

أثر عدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط

باستخدام منهجية PLS لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية بسعيدة

محمد الشريف الأمين* ، صوار يوسف** ، ستي سيد أحمد***

ملخص:

يهدف البحث الحالي إلى إبراز العلاقة بين عدالة التوزيع والرغبة في البقاء بالعمل لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية بولاية سعيدة لذلك كان هدف الجانب العملي للبحث محاولة معرفة هذا الأثر من خلال تحليل عدالة التوزيع والرغبة في البقاء بالعمل بالاعتماد على النمذجة بالمعادلات الهيكلية (منهجية PLS). وقد توصلت نتائج الدراسة بعد المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج SmartPLS إلى وجود أثر قوي لعدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل بوجود عامل الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. الكلمات المفتاحية: عدالة التوزيع، الرضا الوظيفي، الرغبة في البقاء بالعمل، منهجية PLS.

The impact of Role conflict on turnover intention by the existence of Job satisfaction as intermediate variable using approach PLS in sample worker Departments Public Saida

Abstract:

The current research aims to knowing the relationship between Distributive Justice and Intent to stay among sample of workers Departments Public Saida. Therefore, the objective of practical side of the research is an attempt to know the impact of the analysis of Distributive Justice and Intent to Stay using the structural equations modeling (PLS approach). The study, after statistical treatment using SmartPLS program had shown a strong impact for Distributive Justice on Intent to Stay by the existence of job satisfaction as intermediate variable.

Keywords: Distributive Justice, Job Satisfaction, Intent to Stay, PLS approach.

JEL Classification: D69, J28, J69, C15.

* طالب دكتوراه، جامعة سعيدة، الجزائر، البريد الإلكتروني infoamin05@yahoo.fr

** أستاذ التعليم العالي، جامعة سعيدة، الجزائر، البريد الإلكتروني syoucef12@yahoo.fr

*** الدكتور، جامعة سعيدة، الجزائر، البريد الإلكتروني setti151@hotmail.fr

1. مقدمة:

نظرا للأهمية المتزايدة لموضوع عدالة التوزيع من البديهي أن تسعى الكثير من المحاولات الجادة لتفعيلها في المنظمات وذلك لاعتبارها ظاهرة تنظيمية لما لها من أثر بالغ في زيادة الرضا والاستقرار الوظيفيين من خلال تمسك العاملين والتزامهم بمنظمتهم وذلك لشعورهم بالمساواة والمحابة، هذا الشعور يؤثر بشكل مباشر على دوافع العاملين وجهودهم وانتمائهم الذي ينعكس بالإيجاب على رغبة العاملين في البقاء بالعمل وزيادة قدرتهم على الابداع والتميز في إنجاز ما هو مطلوب منهم من مهام، ولقد ركزت العديد من الدراسات والأبحاث على سلوك الأفراد في المنظمات لخدمة أهداف المنظمة والاستفادة المثلى من قدرات وإمكانات العاملين ولهذا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء للتعرف على طبيعة عدالة التوزيع والرضا الوظيفي وكذا الرغبة في الاستمرار بالعمل لدى عينة من موظفي الادارات العمومية.

من أجل ذلك كانت إشكالية بحثنا على النحو التالي:

ما علاقة عدالة التوزيع بالرضا الوظيفي والرغبة في الاستمرار بالعمل لدى عينة من موظفي الادارات العمومية لولاية سعيدة؟

2. محتوى الدراسة

I. نموذج الدراسة وفرضياتها:

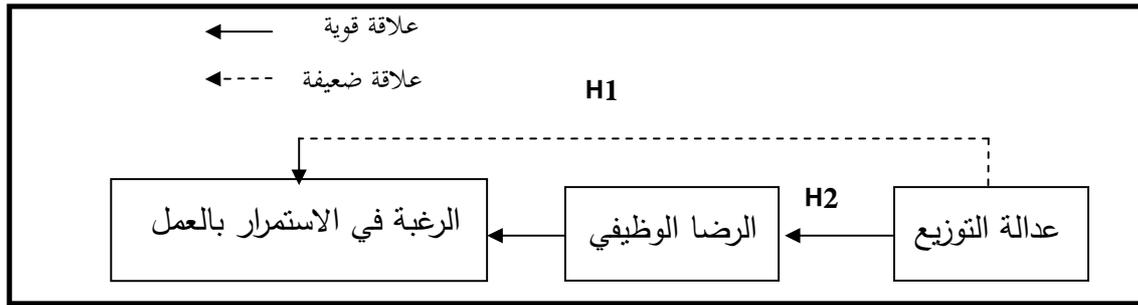
اتساقا مع إشكالية البحث تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية: تؤثر عدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل لدى عينة الدراسة ايجابيا بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

لإمكانية الإحاطة الجيدة بالفرضية الرئيسية قمنا بتجزئتها إلى الفرضيات الفرعية التالية:

❖ H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل.

❖ H2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل بوجود عامل الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

شكل (01): نموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مختلف الدراسات السابقة

II. الجانب النظري والدراسات السابقة:

(a) متغيرات الدراسة: تضمنت متغيرات الدراسة ما يلي:

☑ عرف **Milkovich and Newman** عدالة التوزيع بأنها: "الإنصاف في تخصيص الموارد والعوائد، وبصورة أخرى هي مقدار الموارد أو المكافآت الموزعة على الأفراد"، وعليه فإن العدالة التوزيعية هي مدى إدراك الأفراد لمدى عدالة توزيع المخرجات التي يتلقونها خاصة المكافآت المادية، وذلك مقابل المدخلات التي يقدمونها للمؤسسة، وطبعاً يكون ذلك بمقارنة

أنفسهم بالآخرين في المدخلات والمخرجات على حد سواء، ولفهم عدالة التوزيع جيدا لا بد من فهم النظرية التي قدمها "آدمز" المتعلقة بنظرية الإنصاف (Equity theory)، حيث قام بتفسير انعكاسات إدراك العدالة التوزيعية من خلال مقارنة الفرد لمدخلاته (إسهاماته) مع المخرجات التي يتلقاها (المكافآت)، ومقارنتها مع تلك المدخلات والمخرجات التي يقدمها ويتلقاها زملاؤه في العمل، فإذا كان المعدل غير متكافئ ففي هذه الحالة نجد أن الطرف الذي يكون لديه المعدل مرتفعا (Overpaid) (أكبر من الواحد) يشعر بالسعادة، أما الطرف الآخر (Underpaid) (أقل من الواحد) فإنه يشعر بالغضب، وذكر آدمز من خلال ذلك أيضا أن تساوي المعدل (المدخلات مع المخرجات مع الآخرين) سيؤدي إلى عدة متغيرات سلوكية وشعورية أخرى مثل الرضا، وذلك يقودنا إلى معرفة ردود الفعل التي يقوم بها الأفراد جراء تلك المقارنة، وأبرزها أنه يغير من مدخلاته (خفض الأداء والجهد عندما تكون المكافآت منخفضة والعكس) أو من مخرجاته (تغيير وجه المقارنة ليكون منسجما أكثر مع الواقع) (حمدي 2015)

✓ لقد عرف **Hoppock** الرضا الوظيفي بأنه: «مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق إني راض عن وظيفتي» (Brikend 2011)

✓ كما عرفه **Stone** بأنه: «الحالة التي يتفاعل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في التقدم لتحقيق أهدافه الاجتماعية» (Stone, Eugene F et Porter 1975)

✓ أما الرغبة بالبقاء بالعمل فيتعلق هذا المفهوم بمقدار الاتجاه الإيجابي الذي يتكون لدى الفرد نحو هذا العمل، والذي يتوقف عادة على ما يحقق هذا العمل من إشباع لحاجات شاغله، أي يرتبط بمقدار ما يحقق العمل للفرد من رضا نحو ما يقوم به (فداء و حيدر 2014)، ومن ثم فإن بعد الرغبة بالاستمرار بالعمل في المنظمة يتمثل ببعد الالتزام التنظيمي المستمر، وإن درجة التزام الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر بالعمل في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى. (حسين 2013)

(b) الدراسات السابقة: فضلا عن باقي الدراسات يمكن ذكر الدراسات التالية:

i. دراسة (Tnay, et al. 2013) **بعنوان:**

"The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention".

تم في هذه الدراسة التعرف على العلاقة الموجودة بين كل من الرضا والالتزام الوظيفيين على دوران العمل (ترك العمل) في مؤسسة إنتاجية لدى 85 موظف باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة أساسا في الإحصاء الوصفي للمتغيرات، معامل الارتباط بيرسون، وأهم ما تم التوصل إليه هو: وجود علاقة عكسية (سالبة) ومعنوية بين كل من الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي على ترك العمل.

ii. دراسة (Gaertner et Robinson 1999) **بعنوان:**

"Structural déterminants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة محددات كل من الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى عينة مكونة من 244 موظف وذلك باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM) LISREL) وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية موجبة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي إذ أنه عندما يكون هناك رضا وظيفي كبير ينتج عنه التزام وظيفي، كما توصل الباحث إلى وجود علاقة قوية موجبة بين عدالة التوزيع على الرضا الوظيفي وعلى الالتزام الوظيفي.

iii. دراسة (Diane 2005) بعنوان:

”Les déterminants de la satisfaction au travail et de l'intention de rester”.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي بأنواعه الثلاث وكذا فرص العمل الخارجية على الرغبة في البقاء لدى عينة مكونة من 37 موظف باستخدام الإحصاء الوصفي للمتغيرات، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معاملات الارتباط، الانحدار، ولقد تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين كل من الرضا الوظيفي على الرغبة في البقاء، وجود علاقة معنوية موجبة بين عدالة التوزيع بأنواعها على الرضا الوظيفي، وأخيرا وجود علاقة معنوية سالبة مباشرة بين عدالة التوزيع على الرغبة في البقاء.

iv. دراسة (حمدي 2015) بعنوان:

أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية المدركة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، وقد شملت عينة الدراسة على 53 أستاذ باستخدام التحليل الإحصائي الوصفي، والانحدار المتعدد وكذا معاملات الارتباط وتحليل التباين، وأهم ما توصل إليه الباحث عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي للأساتذة.

v. دراسة (فايزة العوضى و عادل العوضى 2010). بعنوان:

أثر العدالة التوزيعية والاتصالات التنظيمية وعبء العمل كمتغيرات وسيطة في علاقة الرضا الوظيفي بالانتماء التنظيمي.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ثلاثة متغيرات تنظيمية والمتمثلة في العدالة التوزيعية والاتصالات التنظيمية وعبء العمل كمتغيرات وسيطة في العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي وذلك باستخدام أسلوب الانحدار الهرمي من خلال بناء ثلاثة نماذج لتبيان أثر المتغيرات الوسيطة، وأجريت هذه الدراسة على عينة من الموظفين العاملين في عدد من مؤسسات القطاع الحكومي بالكويت والمقدرة بـ 345 فرد، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها هي وجود أثر غير مباشر للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي بوجود عدالة التوزيع كمتغير وسيط.

III. الدراسة التطبيقية:**(a) الدراسة الإحصائية متعددة المتغيرات:**

اعتمدنا على التحليل الإحصائي البسيط والمتعدد للاستمارات الموزعة على العينة محل الدراسة للإجابة على الإشكالية أعلاه.

كانت النتائج موضحة على النحو التالي:

i. أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، وقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين كالتالي:

❖ **القسم الأول:** يحتوي على الخصائص العامة لعينة الدراسة.

❖ **القسم الثاني:** يتكون من ثلاثة مجالات أو محاور وفقا لمقياس ليكرت كما هو موضح في التالي الذي يمثل سلم ليكرت المستخدم في الدراسة.

الجدول (01): سلم ليكرت الخماسي

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين

وقد تم اعداد الاستبانة من المصادر التالية:

الجدول (02): مصادر عبارات الاستبيان

المتغيرات	المصادر
عدالة التوزيع	Price et al (1986)
الرضا الوظيفي	Blau (1987), Susskind et al (2000)
الرغبة في الاستمرار بالعمل	Price and Mueller's (1986)

المصدر: من إعداد الباحثين

ii. الأساليب الإحصائية المستخدمة: في ضوء أهداف الدراسة وفروضها وطبيعة المتغيرات وأساليب قياسها تم الاعتماد على

مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SpssV21) في إدخال

و معالجة البيانات المحصلة من الاستمارة، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الصدق وألفا كرونباخ للتحقق من درجة ثبات وصدق الاستمارة.

- أسلوب الارتباط لتحديد نوع العلاقة بين المتغيرات.

(b) الدراسة التطبيقية:

تم في هذا الجزء من الدراسة معالجة الإشكالية المطروحة على مجموعة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة (الجزائر) لاختبار الفرضيات المصاغة، وقد جاءت الدراسة التطبيقية على النحو التالي:

i. دراسة صدق وثبات الاستمارة: لمعرفة صدق وثبات الاستمارة اعتمدنا على معامل ألفا كرونباخ فوجدناه يساوي (0.975)، وهذا يعني أن معامل الثبات جيد، ولمعرفة صدق الاستمارة قمنا بإدخال الجذر التربيعي على معامل ألفا كرونباخ بحيث وجد انه يساوي 0.987، و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (03) : معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للاستبيان

عدد الأسئلة	ألفا كرونباخ
13	0.975

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V21

ii. اتجاه إجابات أفراد العينة:

الجدول(04): يوضح اتجاه إجابات أفراد العينة

الاتجاه	المتوسط المرجح	الأسئلة
غير موافق تماما	2.28	تناسب الأجور والمكافآت التي أحصل عليها مع الجهد الذي أبذله في عملي
غير موافق تماما	2.37	أشعر بعدالة الأجور والمكافآت التي أحصل عليها مقارنة بزملائي الذين يؤدون نفس عملي في هذه المديرية
غير موافق تماما	2.49	أشعر بعدالة الأجور والمكافآت التي أحصل عليها مقارنة بالآخرين الذين يؤدون نفس عملي في مديريات أخرى
غير موافق تماما	1.89	تناسب الأجور التي أحصل عليها مع الأعباء المعيشية
غير موافق تماما	2.57	تناسب الأجور التي أحصل عليها مع خبرتي في العمل
غير موافق	2.61	عموما أنا مسرور بوظيفتي
غير موافق تماما	2.56	عموما أنا راض عن وظيفتي الحالية
غير موافق	2.80	تتوافق وظيفتي مع توقعاتي
غير موافق تماما	2.44	وظيفتي الحالية ليست مصدرا رئيسيا للإحباط والفشل في حياتي
غير موافق	3.06	أخطط لترك العمل بهذه المديرية في أقرب الآجال الممكنة
غير موافق	2.69	لن أترك هذه المديرية قبل أن أتقاعد مهما كانت الظروف

غير موافق تماما	2.37	سأكون متردد في ترك العمل بهذه المديرية
غير موافق تماما	2.41	أخطط للبقاء في هذه المديرية لأطول فترة ممكنة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V21

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن اتجاه معظم إجابات المستجوبين كانت نحو اتجاه غير موافق تماما وفقا لسلم ليكرت الخماسي.

iii. تحليل خصائص العينة: تم تحليل خصائص العينة بهدف التعرف على المتغيرات الديمغرافية، وكيفية توزع أفراد عينة الدراسة وفقا لكل متغير.

الجدول(05): كيفية توزع أفراد العينة حسب كل متغير.

النسبة التراكمية%	النسبة %	التكرار	البيان	
54.4	54.4	49	ذكر	الجنس
100	45.6	41	أنثى	
31.1	31.1	28	أعزب	الحالة الاجتماعية
93.3	62.2	56	متزوج	
100	6.7	06	غير ذلك	
18.9	18.9	17	من 29-20 سنة	العمر
53.3	34.4	31	من 39-30 سنة	
93.3	40.0	36	من 49-40 سنة	
100	6.7	6	أكثر من 50 سنة	
12.2	12.2	11	ثانوي أو أقل	المستوى التعليمي
46.7	34.4	31	تكوين غير جامعي	
95.6	48.9	44	جامعي	
100	4.4	04	دراسات عليا	
40.0	40.0	36	5-1 سنوات	سنوات الخبرة
64.4	24.4	22	10-6 سنوات	
82.2	17.8	16	15-11 سنة	
90.0	7.8	7	20-16 سنة	
100	10.0	9	أكثر من 20 سنة	
6.7	6.7	06	أقل من 20000 دج	
81.1	74.4	67	20000-40000 دج	
100	18.9	17	أكثر من 40000 دج	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V21

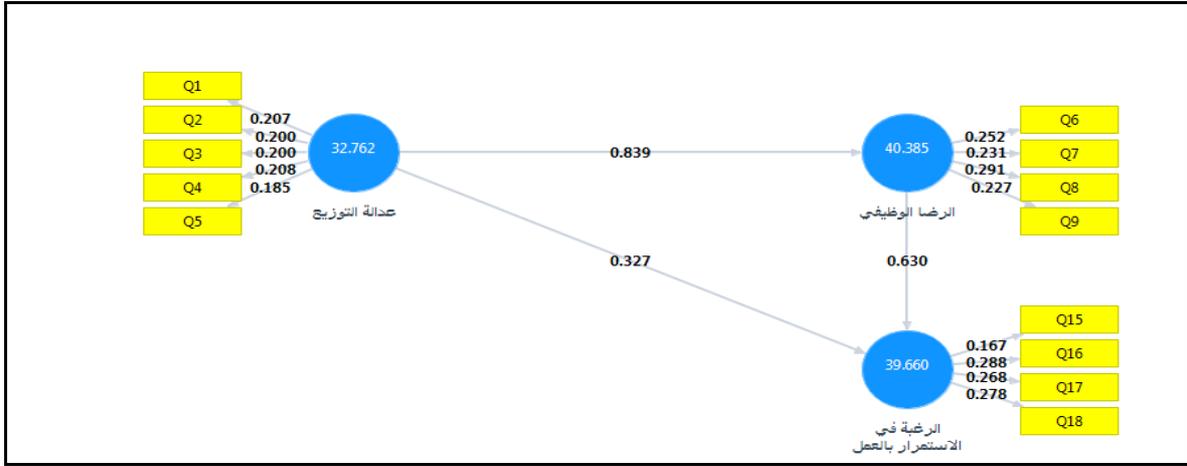
c) تحليل النتائج و مناقشتها

منهجية PLS: لقد تم الاعتماد على هذه المنهجية لمواءمتها مع خصائص الدراسة الحالية.

- H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل.
- H2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل بوجود عامل الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

لاختبار الفرضيتين نستخدم منهجية PLS وذلك من خلال:

i. التمثيل البياني لنموذج الدراسة ومخرجاته:



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SmartPLS.

ii. مؤشرات جودة النموذج: يتم تقييم جودة النموذج من خلال مجموعة من المؤشرات والموضحة في الجدول

التالي:

جدول (06): معايير جودة النموذج

R Square	LVI	CA	CR	AVE	FL	نموذج القياس	المتغيرات الكامنة
	2.310	0.969	0.976	0.889	0.952	Q01	عدالة التوزيع
					0.951	Q02	
					0.945	Q03	
					0.930	Q04	
					0.938	Q05	
0.705	2.615	0.969	0.978	0.916	0.963	Q06	الرضا الوظيفي
					0.972	Q07	
					0.947	Q08	
					0.946	Q09	
0.850	2.586	0.896	0.928	0.766	0.721	Q10	الرغبة في الاستمرار بالعمل
					0.916	Q11	

					0.918	Q12
					0.930	Q13

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SmartPLS.

حيث:

FL (Factor Loading) تمثل معامل التشبع، AVE: متوسط التباين المفسر، R Square: معامل التحديد
 CR (Composite Reliability) الموثوقية المركبة، CA (Cronbachs Alpha) ألفا كرونباخ، LVI: L'Index Values
 يتضح من خلال الجدول أعلاه أن كل معاملات التشبع الخاصة بكل متغير كامن أكبر من 0.40 وهذا ما يدل على
 جودة نموذج القياس، كذلك نلاحظ أن كل متوسطات التباين المفسر (AVE) أكبر من 0.50 مما يدل على جودة النموذج
 المقترح كما أن قيم LV Index Values محصورة بين 2 و 5 مما يؤكد أيضا على جودة النموذج المتبع.

iii. اختبار فرضيات الدراسة:

جدول (07): الارتباط ما بين المتغيرات الكامنة (Latent Variable Correlations)

الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي	عدالة التوزيع	
0.906	0.865	1	عدالة التوزيع
0.958	1	0.865	الرضا الوظيفي
1	0.958	0.906	الرضا الوظيفي
			الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SmartPLS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط موجبة وقوية ومعنوية حيث أن معامل الارتباط بين عدالة التوزيع
 والرضا الوظيفي 0.865 وبين عدالة التوزيع والرغبة في الاستمرار بالعمل 0.906 وبين الرضا الوظيفي والرغبة في الاستمرار
 بالعمل 0.958.

☑ التأثيرات المباشرة:

جدول (08): التأثيرات المباشرة (Direct Effect)

الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي	
0.307	0.865	عدالة التوزيع
0.693		الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SmartPLS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن التأثير المباشر لعدالة التوزيع على الرضا الوظيفي هو 0.865 وذلك معناه أنه عند
 وجود عدالة التوزيع داخل المديرية فهذا ينعكس بالإيجاب على درجة رضا الأفراد عن عملهم والرضا الوظيفي على الرغبة في
 الاستمرار بالعمل هو 0.693 والذي يفسر بأن الرغبة في الاستمرار بالعمل ما هي إلا نتيجة عن درجة الرضا الوظيفي المرتفعة
 أما الأثر المباشر لعدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل هو 0.307.

☑ التأثيرات غير المباشرة:

جدول (09): التأثيرات غير المباشرة (Indirect Effect)

الرغبة في الاستمرار بالعمل	
0.599	عدالة التوزيع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SmartPLS

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن الأثر غير المباشر لعدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل كان تأثير موجب قوي (0.599) (أكبر من التأثير المباشر)، وهو عبارة عن جداء التأثيرات المباشرة وهذا ما يؤدي بنا إلى قبول الفرضية H2 التي مفادها وجود أثر ذو دلالة احصائية لعدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

3. الخلاصة:

بعد أن قمنا باستعراض أهم نتائج الاستبيان مروراً بالتحليل الوصفي وصولاً إلى منهجية PLS, توصلنا إلى مجموعة من النتائج بخصوص إشكالية البحث و فرضياته يمكن أن نوردتها على النحو التالي:

- ✓ يوجد أثر موجب لعدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل.
- ✓ يوجد أثر موجب قوي لعدالة التوزيع على الرضا الوظيفي.
- ✓ يوجد أثر موجب قوي للرضا الوظيفي على الرغبة في الاستمرار بالعمل.
- ✓ يوجد أثر موجب قوي غير مباشر لعدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل وذلك بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

المراجع

المراجع العربية

أبو القاسم الأخضر حمدي (2015). أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 11 (3)، ص 547-548.

فداء ناصر، عصام حيدر (2014). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، 30 (2)، ص 162.

قيس إبراهيم حسين (2013): دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية ديبالى، *الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، السنة التاسعة (26)، ص 83.

فايزة خير الله ناصر بن عبد الله العوضى، عادل خير الله ناصر بن عبد الله العوضى (2010): أثر العدالة التوزيعية والاتصالات التنظيمية وعبء العمل كمتغيرات وسيطة في علاقة الرضا الوظيفي بالانتماء التنظيمي، *مجلة مستقبل التربية العربية*، 17(66).

المراجع الأجنبية

- Brikend, Aziri. (2011). Job satisfaction, **Management Research and Practice**, 3(4), p.77.
- Stone, Eugene F, Porter (1975). Characteristics And Job Attitude, **A multivariate study journal applied psychology**, 60(1) , p.60.
- Tnay, Evelyn, Abg Ekhsan Abg Othman, Heng Chin Siong, et S. L. O Lim (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 97, p.201-208.
- Gaertner, Stefan, et J .Mack Robinson. (1999). structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models, **Human Resource Management Review**, 9(4), p.480-493.
- Diane , Blais. (2005). Les déterminants de la satisfaction au travail et de l'intention de rester, **Cahier de recherche exploratoire du cours instruments de recherché en gestion de projet**, 2(1), p.1-27.

الملاحق

جامعة الدكتور الطاهر مولاي -سعيدة-

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استمارة استبيان

أخي الموظف الكريم أختي الموظفة الكريمة: تحية طيبة وبعد

في إطار تحضير مقال علمي في مجال العلوم التجارية تحت عنوان:

أثر عدالة التوزيع على الرغبة في الاستمرار بالعمل بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط باستخدام منهجية PLS لدى

عينة من موظفي الإدارات العمومية بسعيدة

قمت بإعداد هذا الاستبيان الذي بين أيديكم قصد إفادتي بما لديكم من معلومات وذلك بوضع علامة (X) في المكان

المناسب فالرجاء منكم الإجابة عليها بكل صدق وموضوعية.

الجزء الأول: بيانات عامة

أنثى		ذكر		الجنس	
<input type="radio"/>		<input type="radio"/>			
غير ذلك	متزوج	أعزب		الحالة الاجتماعية	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
أكبر من 50 سنة	49-40 سنة	39-30 سنة	29-20 سنة	العمر	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
دراسات عليا	جامعي	تكوين غير جامعي	ثانوي أو أقل	المستوى التعليمي	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
أكثر من 20 سنة	20-16	15-11	10-6	5-1	سنوات الخبرة

<input type="radio"/>					
أقل من 20000 دج	من 20000-40000 دج	أكثر من 40000 دج	مستوى الدخل		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

الجزء الثاني: متغيرات الدراسة.

الرقم	العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أ- عدالة التوزيع						
01	تناسب الأجور والمكافآت التي أحصل عليها مع الجهد الذي أبدله في عملي					
02	أشعر بعدالة الأجور والمكافآت التي أحصل عليها مقارنة بزملائي الذين يؤدون نفس عملي في هذه المديرية					
03	أشعر بعدالة الأجور والمكافآت التي أحصل عليها مقارنة بالآخرين الذين يؤدون نفس عملي في مديريات أخرى					
04	تناسب الأجور التي أحصل عليها مع الأعباء المعيشية					
05	تناسب الأجور التي أحصل عليها مع خبرتي في العمل					
ب- الرضا الوظيفي						
06	عموما أنا مسرور بوظيفتي.					
07	عموما أنا راض عن وظيفتي الحالية.					
08	تتوافق وظيفتي مع توقعاتي.					
09	وظيفتي الحالية ليست مصدرا رئيسيا للإحباط والفشل في حياتي.					
ج- الرغبة في الاستمرار بالعمل						
10	أخطط لترك العمل بهذه المديرية في أقرب الآجال الممكنة					
11	لن أترك هذه المديرية قبل أن أتقاعد مهما كانت الظروف					
12	سأكون متردد في ترك العمل بهذه المديرية					
13	أخطط للبقاء في هذه المديرية لأطول فترة ممكنة					