,00031
3	162	22,438	,00101
4	174	22,270	,00108
5	22	20,159	,00259
6	175	18,958	,00424
7	59	18,767	,00458
8	51	16,062	,01342
9	18	15,823	,01473
10	69	15,628	,01590

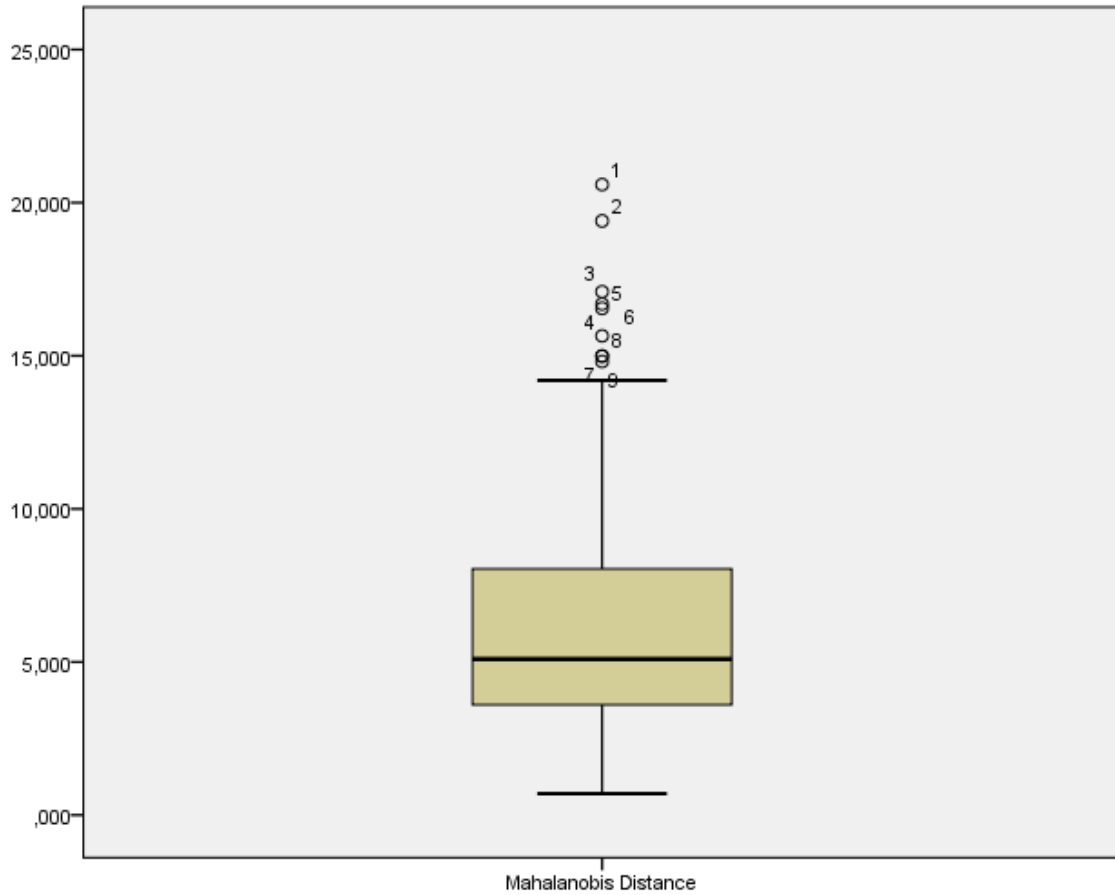


\* : القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers



(N :220)

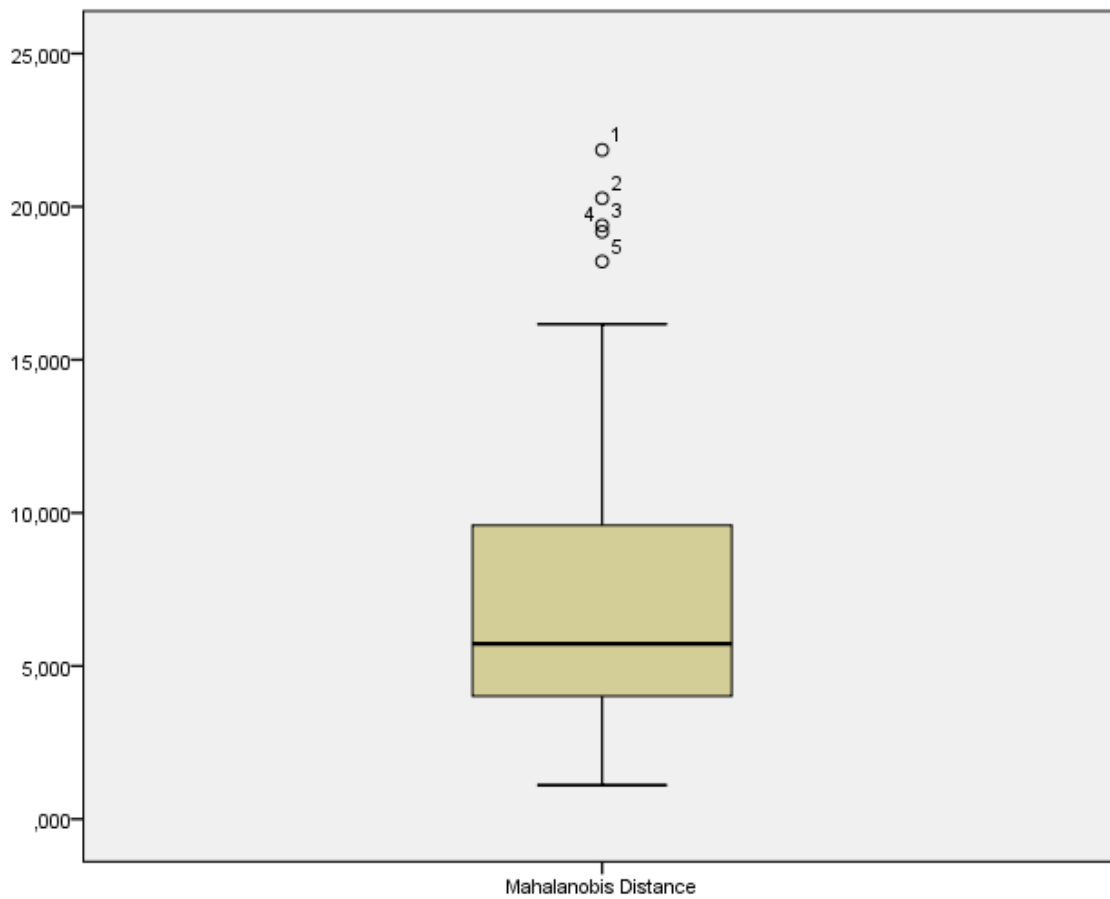
	Var_Depend.Maha	MAH_Conflit_Org_2	Sig_MAH_Conflit_Org_2
1	175	20,591	,00217
2	59	19,404	,00353
3	18	17,094	,00894
4	69	16,693	,01048
5	51	16,548	,01110
6	173	15,647	,01578
7	91	14,993	,02031
8	209	14,993	,02031
9	31	14,813	,02177
10	65	14,199	,02750



\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

ملحق 18 : القيم المتطرفة - سلوك العمل المنحرف (N : 220)

	Var_Depend.Maha	MAH_Comport_Dev_Org_1	Sig_MAH_Comport_Dev_Org_1
1	175	21,853	,00269
2	51	20,275	,00500
3	192	19,384	,00707
4	59	19,180	,00764
5	18	18,211	,01105
6	2	16,165	,02365
7	91	15,581	,02924
8	69	15,249	,03294
9	173	15,198	,03354
10	17	15,198	,03355



\*: القيم الأكثر تطرفاً Extremely Outliers

ملحق 19 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة التوزيعية-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	
N	220	220	220	220	220	220	220	
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	2,21	2,03	2,19	2,13	2,40	1,93	1,87
	Ecart-type	1,012	,995	1,101	1,088	1,179	1,042	,971
Différences les plus extrêmes	Absolue	,255	,258	,263	,239	,249	,256	,257
	Positive	,255	,258	,263	,239	,249	,256	,257
	Négative	-,164	-,151	-,141	-,149	-,123	-,186	-,184
Z de Kolmogorov-Smirnov	3,776	3,830	3,896	3,547	3,701	3,793	3,811	
Signification asymptotique (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymétrie			Kurtosis		
	Statistique	Erreur std	Critical Ratio	Statistique	Erreur std	Critical Ratio
Item01	0,796	0,164	4,854	0,396	0,327	1,211
Item02	0,975	0,164	5,945	0,681	0,327	2,083
Item03	0,93	0,164	5,671	0,349	0,327	1,067
Item04	0,83	0,164	5,061	0,033	0,327	0,101
Item05	0,657	0,164	4,006	-0,418	0,327	-1,278
Item06	1,211	0,164	7,384	1,066	0,327	3,260
Item07	1,316	0,164	8,024	1,769	0,327	5,410

ملحق 20 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة الإجرائية-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	
N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	2,62	2,51	2,55	2,65	2,68	3,23	2,74	2,84	2,49
	Ecart-type	1,072	1,053	1,111	1,103	1,094	1,103	1,103	1,126	,981
Différences les plus extrêmes	Absolue	,215	,192	,177	,212	,193	,240	,197	,170	,213
	Positive	,215	,190	,170	,141	,166	,160	,180	,159	,176
	Négative	-,149	-,192	-,177	-,212	-,193	-,240	-,197	-,170	-,213
Z de Kolmogorov-Smirnov	3,186	2,841	2,624	3,151	2,867	3,559	2,928	2,519	3,163	
Signification asymptotique (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymétrie			Kurtosis		
	Statistique	Erreur std	Critical Ratio	Statistique	Erreur std	Critical Ratio
Item08	,507	,164	3,094	-,169	,327	-0,518
Item09	,390	,164	2,376	-,120	,327	-0,369
Item10	,307	,164	1,874	-,515	,327	-1,575
Item11	-,147	,164	-,899	-1,085	,327	-3,320
Item12	,120	,164	,733	-,620	,327	-1,899
Item13	-,543	,164	-3,312	-,449	,327	-1,376
Item14	,116	,164	,708	-,553	,327	-1,692
Item15	,066	,164	,400	-,721	,327	-2,206
Item16	,038	,164	,234	-,756	,327	-2,314

ملحق 21 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة التفاعلية-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	
N	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	3,46	2,55	3,35	2,85	3,58	3,19	3,15	3,00	2,90	2,84	2,59
	Ecart-type	1,108	1,119	1,202	1,200	1,238	1,261	1,255	1,188	1,223	1,235	1,125
Différences les plus extrêmes	Absolue	,260	,193	,273	,174	,314	,230	,195	,181	,155	,160	,187
	Positive	,167	,193	,159	,174	,150	,137	,149	,142	,146	,160	,187
	Négative	-,260	-,152	-,273	-,148	-,314	-,230	-,195	-,181	-,155	-,144	-,156
Z de Kolmogorov-Smirnov	3,858	2,862	4,043	2,588	4,659	3,418	2,896	2,682	2,303	2,372	2,769	
Signification asymptotique (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymetrie			Kurtuosis		
	Statistique	Erreur std	Critical Ratio	Statistique	Erreur std	Critical Ratio
Item17	-,700	,164	<b>-4,265</b>	-,096	,327	-0,294
Item18	,347	,164	<b>2,114</b>	-,572	,327	-1,750
Item19	-,648	,164	<b>-3,953</b>	-,522	,327	-1,597
Item20	,203	,164	1,240	-,759	,327	-2,325
Item21	-,853	,164	<b>-5,199</b>	-,298	,327	-0,913
Item22	-,338	,164	<b>-2,059</b>	-,975	,327	-2,985
Item23	-,183	,164	-1,119	-1,017	,327	-3,113
Item24	-,141	,164	-,858	-,897	,327	-2,745
Item25	,011	,164	,070	-,930	,327	-2,847
Item26	,125	,164	,760	-,921	,327	-2,821
Item27	,315	,164	1,918	-,591	,327	-1,808

ملحق 22 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الالتزام العاطفي-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34
N		220	220	220	220	220	220
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	2,55	2,50	3,07	2,68	3,19	2,71
	Ecart-type	1,099	1,133	1,261	1,085	1,143	1,104
Différences les plus extrêmes	Absolue	,184	,175	,238	,188	,229	,193
	Positive	,184	,166	,143	,166	,149	,179
	Négative	-,167	-,175	-,238	-,188	-,229	-,193
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,730	2,597	3,535	2,790	3,392	2,866
Signification asymptotique (bilatérale)		<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymétrie		Kurtosis			
	Statistique	Erreur std	Critical Ratio	Statistique	Erreur std	Critical Ratio
Item28	,100	,164	,611	-,730	,327	-2,234
Item29	,308	,164	1,879	-,533	,327	-1,633
Item30	,333	,164	<b>2,029</b>	-,571	,327	-1,748
Item31	-,309	,164	-1,883	-1,071	,327	-3,280
Item32	,141	,164	,860	-,592	,327	-1,812
Item33	-,473	,164	<b>-2,886</b>	-,597	,327	-1,828
Item34	,156	,164	,950	-,539	,327	-1,651

ملحق 23 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الثقة في الإدارة-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41	
N	220	220	220	220	220	220	220	
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	2,71	2,50	2,58	3,25	2,72	3,28	2,67
	Ecart-type	,978	,924	,978	1,132	,957	1,003	,913
Différences les plus extrêmes	Absolue	,193	,218	,206	,325	,239	,327	,254
	Positive	,193	,194	,183	,203	,180	,219	,192
	Négative	-,190	-,218	-,206	-,325	-,239	-,327	-,254
Z de Kolmogorov-Smirnov	2,864	3,229	3,062	4,816	3,538	4,843	3,763	
Signification asymptotique (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	N	Asymétrie		Kurtosis			
	Statistique	Statistique	Erreur std	Critical Ratio	Statistique	Erreur std	Critical Ratio
Item35	220	,020	,164	,125	-,675	,327	-2,067
Item36	220	,057	,164	,345	-,521	,327	-1,596
Item37	220	,123	,164	,749	-,441	,327	-1,351
Item38	220	-,762	,164	<b>-4,645</b>	-,588	,327	-1,799
Item39	220	-,166	,164	-1,011	-,548	,327	-1,677
Item40	220	-,973	,164	<b>-5,932</b>	-,098	,327	-0,299
Item41	220	-,177	,164	-1,078	-,444	,327	-1,360

ملحق 24 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الثقة في المشرفين-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

	Item42	Item43	Item44	Item45	Item46	Item47	Item48	
N	220	220	220	220	220	220	220	
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	2,69	2,49	2,53	3,21	2,70	3,28	2,70
	Ecart-type	,972	,934	,977	1,127	,952	1,003	,962
Différences les plus extrêmes	Absolue	,216	,221	,199	,295	,225	,304	,224
	Positive	,216	,221	,192	,182	,175	,205	,185
	Négative	-,170	-,186	-,199	-,295	-,225	-,304	-,224
Z de Kolmogorov-Smirnov	3,202	3,285	2,959	4,374	3,344	4,506	3,326	
Signification asymptotique (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	N	Asymétrie		Kurtosis			
	Statistique	Statistique	Erreur std	Critical Ratio	Statistique	Erreur std	Critical Ratio
Item42	220	,112	,164	,686	-,693	,327	-2,121
Item43	220	,176	,164	1,072	-,553	,327	-1,692
Item44	220	,235	,164	1,430	-,272	,327	-0,833
Item45	220	-,613	,164	<b>-3,737</b>	-,701	,327	-2,145
Item46	220	-,093	,164	-,564	-,568	,327	-1,738
Item47	220	-,864	,164	<b>-5,265</b>	-,112	,327	-0,342
Item48	220	-,009	,164	-,053	-,419	,327	-1,281



ملحق 25 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات - الصراع التنظيمي -

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		Item49	Item50	Item51	Item52	Item53	Item54
N		220	220	220	220	220	220
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	3,37	3,53	3,56	2,85	3,32	2,73
	Ecart-type	,973	,933	,975	1,143	,960	1,011
Différences les plus extrêmes	Absolue	,249	,230	,247	,281	,207	,305
	Positive	,160	,178	,171	,281	,207	,305
	Négative	-,249	-,230	-,247	-,169	-,184	-,204
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,700	3,413	3,666	4,162	3,073	4,525
Signification asymptotique (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	N	Asymétrie		Kurtosis			
	Statistique	Statistique	Erreur std	Critical Ratio	Statistique	Erreur std	Critical Ratio
Item49	220	-,267	,164	-1,626	-,675	,327	-2,067
Item50	220	-,216	,164	-1,316	-,538	,327	-1,647
Item51	220	-,481	,164	-2,930	-,128	,327	-0,392
Item52	220	,502	,164	3,057	-,858	,327	-2,627
Item53	220	-,019	,164	-,116	-,542	,327	-1,660
Item54	220	,837	,164	5,103	-,200	,327	-0,611

ملحق 26 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات - سلوك العمل المنحرف-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		Item55	Item56	Item57	Item58	Item59	Item60	Item61
N		220	220	220	220	220	220	220
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	3,35	3,51	3,51	3,20	3,28	2,68	3,39
	Ecart-type	,975	,914	,986	1,082	,962	1,007	1,016
Différences les plus extrêmes	Absolue	,238	,213	,236	,226	,220	,327	,207
	Positive	,152	,202	,159	,206	,220	,327	,207
	Négative	-,238	-,213	-,236	-,226	-,176	-,219	-,168
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,537	3,166	3,503	3,350	3,260	4,845	3,073
Signification asymptotique (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribution à tester est gaussienne.

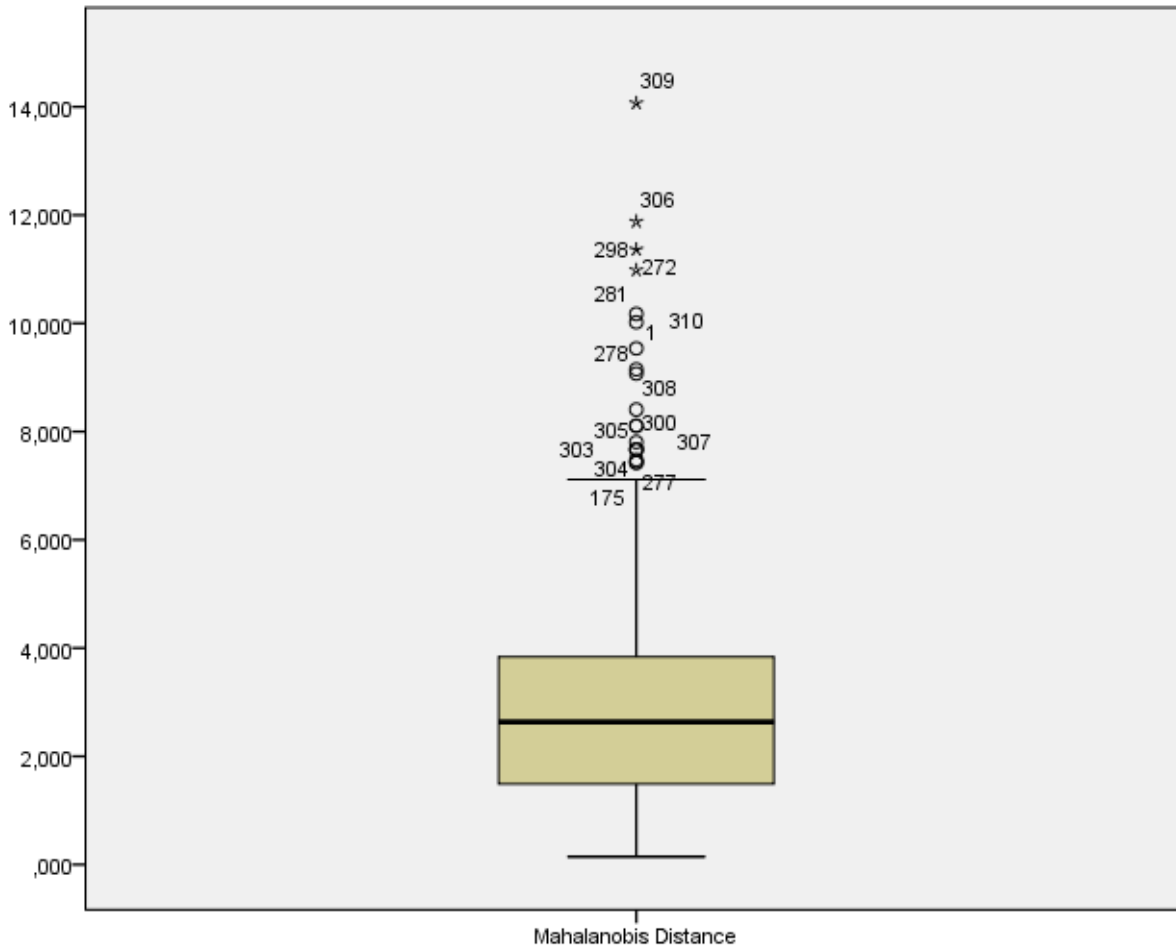
b. Calculée à partir des données.

	N	Asymétrie		Kurtosis			
	Statistique	Statistique	Erreur std	Critical Ratio	Statistique	Erreur std	Critical Ratio
Item55	220	-,213	,164	-1,301	-,697	,327	-2,135
Item56	220	-,136	,164	-,827	-,470	,327	-1,440
Item57	220	-,357	,164	<b>-2,177</b>	-,405	,327	-1,240
Item58	220	-,004	,164	-,024	-1,104	,327	-3,380
Item59	220	,061	,164	,374	-,535	,327	-1,638
Item60	220	,954	,164	<b>5,816</b>	-,008	,327	-0,024
Item61	220	-,043	,164	-,263	-,636	,327	-1,946

## ملاحق العينة الثانية

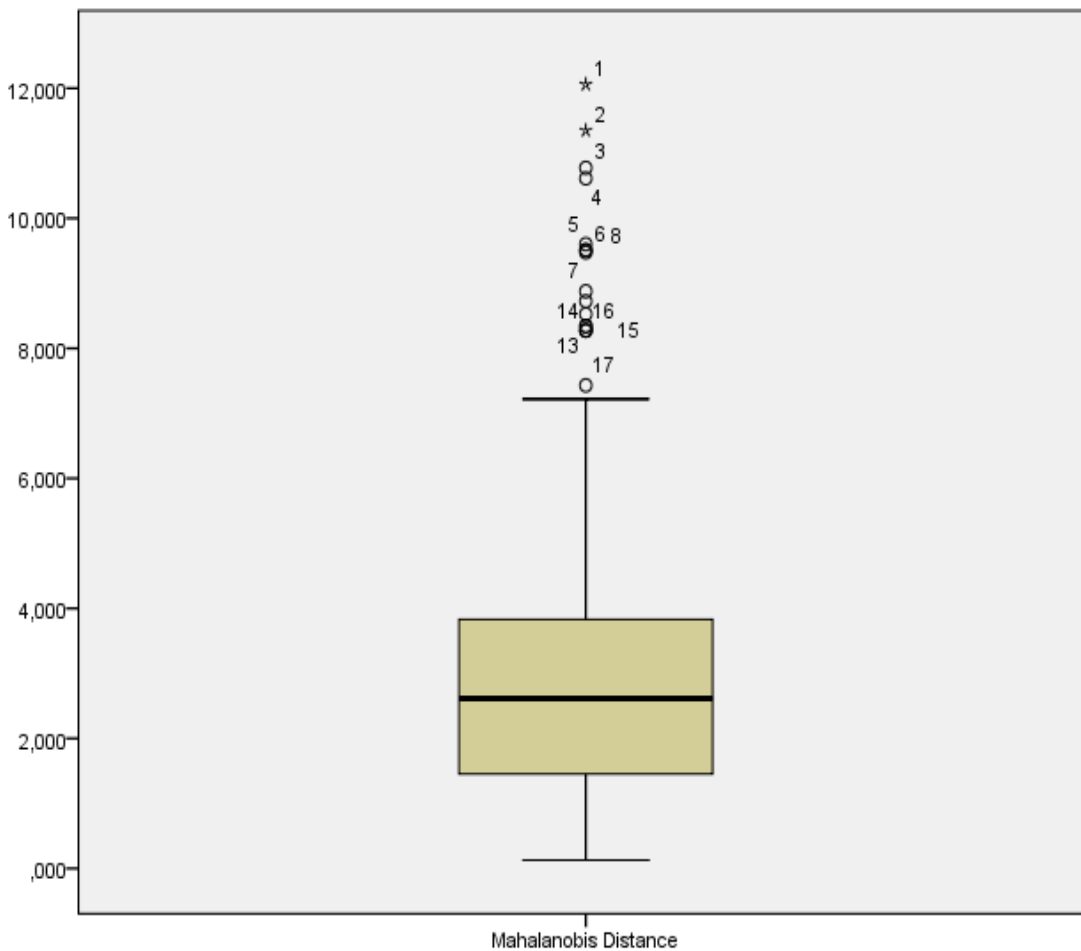
ملحق 27 : القيم المتطرفة - العدالة التنظيمية (N : 310)

	Var_depend.maha	العدالة_التوزيعية	العدالة_الإجرائية	العدالة_التفاعلية	MAH_Just_Org_1	Sig_MAH_Just_Org_1	Valeur_Abérrante
1	1	11	11	21	9,537	,02294	0
2	2	8	27	12	5,133	,16229	0
3	3	11	15	23	5,219	,15648	0
4	4	9	14	27	3,674	,29888	0
5	5	11	11	29	5,219	,15648	0
6	6	11	15	25	4,286	,23224	0
7	7	10	29	13	4,333	,22764	0
8	8	10	26	16	3,540	,31562	0
9	9	9	32	12	4,771	,18936	0
10	10	9	30	14	4,005	,26090	0



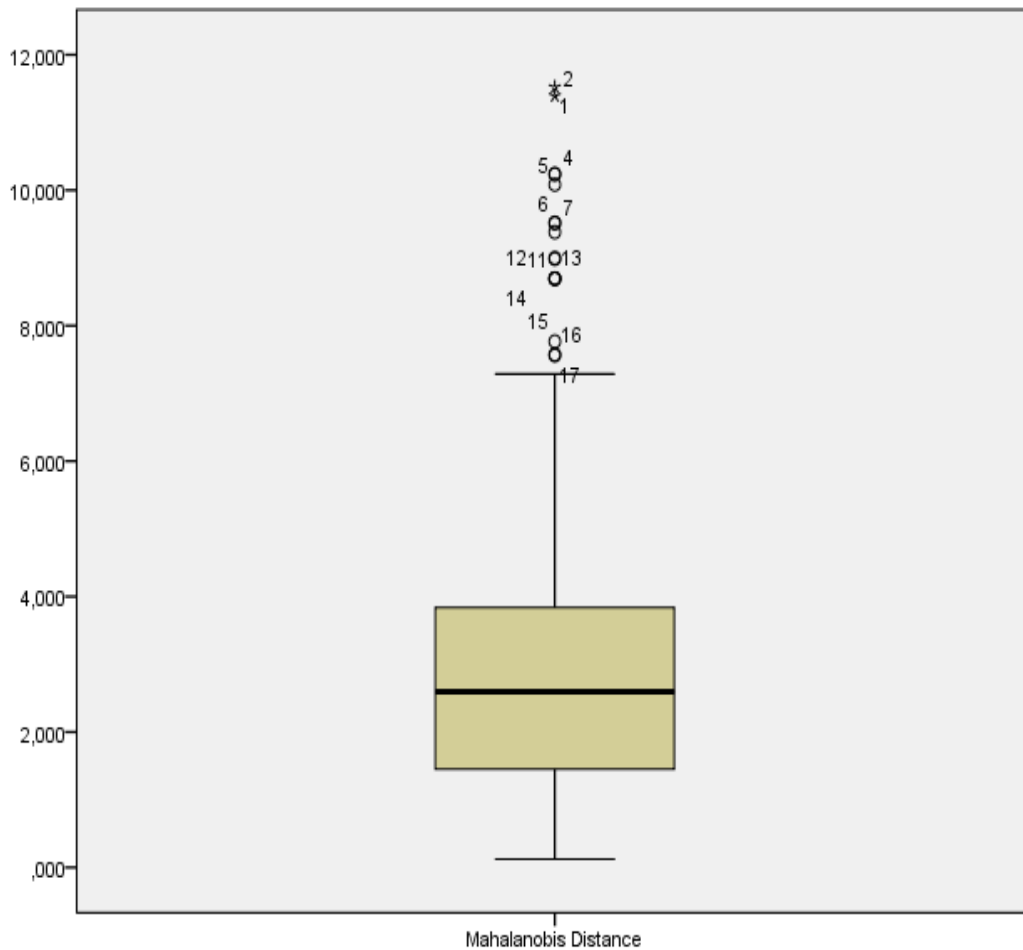
(N : 306)

	Item61	Var_depend.maha	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	MAH_Just_Org_2	Sig_MAH_Just_Org_2	Valeur_Abérra...
1	2	281	30	41	25	12,058	,00719	0
2	1	310	31	41	46	11,350	,00998	0
3	1	278	29	41	25	10,777	,01300	0
4	1	308	31	41	42	10,614	,01401	0
5	3	228	25	37	18	9,603	,02226	0
6	1	301	30	41	39	9,512	,02321	0
7	1	302	30	41	39	9,512	,02321	0
8	3	1	11	11	21	9,474	,02361	0
9	1	277	28	40	27	8,877	,03098	0
10	1	300	29	41	39	8,724	,03319	0



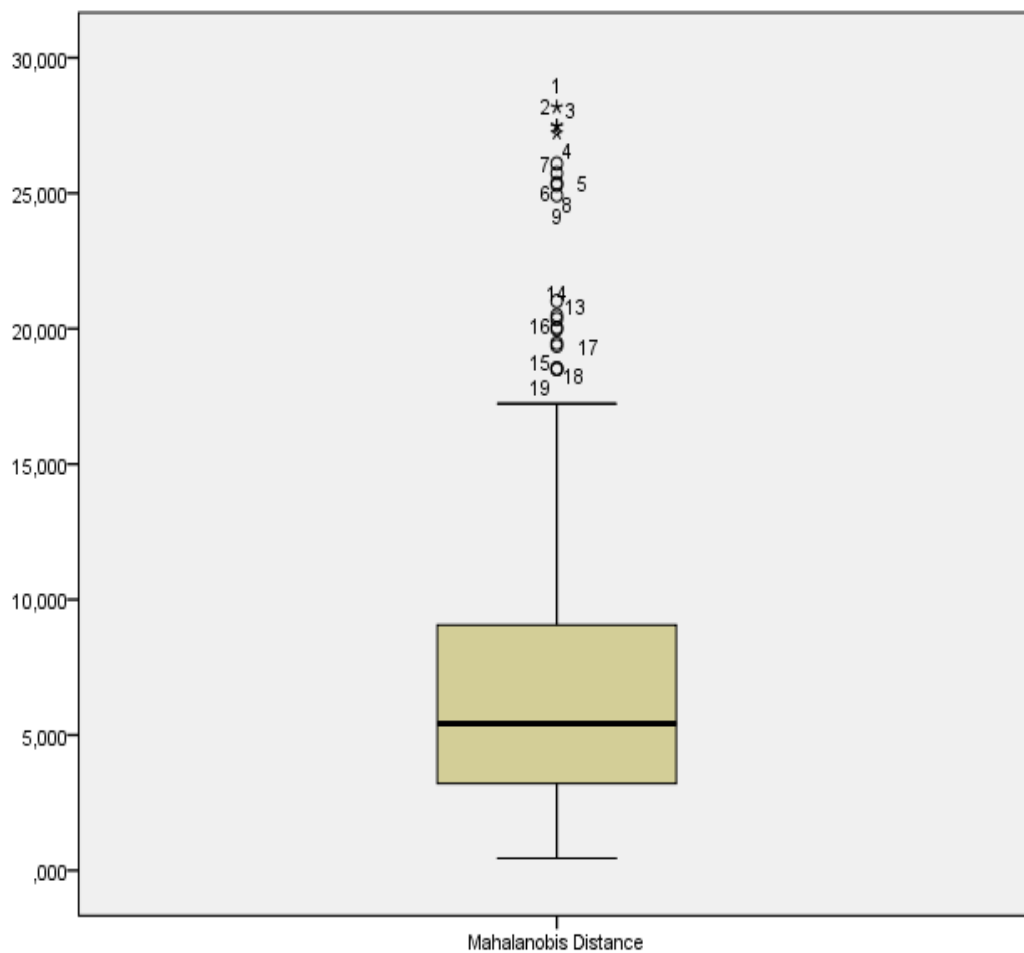
(N : 304)

	Var_depend.maha	العدالة_التوزيعية	العدالة_الإجرائية	العدالة_التقاطعية	MAH_Just_Org_3	Sig_MAH_Just_Org_3	Valeur_Aberrante
1	278	29	41	25	11,522	,00921	0
2	308	31	41	42	11,394	,00978	0
3	301	30	41	39	10,238	,01665	0
4	302	30	41	39	10,238	,01665	0
5	228	25	37	18	10,082	,01788	0
6	277	28	40	27	9,522	,02309	0
7	1	11	11	21	9,511	,02322	0
8	300	29	41	39	9,382	,02462	0
9	307	27	39	47	8,999	,02931	0
10	299	29	40	39	8,985	,02949	0



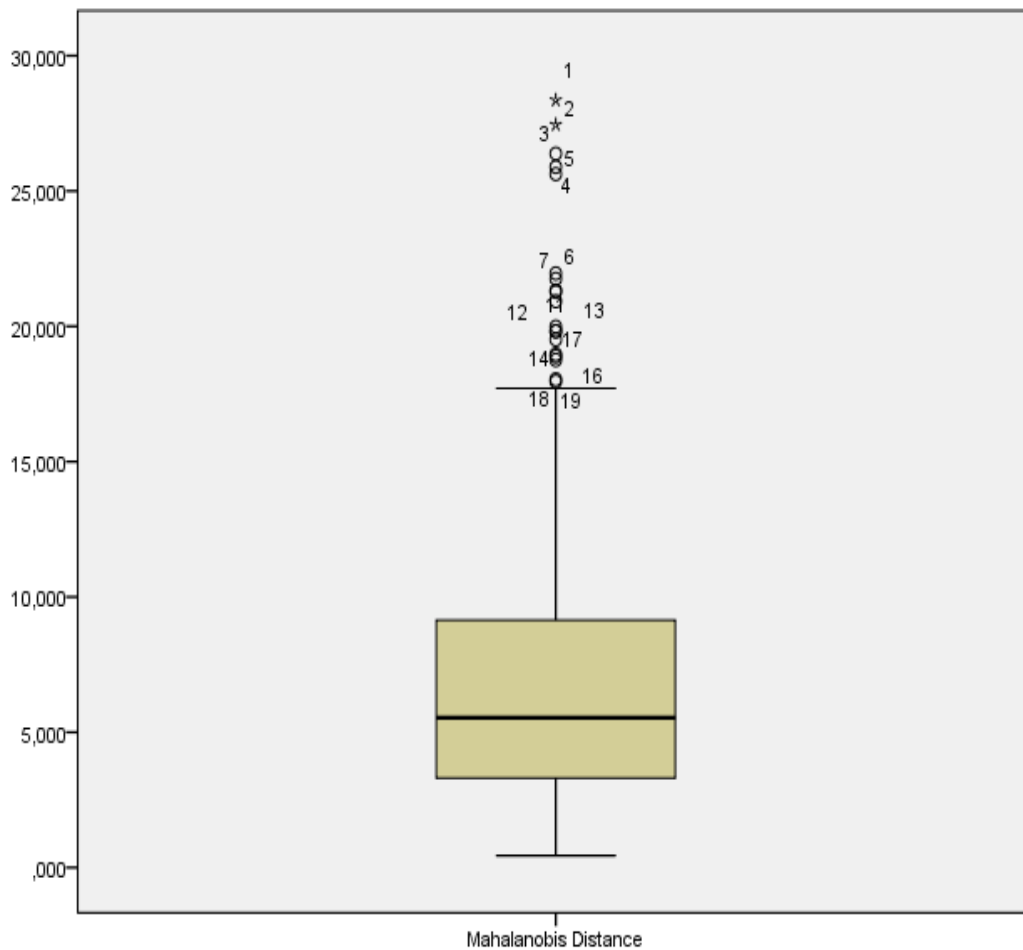
ملحق 28 : القيم المتطرفة - الالتزام العاطفي (N :304)

	Var_depend.maha	MAH_Implic_Emot_1	Sig_Implic_Emot_1	Valeur_Aberrante
1	178	28,177	,00020	1
2	244	27,474	,00027	1
3	245	27,474	,00027	1
4	290	27,214	,00030	1
5	246	26,093	,00048	1
6	247	25,739	,00056	1
7	179	25,375	,00065	1
8	218	25,306	,00067	1
9	19	24,922	,00078	1
10	248	21,017	,00375	0



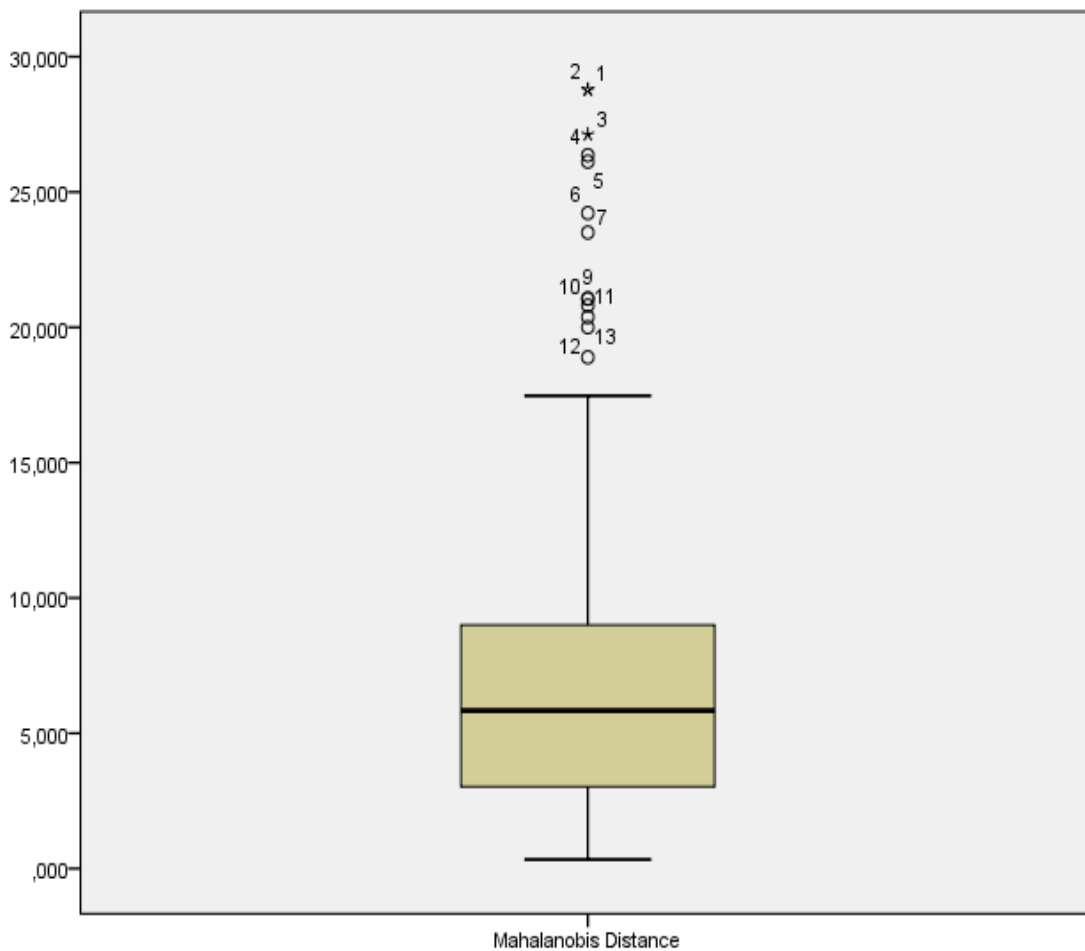
(N : 300)

	Var_depend.maha	MAH_Implic_Emot_2	Sig_MAH_Implic_Emot_2	Valeur_Aberrante
1	246	28,357	,00019	1
2	218	27,448	,00028	1
3	19	26,381	,00043	1
4	247	25,892	,00053	1
5	179	25,626	,00059	1
6	180	21,956	,00258	0
7	249	21,752	,00280	0
8	248	21,324	,00332	0
9	58	21,276	,00338	0
10	243	20,929	,00388	0



ملحق 29 : القيم المتطرفة - الثقة في الإدارة (N :300)

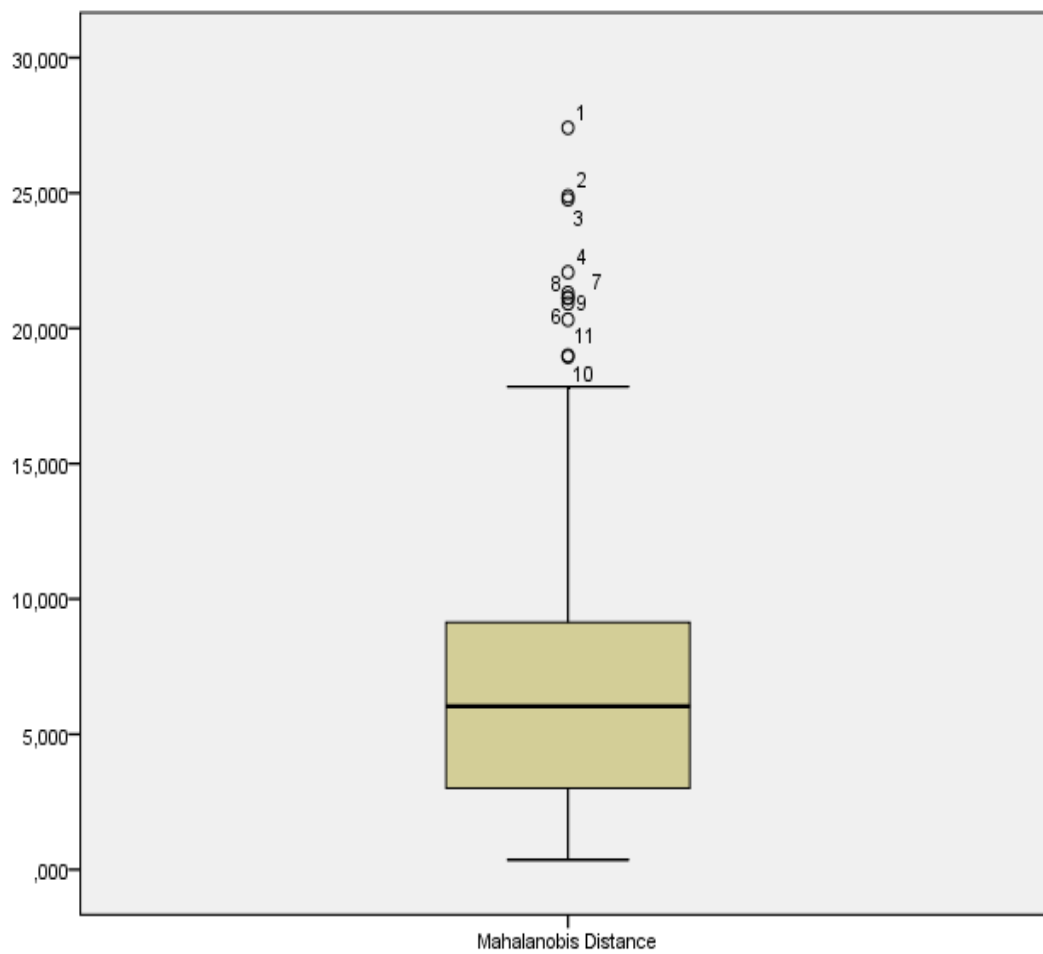
	Var_depend.maha	MAH_Conf_Admin_1	Sig_MAH_Conf_Admin_1	Valeur_Abérrante
1	257	28,779	,00016	1
2	270	28,779	,00016	1
3	233	27,122	,00032	1
4	261	26,363	,00043	1
5	91	26,120	,00048	1
6	95	24,219	,00104	0
7	250	23,503	,00139	0
8	252	21,061	,00368	0
9	254	21,061	,00368	0
10	204	20,806	,00407	0





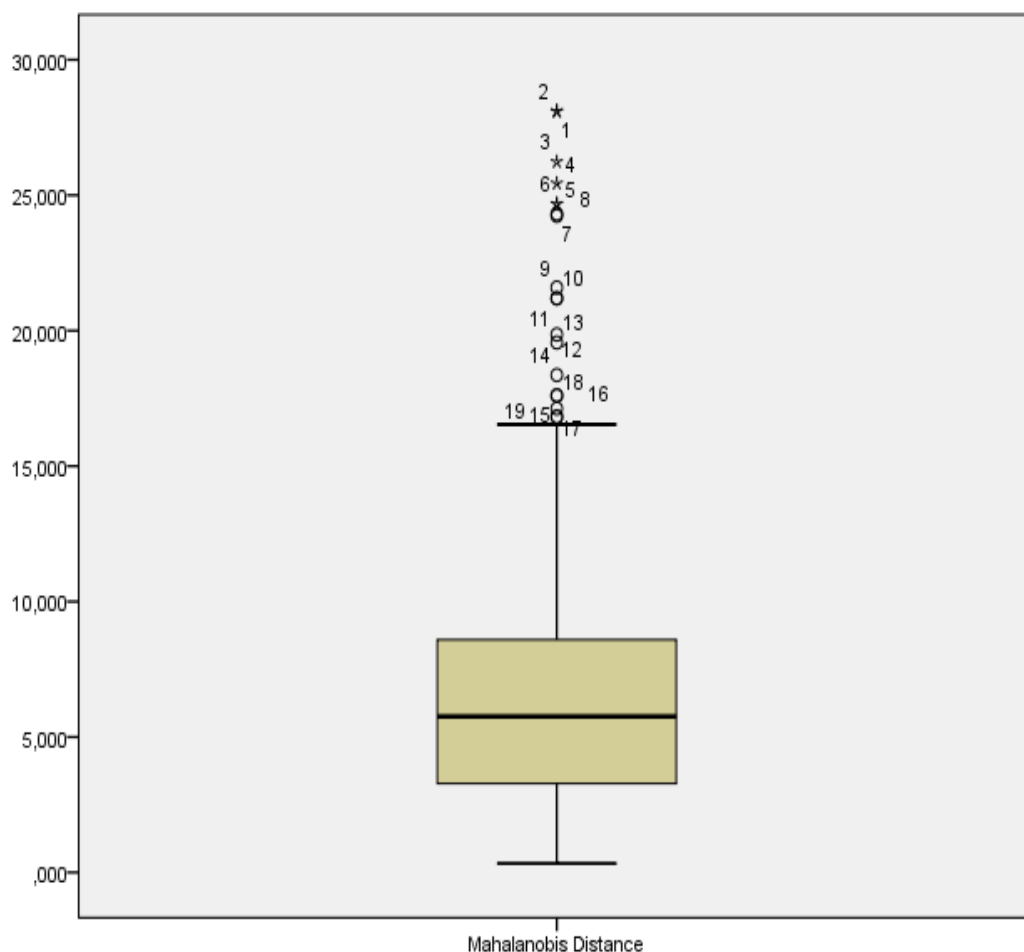
(N : 296)

	Var_depend.maha	MAH_Conf_Admin_2	Sig_Conf_Admin_2	Valeur_Aberrante
1	91	27,411	,00028	1
2	250	24,888	,00079	1
3	95	24,762	,00084	1
4	204	22,072	,00247	0
5	251	21,308	,00334	0
6	252	21,127	,00359	0
7	254	21,127	,00359	0
8	179	20,921	,00389	0
9	276	20,319	,00492	0
10	266	18,995	,00820	0



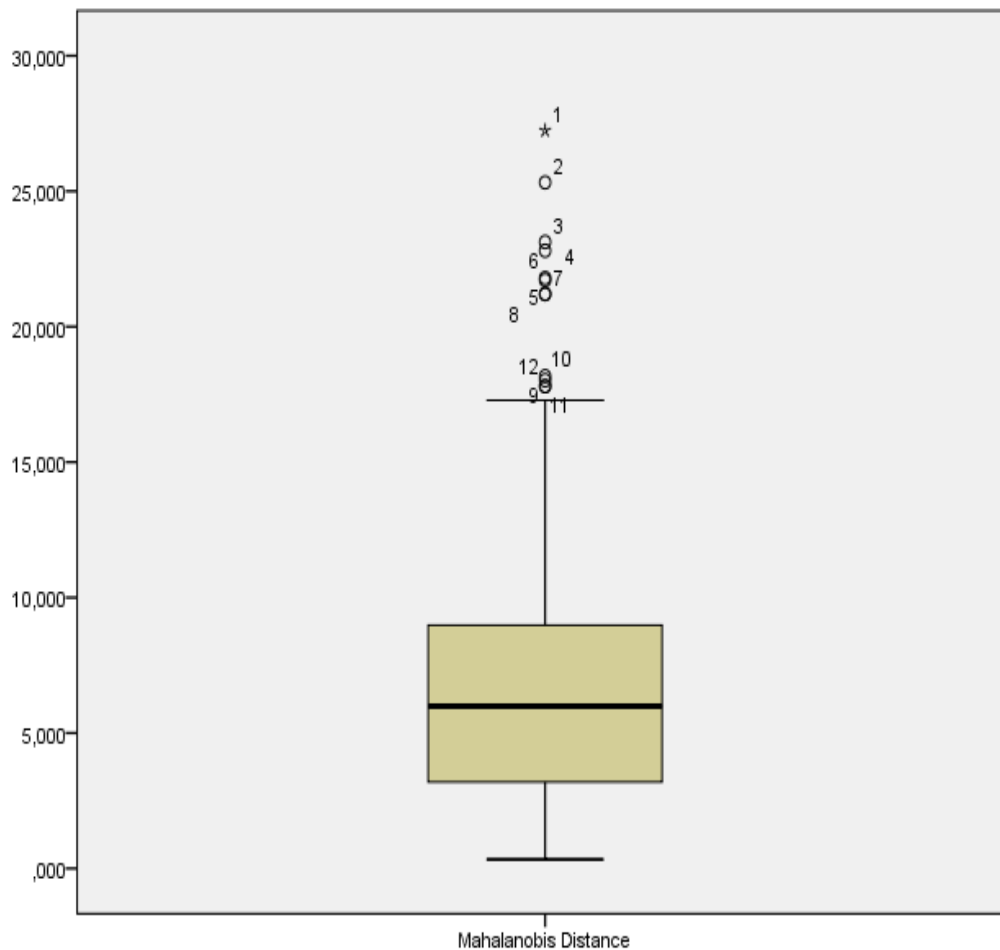
ملحق 30 : القيم المتطرفة - الثقة في المشرفين (N :296)

	Var_depend.maha	MAH_Conf_Sup_1	Sig_MAH_Conf_Sup_1	Valeur_Aberrante
1	264	28,097	,00021	1
2	248	28,097	,00021	1
3	177	26,231	,00046	1
4	223	25,435	,00064	1
5	190	24,672	,00087	1
6	176	24,672	,00087	1
7	259	24,311	,00100	0
8	260	24,242	,00103	0
9	289	21,589	,00299	0
10	159	21,196	,00349	0



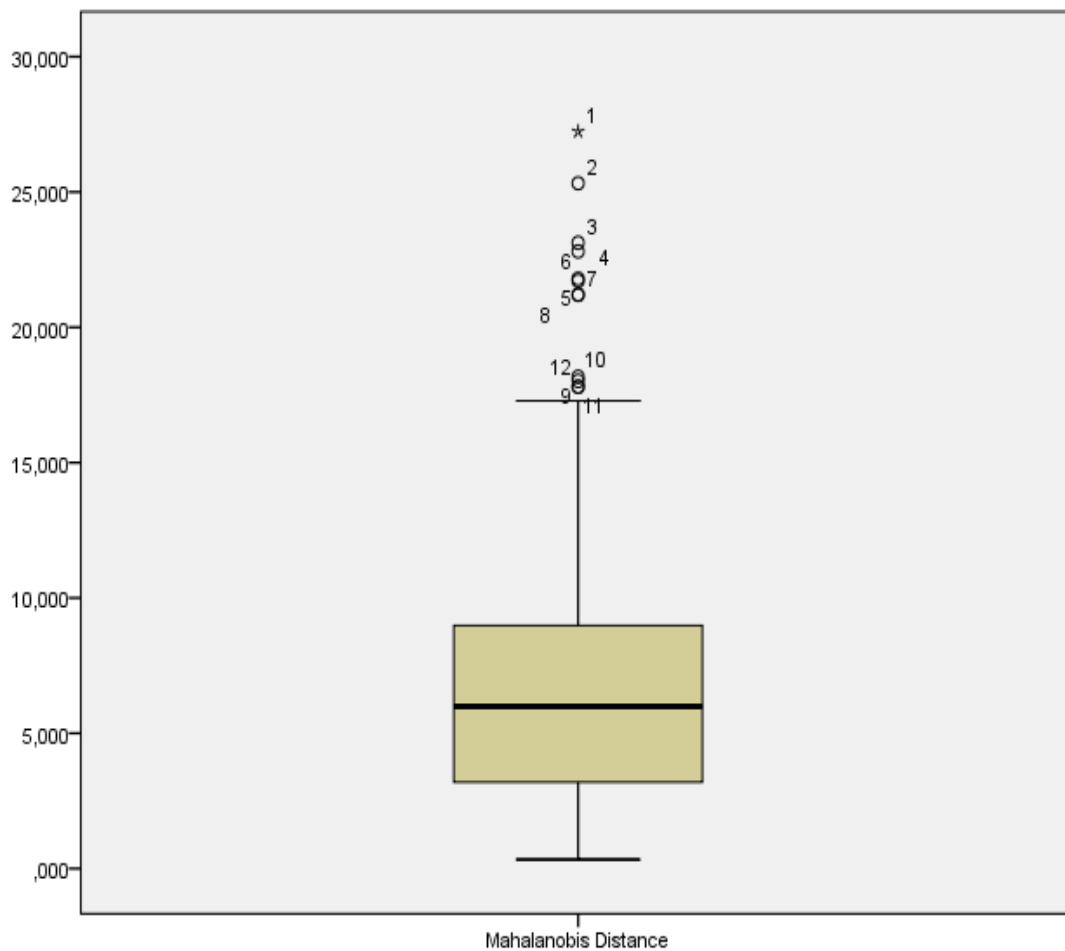
(N : 290)

	Var_depend.maha	MAH_Conf_Sup_2	Sig_Conf_Sup_2	Valeur_abérrante
1	260	27,237	,00030	1
2	259	25,324	,00066	1
3	256	23,125	,00162	0
4	274	22,806	,00184	0
5	294	21,801	,00275	0
6	289	21,714	,00285	0
7	159	21,205	,00348	0
8	156	21,205	,00348	0
9	78	18,172	,01122	0
10	254	18,021	,01188	0



(N :289)

	Var_depend.maha	MAH_Conf_Sup_3	Sig_Conf_Sup_3	Valeur_Abérrante
1	260	27,237	,00030	1
2	259	25,324	,00066	1
3	256	23,125	,00162	0
4	274	22,806	,00184	0
5	294	21,801	,00275	0
6	289	21,714	,00285	0
7	159	21,205	,00348	0
8	156	21,205	,00348	0
9	78	18,172	,01122	0
10	254	18,021	,01188	0



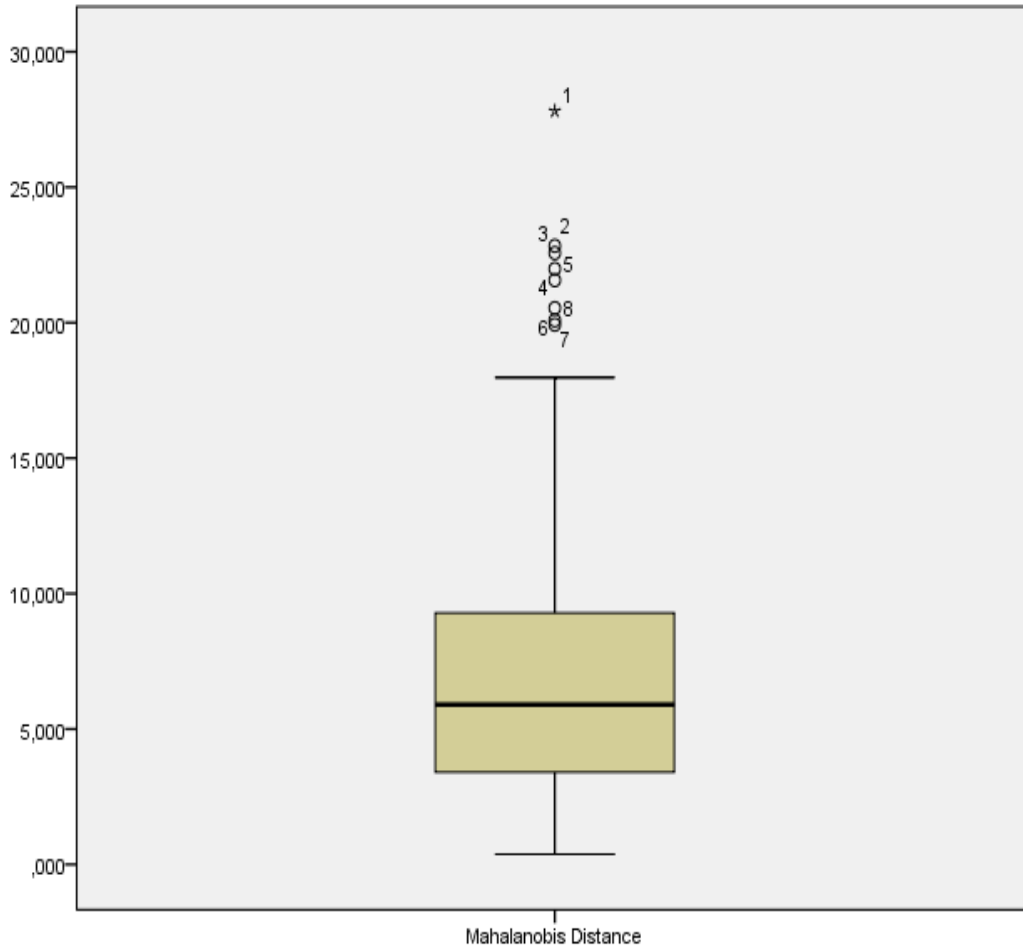
ملحق 31 : القيم المتطرفة - الصراع التنظيمي (N : 290)

	Var_depend.maha	MAH_Conflit_Org_1	Sig_Conflit_Org_1	Valeur_Abérante
1	250	23,485	,00065	1
2	251	19,572	,00330	0
3	27	19,358	,00360	0
4	19	19,358	,00360	0
5	32	19,335	,00363	0
6	255	19,285	,00371	0
7	235	19,285	,00371	0
8	188	19,060	,00406	0
9	252	17,536	,00750	0
10	247	17,255	,00839	0



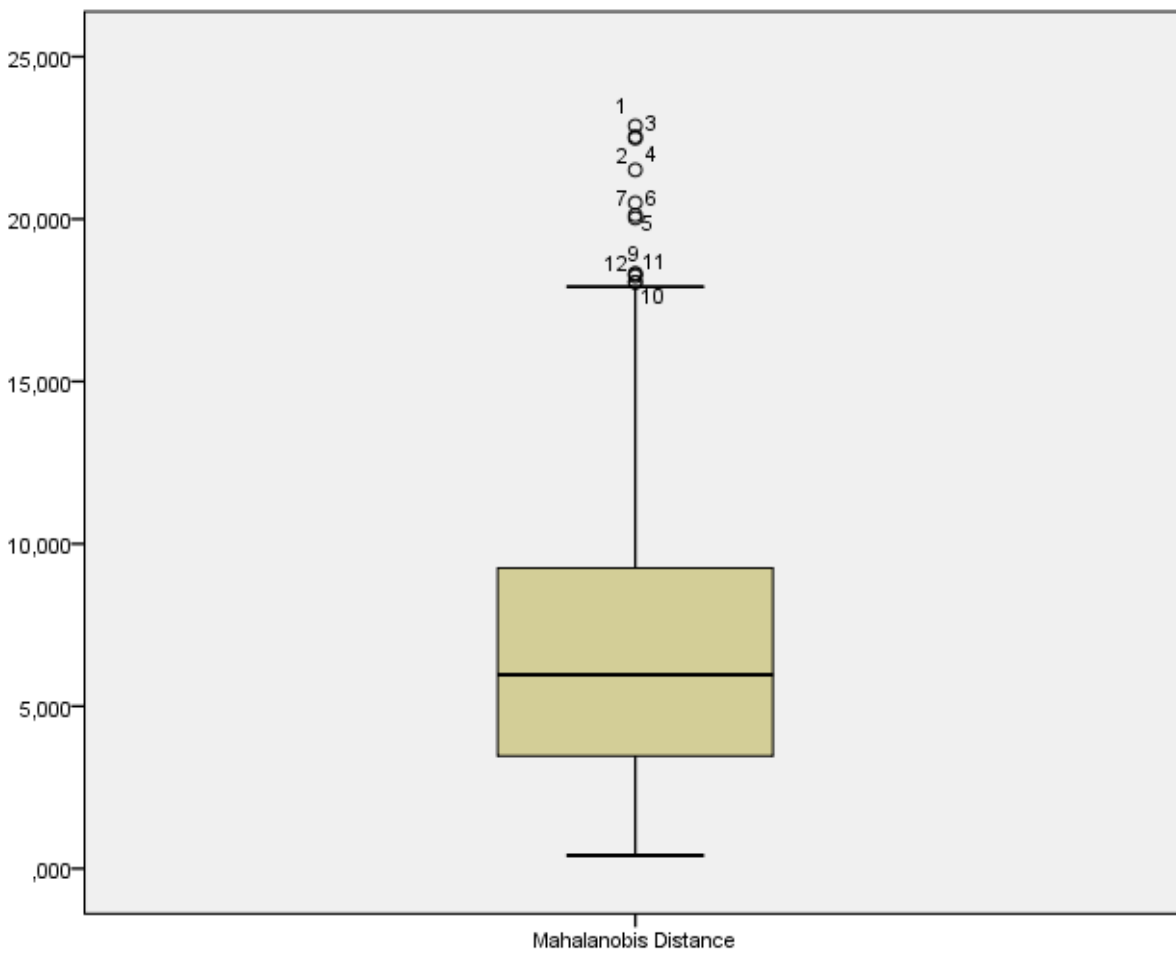
ملحق 32 : القيم المتطرفة - سلوك العمل المنحرف (N : 290)

	Var_depend.maha	MAH_Comport_Dev_Org_1	Sig_Comport_Dev_Org_1	Valeur_Aberrante
1	266	27,812	,00024	1
2	265	22,835	,00182	0
3	83	22,573	,00202	0
4	117	21,986	,00255	0
5	92	21,569	,00301	0
6	247	20,539	,00452	0
7	268	20,086	,00539	0
8	274	19,923	,00574	0
9	40	17,978	,01207	0
10	267	17,918	,01235	0



(N : 289)

	Var_depend.maha	MAH_Comport_Dev_ Org_2	Sig_Comport_Dev_Org_2	Valeur_Ab�errante
1	265	22,871	,00180	0
2	83	22,541	,00205	0
3	117	22,485	,00209	0
4	92	21,514	,00308	0
5	247	20,502	,00458	0
6	274	20,124	,00531	0
7	268	20,028	,00551	0
8	85	18,316	,01062	0
9	90	18,316	,01062	0
10	31	18,242	,01093	0



ملحق 33 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة التوزيعية-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07
N		289	289	289	289	289	289	289
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	2,16	1,96	2,11	2,23	2,47	1,97	1,84
	Ecart-type	1,128	,990	1,124	1,178	1,362	,968	,901
	Absolue	,210	,233	,227	,239	,206	,257	,241
Différences les plus extrêmes	Positive	,210	,233	,227	,239	,206	,257	,241
	Négative	-,152	-,167	-,162	-,148	-,140	-,159	-,174
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,571	3,957	3,852	4,062	3,504	4,375	4,099
Signification asymptotique (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymétrie			Kurtosis		
	Statistique	Erreur std	Cr	Statistique	Erreur std	Cr
Item01	,793	,143	<b>5,531</b>	-,060	,286	-0,210
Item02	1,063	,143	<b>7,413</b>	,982	,286	<b>3,438</b>
Item03	,881	,143	<b>6,147</b>	,055	,286	0,194
Item04	,864	,143	<b>6,026</b>	,011	,286	0,039
Item05	,573	,143	<b>4,000</b>	-,859	,286	<b>-3,005</b>
Item06	1,088	,143	<b>7,592</b>	1,122	,286	<b>3,928</b>
Item07	1,143	,143	<b>7,973</b>	1,393	,286	<b>4,877</b>



ملحق 34 : اخبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة الإجرائية-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16
N	289	289	289	289	289	289	289	289	289
Moyenne	2,48	2,50	2,51	2,83	2,70	3,34	2,76	2,87	2,52
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>									
Ecart-type	1,264	1,155	1,179	1,312	1,281	1,397	1,284	1,370	1,173
Différences les plus extrêmes									
Absolue	,181	,186	,181	,207	,173	,174	,176	,146	,205
Positive	,181	,170	,181	,207	,173	,128	,174	,141	,205
Négative	-,126	-,186	-,147	-,139	-,152	-,174	-,176	-,146	-,197
Z de Kolmogorov-Smirnov	3,079	3,161	3,085	3,526	2,938	2,955	2,990	2,486	3,482
Signification asymptotique (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymétrie			Kurtosis		
	Statistique	Erreur std	Cr	Statistique	Erreur std	Cr
Item08	,438	,143	<b>3,054</b>	-,834	,286	-2,919
Item09	,350	,143	2,439	-,536	,286	-1,876
Item10	,448	,143	<b>3,129</b>	-,532	,286	-1,862
Item11	,319	,143	2,228	-,858	,286	<b>-3,002</b>
Item12	,302	,143	2,106	-,828	,286	-2,896
Item13	-,300	,143	-2,094	-1,126	,286	<b>-3,941</b>
Item14	,187	,143	1,301	-,880	,286	<b>-3,080</b>
Item15	,094	,143	0,656	-1,134	,286	<b>-3,970</b>
Item16	,430	,143	<b>3,003</b>	-,335	,286	-1,174

ملحق 35 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -العدالة التفاعلية-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

	Item1 7	Item1 8	Item1 9	Item2 0	Item2 1	Item2 2	Item2 3	Item2 4	Item2 5	Item2 6	Item2 7
N	289	289	289	289	289	289	289	289	289	289	289
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>											
Moyenne	3,71	2,53	3,51	2,77	3,75	3,26	3,12	3,01	2,87	2,78	2,51
Ecart-type	1,263	1,291	1,400	1,356	1,370	1,490	1,462	1,435	1,382	1,398	1,278
Différences les plus extrêmes											
Absolue	,213	,166	,195	,166	,248	,177	,168	,135	,153	,151	,170
Positive	,154	,166	,144	,163	,180	,132	,142	,134	,153	,151	,170
Négative	-,213	-,144	-,195	-,166	-,248	-,177	-,168	-,135	-,131	-,122	-,134
Z de Kolmogorov- Smirnov	3,617	2,816	3,319	2,830	4,214	3,004	2,860	2,302	2,603	2,574	2,895
Signification asymptotique (bilatérale)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymétrie			Kurtosis		
	Statistique	Erreur std	Cr	Statistique	Erreur std	Cr
Item17	-,664	,143	<b>-4,635</b>	-,562	,286	-1,968
Item18	,442	,143	<b>3,081</b>	-,770	,286	-2,696
Item19	-,507	,143	<b>-3,537</b>	-1,019	,286	<b>-3,565</b>
Item20	,133	,143	0,928	-1,100	,286	<b>-3,850</b>
Item21	-,833	,143	<b>-5,812</b>	-,608	,286	-2,129
Item22	-,262	,143	-1,828	-1,321	,286	<b>-4,624</b>
Item23	-,130	,143	-0,910	-1,348	,286	<b>-4,718</b>
Item24	-,011	,143	-0,078	-1,281	,286	<b>-4,483</b>
Item25	,165	,143	1,149	-1,130	,286	<b>-3,956</b>
Item26	,218	,143	1,519	-1,163	,286	<b>-4,069</b>
Item27	,498	,143	<b>3,477</b>	-,677	,286	-2,369

ملحق 36 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الالتزام العاطفي-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34
N		289	289	289	289	289	289	289
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	2,78	2,53	2,49	3,16	2,62	3,26	2,68
	Ecart-type	1,367	1,278	1,205	1,500	1,283	1,387	1,290
	Absolue	,165	,168	,171	,174	,168	,161	,173
Différences les plus extrêmes	Positive	,165	,168	,171	,164	,168	,136	,166
	Négative	-,122	-,136	-,150	-,174	-,164	-,161	-,173
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,812	2,862	2,914	2,963	2,853	2,741	2,939
Signification asymptotique (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymétrie			Kurtosis		
	Statistique	Erreur std	Cr	Statistique	Erreur std	Cr
Item28	,217	,143	1,514	-1,135	,286	<b>-3,973</b>
Item29	,430	,143	2,998	-,795	,286	-2,782
Item30	,474	,143	<b>3,305</b>	-,530	,286	-1,856
Item31	-,106	,143	-0,743	-1,434	,286	<b>-5,020</b>
Item32	,331	,143	2,307	-,818	,286	-2,862
Item33	-,221	,143	-1,539	-1,142	,286	<b>-3,998</b>
Item34	,246	,143	1,718	-,886	,286	<b>-3,100</b>

ملحق 37 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الثقة في الإدارة-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		Item35	Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41
N		289	289	289	289	289	289	289
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	2,74	2,46	2,45	3,53	2,71	3,46	2,53
	Ecart-type	1,359	1,258	1,207	1,488	1,276	1,495	1,236
	Absolue	,153	,185	,180	,243	,196	,233	,206
Différences les plus extrêmes	Positive	,153	,185	,173	,162	,196	,151	,198
	Négative	-,147	-,171	-,180	-,243	-,188	-,233	-,206
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,593	3,146	3,058	4,136	3,340	3,963	3,509
Signification asymptotique (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymétrie			Kurtosis		
	Statistique	Erreur std	Cr	Statistique	Erreur std	Cr
Item35	,229	,143	1,594	-1,057	,286	<b>-3,699</b>
Item36	,449	,143	<b>3,131</b>	-,678	,286	-2,374
Item37	,432	,143	<b>3,016</b>	-,568	,286	-1,987
Item38	-,474	,143	<b>-3,308</b>	-1,250	,286	<b>-4,374</b>
Item39	,259	,143	1,807	-,766	,286	-2,681
Item40	-,418	,143	-2,917	-1,240	,286	<b>-4,341</b>
Item41	,373	,143	2,604	-,585	,286	-2,046

ملحق 38 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات -الثقة في المشرفين-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		Item42	Item43	Item44	Item45	Item46	Item47	Item48
N		289	289	289	289	289	289	289
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	2,70	2,46	2,48	3,45	2,67	3,49	2,64
	Ecart-type	1,373	1,261	1,193	1,490	1,274	1,429	1,254
	Absolue	,158	,178	,184	,224	,194	,221	,206
Différences les plus extrêmes	Positive	,158	,178	,176	,150	,194	,146	,196
	Négative	-,131	-,154	-,184	-,224	-,190	-,221	-,206
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,685	3,020	3,124	3,809	3,299	3,761	3,497
Signification asymptotique (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymétrie			Kurtosis		
	Statistique	Erreur std	Cr	Statistique	Erreur std	Cr
Item42	,287	,143	2,000	-1,074	,286	<b>-3,760</b>
Item43	,472	,143	<b>3,296</b>	-,689	,286	-2,410
Item44	,409	,143	2,857	-,533	,286	-1,865
Item45	-,403	,143	-2,813	-1,296	,286	<b>-4,536</b>
Item46	,281	,143	1,963	-,753	,286	-2,636
Item47	-,442	,143	<b>-3,086</b>	-1,095	,286	<b>-3,831</b>
Item48	,267	,143	1,861	-,711	,286	-2,490

ملحق 39 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات - الصراع التنظيمي -

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		Item49	Item50	Item51	Item52	Item53	Item54
N		289	289	289	289	289	289
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	3,40	3,57	3,73	2,63	3,34	2,47
	Ecart-type	1,428	1,297	1,226	1,520	1,321	1,439
	Absolue	,194	,197	,213	,219	,188	,235
Différences les plus extrêmes	Positive	,131	,151	,150	,219	,183	,235
	Négative	-,194	-,197	-,213	-,141	-,188	-,153
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,294	3,346	3,624	3,716	3,190	3,991
Signification asymptotique (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymétrie		Cr	Kurtosis		Cr
	Statistique	Erreur std		Statistique	Erreur std	
Item49	-,387	,143	-2,697	-1,109	,286	<b>-3,882</b>
Item50	-,517	,143	<b>-3,609</b>	-,717	,286	-2,508
Item51	-,667	,143	-4,655	-,409	,286	-1,432
Item52	,321	,143	<b>2,239</b>	-1,373	,286	<b>-4,806</b>
Item53	-,298	,143	-2,080	-,858	,286	<b>-3,004</b>
Item54	,468	,143	<b>3,265</b>	-1,105	,286	

ملحق 40 : اختبار التوزيع الطبيعي الأحادي للبيانات - سلوك العمل المنحرف-

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		Item55	Item56	Item57	Item58	Item59	Item60	Item61
N		289	289	289	289	289	289	289
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	3,38	3,57	3,71	3,13	3,34	2,45	3,38
	Ecart-type	1,399	1,232	1,244	1,537	1,300	1,440	1,294
	Absolue	,188	,189	,207	,170	,184	,230	,176
Différences les plus extrêmes	Positive	,136	,183	,149	,170	,183	,230	,170
	Négative	-,188	-,189	-,207	-,165	-,184	-,158	-,176
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,202	3,213	3,523	2,882	3,121	3,908	2,987
Signification asymptotique (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

	Asymétrie			Kurtosis		
	Statistique	Erreur std	Cr	Statistique	Erreur std	Cr
Item55	-,320	,143	-2,231	-1,119	,286	<b>-3,917</b>
Item56	-,443	,143	<b>-3,089</b>	-,627	,286	-2,195
Item57	-,657	,143	<b>-4,583</b>	-,490	,286	-1,714
Item58	-,176	,143	-1,229	-1,413	,286	<b>-4,944</b>
Item59	-,280	,143	-1,953	-,836	,286	-2,927
Item60	,533	,143	<b>3,717</b>	-1,050	,286	<b>-3,676</b>
Item61	-,337	,143	-2,354	-,811	,286	-2,838

## « بناء مقياس العدالة التنظيمية وفقا لنموذج شرشيل والنمذجة البنائية »

### الملخص:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيس وهو بناء مقياس للعدالة التنظيمية وفقاً لنموذج شرشيل Churchill والنمذجة البنائية. كما تسعى الدراسة من خلال طريقة المفاضلة بين النماذج المتنافسة والتي تُعتبر من أفضل الاستراتيجيات التي يُوفرها التحليل العامل التوكيدي إلى الكشف عن النماذج الأكثر موثوقيةً وصدقاً، وهذا بإجراء عملية مقارنة بين بُنَيَات مفهوم العدالة التنظيمية المتنافسة. وأخيراً التَحَقُّق من أن أداة قياس العدالة التنظيمية التي تمَّ بناؤها تُحَقِّق شرط صدق المحك (صدق التنبئي)، وشرط صدق النومولوجي.

أجريت الدراسة على عينتين من المُمَرِّضين والمُمَرِّضات العاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي لمدينة وهران لعام 2018/2019- حيث تكونت العينة الأولى من 220 فرداً (80.5% إناث و19.5% ذكور)، أما العينة الثانية فتكونت من 289 فرداً (66.1% إناث و33.9% ذكور). أوضحت النتائج أن مقياس العدالة التنظيمية يتضمَّن 19 فقرة مُوزَّعة على ثلاث أبعاد وهي: بُعد العدالة التوزيعية- بُعد العدالة الاجرائية- بُعد العدالة التفاعلية.

أشارت النتائج أيضاً أن البُنْيَة التي أفرزتها عملية التحليل أكثر صِحَّة وصدقاً من البُنْيَة الأصلية. كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن أداة قياس العدالة التنظيمية التي تمَّ بناؤها تُحَقِّق شرط صدق المحك (صدق التنبئي)، وشرط صدق النومولوجي.

وفي الأخير تمت مناقشة هاته النتائج في ضوء الإطار النظري، وعرضت بعض التوصيات والمقترحات المتعلقة بالموضوع.

**الكلمات المفتاحية:** العدالة التنظيمية- نموذج شرشيل- نظرية القياس- التحليل العامل الاستكشافي- التحليل العامل التوكيدي- صدق المحك- صدق النومولوجي.

## « Construction d'une échelle mesurant la Justice Organisationnelle selon le model Churchill et la modélisation structurelle »

### Résumé :

La présente étude vise à construire une échelle de mesure du concept de la justice organisationnelle selon le modèle de Churchill et la modélisation structurelle. L'étude vise également à révéler le modèle le plus valide en comparant les différentes structures concurrentes du concept. Et enfin vérifier si l'outil de mesure remplit les conditions de la Validité Critérielle (Prédictive) et de la Validité Nomologique.

L'étude a été menée sur deux échantillons d'infirmiers travaillant au Centre Hospitalo-universitaire d'Oran, et cela durant la période 2018/2019.

Le premier échantillon était composé de 220 répondants dont 80,5% de femmes et 19,5% d'homme). Tandis que le second échantillon était constitué de 289 répondants dont 66,1% de femmes et de 33,9% d'hommes.

Les résultats ont montré que l'échelle de mesure de la justice organisationnelle comprend 19 Items répartis en trois dimensions : Justice distributive - Justice procédurale - Justice interactive.

Les résultats ont également indiqué que la structure finale (19 Items) est plus valide que la structure d'origine (27 Items). Les résultats ont également indiqué que l'outil de mesure remplit les conditions de la Validité Prédictive et de la Validité Nomologique.

Enfin, ces résultats ont été discutés à la lumière du cadre théorique et certaines recommandations et propositions relatives au sujet ont été présentées.

**Mots clefs :** Justice Organisationnelle- Model de Churchill- Théorie de Mesure- Analyse Factorielle Exploratoire- Analyse Factorielle Confirmatoire- Validité Critérielle- Validité Nomologique.

## « Construction of a scale measuring Organizational Justice according to the Churchill model and structural modeling »

### Abstract:

The present study aims to construct a scale of measurement of the concept of organizational justice according to the Churchill model and structural modeling. The study also aims to reveal the most valid model by comparing the different competing structures of the concept.

The study was conducted on two samples of nurses working at the University Hospital of Oran, during the period 2018/2019.

The first sample consisted of 220 respondents including 80.5% women and 19.5% men). While the second sample consisted of 289 respondents including 66.1% women and 33.9% men.

The results showed that the organizational justice scale includes 19 items in three dimensions: Distributive Justice - Procedural Justice - Interactive Justice.

The results also indicated that the final structure (19 Items) is more valid than the original structure (27 Items). The results also indicated that the measurement tool fulfills the conditions of predictive validity and Nomological validity.

Finally, these results were discussed in the light of the theoretical framework and some recommendations and proposals on the subject were presented.

**Keywords:** Organizational Justice- Churchill Model- Measurement Theory- Exploratory Factorial Analysis- Confirmatory Factor Analysis- Criterion Validity- Nomological Validity.