



فرائض للعلوم الاقتصادية والإدارية
KHAZAYIN OF ECONOMIC AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES
ISSN: 2960-1363 (Print)
ISSN: 3007-9020 (Online)



Organizational Justice and Its Impact on Enhancing Organizational Sustainability: A Survey Study of the Opinions of a Sample of Law Faculty Lecturers at the University of Mosul

Nabaa muayad abdulhussein altaie

Technical College of management / Mosul Northern Technical University, mosul, Iraq

nabamouyad@ntu.edu.iq

Abstract. The research aims to clarify the impact of organizational justice in enhancing organizational sustainability at the College of Law, University of Mosul. Organizational justice is an important element in achieving sustainability. Lecturers work more in their organizations when they feel organizational justice and work to achieve its goals. Therefore, we will shed light in this research on the level of lecturers' perception of organizational justice in the organization under study. To identify the impact of organizational justice on organizational sustainability, the following question can be raised: "What is the impact of organizational justice and its reflection on organizational sustainability from the point of view of lecturers at the level of the organization under study?" The research community represented (130) lecturers in the College of Law, University of Mosul, and the sample size was (102) lecturers. The questionnaire was used as a tool to collect data and they were selected randomly. The answers were valid for analysis. The research adopted the descriptive analytical approach with the use of a number of statistical methods such as frequencies, percentages, arithmetic mean, standard deviations, correlations, regression and variance to analyze the collected data on the ready-made computer software (SPSS V26) and based on the description and diagnosis of the research variables and dimensions, according to the hypothetical plan of the research. One of the most important results reached by the research was the existence of a positive correlation with moral significance for organizational justice in organizational sustainability.

Keywords: Organizational justice, Organizational sustainability, College of Law, University of Mosul.

DOI: [10.69938/Keas.2502014](https://doi.org/10.69938/Keas.2502014)

العدالة التنظيمية واثرها على تعزيز الاستدامة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة
من تدريسيين كلية الحقوق في جامعة الموصل

م.د. نبال مؤيد عبد الحسين الطائي

الكلية التقنية الإدارية/ الموصل الجامعة التقنية الشمالية، الموصل، العراق

nabamouyad@ntu.edu.iq

المستخلص. يهدف البحث الى توضيح اثر العدالة التنظيمية في تعزيز الاستدامة المنظمة بكلية الحقوق جامعة الموصل ، فالعدالة التنظيمية عنصر مهم في تحقيق الاستدامة فالتدريسيين يعملون بشكل اكبر في منظماتهم عندما يشعرون بالعدالة التنظيمية يعملون على تحقيق أهدافها . لذا سوف نسلط الضوء في هذا البحث على مستوى ادراك التدريسيين للعدالة التنظيمية في المنظمة المبحوثة ؟. وللتعرف على اثر العدالة التنظيمية على الاستدامة المنظمة يمكن اثاره التساؤل الاتي " ما تأثير العدالة التنظيمية وانعكاسها على استدامة المنظمة من وجهة نظر التدريسيين على مستوى المنظمة المبحوثة ؟".

اذ تمثل مجتمع البحث (130) تدريسي في كلية الحقوق جامعة الموصل وبلغت حجم العينة (102) تدريسي، تم استخدام الاستبيان كاداة لجمع البيانات وتم اختيارهم بشكل عشوائي وكانت الاجابات صالحة للتحليل، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي مع استعمال عدد من الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحرافات المعيارية وعلاقات الارتباط والانحدار والتباين لتحليل البيانات المجمعة على البرمجية الحاسوبية الجاهزة (SPSS V26) واستناداً إلى وصف وتشخيص متغيرات البحث وأبعاده، وفق مخطط الفرضي للبحث، وكان من أهم النتائج التي توصل إليها البحث وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة معنوية للعدالة التنظيمية في الاستدامة المنظمة .

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الاستدامة المنظمة، كلية الحقوق جامعة الموصل .

Corresponding Author: nabamouvad@ntu.edu.iq

أولاً: المقدمة

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبحت الاستدامة التنظيمية هدفاً حيويًا تسعى إليه المؤسسات لضمان استمرارها وقدرتها على التكيف مع المتغيرات البيئية، الاقتصادية، والاجتماعية. الاستدامة التنظيمية لا تقتصر على الحفاظ على الموارد المالية فحسب، بل تشمل أيضاً استمرارية الأداء الفعال وتحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. لتحقيق هذه الاستدامة، يلعب العصر البشري دوراً رئيسياً، ولا سيما من خلال إدراك العدالة التنظيمية داخل المؤسسة.

تُعرف العدالة التنظيمية على أنها الإدراك الشخصي للموظفين لمدى العدالة في توزيع المكافآت والموارد (العدالة التوزيعية)، مدى الإنصاف في الإجراءات والعمليات المتبعة (العدالة الإجرائية)، وكيفية معاملة الموظفين من قبل قادة المؤسسة (العدالة التفاعلية) الدراسات إلى أن تحقيق العدالة التنظيمية يسهم بشكل كبير في تعزيز الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، والأداء المؤسسي. ومع ذلك من الضروري دراسة أثر هذه العدالة على الاستدامة التنظيمية في سياقات مختلفة مثل المؤسسات الأكاديمية.

ومع ذلك، لا تزال العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستدامة التنظيمية تحتاج إلى المزيد من الدراسة والفهم، خاصة في سياقات محددة مثل المؤسسات التعليمية والأكاديمية. لذلك، يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الاستدامة التنظيمية الأكاديمية. وتأتي الأهمية من فهم العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستدامة التنظيمية لضمان تحسين بيئة العمل وتعزيز استدامة الأداء المؤسسي، خاصة في سياق المؤسسات التعليمية. يمكن تقسيم البحث وفق ثلاث مباحث على النحو التالي: جاء المبحث الأول بمنهجية البحث أما المبحث الثاني تناول الجانب النظري أما المبحث الثالث جاء بتطبيق الجانب العملي وعرض البحث الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث.

المبحث الأول : منهجية البحث

الدراسات السابقة

تؤثر العدالة في القرارات المتخذة والممارسات وتوزيع الموارد بشكل إيجابي على أداء التدريسيين في الإطار التنظيمي، تدور العدالة حول الأعراف والقواعد الاجتماعية التي تحكم كيفية توزيع النتائج كالعقوبات والمكافآت، وما هي الإجراءات المستخدمة لاتخاذ قرارات التوزيع هذه، وكيف يتم التعامل مع الأفراد بشكل علاقات وينظر إلى مفهوم العدالة في إطار التغيير الاجتماعي. عند تحديد ما إذا كانت المنظمة التي يعملون فيها عادلة أم لا، غالباً ما يقارن الموظفون معدلات مساهمة ومكافأة التدريسيين الآخرين الذين يعملون في ظروف مماثلة مع إنجازاتهم (Cheung & Law, 2008, 215). حيث أن ظهور الاستدامة المنظمة كمفهوم معاصر أكد على عمليات البحث والتطوير في المنظمات المختلفة . السمة الوحيدة التي لا جدال فيها لمصطلح الاستدامة هي أنه لم يتم الاتفاق عليها عالمياً غامضة وتخضع للنقاش أو الجدل. وفي الواقع، يغطي عدد كبير من التعاريف الأهداف التنموية ، والتطبيقات المحلية والدولية، ومجموعة واسعة من السياقات المؤسسية، التي تمثل منافع وتطلعات جميع التدريسيين . (Rahman et al , 2022, 22) ومع توسع قدرات المنظمات على التعامل مع الاستدامة بشكل كبير، وأصبح لدى المزيد والمزيد من التدريسيين والخريجين المهارات والمعرفة في هذا المجال. ولكن قد لا يكون من العدل الافتراض أن المنظمات سوف تهتم بالاستدامة بمجرد أنها تستطيع ذلك. ولا بد من الإشارة الى إن

الاستدامة مرتبطة بمفهوم التنمية والتي تتحول إلى نماذج جديد للاستدامة التي بدأت تنتشر عالمياً في عصرنا هذا. وبهذه الطريقة، فإن للاستدامة أربعة أبعاد تتفاعل فيما بينها، كما ذكرها (Achkar, M. 2005) وكالاتي :

1. الاستدامة البيولوجية: تنظر إلى تلك الجوانب المتعلقة بالحفاظ على تنوع النظم البيئية وتعقيدها وتعزيزها، وإنتاجيتها، ودوراتها الطبيعية والتنوع البيولوجي.
2. الاستدامة الاجتماعية: الوصول العادل إلى موارد المنظمة ، بين التدريسيين ، أو بين المجموعات والطبقات الاجتماعية، وكذلك على المستوى الفردي.
3. الاستدامة الاقتصادية: تشمل مجموع الأنشطة البشرية المتعلقة بإنتاج السلع والخدمات وتوزيعها واستهلاكها
4. الاستدامة السياسية: تشير إلى مشاركة الشخص المباشرة في صنع القرار، وفي تحديد المستقبل الجماعي والمحمّل.

اما (Sharpley,2009) و (Pearce,2019)(Avelino&Grin,2017) , ذكروا ابعاد الاستدامة بانها استدامة اجتماعية واقتصادية وبيئية وتكنولوجية . (Al-Fatlawi& Al Aobidi,2022,398)
اما (الحسني والميالي، 2022، 421) و (Emamisaleh& Rahmani.,2017) ذكر ابعاد الاستدامة (التوجه الاقتصادي والاجتماعي والبيئي) اکتفوا بهذه الابعاد والتي تتسجم مع بحثنا .

هذا يعني ان تُستخدم الاستدامة في الحديث عن كل ما يدخل في عملية اتخاذ القرار، مثل الآثار الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. إن الاستدامة التنظيمية مدفوعة بالعدالة داخل المنظمة تؤدي إلى تحقيق الاستدامة ولديها افتراضات ومواقف ومعتقدات مشتركة فيما يتعلق بحل مشاكل الاستدامة.

غالبًا ما تركز الاستدامة التنظيمية على العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية. الاستدامة هي شرط أساسي للشركات للبقاء في سوق اليوم. تتطلب الاستدامة، مثل التحول الرقمي، إعادة الهيكلة التنظيمية. يساعد تحديد أولويات الاستدامة في تلبية متطلبات المستثمرين، وطلبات العملاء، والمتطلبات التنظيمية، واكتساب المواهب، وزيادة الإنتاجية. ومع ذلك، يمكن إرجاع الدفع نحو أسلوب أكثر استدامة لممارسة الأعمال التجارية إلى عدة عوامل، بما في ذلك متطلبات العولمة، وفضائح الشركات، والأزمة الاقتصادية العالمية، وطلبات المزيد من مراقبة الأعمال التجارية من أصحاب المصلحة الخارجيين. لذا، فإن الهدف من هذا البحث هو المساعدة في تحديد الاستدامة التنظيمية والتفكير فيها في ضوء كيفية عمل كل منظمة وما هي بيئتها.

ترتبط الاستدامة بالعدالة التنظيمية التي تتضمن الحفاظ على عدالة الإجراءات والتعاملات والتوزيع وما يتضمنها من السياسات والأعراف والثقافة إذ تدفع العدالة إلى الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ، هذا يبين تأثير العدالة التنظيمية على السير تجاه الاستدامة . (Amui et al. 2017,310).

ومن ناحية أخرى ، تبين دراستنا التركيز على الطرق المختلفة التي يحدد بها التدريسيين الاستدامة التنظيمية ويفكرون بها. إذ توضح الدراسة بأن العدالة التنظيمية تستلزم امتلاك القيادة روح العمل التعامل والإجراءات والعدالة في توزيع المهام وأساليب التغيير اللازمة لاستدامة عمل المنظمات . وبالتالي، تتضمن الاستدامة التنظيمية تزويد المنظمات بالأشخاص والهيكل اللازمة للنجاح في البيئة الخارجية في القرن الحادي والعشرين. ويشمل ذلك تحقيق أقصى استفادة من ابعاد وعناصر العدالة التنظيمية المختلفة، وإنشاء مكان عمل يشعر فيه الجميع بالترحيب، وتعليم القادة كيفية استخدام التنوع لصالحهم من اجل استدامة عمل المنظمات. (Ketrapakorn and Kantabutra, 2022,645) .

1.1 مشكلة البحث

تتمثل المشكلة البحثية في دراسة مدى تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التوزيعية، الإجرائية، والتعاملية) على استدامة الكلية من حيث الأداء الأكاديمي والإداري ، إذ تسعى المنظمات الحديثة إلى تحقيق الاستدامة التنظيمية التي تشمل استمرارية الأداء الفعال والمساهمة في الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. يُعد تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسة أحد العوامل المهمة التي يمكن أن تسهم في تعزيز هذه الاستدامة. فالعدالة التنظيمية تشمل أبعادًا متعددة مثل العدالة التوزيعية (توزيع الموارد والمكافآت بشكل عادل)، العدالة الإجرائية (الشفافية والإنصاف في العمليات التنظيمية)، والعدالة التعاملية (الاحترام والمساواة في التعاملات بين الأفراد).

وتكمن المشكلة في أن عدم إدراك أو تحقيق العدالة التنظيمية قد يؤدي إلى تراجع رضا الموظفين وانخفاض ولائهم، مما يؤثر سلبيًا على الأداء العام للمنظمة ويهدد استدامتها على المدى الطويل. في المقابل، من المتوقع أن يساهم الالتزام بالعدالة التنظيمية في تعزيز الاستدامة التنظيمية من خلال زيادة الرضا الوظيفي، تحسين الأداء المؤسسي، وتقوية العلاقات الداخلية في المنظمة. ونتيجة لذلك فإن هناك حاجة يتطلب من المؤسسات العامة بما فيها المؤسسات التعليمية الجامعية في كلية الحقوق جامعة الموصل تحديد تأثير العدالة التنظيمية على الاستدامة المنظمة من وجهة نظر التدريسيين وتحاول الدراسة ان تشخص هذا التأثير ، لذا سوف يتم صياغة المشكلة البحثية ونطرح التساؤل : "ما هو تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الاستدامة التنظيمية؟"

2.1 أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من أهمية دور العدالة التنظيمية في تحقيق الاستدامة المنظمة . فهم هذه العلاقة سيساعد المؤسسات الأكاديمية على تحسين سياساتها التنظيمية والإدارية بما يحقق العدالة ويعزز استدامتها. كما أن البحث يساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالاستدامة التنظيمية في البيئة الأكاديمية. حيث تؤثر الإجراءات السليمة والتوزيع العادل للمهام على جميع

التدريسيين بشكل عام نحو زيادة كفاءة وفعالية المنظمة وتسهم في نموها واستمرار بقاءها واستدامتها في البيئة الاجتماعية والاقتصادية .

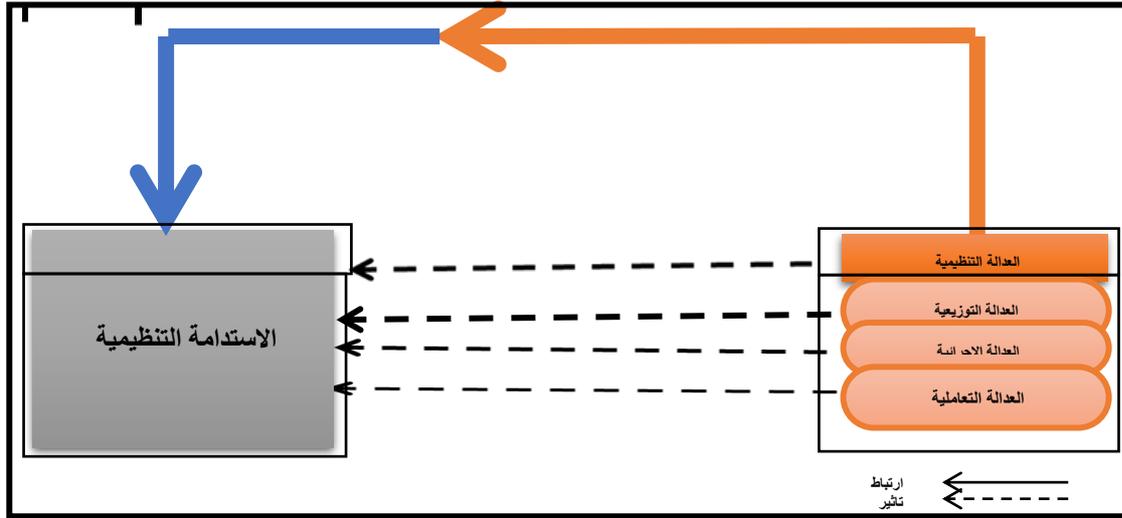
3.1 أهداف البحث

يسعى هذه البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق للعدالة التنظيمية.
2. تحليل أثر العدالة التنظيمية بابعادها على الاستدامة في كلية الحقوق جامعة الموصل .
3. تقديم توصيات للباحثين والمهتمين بقطاع الدراسة من شأنها تعزيز معارفهم ومحاولة إضافتها إلى أدبيات الدراسة النظرية في هذا المجال.

4.1 انموذج وفرضيات البحث

تبنى هذا البحث النموذج الفرضي الذي يبين علاقة تأثير وارتباط العدالة التنظيمية في الاستدامة التنظيمية وكالاتي :



شكل(1) النموذج الفرضي

5.1 فرضيات البحث

تمت صياغة فرضيات البحث على النحو الآتي :

الفرضية الرئيسية الاولى :لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين العدالة التنظيمية وبين الاستدامة المنظمة على مستوى المنظمة المبحوثة. وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية :

- H1: لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة التوزيعية وتحقيق الاستدامة التنظيمية.
 - H2: لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة الإجرائية وتحقيق الاستدامة التنظيمية.
 - H3: لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة التعاملية وتحقيق الاستدامة التنظيمية.
- الفرضية الرئيسية الثانية :لا تؤثر العدالة التنظيمية على الاستدامة المنظمة على مستوى المنظمة المبحوثة عند مستوى معنوية 0.05. وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- H1: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعدالة التوزيعية على تحقيق الاستدامة المنظمة.
- H2: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعدالة الإجرائية على تحقيق الاستدامة المنظمة.
- H3: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعدالة التعاملية على تحقيق الاستدامة المنظمة.

6.1 حدود البحث

1. الحدود المكانية: تمثلت في كلية الحقوق / جامعة الموصل وموقعها في محافظة نينوى.
2. الحدود الزمنية: يغطي البحث الفترة الزمنية من 2024 /4/1 ولغاية 2024 /7 /1 لغرض الحصول على البيانات اللازمة للبحث .
3. الحدود البشرية : عينة من التدريسيين في الكلية غطت (102) مفردة وعلى نحو عشوائي .

7.1 منهج البحث

يتبنى البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي في دراسته لأبعاد ومؤشرات متغيرات الظاهرة قيد البحث اعتمادا على البيانات المتوفرة عن كل بعد او مؤشر وحسب اجابات المبحوثين عن الفقرات المفسرة لهذه الابعاد والمؤشرات . وسيتم جمع البيانات باستخدام استبيانات موجهة لأعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق بجامعة الموصل. كما سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لتحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستدامة التنظيمية.

8.1 مبررات اختيار ميدان البحث: تم اختيار كلية الحقوق بجامعة الموصل كميدان للبحث، نظراً لما تمثله من بيئة أكاديمية تحتاج إلى دراسة تأثير العدالة التنظيمية على استدامة أداؤها. تمثل الكلية نموذجاً لمؤسسة تعليمية أكاديمية تتعامل مع تحديات إدارية وتنظيمية تؤثر على استمرارية الأداء وجودته.

9.1 اساليب جمع البيانات
تم اعتماد استمارة الاستبانة كاداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد البحث (العدالة التنظيمية واثرا على الاستدامة المنظمة) وقد غطت الاستمارة جزئين خصص الاول لابعاد العدالة التنظيمية عبر الفقرات المعبرة عنه وخصص الثاني للاستدامة المنظمة .

المبحث الثاني: الاطار النظري

1.2 العدالة التنظيمية

في العقود القليلة الماضية، تزايدت أهمية الطريقة التي يجب أن تعامل بها المنظمات موظفيها بحيث يكون لدى التدريسيين إحساس وادراك انساني بقيمة العدالة التنظيمية التي يجب أن تكون بمثابة منصات للموظفين بدلاً من ان يكونوا مجرد موظفين يعملون كمورد للمؤسسات. ويعتمد على حقيقة أن التدريسيين يتفاعلون مع كيفية معاملتهم. ومن هنا فان التماس العدالة التنظيمية ليس للموظفين فقط ولكن أيضاً يجب الحفاظ عليها في جميع أنحاء المنظمة من اجل استدامتها . Karkoulianet (al., 2016)

يستمد تعريف العدالة التنظيمية من نظرية العدالة الناتجة من مفهوم العدالة اذ يتم تعريف العدالة التنظيمية على أنها تصورات التدريسيين حول درجة العدالة التي يتم التعامل بها من قبل الادارات التنظيمية من الناحية النظرية، ثم ذكر Lin & Hsieh (1975; Thibaut & Walker, 2010). (تايلر، 1987). (Bies & Moag, 1986; Gelens, Dries, Hofmans, 1987). كل من ثلاثة أشكال من العدالة التنظيمية على نطاق واسع في الأدبيات البحثية التنظيمية وهي العدالة التوزيعية والإجرائية والتعاملية والتي سيتم مناقشتها وهي :

أ. العدالة التوزيعية

تعرف على أنها الدرجة التي يمكن بها للمدراء توزيع الترفقات أو المكافآت المالية بين الموظفين. وهي مبنية في المقام الأول على ركائز نظرية العدالة ويتعلق الأمر بالعدالة المتصورة للأفراد بشأن النتائج التي يتلقونها. إنه توقع الأفراد بشأن الحصول على النتائج بناءً على جهودهم المتعلقة بعملهم ومساهماتهم التنظيمية عند تقييم عدالة التوزيع، يتم إجراء مقارنات بين مدخلات التدريسيين (الجهد) ونتائج المنظمة (الراتب والتقدير وتقييم الأداء وما إلى ذلك) تستخدم كقاعدة للتقييم وينبغي أن يكون كذلك تتوافق مع الأهداف المحددة لحالة معينة. "قاعدة حقوق الملكية" المرتبطة بالتوزيع أي تقضي العدالة بأن يتم توزيع المكافآت والموارد وفقاً للمساهمات. يجب أن تكون المنظمة على معرفة بالجهود التي تبذلها القيادة والإدارة للتأكد من أنها تظهر الاهتمام المشروع للموظفين فيما يتعلق بالتوزيع النتائج التي لا يحصل عليها الموظفون أنفسهم فحسب، بل تلك التي يتلقاها زملاؤهم.

ب. العدالة الإجرائية

تُعرف العدالة المُدرَكة للأفراد بشأن جميع الإجراءات المستخدمة أثناء اتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريسيين بالعدالة التنظيمية المُدرَكة، وكل ما يتعلق بتلك الإجراءات التي يختارها المدراء لتوزيع النتائج وكذلك رد فعل التدريسيين تجاه عدالة هذه الإجراءات . من خلال تصورات التدريسيين للعدالة في الوسائل والعمليات المستخدمة في ذلك وتحديد حجم وتوزيع الموارد تصورات أعلى للإجراءات من المرجح أن تقابل العدالة من قبل التدريسيين مشاركة تنظيمية أكبر والتقييم الإيجابي للموظفين لمشرفهم (McFarlin & Sweeney, 2006)

ج. العدالة التعاملية

يشير هذا النوع من العدالة إلى جودة المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظفون ومتى يتم تنفيذ الإجراءات هناك أربعة معايير للعدالة التعاملية التبرير والصدق والاحترام واللباقة . العدالة التفاعلية تتكون من نوعان من المعاملة بين الأشخاص - العدالة بين الأشخاص والعدالة المعلوماتية. تتعامل العدالة بين الأشخاص مع كيفية معاملة التدريسيين بأدب، الكرامة والاحترام من قبل القيادة والإدارة - أولئك الذين ينفذون الإجراءات والنتائج التوزيع. العدالة المعلوماتية تركز على التفسيرات و المعلومات المقدمة للموظفين من قبل القيادة والإدارة والتي توفر تفاصيل حول الإجراءات وتوزيع النتائج (Colquitt et al, 2001).

أدى ذلك إلى أهمية للعدالة التنظيمية في الهيكل التنظيمي والتدريسيين ، اي للمؤسسة نفسها. قد يكون لتحسين العدالة تأثير مباشر وإيجابي على أداء واستدامة أي منظمة اذ أكدت عدد من الدراسات البحثية وجود علاقة إيجابية بين المستوى الأعلى للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، والالتزام الوظيفي، واتجاهات العمل الإيجابية. (Akram. Tayyaba et al ., 2020, 119).

2.2 الاستدامة المنظمة

أصبحت الاستدامة ضرورة من الضرورات لكل منظمة باعتبارها اهتماماً عالمياً في بيئة اليوم. اذ تعتمد على مبدأ تخصيص الموارد بحكمة للأجيال الحالية والمستقبلية من خلال إدارتها والحفاظ عليها بكفاءة. تعرف التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبي احتياجات الأجيال الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة. فإن الاستدامة

التنظيمية هي استراتيجية عمل تركز بشكل أساسي على تحديد الموارد المتاحة وتخصيصها بشكل فعال للاحتياجات الحالية والمستقبلية لنمو الأعمال المستدام مع الأخذ في الاعتبار بيئة البيئة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ، تعني الاستدامة في المنظمات الاحتفاظ بالعمل على المدى الطويل، مما يؤدي إلى تهميش الموارد التي تعتمد إلى حد كبير على بداية الممارسات المستدامة التي تنفذها المنظمة.

لذا ستحدد ابعاد استدامة المنظمة حسب عدد من الدراسات السابقة .

وفقاً لدراسة (Susanto, Sawitri, et al., 2023) تشير الاستدامة التنظيمية إلى قدرة المنظمة على تلبية احتياجاتها الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة غالباً ما ترتبط الاستدامة التنظيمية بالنتيجة النهائية الثلاثية، التي تركز على الأداء الاقتصادي والاجتماعي البيئي والتي اكدها (Zen et al., 2023). (Smith, 2012). وذكر Zhu (et al., 2022) من الضروري للمؤسسات دمج الاستدامة في الأداء المنظمي لضمان النجاح على المدى الطويل والمساهمة في عالم أكثر استدامة اذ ركز على الأداء البيئي والاجتماعي. يمكن القول ان الاستدامة عملية تسعى الى تحقيق الأهداف من خلال ممارسة اعمال المنظمة وما تمتلكه من موارد وبنى تحتية ملائمة للتغيرات الخارجية والذي يؤدي الى حالة من العدالة وتعزيز الاهتمام بالبيئة والمجتمع والذي يهدف الى تحقيق الاستدامة التنظيمية . وسيتم مناقشة الابعاد الثلاثة للاستدامة التنظيمية وهي :

أ. الاستدامة الاقتصادية

تشير الاستدامة الاقتصادية إلى توليد قيمة مضافة لاداء المنظمة و تخصيص الموارد النادرة وحمايتها من خلال ممارسات أعمال المنظمة على النظام الاقتصادي وبما يضمن النمو الاقتصادي دون الضرر بالبيئة والمجتمع ، بُد الاستدامة الاقتصادية يشير إلى عناصر المنظمة التي يجب دعمها من أجل الاستمرار في الأداء على المدى الطويل. أن هذا البعد يؤدي إلى أنظمة مستدامة اقتصادياً تنتج السلع والخدمات باستمرار. اما الاستدامة الاقتصادية الخاصة بالمنظمة التعليمية تتعلق بالتوسع في المتطلبات المالية والبحث عن استراتيجيات تمويل تتوافق مع اطار التعليم العالي ،تحقق أهدافها المستدامة على الأمد البعيد كالاستثمار في مشاريع التخرج والبحوث العلمية والمؤتمرات والندوات العلمية التي تحقق للمنظمة منافع من خلال تنوع مصادر التمويل وتقليل النفقات و استثمار الأفكار الجديدة التي تخدم المجتمع وتحقق الفائدة المالية للمنظمة التعليمية مستقبلاً (Alshuwaikhat et al., 2016, 12).

ب. الاستدامة البيئية

تشير إلى تقليل التأثيرات السلبية على رأس المال الطبيعي الحيوي. من خلال مبدأ السلامة البيئية الذي يتطلب ألا تؤدي أفعال الناس إلى تدمير موارد الأرض والهواء والمياه. تعتبر قدرة النظم البيئية مقيدة من حيث قدرة التجديد وإمكانية التوسع لان التقدم التكنولوجي قد لا ينجح في دعم النمو المتسارع مع تزايد المخاوف بشأن الاستدامة البيئية. تتمتع كل منظمة بتأثير بيئي حتى من خلال إدارة إضاءة مباني المكاتب أو بشكل أكثر وضوحاً من خلال تقليل نفايات الإنتاج والانبعاثات من خلال ثلاثة تصنيفات، وهي مكافحة التلوث ومنع التلوث وإدارة المنتج. تتكون الاستدامة البيئية من هذه المكونات الثلاثة المترابطة: تنظيم الحدث، ومكان استضافة الحدث، والمجتمع المضيف، ورواد الحدث. ينبغي للعاملين أن يتبع ثلاثة مبادئ إدارية في محاولة إضافة الاستدامة البيئية إلى المنظمة . اما الاستدامة البيئية للمنظمة التعليمية تتعلق بالحرم الجامعي الذي يهتم بالبيئة الطبيعية وكيفية استمرارية هذه البيئة بشكل مرن يدعم ويحقق سلامة استخدام المورد الطبيعي بشكل مستدام. وتركز الاستدامة البيئية على اعتماد وسائل النقل الصديقة للبيئة واعتماد التخطيط الأخضر للبنى التحتية واستثمار الموارد وتقليل انبعاث الغازات وإعادة التدوير والحفاظ على الطاقة. (Yuan,2013,176)

ت. الاستدامة الاجتماعية

تشير إلى استخدام الموارد لغايات اجتماعية واسعة وليس لمجرد المصالح المحدودة للأفراد أي خدمة المجتمع المستدامة ،أي المجتمع للمنظمات التي تتبنى نهج الاستدامة ادراك مسؤولية المنظمة عن تصرفاتها وفعالها والالتزام الحقيقي ولفترة طويلة من الزمن بأنشطتها من أجل البقاء بنجاح في تقديم الخدمات، وتؤثر الاستدامة الاجتماعية ليس فقط على الانسان وانما المجتمعات والاحياء دون المساس بحقوق الأجيال القادمة. اما فيما يخص الاستدامة الاجتماعية للمنظمات التعليمية تتطلب إيجاد سياسات وخطط للاستدامة كانشاء اقسام علمية داخل الجامعة تهتم بالاستدامة وتتضمن معايير اختيار الهيئة التدريسية والتدريسيين وتوعية المجتمع بشكل عام والطلبة بشكل خاص بالاستدامة والتوجه نحو السلوك المستدام والصديق للبيئة. (النصراوي، 2022، 123).

وبناء على ذلك تسهم العدالة التنظيمية في تعزيز الولاء والثقة بين التدريسيين والإدارة تعمل على تحسين بيئة العمل وزيادة الالتزام بها، وهو ما يعد أساساً للاستدامة المنظمة والذي يؤدي الى استدامة المورد البشري للمنظمة وتعزيز القدرة على التكيف داخل المنظمة وبدوره يزيد القدرة على التكيف مع البيئة الخارجية والتي ترتبط بشكل كبير مع الاستدامة .

المبحث الثالث: الجانب الميداني

3: وصف وتشخيص متغيرات البحث على مستوى المنظمة المبحوثة .

يتضمن الجانب الميداني عرضاً لنتائج البحث فعد متغير العدالة التنظيمية متغيراً رئيساً مستقلاً، تضمن ثلاثة أبعاد فرعية لكل بعد مجموعة أسئلة اما متغير الاستدامة المنظمة فعد متغيراً تابعاً وتضمن مجموعة من الأسئلة. وسنوضح ذلك بالتفصيل وكما يأتي:

3.1: وصف وتشخيص العدالة التنظيمية وابعادها على مستوى المنظمة المبحوثة .

لتحليل نموذج البحث ، تم استخدام (SPSS V26) لقياس المتغيرات البحث باستخدام الأدوات الإحصائية وللاختبار الفرضيات تشير معطيات الجدول (1) الى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه الفقرات (X1—X17) الخاصة بالعدالة التنظيمية وابعادها . تشير النسب إلى إن (19%) من الأفراد المبحوثين متفقون على متغير العدالة التوزيعية و (19%) متفقون الى حد ما مقابل (28%) غير متفقين مع فقرات هذا المتغير . وجاء ذلك بوسط حسابي (2.797) وانحراف معياري قدره (0.73) . ويبين الجدول أيضا متغير العدالة الإجرائية الذي جاء بنسبة اتفاق (28%) وعدم اتفاق (80%) وبوسط حسابي (3.282) وانحراف معياري (0.704) . اما العدالة التعاملية او التفاعلية جاءت بنسبة اتفاق (38%) من الأفراد المبحوثين متفقون على فقرات متغير العدالة التعاملية و (6%) غير متفقين مع فقرات هذا المتغير وبوسط حسابي (3.686) وانحراف معياري (0.688) .

ويمكن أن يعزى ذلك الى الاتفاق حول فقرات العدالة التعاملية ثم العدالة الإجرائية ثم العدالة التوزيعية يشير الى تصور التدريسين الى جودة العدالة التي تتعامل بها المؤسسة ومتى يتم تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالموظفين لمنح المكافآت والأجور ، فإن ذلك يزيد من المستويات الوظيفية ويعزز من ارتباطهم بالمنظمة . يؤثر هذا الارتباط والرضا لهما بشكل مباشر على أداء التدريسيين، حيث يعملان بجدية أكبر ويساهمان في تحقيق الاستدامة المنظمة .

الجدول(1) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات

المعيارية لمتغير العدالة التنظيمية وابعادها

المعيارية الانحراف	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة					المتغير للمتغير العدالة					
		لا أتفق بشدة (1)	لا أتفق (2)	محايد (3)	أتفق (4)	أتفق بشدة (5)						
.9813	2.549	10.7	16	20	30	29.3	44	5.3	8	2.7	4	X1
1.0305	2.451	16	24	16.7	25	24	36	11.3	17	0	0	X2
1.0591	2.647	10.7	16	19.3	29	24	39	11.3	17	2.7	4	X3
1.1051	2.539	13.3	20	21.3	32	19.3	29	11.3	17	2.7	4	X4
1.1717	2.667	10.7	16	24	36	16	24	12	18	5.3	8	X5
1.2917	3.931	8	12	0	0	10.7	16	19.3	29	30	45	X6
0.73	2.797	11.56		16.8				11.75		7.2		المعدل العام
		28			19		19			المجموع		
المعيارية الانحراف	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة					المتغير للمتغير العدالة					
		لا أتفق بشدة (1)	لا أتفق (2)	محايد (3)	أتفق (4)	أتفق بشدة (5)						
1.1970	3.412	5.3	8	10.7	16	16	24	22.7	34	13.3	20	X7
1.0823	2.725	5.3	8	30	45	16	24	11.3	17	5.3	8	X8
1.0214	3.078	2.7	4	16.7	25	29.3	44	11.3	17	8	12	X9
.8978	3.529	0	0	8	12	26.7	40	22.7	34	10.7	16	X10
.8834	3.176	2.7	4	8	12	37.3	56	14.7	22	5.3	8	X11
1.2098	3.775	5.3	8	2.7	4	18.7	28	16.7	25	24.7	37	X12
0.70	3.282	3.55		76.1				16.56		11.21		المعدل العام
		80			24		28			المجموع		
المعيارية الانحراف	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة					المتغير للمتغير العدالة					
		لا أتفق بشدة (1)	لا أتفق (2)	محايد (3)	أتفق (4)	أتفق بشدة (5)						
.9225	3.686	2.7	4	0	0	26.7	40	25.3	38	13.3	20	X13
1.0412	3.843	2.7	4	2.7	4	18.7	28	22.7	34	21.3	32	X14
.9413	3.490	2.7	4	5.3	8	24	36	28	42	8	12	X15
.9458	4.235	0	0	5.3	8	8	12	20	30	34.7	52	X16
.9272	3.176	2.7	4	8	12	40	60	9.3	14	8	12	X17
0.688	3.686	2.16		4.26		23.48		21.06		17.06		المعدل العام
		6			23		38			المجموع		

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

3.2: وصف وتشخيص الاستدامة المنظمة على مستوى المنظمة المبحوثة .

اما متغير الاستدامة المنظمة تشير معطيات الجدول (2) الى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه الفقرات (y1-y12) الخاصة بالاستدامة المنظمة . تشير النسب إلى إن (23%) من الأفراد

المبحوثين متفقون على متغير الاستدامة المنظمة مقابل (25%) غير متفقين مع فقرات هذا المتغير يعكس تحولهم نحو الاستدامة . وجاء ذلك بوسط حسابي (2.916) وانحراف معياري قدره (0.73) ، يدل الى التحول الى الاستدامة المنظمة اقتصاديا من حيث استثمار الخبرات وبيئيا الاستغلال الأمثل للموارد واجتماعيا التوجه نحو السلوك المستدام .
الجدول (2) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات

المعيارية لمتغير الاستدامة المنظمة بإبعادها .

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										نوع المتغير	ايحاء متغير الاستدامة
		لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)			
.9388	3.098	5.3	8	8	12	32	48	20	30	2.7	4	Y1	الاستدامة الاقتصادية والبيئية والاجتماعية
1.1476	2.902	8	12	18.7	28	18.7	28	17.3	26	5.3	8	Y2	
.9915	2.353	10.7	16	37.3	56	5.3	8	14.7	22	0	0	Y3	
1.1136	2.784	10.7	16	16	24	21.3	32	17.3	26	2.7	4	Y4	
1.0434	2.980	5.3	8	18.7	28	18.7	28	22.7	34	2.7	4	Y5	
1.2478	2.784	10.7	16	21.3	32	16	24	12	18	8	12	Y6	
1.3573	2.804	13.3	20	19.3	29	13.3	20	11.3	17	10.7	16	Y7	
1.1436	3.137	8	12	10.7	16	18.7	28	25.3	38	5.3	8	Y8	
1.0401	2.784	8	12	18.7	28	24	36	14.7	22	2.7	4	Y9	
1.0009	3.294	2.7	4	10.7	16	26.7	40	20	30	8	12	Y10	
.8374	3.176	2.7	4	5.3	8	42.7	64	12	18	5.3	8	Y11	
1.1126	2.902	5.3	8	24	36	16	24	17.3	26	5.3	8	Y12	
0.73	2.916	7.11		17.39		21.11		15.71		6.9		المعدل العام	
		25		21		23						المجموع	

3-3- اختبار الفرضيات

3.1.3 علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

تشير نتائج الجدول (3) إلى وجود علاقات ارتباط معنوية بين العدالة التوزيعية ومتغير الاستدامة المنظمة بقيمة 0.49** عند مستوى معنوية 0.00. وعلاقة العدالة الإجرائية مع متغير الاستدامة المنظمة أيضا كانت معنوية وبقيمة ارتباط بلغت 0.087 عند مستوى معنوية 0.38. أما علاقة العدالة التعاملية مع الاستدامة المنظمة فكانت علاقة ارتباط 0.63** وعند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على التقدم في تحقيق الاستدامة المنظمة نتيجة العدالة التنظيمية وعزز ذلك قيمة الارتباط بين العدالة التنظيمية والاستدامة بقيمة (0.535**) وعند مستوى معنوي (0.00).
جدول (3) يوضح علاقات الارتباط بين متغيرات العدالة التنظيمية والاستدامة المنظمة

Correlations

	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التعاملية	العدالة التنظيمية	الاستدامة المنظمة
العدالة التوزيعية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .448** 102	.469** .000 102	.859** .000 102	.491** .000 102
العدالة الإجرائية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.448** .000 102	1 .266 102	.694** .000 102	.087 .385 102
العدالة التعاملية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.469** .000 102	.111 .266 102	1 .000 102	.629** .000 102

العدالة التنظيمية	Pearson Correlation	.859**	.694**	.695**	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102
الاستدامة المنظمة	Pearson Correlation	.491**	.087	.629**	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.385	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2-3- فرضيات البحث

2-3-1- العدالة التوزيعية

إن العدالة التوزيعية هي الدرجة التي يمكن بها للادارة العليا من توزيع الترقيات أو المكافآت المالية بين الموظفين. (Akram et al, 2020, 118) ويرى (Willions & et al, 2004) بأنها عدالة توزيع المصادر والفرص التنظيمية التي يحصل عليها العاملون ويتصل ذلك بنظام المكافآت التنظيمية. ذكرت (خولة، 2015) العدالة في استلام مخرجات المنظمة. وأشار (ملحم، 2020) الى العدالة التوزيعية من حيث المساواة في منح المكافآت وفقاً للجهد الذي يقدمه الموظف وتوزيع المكافآت بعدالة دون تمييز، تلبية لطلبات التدريسيين ذوي الحاجات الماسة والضرورية على غيرهم Colquitt et al, 2001) و تتحقق العدالة التوزيعية من خلال حساب مدخلات الفرد (الجهود، والأداء، والخبرة، والتعليم، وما إلى ذلك) وتقسيمها على المخرجات، ومقارنة هذا المعدل بصيغة مكافئة مثل المكافآت والرواتب والأجور وتوزيع عبء العمل وعدد ساعات. (الهيبي، 2014).

بالإضافة إلى ذلك، فإن عدم تحقيق هذه العدالة التوزيعية لا يسهم في تحقيق الاستدامة المنظمة. كما أشارت (مليكة، 2018) اذا ازدادت أهمية الاقتصادية بالنسبة للموظفين فإن الإحساس بعدالة التوزيع سيكون له الأثر الأكبر على سلوكهم تجاه استدامة المنظمة أما في حالة طغيان القيم الاجتماعية على القيم الاقتصادية، فإن الإحساس بعدالة التوزيع سيكون أقل أهمية في التأثير على سلوك العاملين. ومن هنا نقترح الفرضية التالية:

H1: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعدالة التوزيعية على تحقيق الاستدامة المنظمة.

2-3-2- العدالة الإجرائية

الإجراءات هي أداة تستخدمها الإدارة العليا في تنفيذ الأنشطة المختلفة فالعدالة الإجرائية هي جميع الإجراءات المستخدمة أثناء اتخاذ القرار القرارات المتعلقة بالتدريسيين ويمكن أن تكون بشكل قواعد مكتوبة أو سياسة يتخذها صناع القرار. (Prayekti and Pertiwi, 2023, 210). رد فعل التدريسيين تجاه عدالة الإجراءات الخاصة. وأضاف (Kals and Jiranek, 2012) بانها الإجابة على السؤال الإداري من خلال اختيار المخرجات من حيث العدالة والانصاف. بالإضافة الى ذلك، العدالة كإجراء تنقل الاحترام والتعاون والدقة وتظهر أن تصورات الظلم الإجرائي يمكن أن تؤدي بالشخص إلى عدم الثقة في القواعد. هناك اختلافات في المواقف بين الأشخاص الذين يعاملون من الناحية الإجرائية نفسها. وهذا ناتج من رد الفعل العاطفي الذي يظهر أساساً للحكم على العدالة، نجد ان العدالة في الإجراءات وفي معاملة جميع التدريسيين والصدق والحياد والذي يؤدي الى تحقيق الاستدامة المنظمة. (Prayekti and Pertiwi, 2023, 212). ومن هنا نقترح الفرضية التالية:

H2: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعدالة الإجرائية على تحقيق الاستدامة المنظمة.

2-3-3- العدالة التفاعلية او التفاعلية

تصور العاملين بخصوص المعاملة العادلة للسلطات التنظيمية فيما يتعلق بالقرارات داخل المنظمة العدالة في التعامل وإبلاغ القرارات والإجراءات والتنظيمية، أي العدالة للأفراد المتعلقة بالتواصل والمعاملة بين التدريسيين يتلقونها من منظمهم. تتكيف العدالة التفاعلية مع مدى إمكانية مناقشة السلطة الممنوحة للموظفين بطريقة ودية وتمثل العدالة التفاعلية بشكل عام حالة من النشاط لا تتعلق بالوظيفة، بل بجانب التفاعل سواء بشكل غير رسمي أو بين الأشخاص. تعد العدالة التفاعلية مفتاحاً رئيسياً لتشكيل دافع العمل والالتزام في المنظمات. وفقاً لذلك تتعلق العدالة التفاعلية بالثقة المشتركة للمؤوس وقائده مع العدالة التي تظهر في بيئة عمله. (2023, Haris A., Budiyo and Suhermin, 23). استناداً الى ذلك نقترح الفرضية التالية:

H3: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعدالة التفاعلية على تحقيق الاستدامة المنظمة.

4: النتائج

4-1- تحليل البيانات

تم استخدام علاقات الارتباط والانحدار والتباين لتحليل البيانات المجمعة. تم استخدام تحليل الاحصائي (SPSS V26) المكون من خطوتين، الخطوة الأولى هي تقييم نموذج القياس والخطوة الثانية هي تقدير النموذج الهيكلي. وقد تم إخضاع جميع مجموعات عامل النموذج لتحليلات نموذج القياس ومن ثم تم إجراء اختبار الفرضيات.

2.4. اختبار فرضيات البحث

ان اختبار هذا النموذج يعتمد على اختبار العلاقات الواردة بين متغيراته, وكل علاقة من هذه العلاقات تم وضعها في اطار فرضية بحثية. وسيتم مناقشة هذه العلاقات والفرضيات وكالاتي:
أ. اختبار الفرضية الأولى المتعلقة بالعدالة التوزيعية
افتترضت الدراسة بأنه لا يوجد تأثير العدالة التوزيعية على تحقيق الاستدامة المنظمة والجدول (4) يبين نتائج تحليل .0000 وان التأثير كان معنوياً عند مستوى (24% الانحدار لعلاقات التأثير هذه. ان القدرة التفسيرية للنموذج كانت يشير الى قبول فرضية العدم بأنه لا يوجد تأثير العدالة التوزيعية على الاستدامة المنظمة عند مستوى معنوية 0.00.

Model Summary (4) جدول				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.233	.645749622382934
a. Predictors: (Constant), المنظمة الاستدامة				
b. Dependent Variable: التوزيعية العدالة				

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.369	.262		5.232	.000
	الاستدامة المنظمة	.490	.087	.491	5.632	.000

a. Dependent Variable: العدالة التوزيعية
وفيما يتعلق بمتغير العدالة التوزيعية على مستوى النموذج فلقد كانت هناك افتراض انه لا يؤثر معنوياً في الاستدامة المنظمة , اذ كانت قيمة (5.632 T) وهي قيمة معنوية عند مستوى 0.000.
ب. اختبار الفرضية الثانية المتعلقة بالعدالة الإجرائية
يشير الجدول (5) الى نتائج تحليل الانحدار لتأثير كانت نتائج تحليل الانحدار قد بينت ان العدالة الإجرائية قد اثرت تأثيراً معنوياً ايجابياً في الاستدامة المنظمة . ولقد فسر هذين المتغيرين ما قيمته 0.008% في تحقيق الاستدامة المنظمة وكان التأثير معنوياً عندي مستوى 0.38.

Model Summary(5) الجدول

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.087 ^a	.008	-.002	.704509396008118

a. Predictors: (Constant), المنظمة الاستدامة

تحليل الانحدار لمتغير العدالة الإجرائية (

5Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.041	.286		10.645	.000
	الاستدامة المنظمة	.083	.095	.087	.873	.385

a. Dependent Variable: العدالة الإجرائية
وفيما يتعلق بتأثير العدالة الإجرائية على الاستدامة المنظمة فلقد كانت قيمة T 0.87 عند مستوى معنوية 0.38 . وتشير هذه القيمة الى التأثير المعنوي الايجابي. وهذا يشير الى رفض الفرضية العدم وقبول البديلة ويدل ذلك تصور الإيجابي للمستجيبين من وضوح المعلومات واخلاقيات اتخاذ القرار حول تحقيق الاستدامة المنظمة .
ت. اختبار الفرضية الثالثة المتعلقة بالعدالة التفاعلية
يشير الجدول (6) الى نتائج تحليل الانحدار لتأثير كانت نتائج تحليل الانحدار قد بينت ان العدالة التفاعلية قد اثرت تأثيراً معنوياً ايجابياً في الاستدامة المنظمة . ولقد فسر هذين المتغيرين ما قيمته 0.289 من التباين في تحقيق الاستدامة المنظمة وكان التأثير معنوياً عندي مستوى 0.000. وفيما يتعلق بتأثير العدالة التفاعلية على الاستدامة المنظمة فلقد كانت قيمة T

8.099 عند مستوى معنوية 0.00 . وجاءت بعلاقة ارتباط (0.629^a) وتشير هذه القيمة الي التأثير المعنوي الايجابي. وهذا يشير الى رفض الفرضية العدم وقبول البديلة ويدل ذلك على العدالة التعاملية الإيجابية للمستجيبين من العمل الطوعي وثقة الموظف بالعمل والتعامل باحترام من قبل المنظمة التي من شأنها تحقق الاستدامة المنظمة . هذه العدالة التنظيمية تُساهم في خلق مؤسسة مفيدة تركز على القيم المشتركة، مثل العدالة والمساواة، مما يدعم الاستدامة للمنظمة.

جدول (6)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.390	.5377

a. Predictors: (Constant), المنظمة الاستدامة

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.976	.218		9.068	.000
1 الاستدامة المنظمة	.587	.072	.629	8.099	.000

a. Dependent Variable: العدالة

b. Predictors: (Constant), المنظمة الاستدامة

هـ. اختبار الفرضية الرابعة المتعلقة بمتغير العدالة التنظيمية والاستدامة المنظمة يشير الجدول (7) الى نتائج تحليل الانحدار قد بينت ان العدالة التنظيمية قد اثرت تأثيرا معنويا ايجابيا في الاستدامة المنظمة ولقد فسر هذين المتغيرين ما قيمته 286. من التباين في تحقيق الاستدامة المنظمة وكان التأثير معنويا عندي مستوى 0.000. وفيما يتعلق بتأثير العدالة التنظيمية على الاستدامة المنظمة فلقد كانت قيمة T 7.513 عند مستوى معنوية 0.00 . وتشير هذه القيمة الي التأثير المعنوي الايجابي. وهذا يشير الى رفض الفرضية العدم وقبول البديلة ويدل ذلك على العدالة التنظيمية لها تأثير ايجابي من حيث اتجاه الفرد الى العمل بشكل طوعي و باحترام ضمن إجراءات منظمة على تحقيق استدامة العمل البحثي والتأثير في المجتمع واستدامة المورد والمحافظة عليها .

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.279	.453178815020458

a. Predictors: (Constant), الاستدامة المنظمة

b. Dependent Variable: العدالة التنظيمية

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.128	.184		11.593	.000
المنظمة الاستدامة	.386	.061	.535	6.331	.000

a. Dependent Variable: العدالة التنظيمية

ان الفرضية الأولى مدعومة (B = .490 و t = 5.632) عند مستوى معنوي 0.00 وقيمة الارتباط (0.49) ذات نتيجة ايجابية ووباتجاه طردي، اما الفرضية الثانية مدعومة (B = .083 و t = .873) عند مستوى معنوي 0.38 وقيمة الارتباط

(0.087). ذات اتجاه طردي وقوي . اما الفرضية الثالثة مدعومة ($t = 8.099$ و $B = .587$) عند مستوى معنوي 0.00 وقيمة الارتباط (0.629) ذات اتجاه طردي وقوي . اما الفرضية الرابعة مدعومة ($t = 6.331$ و $B = .386$) عند مستوى معنوي 0.00 وقيمة الارتباط (0.535) ذات اتجاه طردي وقوي .

في ضوء النتائج الإحصائية توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والاستدامة المنظمة ، حيث تؤثر تصورات العدالة التنظيمية على الاستدامة المنظمة بشكل إيجابي. إذ أشار البعض في دراسات سابقة مثل: Folger & Greenberg, (1985)، (Mubashar & Musharraf & Khan & Butt, 2022)، (Chiva, 2013)، (Khalid & Petra & Fakhra & Syed, 2021) (Das & Mohanty, 2023) لكن هذه الدراسات السابقة لم تتناول الاستدامة المنظمة في العدالة التنظيمية ، ونتيجة لذلك فإنه يتطلب من المؤسسات التعليمية بما فيها المؤسسات التعليمية الجامعية في كلية الحقوق جامعة الموصل تحديد تأثير العدالة التنظيمية على الاستدامة المنظمة .

أن الدراسة استطاعت الوصول الى مستوى مقبول. بالإضافة إلى ذلك فإن المعايير المتعلقة بنموذج القياس حققت جميعها نجاحاً في صدق وملاءمة النموذج وثبات البناء. ، وجد أن قيمة معامل العدالة التوزيعية لـ ($t = 5.632$ و $B = .490$) وقيمة الارتباط (0.49) وعند مستوى معنوي 0.00 وقيمة الارتباط ذات نتيجة إيجابية وباتجاه طردي ، أثبتت أنها عامل مهم في المساهمة للتحويل من منظور التدريسي عند اعتماد العدالة التنظيمية وتتفق هذه النتيجة مع الدراسة (Prayekti and Pertiwi, 2023) وأكدت النتائج دور عدالة الإجراءات في الاستدامة التنظيمية ، وتتفق هذه النتائج مع ما تم التحقق من صحته من خلال الدراسات الميدانية للعدالة التنظيمية . وأكدت النتائج دور العدالة الإجرائية في الاستدامة المنظمة من خلال الـ ($t = 0.873$ و $B = .083$) عند مستوى معنوي 0.38 وقيمة الارتباط (0.087) ذات اتجاه طردي وقوي . وبدل ذلك اهتمام التدريسين بالإجراءات التي تسهم في تحقيق الاستدامة المنظمة .

وفقاً لذلك تتعلق العدالة التفاعلية بالثقة المشتركة للمرؤوس وقائده مع العدالة التي تظهر في بيئة عمله وتتفق مع (2023, 23, Haris A., Budiyo and Suhermin, 2023, Colquitt et al) (2001) والذي أكدته النتائج ($t = 8.099$ و $B = .587$) عند مستوى معنوي 0.00 وقيمة الارتباط (0.629) ذات اتجاه طردي إيجابي .

اذن وجود تأثير إيجابي للعدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التوزيعية والإجرائية والتعاملية) على درجة الرضا الوظيفي وعلى تحسين الأداء ولا تتشابه مع الاستدامة المنظمة . أظهرت النتائج عدم وجود علاقة معنوية بين العدالة التوزيعية والاستدامة . وأظهرت النتائج أن العلاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها والاستدامة المنظمة . وفي ضوء نتائج البحث فقد تبين أن تصورات التدريسيين عن العدالة التنظيمية لها تأثير إيجابي في الاستدامة المنظمة . وأكدته النتائج ($t = 6.331$ و $B = .386$) عند مستوى معنوي 0.00 وقيمة الارتباط (0.535).

5. الاستنتاجات

توصل البحث الى الاستنتاجات الآتية :

- 1- الارتباط وتأثير أبعاد العدالة التنظيمية والاستدامة المنظمة بدرجات متفاوتة وتوصل البحث إلى أن العدالة التنظيمية من المتغيرات ذات الأهمية في زيادة معدلات الاستدامة في العينة المبحوثة.
- 2- أن هناك علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والاستدامة المنظمة لدى التدريسيين في كلية الحقوق جامعة الموصل . فكلما كانت العدالة التنظيمية للكلية أكثر إيجابية في نظر التدريسيين ، زاد مستوى ارتباطهم العاطفي والنفسي بوظائفهم، مما انعكس بشكل ملحوظ على تحسين أدائهم وولائهم للمؤسسة والمساهمة في استدامتها .
- 3- أن العدالة التنظيمية لا تؤثر فقط على مدى رضى التدريسيين عن الكلية وتلعب دوراً حاسماً في تحسين الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية .
- 4- إن العدالة التنظيمية من الموضوعات التي تعمل على إيجاد علاقات مع مختلف مجالات الحياة ومرتبطة بشكل كبير مع الاستدامة وحسب الظروف الداخلية والخارجية.
- 5- العدالة التنظيمية تعد من المفاهيم المهمة في المؤسسات التي تسهم في التفاعل مع البيئة المحيطة بكل مكوناتها.
- 6- امتلاك المؤسسة للعدالة الإجرائية والتوزيعية والتعاملية يدل على العدالة التنظيمية ويمكن المنظمة من التنافس في المجال البيئي وتحقيق الاستدامة.

6. التوصيات

- . أكدت نتائج البحث على اثر العدالة لتنظيمية بأبعادها الى تحقيق الاستدامة المنظمة . وهذا يؤكد ان تطبيق الممارسات العادلة في المنظمة يؤثر إيجاباً على الاستدامة وبناءً على ذلك يمكن رسم التوصيات الآتية :
- 1- حرص المؤسسة التعليمية على تبني و تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها لما له من الأثر في تحفيز بيئة عمل تسهم في الاستدامة المنظمة .
 - 2- تطبيق العدالة التنظيمية في الأنشطة الإدارية وسياسات وكل الممارسات في المنظمة .
 - 3- يوصي البحث بالتوعية بالاستدامة المنظمة وربطها بأبعاد التي تحقق العدالة التنظيمية .
 - 4- نوصي المؤسسة التعليمية بتطوير منظومة ممارسات العدالة التنظيمية حسب المتغيرات البيئية لتحقيق الاستدامة .
 - 5- تشجيع تبني بيئة تنظيمية وتطوير مستوى الاستدامة من خلال توفير بيئة تنظيمية تسودها العدالة مع مراجعة كافة السياسات والممارسات المتبعة في المنظمة .

1. Achkar, M., Canton, V., Cayssials, R., Domínguez, A., Fernández, G. y F. Pesce. 2005. *Indicadores de Sustentabilidad* Comisión. In Ordenamiento Ambiental del Territorio. Sectorial de Educación Permanente. DIRAC, Facultad de Ciencias. Montevideo, Uruguay. 104 pp
2. Al-Fatlawi ,M. J. G.& Al-Aobidi, F. A.,2022, "Reflection of strategic renewal on organizational sustainability An exploratory study of the views of university leaders in Iraqi universities", Al-Ghari Journal of Faculty of Administration and Economics Vol.18 (No.2) 2022 PP. 393-416
3. Amui, L. B. L., Jabbour, C. J. C., de Sousa Jabbour, A. B. L., & Kannan, D. (2017). Sustainability as a dynamic organizational capability: a systematic review and a future agenda toward a sustainable transition. *Journal of cleaner production*, 142, 308-322.
4. Cheung, M. F., & Law, M. C. 2008, Relationships of organizational justice and organizational identification: The mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong, *Asia Pacific Business Review*, Vol.14, No.2,pp213-231
5. Ketprapakorn, N., & Kantabutra, S. (2022). Toward an organizational theory of sustainability culture. *Sustainable Production and Consumption*, 32, 638-654. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2022.05.020>.
6. Rahman, M., Wahab, S. A., & Latiff, A. S. A. (2022). Definitions and Concepts of Organizational Sustainability: A Literature Analysis. *Society & Sustainability*, 4 (2), 21-32. <https://doi.org/10.38157/ss.v4i2.496>.
7. Rahman, M., Wahab, S., & Latiff, A. (2022). Organizational sustainability: Issues, challenges and the future of Bangladesh pharmaceutical industry. *Journal of Future Sustainability*, 2(4), 157-166.
8. دور الاستقامة في تعزيز الاستدامة التنظيمية دراسة استطلاعية في باسم هادي الحسني ،محمد ، احسني ، حاكم الميالي ، 2022 ، Al-Ghari Journal of Faculty of Administration and Economics Vol. 18 (No.2) 2022 PP. 417-44
9. Bies, R. J., & Tripp, T. M. 1995, beyond distrust: Getting even and the need for revenge,.
10. Judge, T. A., & Colquitt, J. A. 2004, Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No.3.
11. Das , Laxmipriya, & Mohanty, Sasmita, 2023, *Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: empirical evidence from Higher Educational Institutions*, *Jes*, Volume 8, Number 2, 32-49.
12. Akram ,Tayyaba, Lei , Shen, Haider ,Muhamma Jamal , Hussain ,Syed Talib,2020, The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing, *Journal of Innovation & Knowledge* 5 (2020) 117–129
13. Alshuwaikhat, Habib., Adenle, Yusuf.,& Saghir, Bilal. (2016).Sustainability Assessment Of Higher Education Institutions InSaudi Arabia. *Sustainability*, 8(8), 750 .
14. Lind .E. A. and T. R. Tyler, "A relational model of authority in groups," *Advances in*
15. Nwokolo E.E., N.C. Ifeanacho & N. N. Anazodo./ Nilejbe; (2016) Perceived Organizational Justice and Leadership styles as Predictors of Employee Engagement in the Organization, *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)* Vol. 3, No. 2, 2024: 607-616
16. e.e. nwokolo1 , n.c. ifeanacho2 & n. n. anazodo3 , nilejbe (2016) 4: 16-28, *experimental social psychology*, vol. 25, pp. 115–192, 1992
17. Haris A., Budiyanto and Suhermin (2023) The Effect of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice on Engagement and Village Apparatus Performance in Indonesia, *International Journal of Business and Management Review*, Vol.11, No.10, pp.17-37.
18. Hesham Magd1, Henry Karyamsetty,2021, Organizational Sustainability and TQM in SMEs: A Proposed Model, *European Journal of Business and Management* www.iiste.org, Vol.13, No.4.
19. . Prayekti and R. W. Pertiwi ,2023,"The Role of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice on Organizational Justice and Its Impact on Affective Commitment at Street Trader Employees Palagan Street Km". B. Setiawan (Ed.): ICoMB 2022, AEBMR 243, pp. 206–217, 202

20. Smith, P. A. C. (2012). The importance of organizational learning for organizational sustainability. *The Learning Organization*, 19, 4–10.
21. *The impact of organizational sustainability on organizational reputation An applied study in the General Company for Iraqi Cement - Southern Cement Associate*. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/375755878> The impact of organizational sustainability on organizational reputation An applied study in the General Company for Iraqi Cement - Southern Cement Associate [accessed Jun 25 2024].
22. Yuan, Yulan Y., 2013, " Adding environmental sustainability to the management of event tourism " , *International Journal of Culture , Tourism and Hospitality Research*, VOL. 7 NO. 2, pp. 175-183.
23. Zen, A., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). *Organization Sustainability and Employee Performance in a Literature Review*. 2(3), 573–584.
24. Zen, Ali, Sastrodiharjo, Hidayat ,2024 , *The Effect of Organizational Commitment, Organization Funding, and Intervening Organizational Performance Towards Organizational Sustainability (on Islamic Boarding) ,*
25. Zhu , C., Du, J., Shahzad, F., & Wattoo, M. U. (2022). Environment Sustainability Is a Corporate Social Responsibility: Measuring the Nexus between Sustainable Supply Chain Management, Big Data Analytics Capabilities, and Organizational Performance. *Sustainability*.