

مستوى إدراك العدالة التوزيعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية  
وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

The level of awareness of distributive justice among faculty members in the faculty of  
economic, business and management sciences at the university of jizel.

بوطالب جهيد\*<sup>1</sup>، درغيش بشرى<sup>2</sup>

<sup>1</sup>جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل (الجزائر)، [boutalebdjahid@gmail.com](mailto:boutalebdjahid@gmail.com)

<sup>2</sup>جامعة عنابة (الجزائر)، [derghichbouchra@gmail.com](mailto:derghichbouchra@gmail.com)

تاريخ النشر: 2020/09/15

تاريخ القبول: 2020/09/04

تاريخ الاستلام: 2020/02/29

الملخص:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس للعدالة التوزيعية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات من أفراد العينة المقدر عددهم ب 30 أستاذ، ولاختبار فرضية الدراسة تم الاعتماد على المتوسط الحسابي باستخدام برنامج SPSS. توصلت هذه الدراسة لوجود مستوى إدراك متوسط للعدالة التوزيعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. الكلمات المفتاحية: العدالة التوزيعية، أعضاء هيئة التدريس، الجامعة.

### Abstract:

The aim of This study Is to find out the level of awareness of distributive justice in university professors at the faculty of economic and commercial sciences and management sciences, the questionnaire was used to collect data from the 30 eyewitnesses, to test the hypothesis of the study, the arithmetic mean was used using the SPSS program.

the results of the study have reached a average level of awareness of distributive justice from the viewpoint of the faculty members of the faculty of economic, business and management sciences the university of jizel.

**Key words:** Distributive justice, faculty of school, university.

إن السعي لتطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المؤسسات يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الموظفين فيها، وعلى قدرة تلك المؤسسة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها ، وبناء على ذلك فإن تحقيق العدالة بين الموظفين هو أحد التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية.

وتعتبر العدالة التوزيعية إحدى أهم محددات السلوك التنظيمي نظرا لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التي تؤثر على نجاح المؤسسات واستمراريتها وقدرتها على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، فمع ارتفاع معدلات دوران العمل والغياب والصراعات التي سببها البعد النفسي والفكري بين الفرد والمؤسسة التي يعمل فيها، وكذلك ارتباط الأفراد بالحياة الاجتماعية ومتطلباتها وازدياد الحاجات الإنسانية وتعددتها يسعى الموظفون لتلبية هذه الاحتياجات من خلال المؤسسات التي يعملون فيها من خلال ما يحصلون عليه من أجور وعوائد مادية بالدرجة الأولى، مما يتحتم على المؤسسة ضمان رضا الموظفين وذلك بتحقيق مستوى عال من العدالة التوزيعية. **1.1 إشكالية الدراسة**

تعتبر الجامعة من بين أهم المؤسسات الفاعلة في المجتمع نظرا لكونها النواة الأولى لتكوين أفراد مؤهلين اجتماعيا وثقافيا واقتصاديا للنهوض بالدولة، ولعل جودة وكفاءة هذه العملية يتوقف على جودة وكفاءة أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بهذا العمل النبيل، فمن واجب هؤلاء أن يجدوا في الجامعة الظروف الجيدة والتي أساسها ضمان العدالة في توزيع العوائد على الأساتذة، ومن خلال ما سبق يمكن طرح التساؤل التالي:

ما مستوى إدراك العدالة التوزيعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير بجامعة جيجل؟

**2.1 فرضية الدراسة**

للإجابة على التساؤل السابق يتم وضع الفرضية التالية:

" مستوى إدراك العدالة التوزيعية لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير بجامعة جيجل "

**3.1 أهمية الدراسة**

تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور الكبير الذي أصبح يكتسبه المورد البشري في المؤسسات وسعي هذه الأخيرة لإيجاد الطرق والأساليب المثلى للتحكم في سلوكه وتوجيهه نحو السلوكيات الإيجابية، فإحساس الفرد بالعدالة في

توزيع العوائد والمهام والأنشطة بين العاملين في المؤسسة ينمي شعور الفرد بالانتماء والولاء وتقديم كل ما لديه لتحسين أدائه نظرا لشعوره بالمساواة والعدل بينه وبين زملائه ومن هنا تكتسب هذه الدراسة أهميتها لمعرفة واقع العدالة التنظيمية بالكلية.

#### 4.1 أهداف الدراسة

يمكن إيجاز أهداف الدراسة في ما يلي:

- التعرف على مستوى إدراك العدالة التوزيعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- تقديم إطار مفاهيمي للعدالة التوزيعية يساهم في توضيح مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بها.
- التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات التي تساعد في تحسين إدراك أعضاء هيئة التدريس للعدالة التوزيعية بالكلية.

#### 5.1 حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تم التطرق في هذه الدراسة لموضوع العدالة التوزيعية وهو مفهوم حديث في الإدارة يعتبر بعد من أبعاد العدالة التنظيمية وهو متعلق بالمساواة والإنصاف في توزيع العوائد على أعضاء هيئة التدريس في دراستنا.
- **الحدود المكانية والزمانية:** تم إسقاط هذه الدراسة والمتمثلة في أثر العدالة التنظيمية في التشارك المعرفي في جانبها التطبيقي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل وذلك في سنة 2019.
- **الحدود البشرية:** تشمل هذه الدراسة عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

#### 6.1 منهجية الدراسة

**1.6.1 منهج الدراسة:** من أجل معالجة موضوع العدالة التنظيمية تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري من خلال استعراض الإطار النظري للعدالة التوزيعية بالاعتماد على المقالات العلمية والكتب والرسائل الجامعية وغيرها، أما الجانب التطبيقي فتم الاعتماد على المنهج التحليلي لتحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة

**2.6.1 مجتمع وعينة الدراسة:** يضم مجتمع الدراسة مجموع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل والبالغ عددهم 139، ونظرا لاستحالة الوصول إلى كل الأعضاء بالكلية محل الدراسة

تم حصر العينة في 50 عضو ثم اختيارها عشوائيا وقد تم استرجاع 32 استمارة من أصل 50 استمارة موزعة، وتم إلغاء استمارتين لعدم صلاحيتها، وعليه تقدر عينة الدراسة ب 30 عضو هيئة تدريس بكلية علوم التسيير.

**3.6.1 أداة الدراسة:** من أجل جمع مختلف المعلومات والبيانات اللازمة لإجراء البحث الميداني لموضوع دراستنا مستوى إدراك العدالة التوزيعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، اعتمدنا على الاستبيان باعتباره الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة حيث تضمن الاستبيان محورين هما:

• **المحور الأول:** تضمن بيانات شخصية خاصة بأفراد العينة من حيث: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مستوى الوظيفة، القسم، سنوات الخبرة.

• **المحور الثاني:** تضمن خمسة عبارات خاصة بالعدالة التوزيعية في الكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

**4.6.1 الأدوات الإحصائية:** لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي قمنا بجمعها، تم استخدام برامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (**statistical package for social sciences**) والذي يرمز له اختصار (SPSS)، ومجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة أساسا في المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات ألفا كرونباخ.

**5.6.1 مقياس ليكرت الخماسي:** يستخدم مقياس ليكرت لمعرفة اتجاهات وآراء مواقف الأشخاص، والمنطلق في هذا المقياس هو معرفة الرأي الشخصي من العبارات التي يقرأها الشخص تحت الدراسة، ويمكن وصف مقياس ليكرت بأنه مجموعة من العبارات حول موضوع الدراسة بحيث تكون نصف هذه العبارات ايجابية والنصف الآخر سلبيا، مع ملاحظة أن العبارات السلبية يجب أن تعكس درجاتها ويتم التعبير عن كل درجة من درجات الموافقة بقيمة عددية مع تساوي المسافات بين هذه القيم العددية. (حافظ، 2004، صفحة 35)

الجدول رقم(1) : فئات سلم ليكرت الخماسي

| الدلالة     | موافق بشدة | موافق    | محايد    | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------------|------------|----------|----------|-----------|----------------|
| القيمة      | 5          | 4        | 3        | 2         | 1              |
| الفئة       | 4,21-5     | 3,41-4,2 | 2,61-3,4 | 1,81-2,6  | 1-1,8          |
| درجة موافقة | عالية جدا  | عالية    | متوسطة   | منخفضة    | منخفضة جدا     |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على سلم ليكرت الخماسي.

حيث تم تحديد فئات هذا المقياس باستخراج طول الفئة الذي يحسب كما يلي:

**طول الفئة:** يمثل طول كل فئة من الفئات الخمس لمقياس ليكرت likert ، والذي يحسب بالعلاقة التالية:

**طول الفئة = المدى / عدد درجات المقياس.**

حيث أن المدى يعبر عن الفرق بين أعلى وأدنى درجة ويساوي:  $4=1-5$

ثم يقسم المدى على عدد الفئات للحصول على طول الفئة الصحيح كما يلي:

**طول الفئة =  $5/4 = 0.80$**

## 2. الدراسات السابقة

من أجل الإلمام أكثر بموضوع الدراسة تم الاطلاع على دراسات سابقة أهمها ما يلي:

### 1.2 دراسة ماهر علي الخزاعي بعنوان:

**دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة" دراسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق"**

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر إدراك العاملين في المشافي الجامعية للعدالة التوزيعية على انتمائهم العاطفي لها حيث تم استخدام الاستبيان أداة لجمع البيانات من أفراد العينة التي قدرت ب 372 اختيرت بطريقة العينة الطبقية من الأطباء والمرضى والعاملين في المشافي الجامعية، حيث تم اتباع الأسلوب الكمي الإحصائي التحليلي في اختبار الفرضيات، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها عدم إدراك العدالة التوزيعية من قبل أفراد العينة كما أن مستوى انتمائهم ضعيف، كما توصلت الدراسة لوجود ارتباط إيجابي بين العدالة التوزيعية والانتماء العاطفي للعاملين. (الخبزاعي، 2015، صفحة 483)

### 2.2 دراسة عبد الكريم سكر بعنوان:

**أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي من وجهة نظر المديرين في الوزارات الأردنية.**

هدفت هذه الدراسة لتحليل أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي وفقاً لآراء المديرين العاملين في الوزارات الأردنية، حيث تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات من أفراد العينة التي بلغت 172 مفردة من مجتمع الدراسة وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أنه هناك مستوى متوسط لقواعد العدالة التوزيعية كما يراها أفراد العينة كما أنه هناك مستوى متوسط للولاء التنظيمي، بالإضافة إلى أن الدراسة توصلت لأنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين قواعد العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي. (سكر، 2012، صفحة 520)

### 3.2 دراسة: محمد عبود الحراحشة بعنوان:

#### درجة احساس العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بالعدالة التنظيمية.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة درجة احساس العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بالعدالة التنظيمية، وتكونت عينة الدراسة من 120 موظفا اختيروا بطريقة العينة العشوائية البسيطة وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات بالاعتماد على ثلاثة أبعاد وهي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية وعدالة التعاملات كما تم استخدام أساليب الاحصاء الوصفي للتأكد من فرضيات الدراسة، وقد توصلت نتائج الدراسة الميدانية وجود درجة منخفضة لدرجة احساس العاملين بأبعاد العدالة التنظيمية وهي عدالة التوزيع وعدالة الاجراءات وعدالة التعاملات. (الحراحشة، 2012، صفحة 47)

#### 4.2 التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة نلاحظ وجود تشابه من حيث الاعتماد على متغير العدالة التوزيعية كمتغير مستقل، ولكن دراسة ماهر ربطها بمتغير الانتماء العاطفي في حين دراسة عبد الكريم ربطها بالولاء التنظيمي دراسة محمد تناول العدالة التوزيعية كبعد للعدالة التنظيمي، في حين الدراسة الحالية تركز فقط على معرفة مستوى العدالة التوزيعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وهو ما يميزها عن باقي الدراسات.

### 3. الإطار النظري للعدالة التوزيعية

#### 1.3 تطور الاهتمام بالعدالة التوزيعية

ركزت العدالة التنظيمية في السابق على تصورات الإنصاف للنتائج والتي يشار إليها بالعدالة التوزيعية والتي ترجع الجذور النظرية الأولى لها من نظريات التوازن في الخمسينات إلى الستينات، حيث يشار للعدالة التوزيعية في هذه النظرية بالإنصاف المتعلق بتوزيع الموارد ونتائج القرارات، ويمكن أن تكون الموارد أو النتائج ملموسة أو غير ملموسة، وقد اشار آدمز إلى أن نظرية الإنصاف يمكن أن تحدد عدالة النتائج ويمكن استخدامها لشرح سلوكيات الموظفين الناتجة عن إدراك الظلم، كما أن نظرية حقوق الملكية تؤكد بأن الموظفين يقارنون مدخلاتهم ونتائجها مع مدخلات ومخرجات الآخرين ذات الصلة، فالمدخلات هي ما يستثمرونه في مدخلاتهم ونتائجهم هو ما يحصلون عليه في المقابل كما تم إجراء عدة دراسات وأبحاث لمعرفة وفهم العدالة التوزيعية لدى الموظفين وإيجاد الآليات المناسبة لتحقيق العدل والمساواة بين الموظفين. (sania & siraj, 2013, p. 355)

#### 2.3 مفهوم العدالة التوزيعية

يعتبر مفهوم العدالة التوزيعية من المفاهيم المهمة في أدبيات الإدارة بسبب دوره في تعزيز ثقة العاملين في مؤسستهم وتأثيره في عملية تحقيق المؤسسات لأهدافها وبرامجها بفعالية، فالمؤسسة المعاصرة حتى تحافظ على إطار

الكفاءة المطلوب عليها امتلاك القدرة على التعايش مع البيئة التي تعمل فيها مستوعبة الأبعاد الطبيعية والسلوكية حتى تضمن لذاتها تفاعلا إيجابيا فاعلا يضمن لها البقاء والاستمرارية، (الخزاعي، 2015، صفحة 384) حيث يعرفها الباحثون بأنها "العدالة والمساواة في توزيع الموارد على الأفراد" (العبيدي، 2012، صفحة 80) كما تعرف أيضا العدالة التوزيعية بأنها "إدراك الفرد لعدالة توزيع المخرجات التي يحصل عليها لقاء عمله في المؤسسة والتي تشمل توزيع الرواتب والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية والترقيات ومنح الإجازات وعدالة توزيع عبء العمل بين أفراد المؤسسة" (خصاونة و فاروق ، 2016 ، صفحة 3)، كما تعرف العدالة التوزيعية بأنها "العدالة المرتبطة بنتائج ومصادر قرار توزيع الموارد قد تكون ملموسة مثل الدفع أو غير ملموسة مثل الثناء ويمكن تعزيز إدراك العدالة التوزيعية عندما تطبق بالتساوي" (Ardakani, 2012, p. 337) كما يمكن تعريفها بأنها "العدالة التي تتعلق بإدراك العاملين لتخصيص المكافآت التي يحصلون عليها والتي تشمل الترقية والحوافز" (عيسات، 2016، صفحة 307)

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف العدالة التوزيعية بأنها المساواة والإنصاف بين العاملين في توزيع العوائد التي يحصلون عليها والمتمثلة أساسا في العوائد المادية مثل الأجور والحوافز والمكافآت وكذلك المعنوية مثل الترقية والثناء والتقدير، بالإضافة إلى النزاهة في توزيع المهام والأنشطة ضمن الوظائف المتشابهة التي يقومون بتأديتها.

إن إدراك العاملين للعدالة التوزيعية ترتبط بمدى وجود معايير تتضمن توزيع العوائد والموارد طبقا لإسهامات الشخص متلقي تلك العوائد في تحقيق أهداف التنظيم وبالتالي لا بد من وجود أسس موضوعية لضمان العدالة في توزيع العوائد بين العاملين، فإذا كان توزيع العوائد يتم على أساس مدخلات الشخص وبعيدا عن التحيزات الشخصية زاد احتمال إدراك العاملين لعدالة عملية التوزيع وعلى النقيض الآخر فإن لزيادة في درجة تأثير الاعتبارات الشخصية على قرارات توزيع العوائد يقلل من احتمال إدراك العاملين للعدالة في التوزيع. (دره، 2008، صفحة 39)

وهناك اختلافا بين الأفراد في مدى حساسيتهم للعدالة التوزيعية وينقسمون لثلاثة مجموعات طبقا لحساسيتهم لذلك وهم: (جاسر، 2010، صفحة 14)

- **المؤثرون:** هم مجموعة من الأفراد يستمدون رضاهم من تغليب مساهماتهم على ما يستحقون من عوائد وذلك مقارنة بالآخرين أي أنهم يفضلون الحصول على دخل أقل مما يستحقون.
- **الوسطيون:** هم مجموعة من الأفراد الذين تتحقق لديهم أقصى حالات الرضا فقط عندما تتساوى معادلة العدالة عندهم مع معدلات العدالة عند الآخرين، فهذه المجموعة تبدل إحساسها بين حالة الرضا وحالة الشعور بالذنب وحالة عدم التوازن أو القلق.

- **الذاتيون:** هم مجموعة من الأفراد يجوبون الأخذ بطبيعتهم لا يرضون إلا في حالة كون معادلة العدالة في صالحهم وهم يشعرون بالاضطراب والقلق وعدم التوازن في حالة تساوي هذه المعادلة أو كونها في غير صالحهم.

### 2.3 قواعد العدالة التوزيعية

حدد الباحث (Organ, 1988) ثلاثة قواعد لعدالة التوزيع في المؤسسات وهي: (معمرى، 2014،

صفحة 67)

**1.2.3 قاعدة المساواة:** تقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض ثبات العوامل الأخرى لديهم، وإذا حصل العكس فهذا يعني تجاوز على قاعدة المساواة.

**2.2.3 قاعدة النوعية:** تعني هذه القاعدة بأن الناس وبغض النظر عن خصائصهم الفردية الجنس، العرق، الدين .. يجب أن يكونوا متساوين في فرص الحصول على المكافآت فثلا عندما تعمل المؤسسة على تقديم الخدمات الصحية لعامليها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل العاملين داخل المؤسسة وليس فقط الذين يعملون بجهد، وإذا حصل العكس فإن باقي العاملين سيشعرون بأن هناك تجاوزا على قاعدة النوعية.

**3.2.3 قاعدة الحاجة:** تقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الآخرين بافتراض تساوي الأشياء الأخرى فمثلا إذا أرادت المؤسسة زيادة الأجر وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال وامرأة غير متزوجة وعلى افتراض تساوي الأشياء الأخرى فإن المرأة المتزوجة يجب أن تقدم على الثانية وإذا حصل العكس فإن المرأة المتزوجة تشعر بتجاوز قاعدة الحاجة.

### 4. الدراسة التطبيقية

#### 1.4 صدق الاتساق الداخلي لعبارات العدالة التوزيعية.

يمكن توضيح صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للعدالة التوزيعية من خلال معامل

بيرسون والنتائج التي تم التحصل عليها موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): صدق الاتساق الداخلي لعبارات العدالة التوزيعية

| رقم العبارة | محتوى العبارة                                      | معامل الارتباط بيرسون | مستوى المعنوية |
|-------------|--|-----------------------|----------------|
| 01          | أشعر أن واجباتي ومسؤولياتي الوظيفية مناسبة جدا.    | 0.809**               | 0.000          |
| 02          | تتناسب ساعات العمل مع ظروفى الخاصة.                | 0.909**               | 0.000          |
| 03          | هناك تماثل بين راتبي ورواتب زملائي في العمل.       | 0.793**               | 0.000          |
| 04          | يتوافق راتبي مع مؤهلاتي العلمية وكفاءاتي.          | 0.855**               | 0.000          |
| 05          | الحوافز المادية و المعنوية التي أحصل عليها مناسبة. | 0.790**               | 0.000          |

\*\* : دال عند مستوى المعنوية 0,01، \* : دال عند مستوى المعنوية 0,05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات متغير العدالة التوزيعية والدرجة الكلية، حيث كانت موجبة وتراوحت قيمه بين 0,790 و 0,909 وهو ما يدل على اتساق قوي وموجب ودال إحصائيا بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للعدالة التوزيعية وأنها صادقة لما وضعت لقياسه.

#### 2.4 ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، (التلواني، رامز، و محمد، 2015، صفحة 448) ولمعرفة ثبات أداة الدراسة تم استعمال معامل ألفا كرونباخ في ذلك كما يوضحه الجدول التالي:

#### الجدول رقم (03): معامل ألفا كرونباخ

| المتغير           | عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ |
|-------------------|--------------|--------------------|
| العدالة التوزيعية | 05           | 0,888              |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

من أجل تحقيق الثبات في أداة الدراسة يجب أن يكون معامل ألفا كرونباخ أكبر أو يساوي 0,70، (الضمور و فوزية، 2018، صفحة 340) ومن خلال الجدول السابق نلاحظ أن معامل الثبات لمحور العدالة التوزيعية بلغ 0,888 وهو أكبر من القيمة 0,70 وبالتالي الاستبانة تتمتع بثبات جيد.



**1.3.4 الجنس :** نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة من الذكور وذلك بنسبة 63.33% ما يعادل 19 فردا ، في حين أن عدد أفراد العينة من الإناث بلغ 11 بما نسبته 36.67% ومنه فإن نسبة الذكور تجاوزت نسبة الإناث وهو ما يمكن تفسيره بأنه هناك تنوع في الأساتذة بالجامعة بين الجنسين مع تفوق الرجال بسبب الالتزامات التي تدفع بالمرأة للتوقف عن متابعة دراسة كما أن الدراسات في ما بعد التدرج تتطلب التفرغ لها.

**2.3.4 العمر :** يتضح من خلال الجدول أن ما يقدر ب 21 فردا أعمارهم من 30-40 بنسبة 70% ثم أقل من 30 سنة بما يقارب 5 أفراد بنسبة 16.66% تليها فئة من 41-50 بنسبة 10% أي 4 أفراد، حيث يلاحظ أن أغلب فئات العمر من 30-40 وهذا ما يوضح أن أغلب الأساتذة من الشباب الذين أنخوا دراساتهم ولديهم مؤهلات وكفاءات تؤهلهم للقيام بمهامهم بفعالية وكفاءة.

**3.3.4 الحالة الاجتماعية :** يتضح في الجزء المتعلق بالحالة الاجتماعية أن 16 فردا من عينة الدراسة يمثلون حالة "متزوج" بنسبة 53.33% وهذا راجع للاستقرار النفسي والمعنوي وتحسن الظروف المادية، أما ما نسبة 46.66% من أفراد عينة الدراسة يمثلون حالة "أعزب" وهذا راجع لكون أغلبيتهم من فئة الشباب بالإضافة إلى بعض المشاكل كالسكن وغيرها.

**4.3.4 مستوى الوظيفة:** من خلال الجدول السابق نلاحظ أنه هناك اختلاف في مستوى الوظيفة لأفراد العينة وهذا راجع للاختلاف في المؤهل العلمي حيث نلاحظ ما نسبته 50% من أفراد العينة ذوي مستوى وظيفي أستاذ مساعد ب وأستاذ مساعد أ وهو لحاملي شهادة الماجستير مع التسجيلات في الدكتوراه، في حين أن بقية أفراد العينة من مصف أستاذ محاضر ب وأستاذ محاضر أ وهي لحاملي شهادة دكتوراه بالنسبة لأستاذ محاضر ب ودكتوراه وتأهيل علمي بالنسبة لأستاذ محاضر أ، ومن هنا نلاحظ أنه هناك اختلاف واضح في المستوى الوظيفي الذي يتحكم في الشهادة المتحصل عليها والأعمال العلمية لأفراد العينة.

**5.3.4 المؤهل العلمي:** نلاحظ في الخانة المخصصة للمؤهل العلمي أن نسبة 50% يمثلون الأفراد الحاملين لشهادة ماجستير ما يعادل 15 فردا من عينة الدراسة وما يعادل 50% يمثلون الأفراد الحاملين لشهادة دكتوراه أي 15 أفراد وهذا ما يدل على أنه هناك مستوى دراسي عالي لدى الأساتذة الجامعيين وأن أغلبهم حاملين لشهادة دكتوراه أو حاملين لشهادة ماجستير مقبلون على مناقشة أطروحات الدكتوراه.

**6.3.4 القسم:** نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن ما يقارب 10 أفراد من عينة الدراسة تابعين لقسم علوم التسيير بنسبة 33.33% ثم قسم العلوم التجارية ب 9 أفراد تليها قسم العلوم الاقتصادية بنسبة 23.33% أي 7 أفراد وأخيرا قسم التعليم الأساسي ب 04 أفراد ما يدل على أن العينة تنتمي لمختلف الأقسام بالكلية.

7.3.4 سنوات الخبرة: يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة لسنوات الخبرة سجلت في الفئة من 11-20 سنة بنسبة 50% أي 15 فردا من العينة ثم تليها فئة من 10-5 سنوات بنسبة 33.33% أي 10 أفراد ثم 13.33% لفئة من أقل من 5 سنوات أي 4 أفراد و أخيرا فرد واحد أكثر من 21 سنة، حيث نلاحظ أن أغلب أفراد العينة لديهم سنوات عمل أقل من 20 سنة ما يدل على أنه يتم توظيف الأفراد ذوي المؤهلات العلمية الشابة القادرة على العطاء و توفير بعض الاستقرار الوظيفي لهم لتقديم الأفضل .

#### 4.4 عرض و تحليل إجابات عينة الدراسة حول العدالة التوزيعية.

لقد تضمن هذا المحور (العدالة التوزيعية) 5 عبارات، وبعد تفرغ إجابات أفراد العينة ظهرت النتائج التي يلخصها الجدول التالي:

الجدول رقم(05): المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات العدالة التوزيعية.

| الرقم | العبارات   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-------|--|-----------------|-------------------|---------------|
| 1     | أشعر أن واجباتي ومسؤولياتي الوظيفية مناسبة جدا.    | 3,53            | 1,04              | عالية         |
| 2     | تناسب ساعات العمل مع ظروفه الخاصة.                 | 3,67            | 1,09              | عالية         |
| 3     | هناك تماثل بين راتي ورواتب زملائي في العمل.        | 3,70            | 0,98              | عالية         |
| 4     | يتوافق راتي مع مؤهلاتي العلمية وكفاءاتي.           | 3,17            | 1,08              | متوسطة        |
| 5     | الحوافز المادية و المعنوية التي أحصل عليها مناسبة. | 2,83            | 1,08              | متوسطة        |
|       | محور العدالة التوزيعية                             | 3,38            | 0,88              | عالية         |

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول السابق يمكن القول بأن أغلب إجابات أفراد العينة حول عبارات العدالة التوزيعية كانت بدرجة موافقة عالية ما عدا العبارة رقم 4 والعبارة رقم 5 اللتان كانتا بدرجة موافقة متوسطة. حيث تأتي في المرتبة الأولى من حيث الموافقة العبارة رقم 3 التي قدر المتوسط الحسابي بـ 3,70 وانحراف معياري بلغ 0,90 وهو ما يدل على أن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على أنه هناك تماثل في الراتب بين الزملاء في العمل والذين يحملون نفس المؤهل العلمي ونفس المستوى الوظيفي في الكلية، كما تأتي في المرتبة الثانية من حيث الموافقة العبارة الثانية التي بلغ المتوسط الحسابي الخاص بها 3,67 ما يشير لدرجة موافقة عالية على أن ساعات العمل التي يعملها أعضاء هيئة التدريس تتناسب مع ظروفهم الخاصة وهو م يعكس حرص رؤساء الأقسام على تكييف ساعات العمل مع متطلبات أعضاء هيئة التدريس قدر المستطاع، كما نجد في المرتبة الثالثة من حيث الموافقة

العبرة الأولى التي قدر المتوسط الحسابي الخاص بها 3,53 وانحراف معياري بلغ 1,04 ما يشير لدرجة موافقة عالية ودرجة تشتت منخفضة في اجابات أفراد العينة حول محتوى العبارة الأولى وهو ما يعني أن المهام والواجبات العملية مناسبة لأعضاء هيئة التدريس، في حين نجد في المرتبة الرابعة من حيث الموافقة العبارة الرابعة التي قدر متوسطها الحسابي بـ 3,17 وهو ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس موافقين بدرجة متوسطة على أن الراتب الذي يتحصلون عليه يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وكفاءاتهم وهو ما يعكس الجهد الذي يبده الأستاذ طيلة مشوارها الدراسي الابتدائي والمتوسط والثانوي وصولاً إلى الجامعة وما بعد التدرج ليحص على أجور لا تتناسب مع مؤهلاتهم باعتبار أن أغلبيتهم متحصلين على درجة الماجستير كحد أدنى، كما نجد درجة موافقة متوسطة للعبارة الخامسة التي بلغ المتوسط 2,83 حيث يرى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة أن الحوافز المادية والمعنوية التي يحصلون عليها غير مناسبة بالدرجة التي يتوقعون الحصول عليها وهو ما يعكس معاناة الأستاذ الجامعي الذي يحمل أعلى الشهادات في الدولة ويحصل على أجور وحوافز متدنية جداً لا ترقى لتطلعاته.

#### 5.4 اختبار فرضية الدراسة

يتم اختبار صحة فرضية الدراسة من خلال حساب اختبار T للعينة الواحدة (One samples t-test)، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

#### الجدول رقم (09): نتائج اختبار T\_test للفرضية الأولى.

| المتغير        | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة t المحسوبة | قيمة t الجدولية | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|----------------|-----------------|-------------------|-----------------|-----------------|-------------|---------------|
| الدعم التنظيمي | 3,38            | 0,880             | 2,363           | 2,045           | 0,05        | 0,025         |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.

لقد بلغ متوسطه الحسابي 3,83 وهو ينتمي للمجال الثالث لفئات مقياس ليكرت أي درجة موافقة متوسطة، على أن أفراد العينة يرون بأنه هناك مستوى متوسط للعدالة التوزيعية في الجامعة، كما أن قيمة T المحسوبة بلغت 2,363 وهي أكبر من T الجدولية، وقيمة مستوى الدلالة تساوي sig= 0,025 وهي أقل من مستوى الحرية 0,05، ومنه يمكن القول بأن الفرضية مقبولة والتي تنص على: " مستوى إدراك العدالة التوزيعية لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

#### 6.4 تفسير نتائج الدراسة

يمكن تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة كما يلي:

**1.6.4** توصلت هذه الدراسة للنتيجة الرئيسية التي مفادها بأن أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير يرون بأنه هناك مستوى متوسط للعدالة التوزيعية، وهذا يمكن تفسيره بأن عدالة توزيع العوائد وخاصة المادية لا تكفي لتلبية حاجيات أعضاء هيئة التدريس خاصة وأن الاهتمام بالجوانب المادية لهم لم يتم التطرق إليها من مدة طويلة، حيث لم يستفيدوا من الزيادة بالرغم من غلاء المعيشة وكثرة المتطلبات والاحتياجات الخاصة.

**2.6.4** توصلت هذه الدراسة أيضا إلى وجود مستوى متوسط لرضى أعضاء هيئة التدريس عن الأجور التي يتقاضونها وهو ما يمكن تفسيره بتدني مستوى الأجر بالمقارنة مع الشهادات التي يملكونها بالإضافة إلى غلاء مستوى المعيشة والظروف الاجتماعية والتي لا يستطيعون مواجهتها بالأجر الحالي.

**3.6.4** كما توصلت هذه الدراسة لوجود مستوى متوسط لرضى أعضاء هيئة التدريس بالكلية عن الحوافز المادية والمعنوية التي يتحصلون عليها وما يعكس تدني ما يحصل عليه الأعضاء من تقدير وثناء وترقية وحوافز مادية، وهذا يرجع لارتباط نظام الأجور والحوافز الخاص بهم للوظائف العمومي فعكس البلدان الأخرى يبقى مشكل تهميش الطبقة المثقفة في الجزائر مشكل لا يزال يطرح نفسه بقوة وإلى متى تبقى هذه الفئة من النخبة تعاني.

يعتبر أعضاء هيئة التدريس من أهم الأعضاء الفاعلين في الجامعة ونجاح هذه الأخيرة يتوقف على مدى نجاح الأساتذة في النهوض بها من خلال القيام بعملية التدريس والقيام بمختلف البحوث والدراسات، حيث يجب الاهتمام بهم ودعمهم، ومعرفة مستوى اهتمام الجامعة بأعضاء هيئة التدريس ماديا قمنا بإجراء الدراسة التطبيقية لموضوع مستوى إدراك العدالة التوزيعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل وقد توصلنا للنتائج التالية:

#### • نتائج الدراسة

- ✓ وجود مستوى متوسط لإدراك العدالة التوزيعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- ✓ وجود مستوى مرتفع للعدالة في توزيع المهام والواجبات بين الأساتذة في الكلية؛
- ✓ هناك مستوى مرتفع لرضى أعضاء هيئة التدريس عن توزيع ساعات العمل وفق ظروفهم بالكلية؛
- ✓ وجود مستوى عالي للمساواة في توزيع الأجر بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية؛
- ✓ وجود مستوى متوسط لرضى أعضاء هيئة التدريس عن توزيع الأجر؛
- ✓ وجود مستوى متوسط لرضى أعضاء هيئة التدريس عن الحوافز المادية والمعنوية بالكلية.

#### • توصيات الدراسة

- من خلال النتائج التي تم التوصل إليها نقدم التوصيات التالية:
- ✓ العمل على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية توزيع المهام والأنشطة والأخذ بآرائهم من أجل تعزيز انتمائهم للجامعة وتفعيل العمل التشاوري؛
  - ✓ العمل على مراجعة نظام الأجر المعتمد وإبلاغ الوزارة الوصية بانشغالات أعضاء هيئة التدريس والاهتمام بهم ماديا؛
  - ✓ مراجعة أنظمة الحوافز المادية والمعنوية المعتمدة لتشجيع ومكافأة أعضاء هيئة التدريس نظير الجهود التي يبذلونها في سبيل الرقي بالتعليم العالي.

• الكتب:

1. عمر محمد دره. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة. مصر: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
2. فوزي حبيب حافظ. (2004). القياس وتطبيقاته في البحوث الميدانية. جدة: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.

• المقالات العلمية:

3. أنيس صقر خصاونة، و إبراهيم العكرب فاروق . (2016). أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب في سوريا من وجهة نظر العاملين. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 13 (العدد 02)، 3.
4. عبد الكريم سكر. (2012). أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي من وجهة نظر المديرين في الوزارات الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 8 (العدد 3)، 520.
5. فطيمة الزهرة عيسات. (2016). العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية" دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة. المجلة الجزائرية للعملة والسياسات الاقتصادية (العدد 07)، 307.
6. فيروز مصحح الضمور، و مفرش فوزية. (2018). أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات على الميزة التنافسية. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11 (العدد 1)، 340.
7. ماهر علي الخزاغي. (2015). دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية\_ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 37 (العدد 1)، 483.
8. محمد عبود الحراشنة. (2012). درجة احساس العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بالعدالة التنظيمية. مجلة جامعة الملك سعود العلوم التربوية والدراسات الاسلامية، العدد 01، 47.
9. نداء جواد العبيدي. (2012). أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي " دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ". مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 08 (العدد 24)، 80.
10. نهاية عبد الهادي التلباني، عزمي بدير رامز، و احمد الرقب محمد. (2015). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11 (العدد 02)، 448.

• رسائل وأطروحات التخرج

11. حمزة معمري. (2014). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم. 67. الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
12. صابرين مراد نمر أبو جاسر. (2010). أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمي على أبعاد الأداء السياقي، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال. 14. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، السعودية.

• articles in english

13. Ardakani, S. R. (2012). the impact organizational justice on knowledge sharing intention. *journal of american science*, vol 08(no 02), 337.
14. sania, u., & siraj, j. (2013). impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees. *review of integrative business & economics research*, vol 2(no 1), 355