

تحليل العلاقة الارتباطية بين ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي

Analyze the correlation between organizational justice practices and job satisfaction

Analyser la corrélation entre les pratiques de justice organisationnelle et la satisfaction au travail

خالد رجم^{1*}، راضية قصة²

تاريخ النشر: 2020/12/30

تاريخ القبول: 2019/11/19

تاريخ الإرسال: 2019/07/24

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة، وشملت عينة الدراسة 74 أستاذا، وتم استخدام المنهج الوصفي لدراسة الموضوع كما تم الاعتماد على كل من أداة الاستبيان لملائمته للموضوع واجراء مقابلة مع بعض الأساتذة لفتح النقاش حول الموضوع، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية قوية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، وكذلك أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعا لدى الأساتذة بينما أخذت العدالة التنظيمية مستوى متوسط، وكما توصلنا أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة والخبرة بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير القسم.

الكلمات المفتاحية: عدالة تنظيمية، عدالة تعاملية، عدالة توزيعية، عدالة إجرائية، رضا وظيفي

Abstract:

The objective of this study was to analyze the correlation between organizational justice and job satisfaction among the professors of the Faculty of Mathematics and Material Sciences at the University of Ouargla. The sample of the study included 74 professors. The descriptive approach was used to study the subject (we used the questionnaire and interview tool). The study concluded that there was a strong positive relationship between organizational justice and job satisfaction. The level of job satisfaction was high among professors while organizational justice was average. We also found that there were no statistically significant differences in the level of job satisfaction due to the variable of rank and experience While there are differences of statistical significance in the job satisfaction attributed to the variable section.

Keywords: organizational justice, procedural justice, distributional justice, procedural justice, job satisfaction.

Resumé :

L'objectif de cette étude était d'analyser la corrélation entre la justice organisationnelle et la satisfaction au travail chez les professeurs de la Faculté de mathématiques et de science des matériaux de l'Université de Ouargla. L'échantillon de l'étude comprenait 74 professeurs.

¹ Khaled REDJEM, Ouargla University , luedld : Algeria, Redjemkhaled@gmail.com

² Radia GOSSA, Ouargla University , luedld : Algeria radia.gossa@yahoo.fr

L'approche descriptive a été utilisée pour étudier le sujet (nous avons utilisé le questionnaire et l'outil d'interview). L'étude a conclu qu'il existait une forte relation positive entre la justice organisationnelle et la satisfaction au travail. Le niveau de satisfaction au travail était élevé chez les professeurs alors que la justice organisationnelle était moyenne. Nous avons également constaté qu'il n'y avait pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de satisfaction au travail en raison de la variable de rang et d'expérience. Il existe des différences de signification statistique dans la satisfaction au travail attribuée à la section de variable.

Mots-clés: justice organisationnelle, justice procédurale, justice distributive, justice procédurale, satisfaction au travail.

مقدمة:

تعد الجامعة من أبرز المنظمات التي تكون المورد البشري والأستاذ الجامعي له الدور الأساس في هذا التكوين، حيث أن الأستاذ الجامعي تعتره العديد من العوائق التي تحول دون أداء مهامه الإدارية والعلمية مما أدى إلى خلق فجوة بين أهداف الجامعة وأهداف الأستاذ الجامعي، ولتضييق هذه الفجوة وجب علينا الوقوف عند بعض هذه المشاكل والبحث على مناخ تنظيمي جامعي ملائم، من خلال توفير قيم العدالة والنزاهة والحيادية والوصول إلى رضا الأستاذ الجامعي، ومنه يمكن صياغة الإشكالية الآتية:

ما مدى تأثير ممارسات العدالة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة عينة الدراسة؟

الفرضيات:

- مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها منخفض لدى أفراد عينة الدراسة؛
- مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى أفراد عينة الدراسة؛
- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمتغير الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الأقسام، الرتبة، الخبرة).

أهداف الدراسة:

- محاولة تحديد مستوى العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؛
- معرفة علاقة العدالة التنظيمية بالرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؛
- تحديد مستوى الرضا الوظيفي بالنسبة للمتغيرات الوظيفية (الأقسام، الرتبة، الخبرة).

أدوات ومنهج الدراسة:

-مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة والبالغ عددهم 96، إذ تم توزيع الاستبيان على جميع افراد المجتمع لكن تم استرجاع 78 استبيان، وتم إهمال

أربعة استبيانات التي كانت غير صالحة أي ان العينة التي تمت عليها الدراسة هي 74، كما تم إجراء المقابلة مع ثلاثة أساتذة كل أستاذ من قسم مختلف.

- أدوات الدراسة: تم الاعتماد بشكل أساسي على أداة الاستبيان، حيث تم تقسيم الاستبيان إلى:

-الجزء الأول: معلومات شخصية (الرتبة، الخبرة، القسم).

-الجزء الثاني: يتعلق بالعدالة التنظيمية ويحتوي على 20 عبارة.

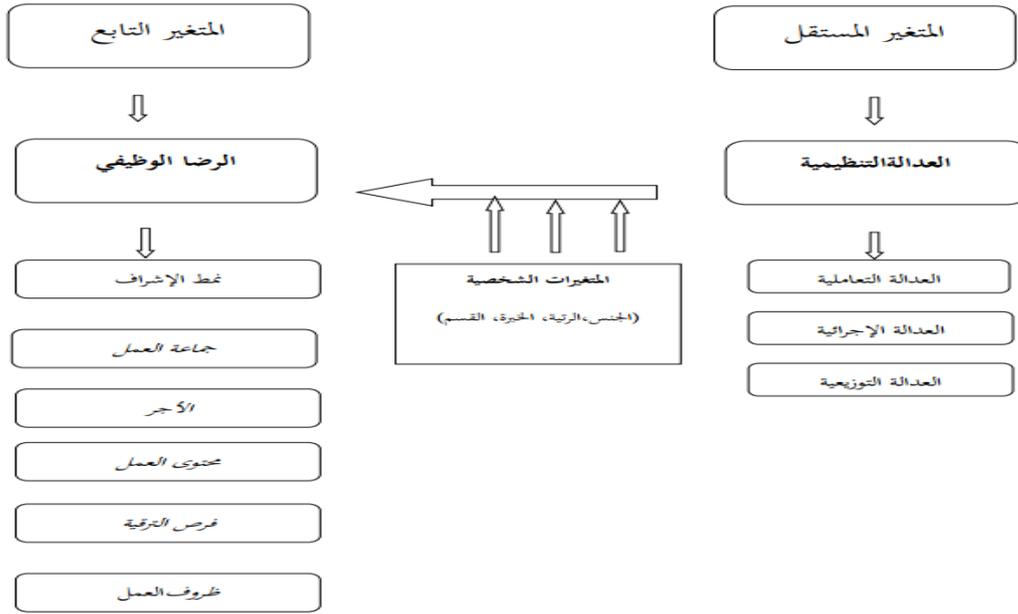
-الجزء الثالث: يتعلق بالرضا الوظيفي ويحتوي على 30 عبارة.

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 3 درجات. ملاحظة: لم نتطرق للمتغيرات الاجتماعية ك الحالة العائلية والأولاد وكذا منحة الجنوب لأننا ركزنا على ما تطرقت اليه الدراسات السابقة بالإضافة الى ان عناصر الأجر ماهي الا جزء من العديد من المتغيرات التي تؤثر سؤاءا على مستوى العدالة التنظيمية أو الرضا الوظيفي للأستاذ، كما ان العينة متجانسة أي من منطقة واحدة لها نفس الظروف نسبيا خاصة بما يتعلق بالأجر او منحة الجنوب.

- الأدوات الإحصائية:

- 1- معامل الفا كرومباخ لقياس ثبات الأداة.
- 2- المتوسطات الحسابية وكذا الانحراف المعياري.
- 3- معامل الارتباط بيرسون لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين.
- 4- معامل anova لتحديد اختلاف إجابات افراد العينة بالنسبة للمتغيرات الوظيفية، وسنستخدمه بالضبط هنا من أجل تحديد مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة بالنسبة لمتغيرات الرتبة (أي هل يختلف الرضا باختلاف الرتبة)، ومتغير القسم وكذا متغير الخبرة.

- نموذج الدراسة:



المصدر: اعداد الباحثين

الدراسات السابقة:

- دراسة (الأخضر حمدي، 2015)، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر العدالة التنظيمية المدركة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، وقد شملت عينة الدراسة 53 أستاذا من الكلية، واعتمد الباحث من خلالها على التحليل الإحصائي الوصفي مستخدماً أداة الاستبيان وقد توصل الباحث إلى جملة من النتائج أهمها: انخفاض معدّل العدالة الإجرائية مقارنة بالعدالة التوزيعية والتفاعلية، وتسجيل معدل منخفض للرضا الوظيفي لدى الأساتذة خاصة في الأبعاد المتعلقة بالرضا عن الإيج راءات أما في ما يخص أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي، فقد تم الوصول إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي للأساتذة، بينما سجل وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي؛ في حين توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي حسب متغيرات: الجنس والرتبة والأقدمية والقسم.

- دراسة (شيخ، 2015): هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية العدالة التنظيمية ومدى مساهمتها في تحقيق رضا العاملين داخل المنظمة وقد تم حصر العينة ب 75 مفردة تم اختيارها عشوائياً من كل الأصناف الوظيفية بالمؤسسة، وقد اعتمدت الباحثة على التحليل الإحصائي الوصفي وتحديد الانحدار الخطي البسيط ومعامل الارتباط وقد توصلت الباحثة إلى جملة

من النتائج: مستوى العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية للدهن كان منخفضاً، وأنه هناك علاقة طردية بين هاتين المتغيرين.

- **دراسة (محمد عطا الداية، 2012):** هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وكذلك كبيان أثر المتغيرات (النوع، المؤهل العلمي سنوات الخدمة) على متوسطات تقديرات المعلمين للعلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة للعام 2011-2012 والبالغ عددهم 7363 معلم ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية من 477 معلماً ومعلمة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي مستخدمة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى:

- وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 05.0$) بين متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية ومتوسط تقديرات مستوى لرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم).

1- مفهوم العدالة التنظيمية: بدأ الاهتمام بمفهوم العدالة عندما قدم Admass نظريته المعروفة باسم نظرية العدالة، حيث افترضت هذه النظرية أن العاملين يقارنون ما يحصلون عليه من عوائد مقارنة بما يحصل عليه زملاؤهم من عوائد وتحديث العدالة الداخلية عندما يتساوى العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد مع ما يحصل عليه من القيمة النسبية للوظيفة داخل المؤسسة، أما العدالة الخارجة فتتحقق عندما يتساوى العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد من أعمال مماثلة في منظمات أخرى مماثلة. (غازي، 2011، صفحة 95)

2- أهمية العدالة التنظيمية: تبرز أهمية العدالة التنظيمية للمنظمات العامة والخاصة، في كونها عنصراً مهماً في بناء واستقرار وتطور المنظمة نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وتوضح أهمية العدالة التنظيمية في النقاط التالية: (الفهد، 2004، صفحة 15)

- أن العدالة التنظيمية تبين حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وذلك من خلال العدالة التوزيعية؛
 - تحقق العدالة التنظيمية السيطرة الفعلية والتحكم في عملية اتخاذ القرار، وتعتبر العدالة الإجرائية بعداً هاماً في ذلك؛
 - تنعكس العدالة التنظيمية سلوكياً على حالات الرضا عند المرؤوسين تجاه الرؤساء، وعلى الالتزام التنظيمي.
- 3- أنواع العدالة التنظيمية:** يمكن تقسيم العدالة التنظيمية إلى ثلاثة أبعاد أساسية والمتمثلة في عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات، حيث سنحاول من خلال هذا المطب التعرف على هذه الأبعاد:

3-1- عدالة التوزيع: تعرف بأنها عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، كذلك عرفها (ADAMS) بأنها متعلقة بعدالة توزيع المكافآت مثل زيادة الأجر والترقية، أي أن عدالة التوزيع تتعلق بالنتائج لما يحصل عليها الفرد من وظيفته. (غازي، 2011، صفحة 96)

يعكس مفهوم العدالة التوزيعية شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يتحصلون عليه من عوائد قد تكون على شكل أجور وترقية وحوافز مقابل جهودهم في العمل (ابراهيم درة، 2008، صفحة 242) وقد حدد أرقان ثلاث قواعد للعدالة التوزيعية: (شيخ، 2015، صفحة 13)

- أ. **قاعدة الإنصاف:** وتقوم على أساس إعطاء المكافأة على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويضاً أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي، وإذا حصل العكس فهذا يعني التجاوز على قاعدة الإنصاف.
- ب. **قاعدة النوعية:** وتعني هذه القاعدة بأن كل الأفراد وبغض النظر على خصائصهم الفردية (الجنس، العرق وغيرها يجب أن يتساووا بفرص الحصول على المزايا والخدمات التي تقدمها المنظمة، فمثلاً عندما تقوم المنظمة بتقديم الخدمات الصحية للعاملين فيها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل العاملين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجد وإذا حصل العكس فإن باقي العاملين سيشعرون بأنه هناك تجاوز على قاعدة النوعية.
- ت. **قاعدة الحاجة:** وتعني هذه القاعدة تقديم العامل ذو الحاجة الملحة على العمال الآخرين، فمثلاً إذا أرادت المنظمة زيادة الأجر وكانت هنالك امرأة متزوجة ولديها أطفال، وأخرى غير متزوجة، فإن المرأة المتزوجة تقدم على الثانية وإذا حصل العكس فهناك تجاوز على قاعدة الحاجة.

3-2- العدالة الإجرائية: تعرف على أنها مدى إحساس الموظف بان الإجراءات والعمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة) مثلو سائل تحديد الأجور ووسائل الترقية (وتعني أيضا العدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل. (العطوي، 2007، صفحة 20)

كما أن عدالة الإجراءات "عبارة عن التصور الذهني لعدالة الاجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الافراد وإن كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، فإن العدالة الاجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات، وترتبط العدالة الاجرائية مع مدى وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين، فكلما كانت هناك ثقة متبادلة أكبر بينهم كلما شعر العاملون بعدالة الاجراءات بشكل أكبر. (محمد عطا الداية، 2012، صفحة 27)

3-3- العدالة التفاعلية: توصل روبرت بيز من خلال دراساته وأبحاثه الى قناعة مفادها أن النموذج التقليدي الذي يقيس العدالة التنظيمية من خلال الإدراك الجماعي وتعلق بطبيعة المعاملة الشخصية المدركة من قبل العمال عند تطبيق

القرارات عليهم في المنظمة. إن هذا البعد في العدالة التنظيمية يعكس رأي متلقي القرار عن المعاملة الشخصية التي يشعر بها عندما يقوم متخذ القرار بتطبيق القرارات عليه، فهي لا تمثل عدالة عوائد القرار ولا عدالة القرار نفسه، ل تتجلى في التفاعل بين متخذ القرار ومتلقيه. كون تطبيق القرارات الإدارية يتطلب نوع من الاتصال بين صانع القرار ومتلقيه. وحسب موج وبايز فإن هذا التفاعل ربما يفسر لما يشعر العامل بعدم العدالة حتى عندما تكون القرارات وعوائدها عادلة. إن عدالة التعامل تعبر عن معتقدات أو أفكار الفرد بشأن جودة المعاملة التي يحصل عليها من صانع القرار، كما تعبر عن عدالة المعاملة التي يحظى بها العامل لدى تنفيذ الاجراءات الرسمية أو تفسيرها ففي كثير من المواقف تؤثر الطريقة التي يعامل بها العامل عند تنفيذ اجراء تنظيمي معين على إحساسه بالعدالة التنظيمية، لذا فإن عدالة التعامل تبرز وتتضح من خلال جودة العلاقات التفاعلية بين المدير والعامل، كالمعاملة التي يتلقاها العامل من قبل المدير أثناء عملية تقييم الأداء أو مقدار الاحترام ورفعة الخلق التي يبديها المدير عند اخبار العامل بالكيفية التي اتخذ بها القرار والأسس التي اتبعت في صناعته. (الذهبي، 2014، صفحة 591)

4- مفهوم الرضا الوظيفي

يشير الرضا الوظيفي إلى " مجموعة من اتجاهات (ميول مستقرة إلى حد كبير) الفرد ناحية عمله، وهو تعبير عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل، وبالتالي فهو يشير إلى مجموعة من المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها العامل نحو عمله". (جيلح، 2006، صفحة 139)، يبين هذا التعريف أن الرضا الوظيفي هو حالة نفسية تتمثل في مشاعر الارتياح والسعادة نحو العمل، إلا أن هذه الحالة النفسية تتميز بالاستقرار النسبي، وذلك لما تحدثه التغيرات في ظروف العمل على هذه الحالة النفسية، مثل الصراعات والحوادث (قرزيز و يحياوي، 2017، صفحة 140). انطلاقاً من التعريف السابق يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو "شعور داخلي يشعر به العامل نحو عمله، وهو يعبر عن درجة الإحساس بالراحة النفسية نحو العمل وبيئته المادية والإنسانية". (محمد رجب بهنسي، 2011، صفحة 39) كما يمكن تعريفه على انه يمثل شعور الفرد بمدى اشباع حاجاته من خلال وظيفته، حيث ان درجة الرضا مرتبطة بدرجة اشباع الحاجات. (احميدة نصيرة واخرون، 2019، صفحة 164)

5- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

أ. العوامل التنظيمية: ويقصد بها سياسة المنظمة وتشمل ما يلي: (محمد، 2008، صفحة 50)

- الحوافز: وهي جميع الحوافز المادية والمعنوية التي توفرها المنظمة لتحقيق درجات الرضا والاشباع لعمالها وفق ما قدموه من جهد في تأدية الاعمال المكلفين بها وتشمل (الأجر، المكافآت التشجيعية والترقية).

- **نمط الإشراف:** معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال أكدت على وجود علاقة وطيدة بين نمط الإشراف ورضا العاملين، وأن معاملة المشرف المباشر اليومية لهم لها تأثير كبير على رضاهم، حيث يرى (Fillippo) أن عدم وجود الإشراف الجيد يؤدي إلى زيادة الاستياء وليس عدم الرضا.
- **قيم وأهداف المنظمة:** كلما شعر العامل بأنه يعمل من أجل أهداف ذات قيمة أو نفع بالنسبة للمجتمع كان لذلك أثر لا يمكن إنكاره على الرضا الوظيفي لأنه يعمل من أجل شيء يستحق الجهد.
- **ظروف العمل المادية:** أثبتت تجارب (التون مايو وهاوثورن) بأن للمحيط المادي تأثير على سلوك العامل وتمثل هذه العوامل بالحرارة والتهوية والنظافة ووسائل العمل.
- **التدوير الوظيفي:** يقصد بالتدوير الوظيفي تحريك العامل باستمرار أو بشكل منتظم من وظيفة لأخرى ويستخدم لغرض التدريب في أكثر الاحيان، كما يفترض زيادة عدد ونوع المهام التي يقوم بها العامل في مجال عمله، لأنها تؤدي إلى تقليل الروتين وبالتالي تقليل ساعات الفراغ لديهم، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم.
- ب. **العوامل الذاتية:** وهي العوامل التي تنبثق من شخصية الفرد نفسه وتمثل في حاجات الفرد المادية والمعنوية، مدى اتفاق العمل مع قيم الفرد، الشعور باحترام الذات، ظروف العامل ومستواه الاجتماعي كما تدخل ضمن هذه العوامل (العمر، الجنس، المستوى التعليمي والذكاء). (احمد صقر، 1989، صفحة 140)
- بالإضافة إلى العوامل السابقة التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعامل هناك الاتصال، فالاتصال هو وسيلة لتبادل المعلومات بين الإدارة والعاملين، فمن خلاله يتمكن العامل من الاطلاع على سياسات وقرارات وأهداف المؤسسة، كما تتمكن الإدارة من التعرف على احتياجاتهم وأراءهم، الشيء الذي يشعروهم بأنهم محل اهتمام الإدارة، مما يرفع من روحهم المعنوية ويزيد من درجة رضائهم عن عملهم. فالرضا عن العمل يخلق تغذية عكسية، تتمثل في زيادة دافعية الفرد نتيجة لقيمة العوائد التي يتوقع الحصول عليها من العمل بحكم خبرته، هذه الدافعية التي تعزز الجهد المبذول نتيجة لإدراكه بأن هناك علاقة بين الجهد الذي سوف يبذله والعوائد التي يطمح إلى تحقيقها، وبفضل الجهد والقدرة التي يمتلكها، يقوم بتحقيق أداء أو إنجاز معين، أما الرضا فيتحدد من خلال العوائد الذي يحصل عليها من هذا الأداء وتقديره مدى عدالة هذه العوائد. (رجم، 2012، صفحة 86)

6- الدراسة الميدانية:

6-1- ثبات أداة الدراسة

جدول رقم 01 : ألفا كرونباخ

العينة	أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة"ورقلة
معامل ألفا كرونباخ	92.1 %

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات SPSS

من الجدول نلاحظ أن معامل ألفا يساوي 92.1 %، وهو مقبول لإجراء الدراسة.

6-2- نتائج إجابات افراد العينة:

أولاً: نتائج المتغيرات الشخصية:

جدول رقم 02: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

النسبة %	التكرار	الخبرة في المؤسسة
29.7%	22	أقل من 5 سنوات
21.6%	16	أكبر من 5-10 سنوات
25.7%	19	أكبر من 11 - 20 سنة
23%	17	أكثر من 20 سنة
100%	74	لمجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات يمثلون 29.7% وهذا راجع لسياسة التوظيف المتبعة في الخمس سنوات الاخيرة، اما بالنسبة للأساتذة الذين لديهم خبرة تتراوح بين 10 إلى 20 سنة فيمثلون نسبة 25.7 %، ثم الفئة الذين يملكون خبرة تفوق 20 سنة بنسبة 23%، أما فئة الأساتذة الذين يملكون خبرة من 5 إلى 10 سنوات تمثل أقل فئة بنسبة 6.21%، نلاحظ ان هناك توازن في الخبرة بالنسبة للكلية.

جدول رقم 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير القسم

النسبة %	التكرار	الخبرة في المؤسسة
20.3%	15	الرياضيات
33.8%	25	الفيزياء
45.9%	34	الكيمياء

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS

من الجدول اعلاه نلاحظ ان قسم الكيمياء يحوز على أكبر عدد من الأساتذة وهذا راجع انه أكبر قسم بالكلية.

جدول رقم 04: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة

الرتبة	التكرار	النسبة %
أستاذ مساعد	30	40,5%
أستاذ محاضر	39	52,7%
أستاذ تعليم عالي	5	6,8%
لمجموع	74	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه الذي يتعلق بتوزيع الأساتذة حسب متغير الرتبة بأن أكبر نسبة من الأساتذة في عينة الدراسة في رتبة أستاذ محاضر بنسبة 52,7%، تليها رتبة أستاذ مساعد بنسبة 40,5% وهذا راجع لصعوبة مناقشة الدكتوراه على مستوى هاته التخصصات، ثم آخر نسبة في رتبة أستاذ تعليم عالي بنسبة ضئيلة تقدر ب 6,8%.

ثانيا: نتائج المحور الثاني (العدالة التنظيمية):

1- نتائج البعد الأول: العدالة التعاملية

جدول رقم 05: نتائج بعد للعدالة التعاملية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	يتعامل معك مسؤولك باحترام عندما يتخذ قرار متعلق بعملك	2.73	0.50	2	مرتفع
2	يشرح لي المسؤول أي قرار يخص عملي ويعطيني التبريرات الكافية بكل صدق	2.45	0.72	4	مرتفع
3	يعمل مسؤولك على تنمية روح التعاون والعلاقات الانسانية بين الأساتذة	2.35	0.76	5	مرتفع
4	يقوم مسؤولك بحل الصراعات بين الأساتذة بنزاهة وعدالة	2.24	0.67	6	متوسط
5	يراعي مسؤولك المعايير الأخلاقية عند اتخاذ القرارات	2.51	0.60	3	مرتفع
6	تتعامل معي الإدارة باحترام	2.80	0.49	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعد العدالة التعاملية	2.51	0.62	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول اعلاه المتعلق ببعد العدالة التعاملية أن المستوى العام لبعد العدالة التعاملية كان مرتفع بمتوسط حسابي قدر ب (2.51) وانحراف معياري (0.62) وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات، فنجد أن كل الفقرات كانت على مستوى مرتفع، باستثناء الفقرة رقم 4 والتي تتضمن عبارة (يقوم مسؤولك بحل الصراعات بين الأساتذة بنزاهة وعدالة) كانت على نحو متوسط بمتوسط حسابي قدر ب (2.24) وانحراف معياري قدر ب (0.67) وهذا يرجع إلى أن الصراعات بين الأساتذة تكاد تنعدم وهذا ما أكدته المقابلة التي أجريت مع بعض الأساتذة من نفس العينة.

2- نتائج البعد الثاني: العدالة الاجرائية

جدول رقم 06: نتائج بعد العدالة الاجرائية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
7	إجراءات العمل في الكلية عادلة	2.05	0.80	2	متوسط
8	تشجع إدارة الكلية المجهودات التي أبذلها من أجل تحسين أدائي	1.97	0.79	4	متوسط
9	يحرص المسؤول على أن يبدي كل أستاذ رأيه قبل اتخاذ أي قرار حاسم	1.93	0.76	6	متوسط
10	تراعي الكلية الموضوعية وعدم التحيز في اتخاذ القرارات	2.03	0.75	3	متوسط
11	يتم اتخاذ القرارات اعتمادا على معلومات دقيقة	1.95	0.66	5	متوسط
12	تطبق القرارات على جميع الأساتذة دون تحيز	2.15	0.73	1	متوسط
	المتوسط العام لبعد العدالة الإجرائية	2.01	0.74	--	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعد العدالة الاجرائية أن المستوى العام لبعد العدالة الاجرائية كان متوسط بمتوسط حسابي قدر ب(2.01) وانحراف معياري قدر ب(0.74)، فنجد أن كل الفقرات كانوا على مستوى متوسط، وتحصلت العبارة رقم (12) التي نصت على (تطبق القرارات على جميع الأساتذة دون تحيز) على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي بالمقارنة مع العبارات الأخرى للبعد بلغ (2.15)، كما تحصلت العبارة رقم (9) التي نصت على (يحرص المسؤول على أن يبدي كل أستاذ رأيه قبل اتخاذ أي قرار حاسم) على أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ (1.93) وهو أقل من المتوسط الكلي.

3- نتائج البعد الثالث: العدالة التوزيعية

جدول رقم 07: نتائج بعد العدالة التوزيعية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
13	أحصل على راتب عادل مقارنة مع زملائي	2.64	0.65	1	مرتفع
14	أتلقي منح ومكافآت عادلة تتناسب مع مجهوداتي	2.26	0.81	5	متوسط
15	تعتمد الترقية على معايير واضحة وعادلة	2.46	0.76	2	مرتفع
16	تم الاستفادة من منح التكوين بصورة عادلة في الكلية	2.11	0.77	8	متوسط
17	تم الاستفادة من المنح الاجتماعية بصورة عادلة في الكلية	2.30	0.61	4	متوسط
18	يتم توزيع ساعات العمل بشكل عادل في الكلية	2.42	0.72	3	مرتفع
19	يتم توزيع المواد والأدوات اللازمة للعمل بطريقة عادلة في الكلية	2.12	0.82	7	متوسط
20	تم عملية التقييم بصورة عادلة في الكلية	2.24	0.79	6	متوسط
	المتوسط العام لبعد العدالة التوزيعية	2.31	0.74	--	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول أعلاه أن المستوى العام لبعده العدالة التوزيعية كان متوسط، بمتوسط حسابي قدر ب(2.31) وانحراف معياري (0.74)، فنجد أن الفقرة رقم (13) والتي تتضمن عبارة (أحصل على راتب عادل مقارنة مع زملائي) سجلت أعلى مستوى مرتفع بمتوسط حسابي قدر ب2.64 وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارة، أما أدنى مستوى كان لعبارة (تتم الاستفادة من منح التكوين بصورة عادلة في الكلية) بمتوسط 2.11 .

4- ملخص نتائج المحور الثاني: العدالة التنظيمية

جدول رقم 08: ملخص نتائج المحور الثاني: العدالة التنظيمية

الرقم	ابعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعده العدالة التعاملية	2.51	0.62	01	مرتفع
02	المتوسط العام لبعده العدالة الإجرائية	2.01	0.74	03	متوسط
03	المتوسط العام لبعده العدالة التوزيعية	2.31	0.74	02	متوسط
04	المتوسط العام	2.27	0.7	--	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا أن المتوسط العام للعدالة التنظيمية ككل جاء بمستوى متوسط بمتوسط حسابي قدره (2.27) وانحراف معياري قدره (0.7) وهو يدل على أن إدراك العدالة التنظيمية من قبل الأساتذة كان متوسطاً، وأعلى متوسط حسابي كان لبعده العدالة التعاملية بمعدل مرتفع بمتوسط حسابي 2.51 وانحراف معياري قدره 0.62 وهذا يدل أنه هناك عدالة في التعامل مع الأساتذة في الكلية حسب رأيهم، تليها بعد العدالة التوزيعية بمعدل متوسط بمتوسط حسابي قدر ب 2.31 وانحراف معياري قدره 0.74، و أدنى قيمة كانت للعدالة الإجرائية بمعدل متوسط بمتوسط حسابي 2.01 وانحراف معياري قدره 0.74 أي أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على متغير العدالة التنظيمية أي ان هناك تشتت في اجابات العينة بالنسبة للعدالة وسنحاول تفسير ذلك من خلال معامل ANOVA.

ثالثاً- نتائج المحور الثالث: الرضا الوظيفي

1- نتائج البعد الأول: نمط الاشراف

جدول رقم 09: نتائج بعد نمط الاشراف

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
21	أرى بأن نمط الإشراف السائد في الكلية مناسب	2.09	0.74	5	متوسط
22	علاقتي مع المسؤولين ودية	2.82	0.38	1	مرتفع
23	المستولون يمنحوني فرصة إبداء الرأي	2.45	0.74	3	مرتفع

24	أجد تقديرا من طرف المسؤولين جراء قيامي بعمل إضافي	2.41	0.70	4	مرتفع
25	المسؤولون يدفعونني للعمل أكثر	1.97	0.74	6	متوسط
26	يثق المسؤولون في قدراتي	2.50	0.68	2	مرتفع
	المتوسط العام للبعد نمط الاشراف	2.37	0.66	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعده نمط الاشراف أن المستوى العام للبعد كان مرتفعاً ، بمتوسط حسابي قدر بـ 2.37 وانحراف معياري قدر بـ 0.66 وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات، فنجد أن الفقرة التي تتضمن عبارة (علاقتي مع المسؤولين ودية) تحصلت على أعلى مستوى بمتوسط حسابي قدر بـ (2.82) ، أما الفقرة رقم (21) التي تتضمن (أرى بأن نمط الإشراف السائد في الكلية مناسب) كانت على نحو متوسط بمتوسط حسابي قدر بـ 2.09 وانحراف معياري قدر بـ 0.74 وهذا يرجع إلى رغبة الأساتذة في تحسين نمط الاشراف السائد في الكلية، تليها عبارة (المسؤولون يدفعونني للعمل أكثر) والتي جاءت في المرتبة الأخيرة في البعد بمتوسط حسابي قدر بـ 1.97 وانحراف معياري قدر بـ 0.74 فالأساتذة موافقون بدرجة متوسطة على أن المسؤولين يشجعونهم ويدفعونهم للعمل بدرجة كبيرة.

2- نتائج البعد الثاني: جماعة العمل

جدول رقم 10: نتائج البعد الثاني: جماعة العمل

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
27	انتمائي لجماعة العمل بمنحني الشعور بالتقدير والأمن	2.76	0.46	3	مرتفع
28	أعضاء مجموعتي يكونون لي الاحترام	2.86	0.41	1	مرتفع
29	أرغب في العمل مع زملائي	2.86	0.38	2	مرتفع
30	زملائي يساعدونني في إنجاز عملي وقت الحاجة	2.70	0.56	5	مرتفع
31	أشعر بأنني جزء من المجموعة التي اعلم بها	2.72	0.60	4	مرتفع
32	لا أجد صعوبة في التعامل مع زملائي	2.65	0.60	6	مرتفع
	المتوسط العام للبعد جماعة العمل	2.75	0.50	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعده جماعة العمل أن المستوى العام للبعد كان مرتفعاً، بمتوسط حسابي قدر بـ 2.75 وانحراف معياري قدر بـ 0.50 وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات، فكانت كل الفقرات

على مستوى مرتفع وهذا يدل على درجة الانسجام الكبير بين الأساتذة في الكلية والعمل بروح الفريق والتعاون فيما بينهم، فنجد أن أعلى مستوى كان للفقرة رقم (28) والتي تتضمن عبارة (أعضاء مجموعتي يكونون لي الاحترام) بمتوسط حسابي قدر 2.86 وانحراف معياري قدر ب 0.41.

3- نتائج البعد الثالث: الرضا عن الأجر

جدول رقم 11: نتائج البعد الثالث: الرضا عن الاجر

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
33	يعبر راتي عن ما أملكه من خبرة ومهارات	2.22	0.74	3	متوسط
34	يعتبر راتي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة	2.50	0.70	1	مرتفع
35	راتي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	2.27	0.72	2	متوسط
36	يتناسب راتي مع ظروف المعيشة	2.09	0.79	4	متوسط
37	فيما عدا الراتب يوجد في عملي حوافز متنوعة	1.91	0.79	5	متوسط
	المتوسط العام لبعد الأجر	2.19	0.74	--	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعد الأجر أن المستوى العام للبعد كان متوسط، بمتوسط حسابي قدر ب 2.19 وانحراف معياري 0.74 وهذا يعكس الرضا المتوسط للأساتذة عن الأجر الذي يتقاضونه، فكل العبارات كانت على مستوى متوسط، عدا عبارة واحدة أخذت مستوى مرتفع وهي عبارة (يعتبر راتي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة) فهم يرون أنه هناك عدالة في توزيع الراتب بين الأساتذة بمتوسط حسابي قدر ب 2.50 وانحراف معياري قدر ب (0.70).

4- نتائج البعد الرابع: الرضا عن محتوى العمل

جدول رقم 12: نتائج البعد الرابع: الرضا عن محتوى العمل

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
38	عملي يناسب رغبتني	2.81	0.45	1	مرتفع
39	أشعر بوضوح المسؤوليات في العمل الذي أقوم به	2.73	0.53	2	مرتفع
40	تتاح لي الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرار	2.27	0.74	4	متوسط
41	يعترف زملائي بالجهد الذي أقوم به في العمل	2.39	0.59	3	مرتفع
42	حققت طموحي في عملي	2.24	0.77	5	متوسط
	المتوسط العام لبعد محتوى العمل	2.48	0.61	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعدها محتوى العمل أن المستوى العام للبعد كان مرتفعاً، بمتوسط حسابي قدر بـ 2.48 وانحراف معياري 0.61 وهذا يعكس رضا الأساتذة على محتوى العمل، فثلاث عبارات كانت على مستوى مرتفع، أما العبارات التي أخذت مستوى متوسط (تتاح لي الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرار) بمتوسط قدر بـ 2.27 وانحراف معياري قدر بـ 0.74 دلالة على شعور الأساتذة بالمشاركة في اتخاذ القرار كان متوسط، تلي عبارة (حققت طموحي في عملي) أخذت أدنى مستوى في البعد مما يدل على أن رضا الأساتذة عما حققوه في عملهم كان متوسطاً.

5- نتائج البعد الخامس: الرضا عن الترقية

جدول رقم 13: نتائج البعد الخامس الرضا عن الترقية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
43	توفر الجامعة فرص جديدة للترقية	2.22	0.76	4	متوسط
44	يساعدني عملي على اكتساب الخبرات والمعارف	2.73	0.58	2	مرتفع
45	تقوم الجامعة ببرامج تدريب تطور من معارفي	2.80	0.72	1	مرتفع
46	توجد عدالة في نظام الترقية في الجامعة	2.27	0.70	3	متوسط
	المتوسط العام لبعدها فرص الترقية	2.50	0.69	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعدها الترقية أن المستوى العام للبعد كان مرتفعاً، بمتوسط حسابي قدر بـ 2.50 وانحراف معياري قدر بـ 0.69 وهذا يعكس رضا الأساتذة على نمط الترقية في الجامعة، فالعبارتين رقم 44، 45 كانت على مستوى مرتفع، أما العبارتين الباقيتين أخذتا مستوى متوسط وكان أدنى مستوى للعبارة (توفر الجامعة فرص جديدة للترقية) بمتوسط قدر بـ 2.22 وانحراف معياري قدر بـ 0.76 دلالة على أن الجامعة توفر فرص أخرى للترقية بدرجة متوسطة حسب رأي الأساتذة في الكلية.

6- نتائج البعد السادس: الرضا عن ظروف العمل

جدول رقم 14: نتائج البعد السادس: الرضا عن ظروف العمل

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
47	أوقات الراحة تساعدك على استعادة نشاطك	2.51	0.76	2	مرتفع
48	توزيع ساعات العمل أسبوعياً يناسبك	2.78	0.50	1	مرتفع
49	الإضاءة والتهوية متوفران في مكان العمل	1.97	0.92	3	متوسط
50	أنا مطمئن على صحي في مكان العمل	1.96	0.89	4	متوسط
	المتوسط العام لبعدها ظروف العمل	2.30	0.76	--	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعده ظروف العمل أن المستوى العام للبعد كان متوسط، بمتوسط حسابي قدر بـ 2.30 وانحراف معياري قدر بـ 0.76 وهذا يعكس الرضا المتوسط للأساتذة على ظروف العمل في الكلية فالعبارتين رقم 48،47 كانت على مستوى مرتفع ، أما العبارتين الباقيتين أخذتا مستوى متوسط وكان أدنى مستوى للعبارة (أنا مطمئن على صحي في مكان العمل) بمتوسط قدر بـ 1.96 وانحراف معياري قدر بـ 0.89 دلالة على أنه هناك بعض المخاطر في بيئة العمل تهدد صحة الأساتذة في الكلية من وجهة نظرهم.

7- ملخص نتائج المحور الثالث: الرضا الوظيفي

جدول رقم 15: ملخص نتائج المحور الثالث: الرضا الوظيفي

الرقم	إبعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعده العدالة نمط الاشراف	2.37	0.66	4	مرتفع
02	المتوسط العام لبعده جماعة العمل	2.75	0.50	1	مرتفع
03	المتوسط العام لبعده الأجر	2.19	0.74	6	متوسط
04	المتوسط العام لبعده محتوى العمل	2.48	0.61	3	مرتفع
05	المتوسط العام لبعده فرص الترقية	2.50	0.69	2	مرتفع
06	المتوسط العام لبعده ظروف العمل	2.30	0.76	5	متوسط
	المتوسط العام	2.43	0.66	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا أن المتوسط العام للرضا الوظيفي ككل جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي قدره 2.43 وانحراف معياري قدره 0.66 وهو يدل على أن شعور الأساتذة بالرضا الوظيفي كان مرتفعاً نوعاً ما، وأعلى متوسط حسابي كان لبعده جماعة العمل بمعدل مرتفع بمتوسط حسابي 2.75 وانحراف معياري قدره 0.50، تليها بعد فرص الترقية بمعدل مرتفع بمتوسط حسابي قدر بـ 2.50 وانحراف معياري قدره 0.69 ، وأدنى مستوى كان لبعده الأجر بمعدل متوسط بمتوسط حسابي قدر بـ 2.19 وانحراف معياري قدره 0.74 وهي قيمة متوسطة تدل أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على بعد الأجر وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات الاستبيان ثلاثي البدائل وهي فئة تشير إلى خيار بدرجة متوسطة على أداة الدراسة.

رابعا: اختبار ANOVA

H_0 : لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات لأقدمية، الرتبة، القسم.

H_1 : لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات لأقدمية، الرتبة، القسم.

جدول رقم 16: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

الخصائص الشخصية لعينة الدراسة	F المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة الإحصائية
الرتبة	،8460	،6810	لا يوجد تأثير
الأقدمية	1،141	،3410	لا يوجد تأثير
القسم	2،022	،0017	يوجد تأثير

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال قراءة الجدول نجد أن مستوى الدلالة الناتج لكل من الرتبة والخبرة أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05. ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة والخبرة من الخصائص الشخصية، أي أن كل من الخصائص الشخصية الرتبة والخبرة لا تؤثر على الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05. بينما نجد أن مستوى الدلالة لمتغير القسم 0.017 أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05. ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير القسم. أي أن متغير القسم يؤثر على الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.

خامسا: اختبار الارتباط بين محاور الاستبيان

جدول رقم 17: العلاقات الارتباطية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وفق معامل بيرسون.

		الرضا الوظيفي	العدالة التنظيمية
العدالة التنظيمية	معامل الارتباط	.0701**	1،000
	مستوى المعنوية	0.000	0.000
الرضا الوظيفي	معامل الارتباط	1،000	.0701**

مستوى المعنوية المقبولة $\alpha=5\%$

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط 0.701 بمستوى معنوية 0.00 وهذا أقل من مستوى المعنوية 5%، وهو ما يعبر عن وجود علاقة ارتباط موجبة طردية قوية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

جدول رقم 18: يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي باستخدام معامل بيرسون

		العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التعاملية
الرضا الوظيفي	معامل الارتباط	**0.744	**0.575	**0.451
	مستوى المعنوية	،000	،000	،000
	حجم العينة	74	74	74

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من جدول الارتباطات السابق أن أقوى العلاقات مع المتغير التابع (الرضا الوظيفي) بنسبة 74,4% كان للبعد الثالث والذي يمثل العدالة التوزيعية وهي نتيجة منطقية لأن للعدالة التوزيعية أثر كبير ومباشر على رضا الأستاذ الجامعي، يليها البعد الثاني العدالة الإجرائية بنسبة 57,5%، كما أن أضعف هذه العلاقات بالنسبة للعدالة التعاملية بنسبة 45,1%.

6- مناقشة النتائج: بعد تحليل الإستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء المقابلة الشخصية مع بعض الأساتذة في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. إختبار الفرضية الأولى: " مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها منخفض لدى أفراد عينة الدراسة": للوقوف على صحة أو خطأ هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد العدالة التنظيمية وتوصلنا إلى نتيجة مفادها أن المتوسط العام للعدالة التنظيمية ككل جاء بمستوى متوسط بمتوسط حسابي قدره 27.2 وانحراف معياري قدره 7.0 وهي قيمة متوسطة وهو يدل على أن إدراك العدالة التنظيمية من قبل الأساتذة وشعورهم بها كان على النحو المتوسط أي أنهم راضين بدرجة متوسطة على ممارسة العدالة اتجاههم، وقد بلغت أبعاد هذه العدالة معدلات متوسطة في العدالة الإجرائية والتوزيعية ومرتفعة في التعاملية، ويرجع ذلك إلى أن الأساتذة يرون أن المشاكل التي يعانون منها أكثر في عدالة التوزيع والإجراءات وهذه النتيجة منطقية لأن لعدالة التوزيع مثل توزيع أدوات اللازمة للعمل والتدريس والمخبر، منح التكوين المنح الاجتماعية وتوزيع ساعات العمل... إلخ، إهتمام كبير من قبل الأساتذة، فالأساتذة بالكلية يعانون كثيراً من هذا الجانب وهو يشكل لهم حجر أساس لممارسة عملهم خاصة أن هذه التخصصات العلمية بالكلية وبالأخص الكيمياء والفيزياء تستدعي توفير الكثير من الأدوات اللازمة للمخبر والبحث والحصول على منح التكوين بالخارج لعدم توفر بعض أدوات البحث الخاصة بالمخبر في الكلية و كل هذا يستدعي عدالة التوزيع فالأساتذة يعانون في الكلية وكث يرا ما يشكون من نقص الأدوات ونقص عدالة التوزيع في الكلية وهي لا تتوافق مع دراسة أبو

القاسم الأخضر حمدي. أما بالنسبة للعدالة الإجرائية فالأساتذة يعانون قليلا من انخفاض العدالة الإجرائية بدليل استجاباتهم على فقرات هذا البعد كانت متوسطة قريبة إلى الانخفاض في كثير من الفقرات مثل فقرة: "يحرص المسؤول على أن يبدي كل أستاذ رأيه قبل اتخاذ أي قرار حاسم" أخذت هذه العبارة متوسط حسابي قدره 93.1 وهذا يميل إلى الانخفاض وعبارة "نشجع إدارة الكلية المجهودات التي أبدتها من أجل تحسين أدائي" أخذت متوسط بمتوسط حسابي قدر بـ 97.1، وعبارة "إجراءات العمل في الكلية عادلة" أخذت متوسط حسابي قدر بـ 05.2 وكل هذا يدل على الشعور المتوسط للأساتذة بالعدالة في الإجراءات أما ال واقع فهو يبرز الانخفاض في عدالة الإجراءات وهذا ما نلاحظه في الكلية لعدم علم الأساتذة في كثير من الأحيان بالإجراءات المطبقة أصلا وغياب التشاور في القرارات المطبقة. أما بالنسبة للعدالة التعاملية فأخذت معدل مرتفع وهذا ما يفسره الواقع تماما لوجود احترام كبير بين الأساتذة والمسؤولين ونلمس هذا في تعاملهم الودي في الكلية وارتفاع روح التعاون والعلاقات الإنسانية بالكلية بين الأساتذة والإدارة والمسؤولين. إذن لا نقبل صحة الفرضية بالنسبة للعدالة التنظيمية ككل لأنها أخذت مستوى متوسط والعدالة التعاملية كانت مرتفعة أما بالنسبة للعدالة التوزيعية والاجرائية كانت متوسطة.

2. اختبار الفرضية الثانية: " مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى أفراد عينة الدراسة": للوقوف على صحة أو خطأ هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا الوظيفي وتوصلنا إلى نتيجة مفادها أن المتوسط العام للرضا الوظيفي ككل جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي قدره 43.2 وانحراف معياري قدره 66.0 وهذا ما يتناقض مع الفرضية، و في ثنايا الأبعاد نجد أن أغلبها كان بمستوى مرتفع واحتل بعد جماعة العمل أكبر مستوى وهذا يعكس الواقع فالأساتذة في الكلية لديهم روح الفريق والعمل الجماعي والود والاحترام الكبير فيما بينهم، بينما بعد ظروف العمل وبعد الأجر كانا بمستوى متوسط وهو ما يدل على أن الشعور بالرضا على الأجر كان متوسطا لأنه لا يعكس مجهودات بعض الأساتذة وبالنظر إلى ظروف المعيشة خاصة بالنسبة للأساتذة الجدد، أما بالنسبة لبعده ظروف العمل الذي تضمن عدة عبارات وقد سجلت عبارتي (الإضاءة والتهوية متوفران في مكان العمل) وعبارة (أنا مطمئن على صحي في مكان العمل) مستوى متوسط ولكن في الواقع هناك مستوى منخفض للعبارتين خاصة الثانية لأنني من خلال الملاحظة لاحظنا أن أساتذة الكيمياء بالأخص يعانون كثيرا من روائح المواد الكيميائية بالمخبر والذي يشكل لهم خط على صحتهم فالعديد منهم يعاني من الحساسية بسبب قضاء وقت كبير في المخبر وكذلك نقص أجهزة الصحة والسلامة والأمن في المخبر وهذا ما أشار إليه أحد أساتذة الكيمياء في المقابلة التي أجريت معه.

3. اختبار الفرضية الثالثة: " توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الرتبة الخيرة، القسم: للوقوف على صحة أو خطأ هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لدراسة

الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي، يتضح من خلال الجدول رقم 18 أن مستوى المعنوية للمتغيرات الشخصية الرتبة والخبرة أكبر من مستوى المعنوية 5%، وهو ما يدل على أن الخصائص الشخصية الرتبة والخبرة لا تؤثر على إجابات العينة حول الرضا الوظيفي للأساتذة بالكلية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نرفض الفرضية الثالثة بالنسبة لمتغيري الرتبة والخبرة ونقبل بالعكس. وقد يعود تفسير ذلك إلى استخدام نفس الممارسات تجاه الأساتذة بالكلية مهما كانت رتبتهم أو أقدميتهم وهي تتوافق مع دراسة أبو القاسم الأخضر حمدي، ولا تتوافق معه بالنسبة لمتغير القسم إذ أثبتت دراستي على عكس دراسة أبو القاسم الأخضر حمدي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير القسم، وعليه نقبل بالفرضية الثالثة بالنسبة لمتغير القسم وقد يعود تفسير ذلك إلى طبيعة التخصص إذ نلمس انخفاض في الرضا الوظيفي لدى أساتذة الكيمياء إذ يعانون من نقص أدوات المخبر وكذلك تدني شعورهم بالرضا لظروف العمل.

4. اختبار الفرضية العامة: "توجد علاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها والرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية

الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مباح ورقلة": للوقوف على صحة أو خطأ هذه الفرضية قمنا

باستخدام معامل الارتباط بيرسون للتحقق من وجود علاقة بين المتغيرين، يتضح من الجدول رقم 19 أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.701)، بمستوى معنوية (0.00) وهذا أصغر من مستوى المعنوية 5%، وهو ما يعبر عن وجود علاقة طردية موجبة وقوية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وهذا ما يدل على صحة الفرضية الرئيسية.

وبالنظر إلى النتائج المتوصل إليها للعلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي نجد أن:

- **العدالة التوزيعية:** أخذت أكبر العلاقات الارتباطية الموجبة والقوية بمعامل ارتباط 0,074 وهو ما يدل على

وجود علاقة لعدالة التوزيع على رضا الأستاذ بالكلية، وهذا ما نلمسه في إدراك الأساتذة ب وجود عدالة توزيعية متوسطة قريبة إلى المستوى المنخفض بأقل مستوى من العدالة التعاملية، فرضا الأساتذة يرتبط كثيرا بهذا البعد من العدالة التنظيمية.

- **العدالة التعاملية:** أخذت العدالة التعاملية ارتباطا جزئيا إيجابيا متوسطا بنسبة 45,1% وهو ما يدل على وجود علاقة جزئية متوسطة للعدالة التعاملية على الرضا الوظيفي للأساتذة بالكلية، وهذا يرجع إلى الإدراك الإيجابي للأساتذة بوجود عدالة تعاملية والتي كان مستواها مرتفعا، فالأساتذة يرون أن رضاهم لا يرتبط كثيرا بالعدالة التعاملية بدليل رضاهم عنها فهذه العدالة التعاملية لا ترتبط كثيرا برضاهم بل هناك عوامل أخرى عديدة ترتبط برضاهم عن الكلية.

- **العدالة الإجرائية:** أخذت العدالة الإجرائية ارتباطا جزئيا إيجابيا متوسطا بنسبة 57,5% وهو ما يدل على وجود علاقة جزئية المتوسطة للعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي للأساتذة وهو ارتباط جزئي أكبر من ارتباط العدالة

التعاملية، وهذا يعود إلى إدراك الأساتذة بوجود عدالة إجرائية متوسطة فرضاهم الوظيفي يتأثر إلى حد ما بهذا البعد من العدالة.

خاتمة :

حاولنا في هذه الدراسة دراسة العلاقة الارتباطية الموجودة بين ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، حيث وجدنا أنه توجد علاقة ارتباط قوية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي ووجدنا أن البعد الأكثر تأثيراً في الرضا الوظيفي هو بعد العدالة التوزيعية، كما تم التوصل إلى نتيجة مفادها أن المستوى العام للعدالة التنظيمية كان متوسطاً في حين أن المستوى العام للرضا الوظيفي كان مرتفعاً. كما توصلت الدراسة بعد استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري الخبرة والرتبة بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير القسم، وعليه يمكن تلخيص النتائج فيما يلي:

أظهرت النتائج الإحصائية وجود علاقة بين بين العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، التعاملية، الإجرائية) والرضا الوظيفي، مستوى التأثير كان أكثر في بعد العدالة التوزيعية وذلك عند مستوى معنوية $\alpha = 05.0$.

- العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع علاقة طردية قوية.
- مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة.
- مستوى العدالة التنظيمية متوسط لدى أفراد عينة الدراسة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بمتغير الرتبة، الخبرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بمتغير القسم.

الاقتراحات:

- من خلال النتائج المتوصل إليها نقدم بعض التوصيات لإصلاح بعض الممارسات في الكلية والتي تمس رضا الأستاذ الجامعي والسير نحو تحقيق هدف الأستاذ والكلية معا من بينها:
- إعادة النظر في توزيع المواد والأدوات اللازمة للعمل بطريقة عادلة في الكلية للوصول إلى رضا الأستاذ وتشجيعه على العمل؛
 - إعادة النظر في طرق توزيع منح تحسين المستوى على الأساتذة حتى تتحقق العدالة التوزيعية؛
 - إعادة النظر في طريقة التقييم للأساتذة بالشكل العادل الذي يرضي الجميع؛
 - العدالة في المعاملة وتطبيق القرارات على جميع الأساتذة والابتعاد عن الذاتية والتحيز؛
 - استشارة الأساتذة والحرص على أن يبدي كل أستاذ رأيه بالنسبة للقرارات الحاسمة التي تمس عملهم.

- حرص الكلية على التشجيع والاعتراف بالمجهودات التي يبذلها الأساتذة من أجل تحسين أدائهم.
- الحرص على تطبيق الإجراءات العادلة في الكلية بالنسبة للأساتذة ككل.
- توفير الشروط المادية التي تساعد الأستاذ على أداء مهامه ولعل أبسطها الإضاءة والتهوية في مكان العمل.
- استغلال الجوانب الإيجابية مثل روح الفريق وجماعة العمل من أجل الرفع من مستوى الأداء في الكلية.
- ضرورة توفير أجهزة الأمن والسلامة في المخابر الجامعية بالكلية وتوفير أدوات وأجهزة العمل في المخابر من أجل الحفاظ على صحة الأساتذة والطلبة معا.

قائمة المراجع:

- أبو القاسم حمدي. (2015). اثر العدالة التنظيمية المدركة على الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس بجامعة الأغواط. مذكرة ماجستير. جامعة الأغواط، الجزائر.
- احميدة نصيرة واخرون. (2019). تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز. مجلة العوم الانسانية والاجتماعية، 164.
- الصالح جيلح. (2006). أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين. مذكرة ماجستير. الجزائر: جامعة الجزائر.
- الطيب ايهاب محمود. (2008). اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي،. مذكرة ماجستير. غزة: الجامعة الاسلامية.
- حياة الذهبي. (2014). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية. مذكرة ماجستير. الجزائر: جامعة أدرار.
- خالد رجم. (2012). اثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين. مذكرة ماجستير. الجزائر: جامعة ورقلة.
- سعيدة شيخ. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بجامعة البويرة. مذكرة ماجستير. الجزائر: جامعة البويرة.
- سناء محمد عطا الداية. (2012). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين. مذكرة ماجستير. فلسطين: جامعة غزة.
- عاشور احمد صقر. (1989). السلوك الإنساني في المنظمات. بيروت: الدار الجامعية.
- عامر حسين العطوي. (2007). أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، المجلد 10، العدد 01، العراق،. مجلة القادسية، العراق، 10(01).
- عبد الباري ابراهيم درة. (2008). ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. الأردن: دار وائل للنشر.
- فايزة محمد رجب بهنسي. (2011). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الإجتماعية،. الأسكندرية : دار الوفاء.
- فهمي الفهد. (2004). نشأت، تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي. المجلة العربية للإدارة، 24(02).
- محمود قرزيز، ومريم مجايوي. (2017). دور التغيير التنظيمي في الرضا الوظيفي. مجلة العوم الانسانية والاجتماعية، 140.
- وليد حليم غازي. (2011). دوافع واحتياجات العمل وأثرها على الرضا الوظيفي. الاسكندرية: الدار الجامعي.