

تأثير ممارسات العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة

The impact of organizational justice practices on job satisfaction among faculty members at Khemis Miliana University

معيوف كمال¹

¹ جامعة الجليلي بونعامة - خميس مليانة، مخبر البحوث والدراسات الاقتصادية الأورو متوسطية (جامعة الشلف) (الجزائر)،
k.maiouf@univ-dbkkm.dz

تاريخ النشر: 2025/09/30

تاريخ القبول: 2025/09/20

تاريخ الارسال: 2025/07/05

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تأثير ممارسات العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، ولتحقيق ذلك تم إعداد استبيان إلكتروني وإرساله إلى الأساتذة عبر البريد الإلكتروني المهني، تم استرجاع 143 استبيانًا صالحًا للمعالجة الإحصائية، وبعد استخدام عدة أساليب إحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V20)، توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها:

- توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة؛

- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة خميس مليانة.

تصنيفات JEL: J28, D63

Abstract:

This study aimed to shed light on The Impact of Organizational Justice Practices on Job Satisfaction among Faculty Members at Khemis Miliana University, to achieve this, an electronic questionnaire was prepared and sent to professors via professional email, 143 valid questionnaires were retrieved for statistical processing. After employing several statistical methods using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V20) program, this study reached several results, the most prominent of which are:

-There is a correlation at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between organizational justice practices and job satisfaction among faculty members at Khemis Miliana University.

-There is a statistically significant positive effect at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) of organizational justice Practices on job satisfaction among faculty members at Khemis Miliana University.

Keywords: Organizational justice, job satisfaction, Faculty members, University of Khemis Miliana

JEL Classification Codes: D63, J28

المؤلف المرسل: معيوف كمال، الإيميل: k.maiouf@univ-dbkkm.dz

المقدمة:

توطئة: في ظل هذه التغيرات السريعة والتحديات الكبيرة التي تشهدها بيئة المؤسسات في شتى المجالات والقطاعات، ومن أبرز القطاعات نجد المؤسسات الجامعية في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي الذي تعد من الركائز الاستراتيجية لبناء المجتمعات وتقدمها وتطورها باعتبارها حاوية للنخب والكفاءات التي تشكل أساسها وعصبها المتين، زاد الاهتمام بالموارد البشري باعتباره من الموارد والثروات المحورية للمؤسسات، لهذا تسعى هذه المؤسسات إلى الحفاظ على هذا المورد من خلال السهر على الحفاظ عليه من خلال توفير الظروف والأساليب المناسبة لذلك، وخاصة أن فعالية وكفاءة هذه المؤسسات تتوقف بشكل كبير على هذه الموارد، فلا يمكن تحقيق أهدافها بدون هذه الموارد، فبدونها فهي مجرد مجموعة من المباني والآلات والمعدات فقط، و هذا ما تؤكدته مقولة هنري فورد H.Ford " يمكنك أن تأخذ مصانعي وتحرق المباني الخاصة بي ولكن اترك لي العاملين وسوف أقوم ببناء الأعمال من جديد"، لذلك لم يعد الدور التقليدي للموارد البشرية كافياً، لذلك تسعى هذه المؤسسات إلى مواكبة التغيرات من خلال تبني توجهات استراتيجية في التعامل مع الموارد البشرية، ولعل من أهم المداخل الإدارية لتحقيق ذلك هو تبني مفهوم العدالة التنظيمية والتي أصبحت من أهم الموضوعات التي تشغل فكر الإدارات، بالإضافة إلى اعتبارها مدخلا أساسيا من مداخل الرفع رضا المورد البشري والذي بدوره يساهم في زيادة كفاءته وفعاليته وأدائه.

الإشكالية: مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية والتي سنحاول الإجابة عليها: ما مدى تأثير ممارسات العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة؟

وعليه إشكالية الدراسة تتمحور حول التساؤلات الجزئية التالية:

- ما مستوى ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة؟

فرضيات الدراسة: على ضوء التساؤلات الجزئية يمكن تقديم الفرضيات التالية:

- **الفرضية الأولى:** مستوى ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة مرتفع؛
- **الفرضية الثانية:** لا توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة؛
- **الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة؛

أهمية الدراسة: يمكن إبراز أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- الأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع باعتباره موضوعا يعالج إشكالية تربط بين ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي؛
- تسليط الضوء وتكوين معارف جديدة حول متغيرات الدراسة (العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي)؛
- يمكن لنتائج الدراسة أن تكون مفيدة وذات أهمية للباحثين وحتى للمؤسسات الجامعية لتبني مفهوم العدالة التنظيمية باعتباره من المداخل الاستراتيجية لتحقيق الرضا الوظيفي؛

أهداف الدراسة: من خلال هذه الدراسة نهدف إلى:

- محاولة التعرف على مستوى ممارسات العدالة التنظيمية بمختلف أنواعها والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة؛
- رفع كفاءة الطالب نفسه من خلال اطلاعه وإحاطته على الأسس والمفاهيم النظرية والتطبيقية لهذا الموضوع؛
- محاولة اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحليل علاقة الأثر والارتباط بين العدالة التنظيمية بمختلف أنواعها كمتغير مستقل والرضا الوظيفي في جامعة خميس مليانة كمتغير تابع؛
- محاولة الوصول إلى نتائج يمكن للمؤسسات الجامعية الجزائية بصفة عامة، وجامعة خميس مليانة بصفة خاصة الاستفادة منها في تحسين ممارسات العدالة التنظيمية بهدف تحقيق الرضا الوظيفي؛

حدود الدراسة: يمكن توضيح حدود هذه الدراسة من خلال ما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على التطرق إلى موضوع العدالة التنظيمية وفقا لثلاث أبعاد فقط (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية)، إضافة إلى إبراز بعض المفاهيم النظرية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي؛
- **الحدود المكانية:** اختصر المجال المكاني الذي اختزنه للقيام بهذه الدراسة الميدانية على جامعة خميس مليانة؛
- **الحدود الزمانية:** بهدف الإحاطة بإشكالية الدراسة واختبار الفرضيات تم اختيار فترة زمنية تمتد من جانفي 2025 إلى أفريل 2025؛

- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة فقط.

المنهج المستخدم في الدراسة: للإجابة على إشكالية الدراسة تم استخدام المنهج الاستنباطي والذي يعد من المناهج المناسبة لهذا النوع من الدراسات، وهذا من خلال الوصف والتحليل والدراسة الميدانية، ففي الجانب النظري تم استخدام أسلوب الوصف والتحليل والذي يركز على جمع المعلومات من مختلف المراجع والمصادر، أما في الجانب التطبيقي تم الاعتماد على أسلوب الدراسة الميدانية؛

الدراسات السابقة: سوف نحاول عرض ما تم الحصول عليه من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة عرضاً زمنياً من الأقدم إلى الأحدث

- دراسة Kuldeep Kumar, Gayatri Gupta,(May 2008), Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intentions : A Co-relational Study, **Gujarat Journal of Psychology**, Vols 25-26,

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز علاقة العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي ونية الدوران الوظيفي لدى الأساتذة المحاضرين، حيث تم اختيار عينة عشوائية تتكون من 52 أستاذ موزعة بالتساوي بين الذكور والإناث، ومن مختلف الكليات الخاصة في منطقة جامو، وتم استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، وبعد استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (Spss v 12) في تحليل البيانات أشارت النتائج إلى وجود فرق كبير في العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي ونية الدوران لدى عينة الدراسة، إضافة إلى وجود ارتباط إيجابي كبير بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي بينما تم العثور على ارتباط سلبي كبير بين العدالة التنظيمية المتصورة ونية الدوران؛

- دراسة Esmaeil Yaghoubi, Sina Ahmadzadeh Mashinchi, Ebrahimi Ahmad, Abdollahi Hadi⁴ and Ebrahimi Hamid (January 2012), An analysis of correlation between organizational justice and job satisfaction, **African Journal of Business Management**, Vol. 6(3),

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة استكشاف العلاقة بين العدالة التنظيمية بمكوناتها (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) والرضا الوظيفي، ولتحقيق ذلك فقد تم توزيع 229 استبيان على عينة عشوائية طبقية تتمثل بالعاملين في شركة تصنيع الأثاث الإيرانية، وبعد تحليل البيانات أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائية واحدة فقط بين عمر المجيبين وتصوراتهم للعدالة التنظيمية، إضافة إلى وجود ارتباط إيجابي بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، كما توصلت الدراسة أيضاً أن الرضا الوظيفي يتحقق من خلال العدالة التنظيمية للمدراء في المؤسسة محل الدراسة.

- دراسة Siregar, D. R. B., & Nasution, Z. (2024), Analysis of the Influence of Organizational Justice on Job Satisfaction with Organizational Trust as a Mediating Variable for Employees of Construction Companies . Indonesia **Auditing Research Journal**, 13 (3)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي في المؤسسات المقاولاتية، ولتحقيق ذلك فقد تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات، حيث تم اختيار عينة تتكون من 31 عامل في شركة Cv Putra Mas Pratama ، وتوصلت هذه الدراسة أن للعدالة التنظيمية والثقة التنظيمية تأثيرا مباشرا على الرضا الوظيفي ، مما يشير إلى أن العدالة التنظيمية تلعب دورا محوريا في تعزيز الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

- **التعقيب على الدراسات السابقة:** من خلال عرضنا للدراسات السابقة والتي تطرقت إلى متغيرات الدراسة المتمثلة في العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، و بعد مراجعة النتائج التي جاءت في الدراسات السابقة يمكن القول أنها هدفت إلى إبراز علاقة وأثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي، والملاحظ أن معظم الدراسات السابقة التي تطرقنا إليها استخدمت الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، أما فيما يخص عينة الدراسة فهناك بعض الدراسات التي اختارت العاملين في المؤسسات الصناعية، وهناك من اختارت العاملين في المؤسسات الجامعية.

ولعل ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة هو محاولة التعرف عن مدى تأثير ممارسات العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، وهدفت دراستنا إلى التعرف على مستوى و علاقة وتأثير ممارسات العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي، و من أجل تحقيق هذه الأهداف قمنا بتوزيع 143 استبانة على أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة محل الدراسة، كما تم استخدام المنهج الاستنباطي باعتباره مناسباً لمثل هذه الدراسات، و أما من ناحية أداة الدراسة فقد تم الاعتماد بشكل أساسي على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام SPSS v 20 (برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية)، و من حيث الأساليب الإحصائية فقد تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي (التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية)، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ Cranbach Alfa، معامل الارتباط لبيرسون Pearson Correlation، تحليل التباين الأحادي ANOVA One Way ، اختبار الانحدار الخطي البسيط Simple Regression

تقسيم الدراسة: للإجابة على الإشكالية تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث محاور، وهي كالتالي:

المحور الأول: الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة؛

المحور الثاني: الدراسة الميدانية؛

1- الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة:

1-2 الإطار النظري للعدالة التنظيمية

1-2-1 مفهوم العدالة التنظيمية: تعود دراسة مفهوم العدالة التنظيمية إلى علم النفس من خلال نظرية المساواة لأدمز سنة 1963، وعندما لم تتمكن هذه النظرية وغيرها كنموذج من نماذج العدالة التوزيعية من تفسير ردود أفعال العاملين في المؤسسات اتجاه الممارسات الغير عادلة من طرف الإدارة، بدأت دراسة العدالة الإجرائية وفي الوقت نفسه أيضا بدأت دراسة العدالة التفاعلية عندما أدرك الباحثون أن العاملين ينظرون إلى العلاقات الشخصية باعتبارها شكلا من أشكال العدالة التنظيمية (Sumarjo et al, 2024, p. 3190)، وتشير العدالة التنظيمية إلى الإنصاف والمساواة في الطريقة التي تعامل بها المؤسسة العاملين فيها، ويمكن تقسيمها إلى العدالة التفاعلية، التوزيعية والإجرائية (Violinda et al, 2024, p. 210)، كما يمكن تعريفها أيضا على أنها ذلك التصور الذي يدور في ذهن العامل حول إنصاف توزيع الموارد في المؤسسة، والتي تشير إلى تصور العاملين لمدى إنصاف القرارات والإجراءات الإدارية والذي يؤثر يمكن على موقف العاملين اتجاه الإدارة (Tan Fee & Abd Aziz, 2016, p. 798)، كما يمكن تعريفها أيضا على أنها تصورات العاملين عن العدالة الموجودة في مكان العمل، فهي شرط أساسي لتقييم الأداء بشكل فعال (Triwinanti & Sary, 2024, pp. 641-642)

من التعريفات السابقة يمكن تقديم تعريف العدالة التنظيمية بشكل مختصر على أنها عبارة عن رأي العاملين حول مدى أو كيفية التعامل معهم هل هي بشكل عادل ومنصف أو لا من طرف إدارة المؤسسة.

1-2-2 أبعاد العدالة التنظيمية: تتكون العدالة التنظيمية من ثلاثة أبعاد أساسية، وكل هذه الأبعاد تتكامل وتترابط مع بعضها البعض لتشكل مفهوم العدالة التنظيمية، ويمكن توضيح هذه الأبعاد بشكل مختصر وفقا لما يلي:

1-2-1-2 العدالة التفاعلية: تعرف العدالة التفاعلية على أنها المعاملة العادلة التي يتلقاها العاملين داخل المؤسسة نتيجة للقرارات الإدارية المنصفة، ويمكن تعزيزها من خلال توفير المعلومات الضرورية والتفسير المنطقي والموضوعي للقرارات التي تتخذها الإدارة، واقترح Colquitt سنة 2001 أن العدالة التفاعلية تتكون من عنصرين وهما العدالة الشخصية والعدالة المعلوماتية، حيث تشير العدالة الشخصية إلى تصور الاحترام في المعاملة (أي هل يتم معاملة الموظفين بلطف واحترام؟)، بينما تشير العدالة المعلوماتية إلى تصور ما إذا كان الإدارة تقدم معلومات وتفسيرات في الوقت المناسب وكافية (أي هل الإدارة مستعدة لمشاركة المعلومات ذات الصلة مع العاملين؟) (Tan Fee & Abd Aziz, 2016, p. 800)

1-2-2-2 العدالة التوزيعية: فهي تشير إلى العدالة المدركة للنتائج (الأجر، الترقية، التقدير والثناء، ظروف العمل، تقييم الأداء ومدة العمل...) التي يتلقاها العاملين في المؤسسة (Pan et al, 2018, p. 04)، وتعرف أيضا على أنها الإنصاف المرتبط بالقرارات المتعلقة بتوزيع الموارد المالية أو الغير مالية داخل المؤسسة، كتقديم منح ومكافآت لبعض العاملين المتميزين بأدائهم، الثناء والتقدير، ويدرك العاملين هذا النوع من العدالة عندما يلاحظون أن تقييمهم ومكافأتهم على مجهوداتهم داخل المؤسسة بشكل موضوعي وعادل؛ (Tan Fee & Abd Aziz, 2016, pp. 799-800)

2-1-2-3 العدالة الإجرائية: تشير العدالة الإجرائية إلى تصور العاملين لإنصاف الإجراءات الإدارية التي تنظم عملية صنع واتخاذ القرارات، حيث تركز هذه العدالة على العمليات الإدارية، أي الخطوات التي تتبعها الإدارة للوصول إلى قرارات منصفة وعادلة، كفرص التوظيف العادلة، الإجراءات التأديبية العادلة، نظام الحوافز والمكافآت، وفي حالة إدراك العاملين للعمليات والإجراءات الإدارية على أنها عادلة، فسيكونون أكثر رضا وأكثر كفاءة وأكبر داعم لقرارات الإدارة، مما يساهم بشكل غير مباشر في تقليل النزاعات والصراعات داخل المؤسسة؛ (Tan Fee & Abd Aziz , 2016, p. 800)، كما يتفق كل من (2007) Cropanzano et al. و (2012) Darmawan على أن العدالة التنظيمية تعمل كالعزاء الذي يساهم في زيادة التعاون بين العاملين، بينما عدم العدالة (الظلم التنظيمي) يمكن أن يؤدي إلى فك روابط التعاون والعمل الجماعي وظهور الصراعات داخل المؤسسة، وتظهر ممارسات العدالة التنظيمية من خلال عدالة الأجور والرواتب، عدالة المكافآت والحوافز، العدالة في توزيع المهام والواجبات، التقدير، المعاملة باحترام، (Sanaji et al, 2024, p. 992)

2-2 الإطار النظري للرضا الوظيفي

1-2-2-2 تعريف الرضا الوظيفي: يعرف على أنه مقياس للرضا أو الاتجاه الإيجابي الذي ينشأ من البحث الذي يتم إجراؤه على الوظيفة، وتشمل مؤشرات الرضا الوظيفي: الوظيفة نفسها، الأجور أو الراتب، الترقيات، المشرفين، الزملاء (Violinda et al, 2024, p. 211)، ويمكن تعريفه على أنه موقف يُظهره العاملون، والذي يمكن أن يكون سلبيا أو إيجابيا اتجاه واجباتهم ومهامهم داخل المؤسسة (Dewiana et al, 2020, p. 97)، ويعد الرضا الوظيفي للعاملين أحد الدوافع الرئيسية لأدائهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وحسب Irfan et al سنة 2022 فإن الرضا الوظيفي هو موقف عام ناتج عن عدة مواقف محددة اتجاه عوامل العمل، الخصائص الفردية، وعلاقات المجموعة خارج العمل نفسه، أي أنه عبارة عن سلوك العاملين الذين يشعرون بالرضا عما يتم تقديمه المؤسسة ويظهر من خلال موقفهم الإيجابي اتجاهها (Triwinanti & Sary, 2024, p. 640)، كما يمكن تعريفه أيضا على أنه أي شكل من أشكال الشعور الإيجابي الذي يشعر به العامل نتيجة لتقييمه المميز، وأظهر Weiss et al ثلاثة أبعاد له وهي الرضا الداخلي، الخارجي والعام، فالرضا الداخلي هو ذلك الرضا المرتبط بنجاح عامل في أداء عمله بشكل جيد في المؤسسة، وينشأ هذا الرضا من وجود عامل داخلي، أما الرضا الخارجي فهو ذلك الرضا الذي ينشأ نتيجة العوامل الخارجية كالمكافآت والحوافز التي يتم الحصول عليها، حيث يمكن أن تكون هذه المكافآت في شكل راتب أو تقدير بالإضافة إلى الاعتراف بالنجاح (Dewiana et al, 2020, p. 97)، ويمكن تعريفه أيضا على أنه عبارة عن شعور داخلي يشير إلى مستوى إشباع حاجات العاملين في المؤسسة، ولا يتحقق هذا الإشباع إلا من خلال بيئة العمل وطبيعته، والذي يجعله راضيا عن عمله من جهة ومحققا لطموحاته ورغباته من جهة أخرى، وبذلك يتحقق التناسب بين ما يريده الفرد من عمله بين ما يحصل عليه بشكل فعلي. (عبد الباقي، 2024، ص 06)

من التعريفات السابقة يمكن تقديم تعريف الرضا الوظيفي بشكل مختصر على أنه عبارة عن مفهوم متعدد الأوجه حيث يشمل مشاعر العاملين ومواقفهم اتجاه عناصر الوظيفة، ويشمل جوانب محددة من الرضا ترتبط بالأجور، الحوافز، الترقية وظروف العمل، الإشراف والعلاقات مع زملاء العمل،

كما يمكن توضيح عناصر الرضا الوظيفي في: (الكعي، 2023، ص 07)

- الأمان الوظيفي: هو شعور العامل بالأمان في وظيفته؛
 - أسلوب الإدارة: هو طريقة إدارة المسؤول لأعضاء المؤسسة أو القسم؛
 - المناخ التنظيمي: هو رضا أو عدم رضا العاملين عن عملهم؛
 - التقدير: هو شعور العامل بأهميته في المؤسسة؛
 - العمل ذاته: هو شعور العامل بالاعتزاز لمزاولة عمله في المؤسسة.
- 2-2-2 أهمية الرضا الوظيفي: تظهر أهمية الرضا الوظيفي من خلال: (عمسيب محمد و بكري، 2022، ص 09)
- أهميته للعامل: تتمثل في رفع قدرة العاملين على الإبداع والابتكار وخلق الدافع للإنجاز وتحسين الأداء؛
 - أهميته للمؤسسة: يظهر في قدرته على تقديم خدمات ذات جودة عالية، وخفض معدلات دوران العمل، الغياب والتأخير عن العمل، وكذلك زيادة انتماء الأفراد للمؤسسة وولائهم لها وبقائهم فيها؛
 - أهميته للمجتمع: ترتفع معدلات تقديم الخدمات، الكفاءة الاقتصادية، مما يؤدي إلى الاستقرار الأسري وتماسك المجتمع وتقدمه.

إضافة إلى ما سبق تظهر أهمية الرضا الوظيفي فيما يلي:

- تكمن أهمية الرضا الوظيفي باعتباره حافزا للكفاءات لممارسة المهام الإدارية والقيادية من خلال إبراز قدراتهم ومعارفهم؛ (صبايه وقدور، 2023، ص 753)
- كما يرى كل من Bauer & Troesch أن أهمية الرضا الوظيفي تكمن في ارتفاع درجة الطموح لدى العاملين في المؤسسة وزيادة الرضا تؤدي إلى زيادة الإنتاج؛ (الكعي، 2023، ص 07-08)
- تكمن أهمية الرضا الوظيفي في أنه الوسيلة لإعداد القيادات وسد الفراغ القيادي في المؤسسة لأنه يساهم في تعزيز وتفعيل دور الموارد البشرية وصقل مواهبها، وفتح آفاق جديدة لها وإكسابها خبرات ومهارات متنوعة تمكنها من الالمام بجوانب العمل في الوحدات الادارية المختلفة. (صبايه وقدور، 2023، ص 753)

2- الدراسة الميدانية

1-3-1 الإطار المنهجي للدراسة

1-3-1-3 مجتمع وعينة الدراسة: من أجل التعرف بشكل دقيق على الجانب الميداني ومحاولة الإجابة على إشكالية الدراسة المطروحة واختبار الفرضيات تم القيام بتصميم استبانة الكترونية وتوزيعها على عينة عشوائية ميسرة تتمثل في أساتذة جامعة خميس مليانة، حيث بلغ حجمها 143 مفردة، كما تجدر الإشارة على أنه تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي Likert Scale، ولتحديد مستوى الأهمية لكل عبارة من عبارات الاستبانة حول مدى استجابة العينة تم حساب المتوسط الحسابي المرجح من خلال تحديد قيمة المدى بطرح أقل درجة من أعلى درجة أي (5-1=4)، ثم بتقسيم عدد درجات مقياس ليكرت الخماسي على مستوى الأهمية أي (4/5=0.8) و استنادا إلى ما سبق يمكن توضيح ذلك في الجدول الموالي:

الجدول رقم (01): المتوسط الحسابي المرجح ومستوى الأهمية

المتوسط الحسابي المرجح	الفئات	مستوى الأهمية
1.79 – 1	غير موافق بشدة	منخفضة جدا
2.59 – 1.80	غير موافق	منخفضة
3.39 – 2.60	محايد	متوسطة
4.19 – 3.40	موافق	مرتفعة
5 – 4.20	موافق بشدة	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحث

و من أجل تحقيق أغراض الدراسة واختبار الفرضيات المقدمة تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتمثل في التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الثبات ألفا كرونباخ Cranbach Alfa، معامل الارتباط لبيرسون Pearson Correlation Coefficient، تحليل التباين الأحادي ANOVA One Way واختبار الانحدار الخطي البسيط Simple Regression

2-1-3 ثبات صدق أداة الدراسة (Reliability): بعد ادخال البيانات في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v 20)، تم حساب قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا Cranbach Alfa والتي بلغت 93.5 % لجميع عبارات الاستبيان، وهي قيمة مقبولة إحصائيا، مما يدل على وجود اتساق داخلي عالي جدا بين عبارات الاستبيان، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (02): معامل الثبات ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	Cranbach Alfa
العدالة التنظيمية	12	0.875
الرضا الوظيفي	14	0.908
الاستبيان ككل	26	0.935

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يشير الجدول رقم (02) إلى معاملات الثبات ألفا كرونباخ Cranbach Alfa لمتغيرات الدراسة، ونلاحظ من خلاله أن جميع هذه المعاملات أكبر من 70 %، حيث بلغ معامل محور العدالة التنظيمية 87.5 %، بينما بلغ معامل محور الرضا الوظيفي 90.8 %، في حين بلغت قيمة ألفا كرونباخ الكلية 93.5 %، ومما سبق يمكن القول أن جميع فقرات الاستبيان تتصف بدرجة ثبات و ثقة عالية جدا.

2-3 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة: بعد استرجاع الاستبيانات الموزعة الكترونيا على عينة الدراسة المتمثلة في أساتذة جامعة خميس مليانة وإدخال بياناتها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v 20)، قمنا باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والتي سوف يتم توضيحها بشكل مفصل.

1-2-3 التحليل الوصفي للخصائص الشخصية: سوف نحاول في هذا الجزء عرض وتحليل النتائج الإحصائية المتعلقة بالخصائص الشخصية للعينة (الجنس، الفئة العمرية، الرتبة العلمية والأقدمية)، ويمكن توضيح ذلك في الجدول الموالي:

الجدول رقم (03): التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية

الخصائص الشخصية	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	88	61.5
	أنثى	55	38.5
المجموع		143	100
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	00	00
	بين 30-40 سنة	60	42
	بين 41-50 سنة	48	33.6
	أكثر من 50 سنة	35	24.4
المجموع		143	100
الرتبة العلمية	أستاذ التعليم العالي	07	4.8
	أستاذ محاضر أ	20	14
	أستاذ محاضر ب	36	25.2
	أستاذ مساعد أ	56	39.2
	أستاذ مساعد ب	24	16.8
المجموع		143	100
الأقدمية(السنوات)	أقل من 10	57	39.8
	بين 10-20	71	49.7
	أكثر من 20	15	10.5
المجموع		143	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يبين الجدول رقم أعلاه التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، حيث نلاحظ من خلاله ما يلي:

- **الجنس:** نلاحظ من خلال الجدول السابق أن عدد أفراد العينة يمثلون نسبة 61.5 % ذكور بمجموع 88 فرد، أما عدد الإناث كان 55 بنسبة 38.5 %، مما يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة ذكور.

– **الفئة العمرية:** نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الفئة الغالبة في عينة الدراسة تتمثل في الفئة التي تتراوح بين 30 و40 سنة بـ 60 مفردة ونسبة مئوية تبلغ 42 %، ثم تلتها الفئة التي تتراوح بين 41 و50 سنة بـ 48 مفردة ونسبة مئوية تقدر بـ 33.6 %، في حين تحصلت الفئة التي تتجاوز بين 50 سنة على 35 مفردة ونسبة 24.4 %، بينما لم تحصل الفئة الأقل من 30 سنة على أي مفردة؛

– **الرتبة العلمية:** نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم مفردات العينة من الأساتذة الذين يحملون رتبة أستاذ مساعد "أ" حيث تحصلت هذه الفئة على 56 مفردة بنسبة 39.2 %، تليها فئة الأساتذة الذين يحملون رتبة أستاذ محاضر "ب" بـ 36 مفردة ونسبة مئوية تقدر بـ 25.2 %، ثم تلتها فئة الأساتذة الحاملون لرتبة أستاذ مساعد "ب" بـ 24 مفردة ونسبة مئوية بلغت 16.8 %، وجاءت فئة الأساتذة الحاملون لرتبة أستاذ محاضر "أ" في المرتبة الرابعة بحصولها على 20 مفردة ونسبة مئوية بلغت 14 %، في حين تحصلت فئة الأساتذة الحاملون لرتبة أستاذ التعليم العالي على المرتبة الأخيرة بـ 07 مفردات ونسبة مئوية تقدر بـ 4.8 % ؛

– **الأقدمية:** نلاحظ من الجدول أعلاه أن معظم مفردات عينة الدراسة خبرتهم تتراوح بين 10 و20 سنة وهذا بحصولها على 71 مفردة ونسبة بلغت 49.7 %، بينما جاءت الفئة الأقل من 10 سنوات في المرتبة الثانية، حيث تحصلت هذه الفئة على 57 مفردة بنسبة 39.8 %، بينما بلغت خبرة الفئة التي تبلغ أكثر من 20 سنة 15 مفردة ونسبة بلغت 10.5 %

3-2-2 عرض وتحليل آراء أفراد العينة اتجاه المتغير المستقل (العدالة التنظيمية): من أجل هذا قمنا بحساب

المتوسطات الحسابية لكل عبارات الاستبيان، بالإضافة إلى حساب الانحرافات المعيارية لإبراز مدى انحراف استجابات أفراد العينة اتجاه فقرات الاستبيان، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (04): ملخص نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعدالة التنظيمية

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
01	3.10	2.53	متوسطة
02	2.97	1.10	متوسطة
03	2.61	1.05	متوسطة
04	3.16	1.02	متوسطة
محور العدالة الإجرائية	2.96	1.425	متوسطة
05	2.93	1.25	متوسطة
06	3.14	1.13	متوسطة
07	2.66	1.16	متوسطة
08	3.47	1.17	مرتفعة
محور العدالة التوزيعية	3.05	1.177	متوسطة
09	3.83	0.99	مرتفعة
10	3.65	0.97	مرتفعة

متوسطة	1.05	3.03	11
متوسطة	1.08	2.82	12
متوسطة	1.022	3.33	محور العدالة التفاعلية (التعاملية)
متوسطة	1.208	3.11	محور العدالة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يشير الجدول رقم (04) إلى نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير المستقل والمتمثل في العدالة التنظيمية والذي تم تقسيمه إلى ثلاث متغيرات مستقلة فرعية وهي العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، حيث نلاحظ من خلاله أن جميع قيم المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة في جامعة خميس مليانة انحصرت بين 2.61 للعبارة الثالثة التي تنص على منح الإدارة للأساتذة الفرصة للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات، و 3.83 للعبارة التاسعة التي تنص على تعامل الإدارة مع الأساتذة باحترام وتقدير، مما يشير على أن معظم أفراد العينة يوافقون على هذه العبارة، في حين انحصرت قيم الانحراف المعياري بين 0.97 و 2.53، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور العدالة التنظيمية 3.11 و بانحراف معياري بلغ 1.208، مما يدل على اهتمام جامعة خميس مليانة بالعدالة التنظيمية بمختلف أنواعها بشكل متوسط، ويمكن توضيح ذلك بشكل تفصيلي من خلال ما يلي:

- **محور العدالة الإجرائية:** نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لمحور العدالة الإجرائية بلغ 2.96 بانحراف معياري بلغ 1.425، ويمكن القول أن مستوى الأهمية لهذا المحور **متوسطة**، كما نلاحظ أيضا أن قيم المتوسطات الحسابية من آراء أفراد عينة الدراسة اتجه هذا المحور انحصرت بين 2.61 للعبارة الثالثة التي تنص على منح الإدارة للأساتذة الفرصة للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات، و 3.16 للعبارة الرابعة التي تنص على تعامل الإدارة مع شكاوى الأساتذة بشكل موضوعي ومهني، مما يدل على اتفاق عينة الدراسة حول أن الإدارة تتعامل بشكل موضوعي مع الشكاوي المطروحة من طرف الأساتذة، في حين تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 1.02 و 2.53؛

- **محور العدالة التوزيعية:** نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لمحور العدالة التوزيعية بلغ 3.05 بانحراف معياري بلغ 1.177، ويمكن القول أن مستوى الأهمية لهذا المحور **متوسطة**، كما نلاحظ أيضا أن قيم المتوسطات الحسابية من آراء أفراد عينة الدراسة اتجه هذا المحور انحصرت بين 2.66 للعبارة السابعة التي تنص على توزيع المسؤوليات الإدارية وفقا لمعايير وأسس موضوعية، و 3.47 للعبارة الثامنة التي تنص على حرص الإدارة على إيصال المعلومات لجميع الأساتذة دون استثناء، مما يدل على عدم التفريق بين الأساتذة في هذا النوع من العدالة، في حين تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 1.13 و 1.25

- **محور العدالة التفاعلية:** نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لمحور العدالة التفاعلية بلغ 3.33 بانحراف معياري بلغ 1.022، ويمكن القول أن مستوى الأهمية لهذا المحور **متوسطة**، كما نلاحظ أيضا أن قيم المتوسطات الحسابية من آراء أفراد عينة الدراسة اتجه هذا المحور انحصرت بين 2.82 للعبارة 12 التي تنص على اهتمام الإدارة بآراء ومقترحات الأساتذة المتعلقة بالعمل، و 3.83 للعبارة التاسعة التي تنص على تعامل الإدارة مع الأساتذة باحترام وتقدير، في حين تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.97 و 1.08

3-2-3 عرض وتحليل آراء أفراد العينة اتجاه المتغير التابع (الرضا الوظيفي): من أجل ذلك قمنا بحساب

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الرضا الوظيفي، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (05): نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير التابع (الرضا الوظيفي)

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
01	3.22	1.20	متوسطة
02	3.34	1.06	متوسطة
03	3.06	0.99	متوسطة
04	3.34	0.98	متوسطة
05	3.34	0.92	متوسطة
06	2.58	1.00	منخفضة
07	2.79	1.10	متوسطة
08	3.10	0.96	متوسطة
09	3.57	1.04	مرتفعة
10	3.20	1.04	متوسطة
11	2.90	1.12	متوسطة
12	2.75	1.08	متوسطة
13	3.35	1.08	متوسطة
14	3.18	1.03	متوسطة
محور الرضا الوظيفي	3.12	1.04	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يشير الجدول رقم (05) إلى ملخص نتائج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المتغير التابع العمرية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، حيث نلاحظ من خلاله أن قيم المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة تتراوح بين 2.58 للعبارة السادسة التي تنص على أن مستوى التحفيز المعنوي المقدم من طرف الإدارة في الجامعة منخفض، و 3.57 للعبارة التاسعة التي تنص على مستوى العلاقة الموجودة بين الأستاذ والرئيس المباشر له متوسط، بينما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.92 و 1.20، في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام لمحور الرضا الوظيفي 3.12 و بانحراف معياري بلغ 1.04، مما يدل إلى اهتمام جامعة خميس مليانة بشكل متوسط بتحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة.

3-3 اختبار الفرضيات: بعد تقديم التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وللإجابة عن الإشكالية المطروحة تم صياغة مجموعة من الفرضيات، والتي سوف نحاول اختبارها من خلال حساب بعض المقاييس الإحصائية في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v 20).

3-3-1 اختبار الفرضية الأولى: التي مفادها أن: مستوى ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة مرتفع؛

من خلال حساب المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة نلاحظ أن مستوى العدالة التنظيمية يختلف أنواعها العمرية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة متوسط، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي العام لمحور العدالة التنظيمية بـ 3.11، وأيضا مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة متوسط، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام لمحور الرضا الوظيفي 3.12، ومما سبق نستنتج أن مستوى ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة متوسطة.

وبصفة عامة يمكن توضيح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة في جامعة خميس مليانة اتجاه العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (06): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
العدالة الإجرائية	2.96	1.425	متوسطة
العدالة التوزيعية	3.05	1.177	متوسطة
العدالة التفاعلية	3.33	1.022	متوسطة
محور العدالة التنظيمية (المتغير المستقل)	3.11	1.208	متوسطة
محور الرضا الوظيفي (المتغير التابع)	3.12	1.04	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لمحاور العدالة التنظيمية انحصرت بين 2.96 و 3.33 وانحرافات معيارية انحصرت ما بين 1.022 و 1.425، بينما بلغ المتوسط العام للمتغير المستقل (العدالة التنظيمية) 3.11 و بانحراف معياري بلغ 1.208، مما يدل على وجود اتفاق متوسط لأفراد عينة الدراسة حول وجود ممارسات للعدالة التنظيمية في جامعة خميس مليانة، بينما بلغ المتوسط العام للمتغير التابع (الرضا الوظيفي) 3.12 و بانحراف معياري بلغ 1.04، وهذا يشير على أن معظم إجابات أفراد العينة كانت درجة موافقتهم متوسطة حول الرضا الوظيفي، إلى جانب أن معظم إجاباتهم كانت متقاربة و هذا ما تؤكد قيم الانحراف المعياري، و بإسقاط قيم المتوسط الحسابي العام للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي على مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في هذه الدراسة، نجد أن هذين المتوسطين كلاهما يقعان في درجة الحياد.

على ضوء ما سبق يتم رفض الفرضية الأولى التي مفادها أن: مستوى ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة مرتفع، وقبول الفرضية البديلة التي مفادها أن: مستوى ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي من لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة متوسط.

3-3-2 اختبار الفرضية الثانية التي مفادها أنه: لا توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، ولاختبار هذه الفرضية تم استخراج معاملات الارتباط لكارل بيرسون *Corrélation de Pearson*، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (07): معاملات الارتباط لبيرسون *Corrélation de Pearson* بين متغيرات الدراسة

مستوى الدلالة	الرضا الوظيفي	
0.000	0.587	العدالة الإجرائية
0.000	0.686	العدالة التوزيعية
0.000	0.730	العدالة التفاعلية (التعاملية)
0.000	0.755	العدالة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يوضح الجدول السابق معاملات الارتباط لبيرسون *Correlation de Pearson* بين متغيرات الدراسة، حيث نلاحظ من خلاله أن معامل الارتباط بين محاور العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي كان موجبا، مما يشير إلى وجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين، ومن خلال الجدول السابق يمكن إبراز ما يلي:

- بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون *Correlation de Pearson* بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في جامعة خميس مليانة 0.755، مما يشير إلى وجود علاقة طردية قوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين المتغير المستقل والمتغير التابع؛

- بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون *Correlation de Pearson* بين العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي في جامعة خميس مليانة 0.587، مما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين المتغيرين؛

- بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون *Correlation de Pearson* بين العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي في جامعة خميس مليانة 0.686، مما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين المتغيرين؛

- بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون *Correlation de Pearson* بين العدالة التفاعلية والرضا الوظيفي في جامعة خميس مليانة 0.730، مما يدل على وجود علاقة طردية قوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين المتغيرين؛

وعلى ضوء ما سبق يتم رفض الفرضية الصفرية التي مفادها أنه لا توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، وقبول الفرضية البديلة.

3-3-3 اختبار الفرضية الثالثة والتي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات

العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم اختبار

الانحدار الخطي البسيط Simple Regression الذي يسمح بالتعرف على أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي العمرية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (08): نتائج تحليل الانحدار لأثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	الثابت B	المعامل β	مستوى الدلالة
العدالة التنظيمية/ الرضا الوظيفي	0.755	0.570	1.116	0.645	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يوضح الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر العدالة التنظيمية كمتغير مستقل على الرضا الوظيفي كمتغير تابع، حيث نلاحظ من خلاله أن قيمة معامل الارتباط R بلغت 0.755، كما بلغت قيمة معامل التحديد R² 0.570 مما يشير إلى أن المتغير المستقل يفسر 57 % من التغير في التباين الكلي للمتغير التابع، بينما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار β (0.645) مما يدل إلى تأثير العدالة التنظيمية بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي بنسبة 64.5 % عند مستوى الدلالة (0.000) ، و من خلال الجدول أعلاه يمكن توضيح معادلة نموذج الانحدار الخطي البسيط كالتالي:

$$Y = B + \beta X \quad \dots\dots\dots Y = 1.116 + 0.645 X$$

حيث: Y: الرضا الوظيفي / X: العدالة التنظيمية / B: الثابت

حيث تمثل هذه المعادلة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، حيث تشير إلى تأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي بشكل إيجابي، بمعنى أنه كلما يتغير المتغير المستقل بمقدار وحدة واحدة يتغير الرضا الوظيفي بمقدار 0.645 وفي نفس الاتجاه (الموجب)، وبما أن مستوى الدلالة لهذا النموذج (0.000) وهي أقل (0.05) المعتمدة في الدراسة، فإنه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α ≤ 0.05) لممارسات العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، ورفض الفرضية الصفرية.

وبهدف التأكد تم تقسيم الفرضية الرئيسية السابقة إلى ثلاث فرضيات جزئية والتي تتمثل فيما يلي:

3-3-3-1 اختبار الفرضية الفرعية الأولى: التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية

(α ≤ 0.05) للعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم اختبار الانحدار الخطي البسيط Simple Regression الذي يسمح بالتعرف على أثر العدالة الاجرائية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار لأثر العدالة الاجرائية على الرضا الوظيفي

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	الثابت B	معامل β	مستوى الدلالة
العدالة الاجرائية/ الرضا الوظيفي	0.587	0.344	1.933	0.403	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يوضح الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر العدالة الاجرائية كمتغير فرعي مستقل على الرضا الوظيفي كمتغير تابع، حيث نلاحظ من خلاله أن قيمة معامل الارتباط R بلغت 0.587، كما بلغت قيمة معامل التحديد R² 0.344 مما يشير

إلى أن المتغير المستقل يفسر 34.4 % من التغير في التباين الكلي للمتغير التابع، بينما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار β (0.403) مما يدل على تأثير العدالة التنظيمية بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي بنسبة 40.3 % عند مستوى الدلالة (0.000)، و من خلال الجدول أعلاه يمكن توضيح معادلة نموذج الانحدار الخطي البسيط كالتالي:

$$Y = B + \beta X \quad \dots\dots\dots Y = 1.933 + 0.403 X$$

حيث: **Y**: الرضا الوظيفي / **X**: العدالة الاجرائية / **B**: الثابت

حيث تمثل هذه المعادلة أثر المتغير المستقل الفرعي على المتغير التابع، حيث تشير إلى تأثير العدالة الاجرائية على الرضا الوظيفي بشكل إيجابي، بمعنى أنه كلما يتغير المتغير المستقل الفرعي بمقدار وحدة واحدة يتغير الرضا الوظيفي بمقدار 0.403 وفي نفس الاتجاه (الموجب)، وبما أن مستوى الدلالة لهذا النموذج (0.000) وهي أقل (0.05) المعتمدة في الدراسة، فإنه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الاجرائية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، ورفض الفرضية الصفرية.

3-3-2 اختبار الفرضية الفرعية الثانية: التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية

($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم اختبار الانحدار الخطي البسيط Simple Regression الذي يسمح بالتعرف على أثر العدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار لأثر العدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	الثابت B	معامل β	مستوى الدلالة
العدالة التوزيعية/ الرضا الوظيفي	0.686	0.471	1.589	0.504	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يوضح الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر العدالة التوزيعية كمتغير فرعي مستقل على الرضا الوظيفي كمتغير تابع، حيث نلاحظ من خلاله أن قيمة معامل الارتباط R بلغت 0.686، كما بلغت قيمة معامل التحديد R² 0.471 مما يشير إلى أن المتغير الفرعي المستقل يفسر 47.1 % من التغير في التباين الكلي للمتغير التابع، بينما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار β (0.504) مما يدل على تأثير العدالة التوزيعية بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي بنسبة 64.5 % عند مستوى الدلالة (0.000)، و من خلال الجدول أعلاه يمكن توضيح معادلة نموذج الانحدار الخطي البسيط كالتالي:

$$X0.504 + 1.589Y = \dots\dots\dots Y = B + \beta X$$

حيث: **Y**: الرضا الوظيفي / **X**: العدالة التوزيعية / **B**: الثابت

حيث تمثل هذه المعادلة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، حيث تشير إلى تأثير العدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي بشكل إيجابي، بمعنى أنه كلما يتغير المتغير الفرعي المستقل بمقدار وحدة واحدة يتغير الرضا الوظيفي بمقدار 0.504 وفي نفس الاتجاه (الموجب)، وبما أن مستوى الدلالة لهذا النموذج (0.000) وهي أقل (0.05) المعتمدة في الدراسة، فإنه يتم قبول الفرضية

البديلة التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي من لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة ، ورفض الفرضية الصفرية.

3-3-3-3 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة ، و من أجل اختبار هذه الفرضية تم اختبار الانحدار الخطي البسيط Simple Regression الذي يسمح بالتعرف على أثر العدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة ، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (11): نتائج تحليل الانحدار لأثر العدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	الثابت B	معامل β	مستوى الدلالة
العدالة التفاعلية/ الرضا الوظيفي	0.730	0.534	1.059	0.620	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يوضح الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر العدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي كمتغير تابع، حيث نلاحظ من خلاله أن قيمة معامل الارتباط R بلغت 0.730، كما بلغت قيمة معامل التحديد R^2 0.534 مما يشير إلى أن المتغير المستقل يفسر 53.4 % من التغير في التباين الكلي للمتغير التابع، بينما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار β (0.620) مما يدل على تأثير العدالة التنظيمية بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي بنسبة 62 % عند مستوى الدلالة (0.000) ، و من خلال الجدول أعلاه يمكن توضيح معادلة نموذج الانحدار الخطي البسيط كالتالي:

$$Y = B + \beta X \quad \dots\dots\dots Y = 1.059 + 0.620 X$$

حيث: **Y**: الرضا الوظيفي / **X**: العدالة التفاعلية / **B**: الثابت

حيث تمثل هذه المعادلة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، حيث تشير إلى تأثير العدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي بشكل إيجابي، بمعنى أنه كلما يتغير المتغير المستقل بمقدار وحدة واحدة يتغير الرضا الوظيفي بمقدار 0.620 وفي نفس الاتجاه (الموجب)، وبما أن مستوى الدلالة لهذا النموذج (0.000) وهي أقل (0.05) المعتمدة في الدراسة، فإنه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة ، ورفض الفرضية الصفرية.

3- خاتمة

1-4 نتائج الدراسة واختبار الفرضيات: من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى العديد من النتائج أهمها ما يلي:

- من خلال التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية توصلنا إلى أن أغلبية أفراد العينة من أساتذة جامعة خميس مليانة من فئة الذكور (61.5 %) وتتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة (42 %)، وأن ما نسبته 39.2 % من العينة رتبهم العلمية أستاذ مساعد قسم أ، بالإضافة أن أغلبهم خبرتهم المهنية تتراوح بين 10 و 20 سنة (49.7 %)؛

- توصلت الدراسة من خلال حساب المتوسط الحسابي لمحور العدالة التنظيمية بمختلف أبعاده، والذي بلغ 3.11 مما يدل على أن مستوى ممارسات العدالة التنظيمية في جامعة خميس مليانة متوسط، ويمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة لا تولي أهمية كبيرة وبالغة للعدالة التنظيمية؛
- يتضح من خلال هذه الدراسة أن ممارسات العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها كان بمستوى متوسط، أي أن أفراد عينة الدراسة من أساتذة جامعة خميس مليانة لا رأي محدد لهم نحو مدى توفر ممارسات العدالة التنظيمية في الجامعة؛
- توصلت الدراسة من خلال استخراج المتوسط الحسابي العام لمحور الرضا الوظيفي (المتغير التابع) والذي بلغ 3.12، مما يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي في جامعة خميس مليانة متوسط، مما يعكس أن المؤسسة محل الدراسة لا تعطي أهمية كبيرة لهذا المتغير؛
- يتضح من خلال هذه الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسط، أي أن أفراد عينة الدراسة من أساتذة جامعة خميس مليانة لا رأي محدد لهم نحو مدى توفر الرضا الوظيفي في الجامعة؛
- توصلت الدراسة أن جامعة خميس مليانة تحرص بشكل كبير على إيصال المعلومات لجميع الأساتذة دون استثناء، ويعد هذا من الأمور الإيجابية التي تساهم في زيادة رضاهم وأدائهم؛
- توصلت الدراسة أن جامعة خميس مليانة تتعامل مع الأساتذة باحترام وتقدير، إضافة إلى وجود قنوات اتصال مفتوحة بين الإدارة والأساتذة، مما يعزز علاقة الإدارة بالأستاذ والتي بدورها تساهم أيضا في زيادة مستوى الرضا الوظيفي من طرفهم.
- توصلت الدراسة من خلال استخراج المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة (العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي) إلى أن مستوى ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في جامعة خميس مليانة متوسط، وعليه يتم رفض الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أن مستوى ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في جامعة خميس مليانة مرتفع؛
- توصلت الدراسة من خلال استخراج معاملات الارتباط لكارل بيرسون $Corr\acute{e}lation\ de\ Pearson$ على وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين العدالة التنظيمية بمختلف أنواعها والرضا الوظيفي العمرية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، و منه يتم رفض الفرضية الصفرية ؛
- من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Regression توصلت الدراسة إلى وجود يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للعدالة التنظيمية بمختلف أنواعها على الرضا الوظيفي العمرية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، ومنه قبول الفرضية البديلة؛

2-4 اقتراحات الدراسة: على ضوء النتائج السالفة الذكر يمكن تقديم التوصيات التالية التي تساعد على مساهمة

العدالة التنظيمية بمختلف أنواعها في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة خميس مليانة وهي كما يلي:

- بما أن مستوى ممارسات العدالة التنظيمية يختلف أبعادها في جامعة خميس مليانة كان متوسطاً، فمن الضروري على إدارة الجامعة السهر والحرص على تحسين وتعزيز مستوى هذه العدالة، مما يساهم في زيادة الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة، والذي بدوره ينعكس على زيادة أدائهم وتحسين جودة التعليم باعتبار أن الأستاذ هو أساس العملية التعليمية؛
- توصي الدراسة جامعة خميس مليانة بضرورة منح الأساتذة الفرصة للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات باعتبارهم قوة اقتراح فعالة، مما يساهم في زيادة رضاهم الوظيفي؛
- توصي الدراسة جامعة خميس مليانة على توزيع المسؤوليات الإدارية وفقاً لمعايير وأسس موضوعية، وليس عكس ذلك، لأن التوزيع العادل والمنصف يؤدي بتعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة محل الدراسة؛
- توصي الدراسة جامعة خميس مليانة على زيادة الاهتمام بآراء ومقترحات الأساتذة المتعلقة بالعمل، مما يساهم في تحسين ظروف العمل والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لديهم؛
- توصي الدراسة جامعة خميس مليانة على ضرورة وضع استراتيجيات وأساليب من خلال السهر على تقديم حوافز معنوية للأساتذة مما يساهم في زيادة رضاهم الوظيفي من جهة وتحسين أدائهم من جهة أخرى.

❖ المصادر والمراجع:

- حنان عثمان عمسيب محمد، الطيب موسى بكري، (2022)، أثر العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة أم درمان الإسلامية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 1(11)، 09
- حياة عبد الباقي، (2024)، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة الإتصالات: فرع عين تموشنت، مجلة التكامل الاقتصادي، 12(04)، 06
- صبابه ص، قدور ح، (2023)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في جامعات المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 1(2)، 753
- مصدق حنون علي الكعبي. (2023)، العدالة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي دراسة حالة لبعض الكليات الحكومية والأهلية/ بغداد، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، 39(1)، 07.
- Tan Fee , Y, & Abd Aziz , Y. (2016). **organizational justice : aconceptual discussion,3rd Global Conference on Business and Social Science. Social and Behavioral Sciences**(219), 798.
- Violinda et al, Q. (2024). **The Effect Of Organizational Justice, Organizational Commitment And Organizational Support On OCB With Job Satisfaction As An Intervening Variable. Juornal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan**, 5(2), 210.

- Pan et al, X. (2018). **The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment.** *journal Frontiers in Psychology*, 8, 04.
- Dewiana et al, N. (2020). **Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction.** *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 97.
- Triwinanti, D., & Sary, F. (2024). **The Influence of Perceived Organizational Support and Organizational Justice on Job Satisfaction.** *Journal of Social Research*, 3(2), 641-642.
- Sumarjo et al, W. (2024). **The influence of organizational justice on employee performance mediated work engagement.** *Mantik Journal*, 7(4), 3190.
- Sanaji et al, M. (2024). **The Influence of Leadership Behavior and Organizational Justice on Lecturer Performance.** *EDUKASIA: Journal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 992.