

أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية

- من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة -

قهيري فاطنة

باحثة دكتوراه بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
جامعة الجلفة

كسنة محمد

أستاذ محاضر بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
جامعة الجلفة



ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم إستبانة اعتمادا على الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، حيث تم توزيع 58 استمارة على عينة عشوائية من الأساتذة البالغ عددهم 130 أستاذ، وتم استرجاع 52 استمارة، وتم إلغاء 6 استمارات غير صالحة للدراسة، وكانت من أهم النتائج المتوصل إليها، وجود أثر للعدالة التنظيمية بصفة عامة على جودة الحياة الوظيفية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر للعدالة التوزيعية على جودة الحياة الوظيفية. الكلمات المفتاحية: "العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، جودة الحياة الوظيفية،

Abstract:

The objective of this study is to determine the effect of organizational justice on the quality of professional life from the point of view of the professors of the Faculty of Economic Sciences at the University of Djelfa. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was designed based on the previous studies on the study variables. Fifty-eight forms were distributed to a random sample of the 130 professors. 52 forms were retrieved and 6 non-valid forms were canceled. One of the most important findings was the impact of organizational justice on the quality of life. Absence of an impact of distributive justice on quality of career .

Keywords: "Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Procedural Justice, Quality of Career.

مقدمة:

اهتمت العديد من البحوث والدراسات في العقود الثلاثة الأخيرة، بتطوير الخدمات الجديدة فركزت على عمليات تصميم الخدمات وتحديد أبعادها، الهيكلية، واهتمت بأبحاثا ودراسات أخرى بالموضوعات التنظيمية المرتبطة بأدوات وطرق تقديم تلك الخدمات وتحليل حاجات العميل ولم تعط هذه البحوث الاهتمام الكافي لتنمية الموارد البشرية وتحسين ظروف بيئة العمل، والتي تشكل الأساس لتقديم الخدمة والحصول على رضا العميل وولائه، ومن ثم يصبح تحليل ظروف بيئة العمل ودراسة العوامل الحاكمة الواجب التأكد منها وتوفيرها أمرا جوهري.¹

ومن جهة أخرى حظي موضوع العدالة التنظيمية باهتمام الكثير من الباحثين والممارسين، إذ أن إحساس العاملين بالعدالة يولد لديهم الشعور بالانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها، مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لرفع مستوى الأداء والذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة المنشودة.²

ومن خلال هذه الدراسة سوف نحاول تسليط الضوء على متغيرات الدراسة والعلاقة بينهما

الإطار العام للدراسة:

- مشكلة الدراسة استنادا لمعطيات مقدمة الدراسة وبناءً على نتائج الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحثان يمكن تأطير مشكلة الدراسة بالإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية التالية:

➤ الإشكالية الرئيسية

ما مستوى أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة؟

➤ التساؤلات الفرعية

1. ما مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث بكلية الاقتصاد بجامعة الجلفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية بكلية الاقتصاد بجامعة الجلفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية؟

○ فرضيات الدراسة

➤ الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

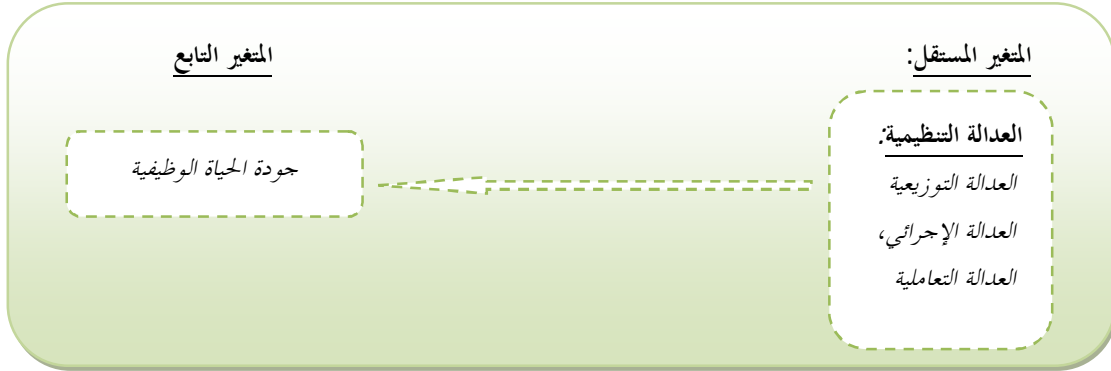
وتتفرع بدورها إلى ثلاث فرضيات جزئية هي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التعاملية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

وعليه يمكننا صياغة نموذج الدراسة بالشكل التالي:



○ أهداف الدراسة:

- يتمثل الهدف الجوهري لهذه الدراسة في الوقوف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة.
- تحديد مستوى إدراك عينة الدراسة للعدالة التنظيمية.
- تبيان أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية .

○ أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة بالمساهمات الآتية:

- من خلال المراجعة المتواضعة للأدبيات السابقة لم يجد الباحثان دراسة تختبر العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية بمجموعة، بل إن اغلب البحوث كانت تركز على كل متغير على حدا.
- قلة الدراسات العربية التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية وانعدامها في البيئة الجزائرية حسب علم الباحثان.
- نتائج هذه الدراسة سوف تعمل على الارتقاء بالعدالة التنظيمية في كلية العلوم الاقتصادية الأمر الذي سوف يترتب عليه رفع درجة جودة الحياة الوظيفية.

○ هيكل الدراسة

المحور الأول " جودة الحياة الوظيفية.

المحور الثالث: العدالة التنظيمية.

المحور الثالث: الدراسة التطبيقية.

المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية:

1. الخلفية التاريخية لظهور جودة الحياة الوظيفية

لقد ظهر موضوع جودة الحياة الوظيفية لأول مرة سنة 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وحظي هذا

الموضوع بمزيدا من الاهتمام بعد أن قامت مؤسسات **United Auto workers and General**

Motors ببرامج لتحسين وإصلاح العمل، وفي أواخر السبعينيات وأوائل الثمانينيات تراجع الاهتمام وانخفضت

الأنشطة التي تمارسها المنظمات لتحقيق جودة الحياة الوظيفية،³ وكان ذلك راجعا إلى عوامل عديدة منها زيادة

معدلات التضخم وأيضاً زيادة أزمة الطاقة، الأمر الذي جعل الشركات والمؤسسات تترعج من فواتير الطاقة المرتفعة التكاليف، هذا بالإضافة لزيادة حدة المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية، هذا كله جعل برامج جودة الحياة الوظيفية تأتي في المرتبة الثانية،⁴ وفي منتصف الثمانينيات من القرن العشرين إلى غاية اليوم عاد الاهتمام ببرامج جودة الحياة الوظيفية وكثرت دراسات الباحثين حول هذا الموضوع نظراً لأهميته بالنسبة لتنافسية المؤسسات.

2. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تنوعت وتعددت تعريفات الباحثين والعلماء لمفهوم جودة الحياة الوظيفية (QWL) وإن كان مضمونها يصب في تحسين بيئة العمل، وحياة العاملين فيها، فركز علماء الاقتصاد على التعويضات الاقتصادية مثل ساعات العمل، الأجور بالساعة، الدخل السنوي، أو الفوائد الأخرى كالتأمين الصحي ومنافع التقاعد، في حين ركز علماء الاجتماع على نفوذ العاملين المهني، ودرجة استقلاليتهم وسيطرتهم في وظائفهم، بينما ركز علماء النفس على المظاهر غير الاقتصادية في العمل كالرضا الوظيفي والرفاهية.⁵

وفيما يلي عرض لبعض التعريفات:

يعرف **Anderson 1988** جودة حياة الوظيفية من خلال آثارها المترتبة، حيث يرى أنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المديرون كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي.⁶

كما عرفها جاد الرب على أنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين، وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.⁷

3. أبعاد جودة الحياة الوظيفية

يرى **porkini et. al** أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تختلف باختلاف المؤسسة وجماعة العمل، فلم يتم الاتفاق بشكل كامل على جميع أبعاد هذا المفهوم.⁸ وقد استفاد الباحثان من الجهود السابقة وقاما باختيار الأبعاد التالية التي رآها الباحثان أكثر الأبعاد انتشاراً وأهمية وتخدم الدراسة وهي مستمدة من الأبعاد التي اعتمدها عبد الحميد عبد الفتاح المغربي سنة 2004.

1. **الأجور والمكافآت:** يجب مراعاة العدالة الداخلية والخارجية للأجر وربطه بالجهد المبذول، والرضا عن الأجر وعن إدارة نظام الأجور.⁹

2. **خصائص الوظيفة:** ويشير هذا البعد إلى تصميم وظائف تنسم بالأهمية والتنوع والتحدي والثراء من وجهة نظر شاغليها، وهناك من يرى بأهمية توزيع العمل، وكذلك التناوب في العمل من أجل تقليل الرتابة والملل الذي يشعر به الموظف. وكذلك حتى يشعر الموظف بأهمية وقيمة دوره في المنظمة.¹⁰

3. فرق وجماعات العمل: فرق العمل تنشأ نتيجة تجمع أفراد من وحدات تنظيمية مختلفة بالمؤسسة خلال فترة زمنية قصيرة، يمتلكون المهارات والخبرات المتنوعة التي تمكنهم من تحقيق الهدف المطلوب وإنجازه.¹¹
 4. ظروف بيئة العمل المعنوية: ويتلخص هذا البعد في سعي الإدارة نحو تحقيق مناخ تنظيمي، يتسم بعلاقات تحكمها الثقة المتبادلة والاحترام والصداقة والحرية، فيما يسن الزملاء وبينهم وبين رؤسهم، ويمثل هذا البعد نوعاً من الاتجاهات النفسية.¹²
 5. نمط الإشراف: ويقصد به اهتمام المنظمة بتنمية المهارات القيادية والإشرافية لدى القيادات، مما ينعكس على معاملة مرؤوسيهم وتحفيزهم ومشاركتهم وغير ذلك من أبعاد القيادة والإشراف الفعال.¹³
 6. المشاركة في القرارات: تبرز دور الموظفين والمساهمين في صناعة القرارات في جميع مستويات المنظمة، كما أنها تساعد المدراء على التعامل مع التحديات التي يواجهونها، فتستطيع المحافظة على مستويات عالية من الفاعلية والإنتاج.¹⁴
- من خلال ما سبق يمكننا القول أن جودة الحياة الوظيفية مفهوم متعدد الأبعاد وتوفر أبعاده في بيئة العمل يدعم رضا العاملين ويزيد من ولائهم للمنظمة وأبعاده متمثلة في: خصائص الوظيفة، نظام الأجور والمكافآت، بيئة العمل المعنوية، فرق وجماعات العمل، نمط الإشراف، المشاركة في القرارات.

المحور الثاني: العدالة التنظيمية

1. نشأة العدالة التنظيمية ومفهومها:

أ. نشأة العدالة التنظيمية:

لقد اقتصر مفهوم العدالة التنظيمية قبل سنة 1975، على أعمال آدمز في العدالة التوزيعية فقط حيث استخدم نظرية التبادل الاجتماعي كإطار لتفسير وتقييم العدالة، وقد أكد آدمز في نظريته أن الأفراد لا يولون اهتماماً كبيراً للمعدل المخرج التي يتحصلون عليها بالقدر الذي يعطونه لمدى عدالة تلك المخرجات، وقد مثل ذلك جيداً في نظريته المشهورة بالعدالة التوزيعية، حيث اقترح في سبيل الحصول على العدالة في المخرجات أن يتم حساب مدخلات شخص ما (الجهود، الأداء، الخبرة، التعليم، وغيرها) وتقسيمها على المخرجات ومقارنة ذلك المعدل بنفس الصيغة ولكن لشخص آخر، حتى يتضح بذلك مستوى العدالة التوزيعية.¹⁵

ثم في بداية السبعينات بدء الباحثون يأخذون منحى مختلف يتلخص في أن تقييم الأفراد للعدالة لا يُبنى فقط على نتائج القرارات "العدالة التوزيعية"، وإنما يُبنى أيضاً على كيفية اتخاذ هذه القرارات وهو ما يعرف بالعدالة الإجرائية.¹⁶

وفي سنة 1986 قدم **bies et moag** المفهوم الجديد المتعلق بالعدالة التعاملية، والتي لا تختلف كثيراً عن العدالة الإجرائية، حيث يقسم المفكرون هذه الأخيرة إلى حزيتين، الأولى تتعلق بالجانب التنظيمي الإجرائي، والثانية تتعلق بالجانب الاجتماعي التفاعلي، فالأولى تهتم بتصميم القرارات وصناعتها، والثانية بتطبيقها على الأفراد (طريقة تطبيقها في الشق الاجتماعي وليس الإجرائي)، وتشير العدالة التعاملية هنا إلى جانب مهم جداً في تطور مفهوم العدالة التنظيمية، حيث تتعلق بمدى إدراك الأفراد لدرجة التعامل أو التفاعل معهم حال تطبيق الإجراءات عليهم.¹⁷

ب. مفهوم العدالة التنظيمية:

العدالة التنظيمية تناولتها جميع المدارس الإدارية سواء أكان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وذلك لكونها رابطة مقدسة بين العاملين والمؤسسة، تتوقف عليها كفاءة وفاعلية كل منهما، لأن الإدارة أساسها العدل بوصفها نشاطاً يقوم على التنسيق بين

مصالح طرفين هما العاملون والمؤسسة، وهذا ما أشارت إليه دراسة مارشال 1992 عندما أظهرت أهمية بعض للمديرين والمتمثلة في العدالة والمساواة والصدق في التعامل مع الآخرين.¹⁸

والعدالة مشتقة في اللغة من العدل، وهو في لسان العرب القصد في الأمور، وما قام في النفوس أنه مستقيم، ويعني الحكم بالحق، وهو ضد الجور والظلم، وقيل: هو إقساط الناس حقوقهم بالسوية، والعدل والإنصاف، وهو إعطاء المرء ماله وأخذ ما عليه، وعرفه الجاحظ بأنه، استعمال الأمور في موضعها، وأوقاتها، ووجوهها، ومقاديرها، من غير سرف ولا تقصير، ولا تقديم ولا تأخير¹⁹

كما يرتبط مفهوم العدالة، من الناحية التاريخية، ارتباطاً وثيقاً بالقانون والشرعية، وتعني كلمة "Jus" في اللاتينية نفس ما تعنيه كلمة قانون، والكلمة تستمد منها كلمة العدالة "Justice"، وعلى الرغم من أن مصطلح "Justice" أي العدالة يستخدم إلى حد ما مكثفاً أكثر في الدوائر القانونية أكثر من استخدامه في دوائر أخرى، إلا أنه لا يوظف اليوم كمصطلح قانوني بصورة أساسية، ولكن يُستخدم كمصطلح أخلاقي، وإداري، وتربوي.²⁰

وقد عرف آدمز 1965 العدالة التنظيمية بأنها المساواة والتي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان ويشعر الفرد حينئذ بالظلم.²¹

كما عرفها James 1993 " هي إدراك الأفراد والجماعات للإنصاف والعدالة التي تقدمها لهم المؤسسة، مع ردة فعل سلوكية تجاه تلك الإدراكات.²²

ويرى titrek أن العدالة هي مفهوم ينطوي توزيع المنافع بشكل متساو على الجميع، وبالتالي فهي تنظم النظام الاجتماعي لدعم السلوكيات الصحيحة، وتوفر للمواطنين الحقوق الأخلاقية والقانونية لممارسة حياتهم في المجتمع والمنظمات.²³

في حين عرف سال ومور Saal & Moore 1993 العدالة التنظيمية بأنها القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف لنزاهة الإجراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في الجامعة.²⁴

ويضيف Rick أن العدالة التنظيمية هي مفهوم نسبي يندرج ضمن ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية العوائد والإجراءات داخل المنظمة.²⁵

من خلال ما سبق يمكن القول بأن العدالة التنظيمية مفهوم نسبي يندرج ضمن ما يدركه الموظف من نزاهة وإنصاف وعدالة العوائد مثل الأجور والمكافآت والترقية وعدالة الإجراءات في اتخاذ القرارات وعدالة المعاملة التي يتلقاها الموظف داخل المنظمة.

2. أبعاد العدالة التنظيمية:

أما فيما يتعلق بأبعاد العدالة التنظيمية توصل بعض الباحثين إلى وجود تصنيفات متعددة لها، إلا أن أكثر تصنيفات العدالة التنظيمية شيوعاً واستخداماً من قبل الباحثين ذلك الذي وصفه (Niehoff and Moorman, 1993) حيث قسما العدالة التنظيمية إلى عدالة توزيعية وعدالة إجرائية وعدالة تعاملية.²⁶

أ. العدالة التوزيعية: اتجهت معظم دراسات العدالة التنظيمية إلى التركيز على العدالة التوزيعية وبصفة خاصة في الفترة بين 1950 - 1970 ، وقد ركزت هذه الدراسات على العدالة التوزيعية من منظور نظرية التبادل الاجتماعي، فالأفراد

يطورون توقعاتهم عن التبادلات المستقبلية في علاقاتهم التبادلية مع غيرهم، ويكون لديهم حساسية فيما قد يحصل عليه أحد الأفراد مقارنة بالآخرين، فالأفراد يتوقعون دائما تبادلات عادلة، وإن إدراكهم للعدالة يتوقف على المرجعية للفرد.²⁷ ويعكس مفهوم العدالة التوزيعية شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل أجور وترقية وحوافز مقابل جهودهم في العمل، فالعاملون لا يركزون فقط على كمية المخرجات التي يستفيدون منها، بل يهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات، وقد كانت القضايا المتعلقة بالرواتب وشعور العاملين بفعاليتها موضوع لدراسات مبكرة في العدالة التوزيعية، إلا أن الدراسات الحالية امتدت لتشمل كافة المخرجات، وتنص نظرية عدالة التوزيع إلى أنه إذا كانت العوامل الاستثمارية الخاصة بالفرد تزيد عن العوامل الاستثمارية الخاصة بزميل له في نفس العمل فإن العدالة التوزيعية تقتضي زيادة التعويضات التي يستحقها الفرد.²⁸

ب. العدالة الإجرائية: بدأ العلماء في طرح مجموعة من التساؤلات التي لم تنل الاهتمام الكافي في دراسات العدالة التوزيعية عن العدالة في البيئات التنظيمية المختلفة وبصورة محددة أثبتت أسئلة عن كيفية إدارة خطط الأجور، والممارسات المتعلقة بإعادة حل النزاع في المنظمات، مما دفع إلى زيادة الاهتمام بنمط العدالة الأكثر توجها نحو العملية، أي نمط العدالة الذي يتعامل مع كيفية صنع القرار بدلا من محتوى القرار، وهكذا بدأ الباحثون يتحولون نحو الاهتمام بدراسة العدالة الإجرائية في بيئات العمل المختلفة.²⁹

وتختص بالإجراءات والقوانين التي يتم من خلالها توزيع المخرجات التنظيمية كالراتب وعبء العمل بين الموظفين، الباحثين.³⁰

ويعرفها خليفة 1987 بأنها التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد ووفقا لمushinsky, 2000 تكون هذه الإجراءات عادلة عندما تتسم بالاتساق والاستمرارية وتحقق مصالح كل الأفراد ولا تحقق أهداف شخصية، وتقوم على المعلومات الصحيحة وتوفر فرص تصحيح القرار، في حين ينظر إليها باحثين آخريين على أنها تتعلق بعدالة الوسائل المستخدمة في صنع وتنفيذ القرارات وتحديد المخرجات.³¹

ويمكن تلخيص العدالة الإجرائية بمجموعة من العناصر الأساسية التي يمكن أن تشمل عليها:³²

➤ شرح الإجراءات وعملية صنع القرار.

➤ التفاعل بين من يقوم بتطبيق القرارات مع من سيطبق عليهم القرار.

➤ القواعد والمعايير الرسمية للإجراءات.

ج. العدالة التعاملية: وهي العدالة التي تعكس مدى إحساس العامل بعدالة المعاملات وذلك عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية، أو معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات عليه وهي تعني أيضا مدى إحساس الفرد العامل أو الموظف بعدالة المعاملات الإنسانية في أثناء أداء العمل وعندما تطبق عليه الإجراءات، يستطيع الموظف أن يستشعر هذا النوع من العدالة خلال ما يبديه المدير - المسؤول - من عدل ومساواة واحترام ومصداقية في تعامل مع الموظف الموكل إليه العمل.³³

ويشير ريغو وكاها Rego & Cunha 2006 إلى أن العدالة التعاملية تعد امتدادا لمفهوم العدالة الإجرائية، والتي تشير إلى طرق تصرف الإدارة تجاه الأفراد، والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المديرين مع المرؤوسين.³⁴

وتظهر أهمية عدالة التعامل بعاملين أساسيين يكون لهما أثر ذو حساسية اتجاه الموظفين في التنظيم هما:³⁵

➤ أن تبرير ما تقدمه التنظيمات لأفرادها حول القرارات التي يتم اعتمادها بصورة نهائية غالباً ما يؤدي إلى إدراكات أعلى للعدالة من قبل الموظفين وذلك مقارنة بقيام التنظيم بعكس ذلك تماماً أي عدم تقديم أي تبريرات منطقية تقود إلى إقناع الموظفين بذلك.

➤ كذلك أنه يوجد ترابط وثيق بين كل من عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وكذلك عدالة التعاملات حيث لا تنفصل أي منها عن الأخرى من الناحية العملية.

المحور الثالث: التحليل الإحصائي للدراسة

يتضمن هذا الجزء تحليل أداة الدراسة وتحليل كل من البيانات الشخصية وكذلك تحليل متغيرات الدراسة حسب برنامج SPSS كما يتضمن اختبار الفرضيات.

أولاً: نتائج تحليل بيانات الدراسة

وقبل التطرق إلى تحليل نتائج البيانات الشخصية لابد من التطرق إلى معرفة الأداة المستخدمة في الدراسة ومدى صدقها وثباتها.

تحليل أداة الدراسة

.1

1-1: أداة الدراسة: من المؤكد أن أي دراسة علمية لا تستطيع الوصول إلى هدفها بدقة وموضوعية دون استخدام مجموعة من القواعد العامة التي يسترشد بها الباحث للوصول إلى هدفه الصحيح بأسلوب علمي يضمن له دقة النتائج وسلامتها، وانطلاقاً من طبيعة الدراسة التي تهدف من خلالها إلى قياس أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة، فقد صممنا إستبانة اعتماداً على الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرات تتكون من **جزأين:**

❖ **الجزء الأول:** ويتضمن بيانات شخصية وظيفية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة، القسم الذي تنتمي إليه)

❖ **الجزء الثاني:** ويتضمن محورين:

✓ **المحور الأول: العدالة التنظيمية (المتغير المستقل)** وينقسم إلى ثلاثة أبعاد:

البعد الأول: العدالة التوزيعية ويقاس بالفقرات من (1-4).

البعد الثاني: العدالة الإجرائية ويقاس بالفقرات من (5-09).

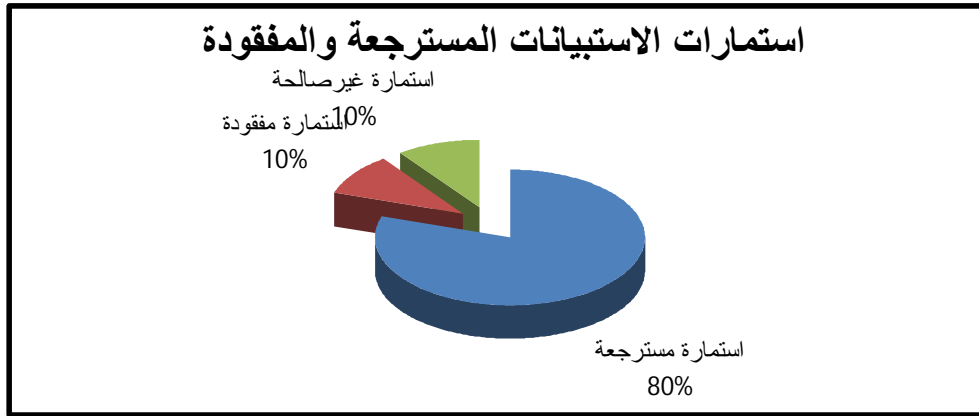
البعد الثالث: العدالة التعاملية ويقاس بالفقرات من (10-13).

✓ **المحور الثاني:** جودة الحياة الوظيفية (المتغير التابع) ويقاس بالفقرات من (14-36).

2/ مجتمع وعينة الدراسة:

بالنسبة لدراستنا هذه فمجتمع الدراسة هو عبارة عن جميع أساتذة كلية الاقتصاد الدائمين والبالغ عددهم حوالي 130 أستاذ ، أما عينة الدراسة فقد إختارنا عينة عشوائية، حيث قمنا بتوزيع 58 إستبانة على الأساتذة واسترددنا 52 إستبانة، منها 6 استمارات اعتبرت غير صالحة للتحليل، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (01): استثمارات الاستبيانات الموزعة المسترجعة والمفقودة



المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال الشكل نلاحظ أن نسبة الاستبيانات المسترجعة بلغت 80% وهي نسبة مرتفعة، والسبب في ذلك يرجع بالأساس إلى اعتمادنا في تقديمها عن طريق المقابلة، حيث شرحنا محتوى الإستبانة لأفراد البحث وأكدنا لهم السرية وأهمية استجاباتهم لنجاح الدراسة، ورغم أن هذا الأمر تطلب مجهودا كبيرا وقدرة عالية على الإقناع، إلا أنه حقق الهدف المنشود وأدى إلى حصول مشاركة كبيرة من طرف الأساتذة وذلك يظهر في النسبة المرتفعة للاستثمارات المسترجعة.

1-2. أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات المستعملة في الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها اعتمدنا على البرمجة الإحصائية SPSS إصدار 19 كما استخدمنا العديد من الأساليب الإحصائية والتي تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها وذلك كما يلي:

أ. معامل الارتباط سيرمان: وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

ب. معامل ألفا كرونباخ: وذلك بغية تقدير ثبات الدراسة حيث كلما اقترب من الواحد كلما كان هناك ثبات.

ت. مقاييس الإحصاء الوصفي: وتشمل التكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.

ث. اختبار ستيودنت: لإختبار فرضيات الدراسة.

وبما أن الهدف الأساسي من دراستنا هو قياس اتجاهات الأساتذة نحو العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية استخدمنا استمارة إستبانة احتوت فقرات مغلقة ومصممة وفقا لمقياس ليكيرت الخماسي الذي يعد الأنسب لهذه الدراسة، وقد كانت الخيارات المتاحة أمام كل عبارة كما يلي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافقة بشدة) ومن أجل تحديد الاتجاه وضعنا لاحتمالات الإجابات الخمسة السابقة أوزان محددة كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (01): الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة في الاستبانة

| الوزن | خيارات الإجابة |
|-------|----------------|
| 5 | موافق بشدة |
| 4 | موافق |
| 3 | محايد |
| 2 | غير موافق |
| 1 | غير موافق بشدة |

المصدر: عبد الفتاح عز، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، حوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة، 2008، ص 540.

انطلاقاً من الأوزان الموضحة في الجدول السابق ولحساب طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي تم حساب المدى $4=1-5$ ثم قسمته على عدد فئات المقياس $0.8=5/4$ للحصول على طول الخلية، ثم إضافة الناتج إلى أقل قيمة في مقياس والاستمرار بالإضافة حتى الوصول إلى أعلى قيمة في المقياس وهي 5، ويمكن توضيح النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): المتوسطات المرجحة والاتجاه الموافق لها

| الاتجاه | المتوسط المرجح |
|----------------|----------------|
| غير موافق بشدة | 1.8 ← 1 |
| غير موافق | 2.6 ← 1.9 |
| محايد | 3.4 ← 2.7 |
| موافق | 4.2 ← 3.5 |
| موافق بشدة | 5 ← 4.3 |

المصدر: عبد الفتاح عز، مرجع سبق ذكره، ص 541.

أما بالنسبة لتقدير مستوى كل متغير أو بعد فإننا نحتاج إلى مقياس خاص يحدد درجة توافره وتحققه، والذي يضم ثلاث مستويات وهي: مرتفع، متوسط، منخفض، والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم (03): المتوسطات المرجحة للأبعاد والمتغيرات والمستويات الموافقة لها

| المستوى | المتوسط المرجح |
|---------|----------------|
| منخفض | 2.33 - 1 |
| متوسط | 3.67 - 2.34 |
| مرتفع | 5 - 3.68 |

المصدر: محمد السعيد جوال، التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة حسنية بن بوعلي بشلف، 2015، ص: 269.

3-1 : صدق وثبات الاستبانة

أ. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة: تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد التابعة له.

❖ صدق الاتساق الداخلي لعبارات المتغير المستقل :

الجدول رقم (04) : معاملات الارتباط بين فقرات العدالة التنظيمية مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها

| العدالة التعاملية | | العدالة الإجرائية | | العدالة التوزيعية | |
|-------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|
| معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة |
| **0.997 | 10 | **0.895 | 05 | **0.648 | 01 |
| *0.633 | 11 | **0.664 | 06 | **0.648 | 02 |
| **0.755 | 12 | **0.721 | 07 | **0.536 | 03 |
| **0.633 | 13 | **0.555 | 08 | **0.997 | 04 |
| | | *0.366 | 09 | | |

دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

من خلال الجدول نلاحظ أن معاملات الارتباط بين مختلف عبارات الأبعاد والأبعاد ككل مرتفعة حيث كانت أغلبها تفوق 50 % وأعلى نسبة كانت 99% أما أقل نسبة كانت 53.6% مما يدل على وجود اتساق داخلي بين مختلف العبارات وأن كل عبارة تعكس البعد. أما مستوي الدلالة فهو دال عند مستوى الدلالة 0.01 معنوية فأقل.

❖ صدق الاتساق الداخلي لعبارات المتغير التابع:

الجدول رقم(05): معاملات الارتباط بين فقرات جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها

| بيئة العمل المعنوية | | الأجور والمكافآت | | خصائص الوظيفة | |
|---------------------|------------|-------------------|------------|----------------------------|------------|
| معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة |
| **0.695 | 22 | **0.693 | 18 | **0.566 | 14 |
| **0.927 | 23 | **0.387 | 19 | **0.566 | 15 |
| **0.646 | 24 | **0.940 | 20 | **0.566 | 16 |
| **0.693 | 25 | **0.854 | 21 | **0.402 | 17 |
| نمط الإشراف | | فرق وجماعات العمل | | المشاركة في اتخاذ القرارات | |
| معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة |
| **0.508 | 33 | **0.401 | 30 | **0.692 | 26 |
| **0.645 | 34 | **0.609 | 31 | **0.632 | 27 |
| **0.582 | 35 | **0.680 | 32 | **0.438 | 28 |
| **0.980 | 36 | | | **0.814 | 29 |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss دال عند مستوى 0.01 فأقل

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ وجود علاقة ارتباط قوية بين كل العبارات والأبعاد التابعة لها، فأغلبها تفوق نسبتها 50 %، حيث كانت أعلى نسبة 98% أما أقل نسبة فكانت 38% كما أن كل معاملات الارتباط لديها دلالة معنوية عند 0.01 فأقل.

ب. ثبات فقرات الإستبانة: التحقق من الثبات بطريقة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لقياس مدى ثبات أداة الدراسة،

والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم(06): معاملات الثبات لأداة الدراسة (ألفا كرونباخ)

| البيان | عدد العبارات | معامل الثبات ألفا كرونباخ | صدق المحك |
|--------------------------------------|--------------|---------------------------|-----------|
| العدالة | 04 | 0.919 | 0.958 |
| العدالة التوزيعية | 05 | 0.701 | 0.837 |
| العدالة الإجرائية | 04 | 0.895 | 0.946 |
| العدالة التفاضلية | 23 | 0.857 | 0.925 |
| المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية | 36 | 0.918 | 0.958 |
| الإستبانة ككل | | | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

تم حساب صدق المحك عن طريق جذر معامل الثبات، يتضح من خلال الجدول أن قيمة الثبات معامل (ألفا كرونباخ) 91.8 % وهي نسبة ممتازة جداً، وهي قيمة تدل على صدق وثبات أداة الدراسة إذا أعيد تطبيقها على نفس العينة فسوف تكون نفس النتائج، بنسبة 91.8 %

2 تحليل بيانات الدراسة

وهنا يتم عرض عملية التحليل الإحصائي للبيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة وذلك عن طريق تفصيل خصائص العينة واستخراج التكرارات والنسب المئوية لها

الجدول رقم (07): الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

| البيان | الجنس | | السن | | | | الرتبة العلمية | | |
|---------|-----------------|--------------|-----------------------|--------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| | ذكر | أنثى | أقل من 30 | من 30 إلى 40 | من 41 إلى 50 | أستاذ مساعد ب | أستاذ مساعد أ | أستاذ محاضر ب | أستاذ محاضر أ |
| التكرار | 26 | 20 | 10 | 35 | 1 | 3 | 18 | 19 | 6 |
| النسبة | 56.5 | 43.5 | 21.7 | 76.1 | 2.2 | 6.5 | 39.1 | 41.3 | 13.0 |
| | سنوات الخبرة | | القسم الذي تنتمي إليه | | | | | | |
| | أقل من 10 سنوات | من 10 إلى 20 | من 21 إلى 30 | أكثر من 30 | علوم التنسيير | علوم الاقتصاد | علوم التجارة | مالية ومحاسبة | |
| التكرار | 37 | 9 | 0 | 0 | 23 | 11 | 5 | 7 | |
| النسبة | 80.4 | 19.6 | 0 | 0 | 50 | 23.9 | 10.9 | 15.2 | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية عينة الدراسة تتمثل في الذكور بنسبة 56.5 % أما السن فكانت الأغلبية الطاغية فئة ما بين 30 و 40 سنة، والرتبة العلمية فقد طغت فئة أستاذ مساعد أ وأستاذ محاضر ب، وأغلب العينة فقد كانت خريتها أقل من 10 سنوات، وأغلب العينة كانت تنتمي لقسم علوم التنسيير، بنسبة 50.0 %

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

1. مستوى العدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية

الجدول رقم: (07) مستوى العدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية

| المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى العام |
|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 3.8696 | 0.40394 | 02 | مرتفع |
| 3.54348 | 0.52333 | 03 | متوسط |
| 3.93448 | 0.72922 | 01 | مرتفع |
| 3.7609 | 0.44596 | | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

.2

مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية
الجدول رقم(08): مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية

| المستوى العام | الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
|---------------|---------|-------------------|-----------------|------------------------------|
| مرتفع | 01 | 0.14538 | 4.2826 | بعد خصائص الوظيفة |
| متوسط | 06 | 0.61454 | 3.5109 | بعد الأجور والمكافآت |
| مرتفع | 03 | 0.81761 | 3.8913 | بعد بيئة العمل المعنوية |
| متوسط | 04 | 0.62528 | 3.6250 | بعد المشاركة في اتخاذ القرار |
| متوسط | 05 | 0.43021 | 3.5362 | بعد فرق العمل |
| مرتفع | 02 | 0.58227 | 3.9185 | بعد نمط الإشراف |
| مرتفع | | 0.36501 | 3.7788 | متغير جودة الحياة الوظيفية |

.3

العدالة التنظيمية:

الجدول رقم 09: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية.

| العدالة التوزيعية | | | العدالة الإجرائية | | | | العدالة التفاعلية | | | |
|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-----------------|-------------------|--------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاتجاه | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفقرة | الاتجاه | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاتجاه |
| 01 | 3.8696 | 0.4993 | موافق | 3.4565 | 0.7213 | 05 | محايد | 4.3913 | 1.1828 | موافق بشدة |
| 02 | 3.8696 | 0.4993 | موافق | 3.6957 | 0.7263 | 006 | موافق | 3.8261 | 0.60752 | موافق |
| 03 | 3.9348 | 0.3327 | موافق | 3.6957 | 0.7263 | 07 | موافق | 3.6957 | 0.81294 | موافق |
| 04 | 3.8043 | 0.4531 | موافق | 3.0217 | 1.0433 | 08 | محايد | 3.8261 | 0.60752 | موافق |
| البعـد ككل | 3.8696 | 0.4039 | موافق | 3.7174 | 83435. | 09 | موافق | 3.9344 | 0.72922 | موافق |
| | | | | | | | | 8 | | |
| | | | | | | | | العدالة التنظيمية | 3.7609 | 0.4460 |
| | | | | | | | | البعـد ككل | | |
| | | | | | | | | | | موافق بدرجة مرتفعة |

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات spss

يتبين من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة وافقت على فقرات العدالة التنظيمية بدرجة مرتفعة وهذا بمتوسط حسابي

عام (3.7609) وانحراف معياري مقدر ب0.4460 حيث :

- ✓ وافق أفراد العينة على فقرات العدالة التوزيعية بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي 3.896 وانحراف معياري 0.40394
- ✓ وافق أفراد العينة على فقرات العدالة الإجرائية بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي 3.5435 وانحراف معياري 0.5233
- ✓ وافق أفراد العينة على فقرات العدالة التفاعلية بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي 3.9345 وانحراف معياري 0.72922

4. جودة الحياة الوظيفية

الجدول رقم(10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية

| ظروف بيئة العمل المعنوية | | | | الأجور والمكافآت | | | | خصائص الوظيفة | | | |
|--------------------------|-------------------|-----------------|-----------|------------------|-------------------|-----------------|-----------|---------------|-------------------|-----------------|-----------|
| الاتجاه | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة | الاتجاه | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة | الاتجاه | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة |
| موافق | 0.8558 | 3.6087 | 23 | موافق | 0.7665 | 3.6522 | 19 | موافق بشدة | 0.2062 | 4.9565 | 15 |
| موافق | 1.24567 | 3.7826 | 24 | موافق | 0.6431 | 3.8261 | 20 | موافق بشدة | 0.2062 | 4.9565 | 16 |
| موافق | 0.6476 | 3.7391 | 25 | محايد | 0.8141 | 3.2174 | 21 | موافق بشدة | 0.2062 | 4.9565 | 17 |
| موافق بشدة | 1.1086 | 4.4348 | | محايد | 0.8748 | 3.3478 | 22 | غير موافق | 0.6476 | 2.2609 | 18 |
| موافق | 0.81761 | 3.8913 | البعد ككل | موافق | 0.6145 | 3.5109 | البعد ككل | موافق | 0.1454 | 4.2826 | البعد ككل |

| نمط الإشراف | | | | فرق وجماعات العمل | | | | المشاركة في اتخاذ القرارات | | | |
|--------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----------|----------------------------|-------------------|-----------------|-----------|
| الاتجاه | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة | الاتجاه | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة | الاتجاه | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة |
| موافق | 0.5150 | 3.8478 | 33 | موافق | 0.7293 | 3.8478 | 30 | محايد | 0.9653 | 3.1522 | 26 |
| موافق | 0.7592 | 3.8478 | 34 | موافق | 0.6490 | 3.6087 | 31 | موافق | 0.6403 | 3.8261 | 27 |
| موافق | 0.4900 | 3.9348 | 35 | محايد | 0.9881 | 3.1522 | 32 | موافق بشدة | 0.88383 | 4.5870 | 28 |
| موافق | 0.9879 | 4.0435 | 36 | | | | | محايد | 1.04141 | 2.9348 | 29 |
| موافق | 0.582 | 3.918 | البعد ككل | موافق | 0.430 | 3.536 | البعد ككل | موافق | 0.62528 | 3.625 | البعد ككل |
| | | | 27 | | | | 21 | | | | 0 |
| الاتجاه | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي العام | المتغير التابع | | | | | | | | |
| موافق بدرجة مرتفعة | 0.36501 | 3.7788 | جودة الحياة الوظيفية | | | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

يتبين من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة توافق على توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بدرجة مرتفعة وهذا ما يعكسه

المتوسط الحسابي العام المقدر بـ 3.7788 وانحراف معياري 0.36501

✓ وافق أفراد العينة على جودة خصائص الوظيفة بدرجة متمتوسط حسابي 4.2826 وانحراف معياري 0.14538

✓ وافق أفراد العينة على جودة الأجور والمكافآت بدرجة متمتوسط حسابي 3.5109 وانحراف معياري 0.61454

✓ وافق أفراد العينة على جودة ظروف بيئة العمل المعنوية بدرجة مرتفعة. بمتوسط حسابي 3.8913 وانحراف معياري 0.81761

✓ وافق أفراد العينة على مدى المشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة مرتفعة. بمتوسط حسابي 3.6250 وانحراف معياري 0.62528

✓ وافق أفراد العينة على بعد فرق وجماعات العمل بدرجة متوسطة. بمتوسط حسابي 3.5362 وانحراف معياري 0.43021

✓ وافق أفراد العينة على جودة نمط الإشراف بدرجة مرتفعة. بمتوسط حسابي 3.918 وانحراف معياري 0.58227

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

❖ لا يوجد أثر للعدالة التنظيمية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ في تعزيز جودة الحياة الوظيفية ولاختبار هذه الفرضية، فرّعت إلى ثلاثة فرضيات تخص كلا منها وجود أثر من عدمه لكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية وذلك على النحو التالي:

أ. H01 لا يوجد أثر للعدالة التوزيعية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على جودة الحياة الوظيفية

ب. H02 لا يوجد أثر للعدالة الإجرائية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $\alpha \leq 0.05$ على جودة الحياة الوظيفية

ج. H03 لا يوجد أثر للعدالة التفاعلية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على جودة الحياة الوظيفية

1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: والمتمثلة في:

أ. H01 لا يوجد أثر للعدالة التوزيعية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على جودة الحياة الوظيفية

ب. H11 يوجد أثر للعدالة التوزيعية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على جودة الحياة الوظيفية

وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS توصلنا إلى:

| المتغيرات | B | t المحسوبة | مستوى دلالة t | وجود أثر أو عدم وجوده |
|-------------------|-----------------|------------|---------------|-----------------------|
| الثابت | 3.241 | 6.189 | 0.000 | / |
| العدالة التوزيعية | 0.139 | 1.033 | 0.307 | عدم وجود الأثر |
| R ² | 0.024 | | | |
| دلالة F | 0.307 | | | |
| المعادلة | Y= 3.241+0.139x | | | |

من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل التحديد تساوي 0.024 وهذا يعني أن التغير في العدالة التوزيعية يفسر التغير في

جودة الحياة الوظيفية بنسبة 2.4 % وتبقى نسبة 97.6% تفسره متغيرات أخرى ، وهي نسبة ضئيلة جدا .

كما نلاحظ من الجدول أن دلالة اختبار فيشر تساوي 0.307 وهي أكبر من 0.05

وحسب قاعدة القرار المتبعة فان الفرضية الصفرية مقبولة ومحقة أي نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية.

أي عدم وجود أثر

2 اختبار الفرضية الفرعية الثانية : والمتمثلة في:

ج. H01 لا يوجد أثر للعدالة الإجرائية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على جودة الحياة الوظيفية

د. H11 يوجد أثر للعدالة الإجرائية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على جودة الحياة الوظيفية وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS توصلنا إلى:

| المتغيرات | B | t المحسوبة | مستوى دلالة t | وجود أثر أو عدم وجوده |
|-------------------|-----------------|------------|---------------|-----------------------|
| الثابت | 1.815 | 7.115 | 0.000 | / |
| العدالة الإجرائية | 0.563 | 7.881 | 0.000 | وجود الأثر |
| R ² | 0.585 | | | |
| دلالة F | 0.000 | | | |
| المعادلة | y= 1.815+0.563x | | | |

من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل التحديد تساوي 0.585 وهذا يعني أن التغير في العدالة الإجرائية يفسر التغير في جودة الحياة الوظيفية بنسبة 58.5% وتبقى نسبة 41.5% تفسره متغيرات أخرى، وهي نسبة معتبرة نظراً لأن جودة الحياة الوظيفية متعددة الأبعاد.

كما نلاحظ من الجدول أن دلالة اختبار فيشر تساوي 0.000 وبالتالي هي أقل من 0.05 وهذا يدل على قابلية النموذج للاختبار.

كما أن دلالة t تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 وحسب قاعدة القرار المتبعة فإن الفرضية البديلة مقبولة ومحقة أي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة..

5. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: والمتمثلة في:

ه. H01 لا يوجد أثر للعدالة التفاعلية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على جودة الحياة الوظيفية

و. H11 يوجد أثر للعدالة التفاعلية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على جودة الحياة الوظيفية وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS توصلنا إلى:

| المتغيرات | B | t المحسوبة | مستوى دلالة t | وجود أثر أو عدم وجوده |
|-------------------|----------------|------------|---------------|-----------------------|
| الثابت | 2.143 | 11.220 | 0.000 | / |
| العدالة التفاعلية | 0.423 | 8.852 | 0.000 | وجود الأثر |
| R ² | 0.64 | | | |
| دلالة F | 0.000 | | | |
| المعادلة | Y=2.043+0.423x | | | |

من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل التحديد تساوي 0.64 وهذا يعني أن التغير في العدالة التوزيعية يفسر التغير في جودة الحياة الوظيفية بنسبة 64% وتبقى نسبة 36% تفسره متغيرات أخرى، وهي نسبة معتبرة نظراً لأن جودة الحياة الوظيفية متعددة الأبعاد.

كما نلاحظ من الجدول أن دلالة اختبار فيشر تساوي 0.000 وبالتالي هي أقل من 0.05 وهذا يدل على قابلية النموذج للاختبار.

كما أن دلالة t تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 وحسب قاعدة القرار المتبعة فإن الفرضية البديلة مقبولة ومحقة أي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة..

2. اختبار الفرضية الرئيسية: والمتمثلة في:

ز. H_01 لا يوجد أثر للعدالة التنظيمية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على جودة الحياة الوظيفية

ح. H_{11} يوجد أثر للعدالة التنظيمية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على جودة الحياة الوظيفية

وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS توصلنا إلى:

| المتغيرات | B | t المحسوبة | مستوى دلالة t | وجود أثر أو عدم وجوده |
|-------------------|------------------|------------|---------------|-----------------------|
| الثابت | 1.235 | 4.100 | 0.000 | / |
| العدالة التنظيمية | 0.683 | 8.589 | 0.000 | وجود الأثر |
| R^2 | 0.622 | | | |
| دلالة F | 0.000 | | | |
| المعادلة | $Y=1.235+0.683x$ | | | |

من خلال الجدول نجد أن قيمة معامل التحديد تساوي 0.622 وهذا يعني أن التغير في العدالة التنظيمية يفسر التغير في جودة الحياة الوظيفية بنسبة % 62.2% وتبقى نسبة % 37.8 تفسره متغيرات أخرى ، وهي نسبة جد معتبرة نظرا لأن جودة الحياة الوظيفية متعددة الأبعاد.

كما نلاحظ من الجدول أن دلالة اختبار فيشر تساوي 0.000 وبالتالي هي أقل من 0.05 وهذا يدل على قابلية النموذج للاختبار.

كما أن دلالة t تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 وحسب قاعدة القرار المتبعة فإن الفرضية البديلة مقبولة ومحقة أي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة..

النتائج

- العدالة التنظيمية هي شعور الأفراد بالعدالة من خلال مقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في مكان العمل من خلال أبعادها الثلاثة عدالة التوزيعات وعدالة الإجراءات وعدالة المعاملات
- جودة الحياة الوظيفية مفهوم متعدد الأبعاد وأبعاده متمثلة في: خصائص الوظيفة، نظام الأجور والمكافآت، بيئة العمل المعنوية، فرق وجماعات العمل، نمط الإشراف، المشاركة في القرارات.
- تتوفر العدالة التنظيمية بمستوى مرتفع في كلية الاقتصاد بجامعة الجلفة من وجهة نظر الأساتذة.
- تتوفر جودة الحياة الوظيفية بمستوى مرتفع في كلية الاقتصاد بجامعة الجلفة من وجهة نظر الأساتذة
- عدم وجود أثر للعدالة التوزيعية على جودة الحياة الوظيفية
- وجود أثر لكل من العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية على جودة الحياة الوظيفية.
- وجود أثر للعدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية.

التوصيات.

- من خلال النتائج المتوصل إليها تبين أن مستوى العدالة الإجرائية متوسط وعليه وجب على إدارة كلية الاقتصاد تفعيل العدالة الإجرائية كثر من خلال إعلام الأساتذة بالقرارات المتخذة وتوضيح لهم مختلف المعايير التي يتم على أساسها تقييم عملهم.
- من خلال النتائج المتوصل إليها تبين أن مستوى بعد الأجر والمكافآت متوسط وعليه وجب على إدارة كلية الاقتصاد تفعيل هذا البعد أكثر من خلال الشفافية في تقديم المكافآت .
- من خلال النتائج المتوصل إليها تبين أن مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات متوسط وعليه وجب على إدارة كلية الاقتصاد تفعيل هذا البعد أكثر من خلال الشفافية في صنع القرارات التنظيمية ومشاركة الأساتذة في اتخاذ القرارات و تشجيعهم على التخطيط و حل المشكلات واتخاذ القرارات .
- كذلك من خلال النتائج المتوصل إليها تبين أن مستوى بعد فرق العمل متوسط وعليه وجب على إدارة كلية الاقتصاد تفعيل هذا البعد أكثر من خلال توطيد العلاقات بين الأساتذة و العمل على تشجيع العمل على شكل فرق.

الهوامش والمراجع:

- 1- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق، كلية التجارة، 2004، ص 2
- 2 - محمد بن مسلم سعيد الشنفرى، العدالة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن، 2007، ص19
- 3- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، مرجع سبق ذكره، ص 3.
- 4 - سيد محمد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص19.
- 5 - أسامة زياد يوسف البليسي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، ماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، 2012، ص 7.
- 6- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، مرجع سبق ذكره، ص4.
- 7 - سيد محمد جاد الرب، مرجع سبق ذكره، ص 11.
- 8- إيمان حسن نصار ويوسف عبد عطية بحر، جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي، دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2014، ص8.
- 9 - نضال حمدان المصري ومحمد أحمد الاغا، إطار مقترح لتطبيق منهجية six sigma كمدخل لتحسين جودة الحياة الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية، بحث فائز بجائزة خليفة التربوية، 2013، ص 109.
- 10 - عادل محمد محمد عبد الرحمان، أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي - دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، جامعة الدول العربية، 2013، ص13.
- 11 - بلقرع فاطنة، التمكين كآلية لدعم وتعزيز الإبداع في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة المديرية العامة لاتصالات الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسير، جامعة المدينة، 2017، ص34.
- 12 - عادل محمد محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 13.
- 13 - عادل محمد محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 13.
- 14 - أسامة زياد يوسف البليسي، مرجع سبق ذكره، ص 11.

- 15 - أبو القاسم الأخضر حمدي، أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 3، الأردن، 2015، ص 546-547.
- 16 - محمود عبد الرحمن الشنطي، أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 12، العدد 1، الأردن، 2016، ص 36.
- 17 - أبو القاسم الأخضر حمدي، مرجع سبق ذكره، ص 547.
- 18 - فالخ سلامة اللوزي، درجة ممارسة القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم الأردنية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين وثقتهم بقادتهم، أطروحة دكتوراه، قسم الإدارة التربوية، كلية الدراسات التربوية والنفسية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2009، ص 18.
- 19 - محمد علي عطف الزهراني، العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في محافظة المخوة، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، 2012، ص 25.
- 20 - أسماء الخالدي وكايد سلامة، العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق، وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس، مجلة المنارة، المجلد العشرون، العدد 2/ب، ص 288.
- 21 - سوزان أكرم سلطان، العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، أطروحة دكتوراه الفلسفة في التربية، تخصص إدارة تربوية، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2006، ص 21.
- 22 - أبو القاسم الأخضر حمدي، مرجع سبق ذكره، ص 546.
- 23 - شروق عبد المحسن التروك، أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري من وجهة نظر موظفي الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية بدولة الكويت، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، قسم الإدارة العامة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 2010، ص 36.
- 24 - راتب السعود وسوزان سلطان، درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، مجلة جامعة دمشق - المجلد - 25 العدد 2، سوريا، 2009، ص 1.
- 25 - حياة الدهبي، العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بوحدة البحث في الطاقات المتحددة في لوسط الصحراوي بأدرار، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة أدرار، 2013، ص 49.
- 26 - وليد محمد الصمادي، أثر العدالة التنظيمية في الإلتزام الوظيفي - دراسة ميدانية على شركات الأدوية الأردنية -، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل بيت، 2008، ص 42.
- 27 - أميرة أحمد الزهيري، أثر العدالة التنظيمية على الثقة داخل المنظمات - بالتطبيق على قطاع الدواء في مصر -، أطروحة دكتوراه الفلسفة العالمية في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة (فرع البنات)، جامعة الأزهر، مصر، 2011، ص 100.
- 28 - نواف موسى شطناوي وربما محمود العقلة، العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 14، العدد 4 ديسمبر 2013، ص 75.
- 29 - أميرة أحمد الزهيري، مرجع سبق ذكره، ص 102.
- 30 - بندر كريم أبو تايه، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد الثاني، 2012، ص 151.
- 31 - عبد العزيز علي مرزوق، مرجع سبق ذكره، ص 2.
- 32 - وليد محمد الصمادي، أثر العدالة التنظيمية في الإلتزام الوظيفي - دراسة ميدانية على شركات الأدوية الأردنية -، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، 2008، ص 45.
- 33 - غسان حسين الحلو، درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طولكرم من وجهات نظر معلمي مدارسهم، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية بنابلس، فلسطين، 2015، ص 15.
- 34 - شطناوي نواف موسى والعقلة ربما محمود، مرجع سبق ذكره، ص 76.
- 35 - وليد محمد الصمادي، مرجع سبق ذكره، ص 46.