

ب - الجداول المركبة الخاصة بالعمال:

الجدول رقم: 38 علاقة المستوى التعليمي بتحقيق الأهداف

المجموع	المستوى التعليمي				
	جامعي	ثانوي	اقل من الثانوي		
64	37	12	15	نعم	هل أنت مقتنع بأداء المعهد حالياً؟
73,6%	82,2%	66,7%	62,5%		
23	8	6	9	لا	
26,4%	17,8%	33,3%	37,5%		
87	45	18	24	المجموع	
100.0%	100.0%	100,0%	100,0%		

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال هذا الجدول نلاحظ انه يتكون من الفئات التالية:

الفئة الأولى : و هي فئة العمال الذين مستواهم اقل من الثانوي ، حيث أن 15 عاملاً كانوا مقتنعين بأداء المعهد حالياً وهذا ما تقابله نسبة 62,5% من هذه الفئة ، أما 9 عمال الآخرين فقد كانت إجاباتهم بـ: لا أي أنهم كانوا غير مقتنعين بأداء المعهد حالياً وهذا ما تقابله نسبة 37,5% من هذه الفئة.

الفئة الثانية: و هي فئة العمال الذين مستواهم ثانوي ، حيث أن 12 عاملاً كانوا مقتنعين بأداء المعهد حالياً وهذا ما تقابله نسبة 66,7% من هذه الفئة، أما 6 عمال الآخرين فقد كانت إجاباتهم بـ: لا أي أنهم كانوا غير مقتنعين بأداء المعهد حالياً وهذا ما تقابله نسبة 33,3% من هذه الفئة.

الفئة الثالثة: و هي فئة العمال الذين مستواهم ثانوي ، حيث أن 37 عاملا كانوا مقتنعين بأداء المعهد حاليا وهذا ما تقابله نسبة 82,2% من هذه الفئة.

أما 8 عمال الآخرين فقد كانت إجابتهم بـ: لا أي أنهم كانوا غير مقتنعين بأداء المعهد حاليا وهذا ما تقابله نسبة 17,8% من هذه الفئة.

ما يمكن ملاحظته أن أغلبية العمال بنسبة 73,6% مقتنعين بأداء المعهد حاليا، في حين أن 26,4% كانوا غير مقتنعين بأداء المعهد حاليا.

ولدراسة العلاقة بين المستوى التعليمي و تحقيق الأهداف، نقوم بحساب كا2 (اختبار الاستقلالية).

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة بين المستوى التعليمي و تحقيق الأهداف.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة بين المستوى التعليمي و تحقيق الأهداف.

الجدول رقم: 39 اختبار الاستقلالية كا2 (علاقة المستوى التعليمي بتحقيق الأهداف)

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,686 ^a	2	,158
Likelihood Ratio	3,708	2	,157
Linear-by-Linear Association	3,413	1	,065
N of Valid Cases	87		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,76

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن كا 2 اكبر من 0.05 (5%) ، لذا نقبل الفرضية الصفرية H_0 التي تقول بعدم وجود علاقة بين المستوى التعليمي و تحقيق الأهداف.

وما يمكن استنتاجه من كل ما سبق أن أغلبية العمال مع اختلاف مستوياتهم كانوا مقتنعين بأداء المعهد حاليا ، و بذلك فهم يؤكدون أن المعهد يحقق الأهداف المسطرة له. أما الأقلية فبينوا عدم رضاهم على أداء المعهد حاليا وذلك لأنهم يرغبون في تحسين المعهد للخدمات التي يقدمها أو عدم رضاهم عن بعض الأمور في المعهد.

الجدول رقم:40 علاقة المستوى التعليمي بالإشباع الوظيفي

المجموع	المستوى التعليمي				
	جامعي	ثانوي	اقل من الثانوي		
72	39	14	19	نعم	هل تشعر بالاحترام و التقدير في عملك؟
82,8%	86,7%	77,8%	79,2%		
15	6	4	5	لا	
17,2%	13,3%	22,2%	20,8%		
87	45	18	24	المجموع	
100.0%	100.0%	100,0%	100,0%		

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال هذا الجدول نلاحظ انه يتكون من الفئات التالية:

الفئة الأولى : و هي فئة العمال الذين مستواهم اقل من الثانوي ، حيث أن 19 عاملا كانوا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا ما تقابله نسبة 79,2% من هذه الفئة ، أما 5 عمال الآخرين فقد كانت إجابتهم بـ: لا أي أنهم كانوا لا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا ما تقابله نسبة 20,8% من هذه الفئة.

الفئة الثانية: و هي فئة العمال الذين مستواهم ثانوي ، حيث أن 14 عاملا كانوا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا ما تقابله نسبة 77,8% من هذه الفئة، أما 4 عمال الآخرين فقد كانت إجابتهم بـ: لا أي أنهم كانوا لا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا ما تقابله نسبة 22,2% من هذه الفئة.

الفئة الثالثة: و هي فئة العمال الذين مستواهم ثانوي ، حيث أن 39 عاملا كانوا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا ما تقابله نسبة 86,7% من هذه الفئة، أما 6عمال الآخرين فقد كانت إجابتهم ب: لا أي أنهم كانوا لا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا ما تقابله نسبة 13,3% من هذه الفئة.

ما يمكن ملاحظته أن أغلبية العمال بنسبة 82,8% كانوا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم ، في حين أن 17,2% كانوا لا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم. ولدراسة العلاقة بين المستوى التعليمي و تحقيق الإشباع الوظيفي، نقوم بحساب كا2 (اختبار الاستقلالية).

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة بين المستوى التعليمي و تحقيق الإشباع الوظيفي.
الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة بين المستوى التعليمي و تحقيق الإشباع الوظيفي.

الجدول رقم: 41 اختبار الاستقلالية كا2 (علاقة المستوى التعليمي بالإشباع الوظيفي).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,012 ^a	2	,603
Likelihood Ratio	1,013	2	,603
Linear-by-Linear Association	,744	1	,388
N of Valid Cases	87		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,10.

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن كا 2 اكبر من 0.05 (5%) ، لذا نقبل الفرضية الصفرية H_0 لتي تقول بعدم وجود علاقة بين المستوى التعليمي و تحقيق الإشباع الوظيفي.

وما يمكن استنتاجه من كل ما سبق أن أغلبية العمال مع اختلاف مستوياتهم كانوا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا دليل على وجود الإشباع الوظيفي لديهم، أما الأقلية فقد أجابوا بعدم شعورهم بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا يفسر بعدم تكيفهم مع الجماعة و كذلك قد يفسر بعدم الانضباط الذي يولد في كثير من الأحيان إجراءات عقابية تجعل العامل يشعر بقلّة الاحترام و التقدير .

الجدول رقم: 42 تأثير مبدأ الإفصاح و الشفافية بتحقيق أهداف المنظمة

المجموع	هل طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة ؟			
	لا	نعم		
63	5	58	نعم	هل أنت مقتنع بأداء المعهد حالياً؟
73,3%	5,8%	67,4%		
23	10	13	لا	
26,7%	11,6%	15,1%		
86	15	71	المجموع	
100.0%	17,4%	82,6%		

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن:

أن 58 عاملاً كانوا مقتنعين بأداء المعهد حالياً و يرون أن طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة وهذا ما تقابله نسبة 67,4% من مجموع العمال.

أما 13 عاملاً فلم يكونوا مقتنعين بأداء المعهد حالياً و يرون أن طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة وهذا ما تقابله نسبة 15.1% من مجموع العمال.

و بالمقابل أن 5 عمال كانوا مقتنعين بأداء المعهد حالياً و يرون أن طريقة نشر القرارات و المعلومات غير ملائمة وهذا ما تقابله نسبة 5.8% من مجموع العمال.

أما 10 عمال الباقين فلم يكونوا مقتنعين بأداء المعهد حالياً و يرون أن طريقة نشر القرارات و المعلومات غير ملائمة وهذا ما تقابله نسبة %11,6 من مجموع العمال.

ما يمكن ملاحظته أن أغلبية العمال بنسبة %67,4 من مجموع العمال كانوا مقتنعين

بأداء المعهد حالياً و يرون أن طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة.

ولدراسة العلاقة بين مبدأ الإفصاح و الشفافية و تحقيق أهداف المنظمة نقوم بحساب

كا2 (اختبار الاستقلالية).

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة بين مبدأ الإفصاح و تحقيق أهداف المنظمة.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة بين مبدأ الإفصاح و تحقيق أهداف المنظمة.

الجدول رقم: 43 اختبار الاستقلالية كا2) تأثير مبدأ الإفصاح و الشفافية بتحقيق

أهداف المنظمة (

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14,781 ^a	1	,000		
Continuity Correction ^b	12,416	1	,000		
Likelihood Ratio	13,184	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	14,609	1	,000		
N of Valid Cases	86				
a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,01.					
b. Computed only for a 2x2 table					

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن كا 2 اصغر من 0.05 (5%) ، لذا نرفض الفرضية الصفرية H_0 التي تقول بعدم وجود علاقة بين مبدأ الإفصاح و الشفافية و تحقيق أهداف المنظمة، و نقبل الفرضية البديلة H_1 التي تقول بوجود علاقة بين مبدأ الإفصاح و الشفافية و تحقيق أهداف المنظمة.

و لمعرفة طبيعة العلاقة بين مبدأ الإفصاح و الشفافية و تحقيق أهداف المنظمة نقوم بحساب معامل الارتباط سبيرمان (Spearman's rho).

الجدول رقم: 44 معامل الارتباط سبيرمان (تأثير مبدأ الإفصاح و الشفافية بتحقيق أهداف المنظمة)

Correlations			
		هل انت مقتنع باداء المعهد حالياً؟	هل طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة ؟
Spearman's rho	هل انت مقتنع باداء المعهد حالياً؟	1,000	,415**
	هل طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة ؟	.	,000
		87	86
Spearman's rho	هل طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة ؟	,415**	1,000
	هل انت مقتنع باداء المعهد حالياً؟	,000	.
		86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

و يلاحظ من الجدول السابق أن r اكبر من الصفر ،لذا فالعلاقة بين مبدأ الإفصاح و

الشفافية و تحقيق أهداف المنظمة هي علاقة طردية.

وما يمكن استنتاجه من كل ما سبق أن المعهد يسير وفق استراتيجيته المرسومة و من شان ذلك خلق الولاء و جودة الأداء، أيضا تخلق الثقة بوضوح قواعد اتخاذ القرار وسلامة التقويم و بالتالي تحقيق الأهداف المنشودة .

الجدول رقم:45 تأثير معيار العدالة في تحقيق الإشباع الوظيفي

المجموع	هل تشعر بأن الإجراءات الإدارية المطبقة في المعهد تتسم بالعدالة؟			
	لا	نعم		
71	33	38	نعم	هل تشعر بالاحترام و التقدير في عملك
82,6%	38,4%	44,2%		
15	15	0	لا	
17,4%	17,4%	0,0%		
86	48	38	المجموع	
100.0%	55,8%	44,2%		

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن:

أن 38 عاملا كانوا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم و يشعرون بأن الإجراءات الإدارية المطبقة في المعهد تتسم بالعدالة وهذا ما تقابله نسبة 44,2% من مجموع العمال. في حين انه لا يوجد أي عامل لا يشعر بالاحترام و التقدير في عمله و لا يشعر بأن الإجراءات الإدارية المطبقة في المعهد تتسم بالعدالة وهذا ما تقابله نسبة 0.0% من مجموع العمال.

و بالمقابل أن 33 عاملا كانوا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم و يشعرون بأن الإجراءات الإدارية المطبقة في المعهد تتسم بالعدالة وهذا ما تقابله نسبة 38,4% من مجموع العمال.

أما 15 عاملا كانوا لا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم و لا يشعرون بأن الإجراءات الإدارية المطبقة في المعهد تتسم بالعدالة وهذا ما تقابله نسبة 17,4% من مجموع العمال.

ما يمكن ملاحظته أن كل العمال الذين أجابوا بأنهم يشعرون أن الإجراءات الإدارية المطبقة في المعهد تتسم بالعدالة قالوا أنهم يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم .

ولدراسة العلاقة بين معيار العدالة و تحقيق الإشباع الوظيفي نقوم بحساب كا2 (اختبار الاستقلالية).

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة بين معيار العدالة و تحقيق الإشباع الوظيفي.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة بين معيار العدالة و تحقيق الإشباع الوظيفي.

الجدول رقم: 46 اختبار الاستقلالية كا2 (تأثير معيار العدالة في تحقيق الإشباع

(الوظيفي)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14,384 ^a	1	,000		
Continuity Correction^b	12,295	1	,000		
Likelihood Ratio	19,981	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	14,217	1	,000		
N of Valid Cases	86				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,63.					
b. Computed only for a 2x2 table					

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن كا 2 اصغر من 0.05 (5%) ، لذا نرفض الفرضية الصفرية H_0 التي تقول بعدم وجود علاقة بين معيار العدالة و تحقيق الإشباع الوظيفي ، و نقبل الفرضية البديلة H_1 التي تقول بوجود علاقة بين معيار العدالة و تحقيق الإشباع الوظيفي .

و لمعرفة طبيعة العلاقة بين علاقة بين معيار العدالة و تحقيق الإشباع الوظيفي نقوم بحساب معامل الارتباط سبيرمان (Spearman's rho).

الجدول رقم: 47 معامل الارتباط سبيرمان (تأثير معيار العدالة في تحقيق الإشباع الوظيفي)

Correlations			
		هل تشعر بالاحترام و التقدير في عملك ؟	هل تشعر بأن الاجراءات الادارية المطبقة في المعهد تتسم بالعدالة؟
Spearman's rho	هل تشعر بالاحترام و التقدير في عملك ؟	1,000	,409**
		.	,000
		87	86
	هل تشعر بأن الاجراءات الادارية المطبقة في المعهد تتسم بالعدالة؟	,409**	1,000
		,000	.
		86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

و يلاحظ من الجدول السابق أن ٢ اكبر من الصفر ،لذا فالعلاقة بين معيار العدالة و تحقيق الإشباع الوظيفي هي علاقة طردية.

وما يمكن استنتاجه من كل ما سبق أن تحقيق العدالة بأنواعها (عدالة التوزيع عدالة الإجراءات ، عدالة التعاملات) وانه كلما زادت لدى الموظف كلما زاد شعوره بالإشباع الوظيفي أي زيادة الرضا و زيادة الولاء و التعلق بالعمل .

الجدول رقم:48 تأثير معيار حق المساءلة في تحقيق أهداف المنظمة.

المجموع	عند خطئك هل ترضى بأى قرار من المسؤول المباشر؟			
	لا	نعم		
64	59	5	نعم	هل انت مقتنع بأداء المعهد حالياً؟
73,6%	67,8%	5,7%		
23	16	7	لا	
26,4%	18,4%	8,0%		
87	75	12	المجموع	
100.0%	86,2%	13,8%		

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن:

5عمال كانوا مقتنعين بأداء المعهد حالياً و يرضون بأى قرار من المسؤول المباشر عند خطئهم وهذا ما تقابله نسبة 5,7% من مجموع العمال.

أما 7 عمال فكانوا غير مقتنعين بأداء المعهد حاليا و يرضون بأي قرار من المسؤول المباشر عند خطئهم وهذا ما تقابله نسبة 8% من مجموع العمال.

و بالمقابل أن 59 عاملا كانوا مقتنعين بأداء المعهد حاليا و لا يرضون بأي قرار من المسؤول المباشر عند خطئهم وهذا ما تقابله نسبة 67.8% من مجموع العمال.

أما 16 عاملا الباقين فلم يكونوا مقتنعين بأداء المعهد حاليا و لا يرضون بأي قرار من المسؤول المباشر عند خطئهم وهذا ما تقابله نسبة 18,4% من مجموع العمال.

ما يمكن ملاحظته أن أغلبية العمال بنسبة 67,8% من مجموع العمال كانوا مقتنعين بأداء المعهد حاليا و لا يرضون بأي قرار من المسؤول المباشر عند خطئهم، بينما توزعت النسب الأخرى بتفاوت بين باقي الإجابات.

ولدراسة العلاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق أهداف المنظمة نقوم بحساب كا2 (اختبار الاستقلالية).

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق أهداف المنظمة.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق أهداف المنظمة.

الجدول رقم: 49 اختبار الاستقلالية كا2 (تأثير معيار حق المساءلة في تحقيق أهداف المنظمة)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,282 ^a	1	,007		
Continuity Correction ^b	5,504	1	,019		
Likelihood Ratio	6,447	1	,011		
Fisher's Exact Test				,013	,013
Linear-by-Linear Association	7,198	1	,007		
N of Valid Cases	87				

- a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,17.
b. Computed only for a 2x2 table

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن كا 2 اصغر من 0.05 (5%) ، لذا نرفض الفرضية الصفرية H_0 التي تقول بعدم وجود علاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق أهداف المنظمة ، و نقبل الفرضية البديلة H_1 التي تقول بوجود علاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق أهداف المنظمة.

و لمعرفة طبيعة العلاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق أهداف المنظمة نقوم بحساب معامل الارتباط سبيرمان (Spearman's rho).

الجدول رقم: 50 معامل الارتباط سبيرمان (تأثير معيار حق المساءلة في تحقيق أهداف المنظمة)

Correlations			
		هل انت مقتنع باداء المعهد حاليا؟	عندخطئك هل ترضى بأى قرار من المسؤول المباشر؟
Spearman's rho	هل انت مقتنع باداء المعهد حاليا؟	1,000	-,289**
		.	,003
		87	87
	عندخطئك هل ترضى بأى قرار من المسؤول المباشر؟	-,289**	1,000
		,003	.
		87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

و يلاحظ من الجدول السابق أن ٢ اصغر من الصفر ،لذا فالعلاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق أهداف المنظمة هي علاقة عكسية.

وما يمكن استنتاجه من كل ما سبق أن أغلبية العمال مع اختلاف مستوياتهم كانوا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا دليل على وجود الإشباع الوظيفي لديهم، أما الأقلية فقد أجابوا بعدم شعورهم بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا يفسر بعدم تكيفهم مع الجماعة و كذلك قد يفسر بعدم الانضباط الذي يولد في كثير من الأحيان إجراءات عقابية تجعل العامل يشعر بقلّة الاحترام و التقدير .

كما يمكن أن نستخلص من خلال مما سبق أن معيار حق المساءلة لم يفعل بعد في مؤسساتنا و لازال هناك اليون شاسع على ذلك ، إذ أن هذا المعيار هو الذي يقوم المستوى التسييري في المؤسسة ، وهو الذي يضع آلية اتخاذ القرار في موضعها ، و يبدو أن معيار حق المساءلة لا زال يعتبر تدخل في الصلاحيات مما جعله يعيق أهداف المؤسسة و في الحقيقة هو ليس كذلك بل هو من صميم الأهداف إذا عرف كيفية استغلاله .

الجدول رقم: 51 تأثير مبدأ الإفصاح و الشفافية في تحقيق الإشباع الوظيفي.

المجموع	هل طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة ؟			
	لا	نعم		
10	6	4	نعم	هل تساعدك المؤسسة على تطوير قدراتك؟
11,6%	7,0%	4,7%		
76	9	67	لا	
88,4%	10,5%	77,9%		
86	15	71	المجموع	
100.0%	17,4%	82,6%		

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن:

أن 4 عمال قالوا بان المؤسسة تساعدهم على تطوير قدراتهم و يرون أن طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة وهذا ما تقابله نسبة 4,7% من مجموع العمال.

أما 67 عاملا فقد قالوا بان المؤسسة لا تساعدهم على تطوير قدراتهم و يرون أن طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة وهذا ما تقابله نسبة 77,9% من مجموع العمال.

و بالمقابل أن 6 عمال قالوا بان المؤسسة تساعدهم على تطوير قدراتهم و يرون أن طريقة نشر القرارات و المعلومات غير ملائمة وهذا ما تقابله نسبة 7,0% من مجموع العمال.

أما 9 عمال الباقين فقالوا بان المؤسسة لا تساعدهم على تطوير قدراتهم و يرون أن طريقة نشر القرارات و المعلومات غير ملائمة وهذا ما تقابله نسبة 10,5% من مجموع العمال.

ما يمكن ملاحظته أن أغلبية العمال بنسبة 77,9% من مجموع العمال قالوا بان المؤسسة لا تساعدهم على تطوير قدراتهم و يرون أن طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة.

ولدراسة العلاقة بين مبدأ الإفصاح و الشفافية و تحقيق الإشباع الوظيفي، نقوم بحساب كا2 (اختبار الاستقلالية).

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة بين مبدأ الإفصاح و تحقيق الإشباع الوظيفي.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة بين مبدأ الإفصاح و تحقيق الإشباع الوظيفي.

الجدول رقم: 52 اختبار الاستقلالية كا2) تأثير مبدأ الإفصاح و الشفافية في

تحقيق الإشباع الوظيفي)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14,233 ^a	1	,000		
Continuity Correction^b	11,085	1	,001		
Likelihood Ratio	10,853	1	,001		

Fisher's Exact Test				,001	,001
Linear-by-Linear Association	14,068	1	,000		
N of Valid Cases	86				
a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,74					
b. Computed only for a 2x2 table					

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن كا 2 اصغر من 0.05 (5%) ، لذا نرفض الفرضية

الصفريية H_0 التي تقول بعدم وجود علاقة بين مبدأ الإفصاح و الشفافية و تحقيق الإشباع الوظيفي، و نقبل الفرضية البديلة H_1 التي تقول بوجود علاقة بين مبدأ الإفصاح و الشفافية و تحقيق الإشباع الوظيفي.

و لمعرفة طبيعة العلاقة بين مبدأ الإفصاح و الشفافية و تحقيق الإشباع الوظيفي، نقوم بحساب معامل الارتباط سبيرمان (Spearman's rho).

الجدول رقم: 53 معامل الارتباط سبيرمان (تأثير مبدأ الإفصاح و الشفافية في تحقيق الإشباع الوظيفي)

Correlations

	هل تساعدك المؤسسة على تطوير قدراتك؟	هل طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة؟
Spearman's rho	هل تساعدك المؤسسة على تطوير قدراتك؟	هل طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة؟
	1,000	-,407**
	.	,000
	87	86
	هل طريقة نشر القرارات و المعلومات ملائمة؟	1,000
	-,407**	.
	,000	86
	86	86

**** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).**

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

و يلاحظ من الجدول السابق أن r اصغر من الصفر، لذا فالعلاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق أهداف المنظمة هي علاقة عكسية.

وما يمكن استنتاجه من كل ما سبق أن أغلبية العمال مع اختلاف مستوياتهم كانوا يشعرون بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا دليل على وجود الإشباع الوظيفي لديهم، أما الأقلية فقد أجابوا بعدم شعورهم بالاحترام و التقدير في عملهم وهذا يفسر بعدم تكيفهم مع الجماعة و كذلك قد يفسر بعدم الانضباط الذي يولد في كثير من الأحيان إجراءات عقابية تجعل العامل يشعر بقلّة الاحترام و التقدير .

مما سبق يمكن أن نستخلص أيضا أن معيار حق المساءلة بمثابة آلية رقابة داخلية

تقوم الأفراد، لكن في غياب آليات واضحة له قد يكون له مفعول عكسي، فالنقص في

بعض القوانين و التي تحدد العلاقات داخل المؤسسة بين الأفراد ، ثم أيضا عدم ممارسة

هذا المعيار و عدم التعود عليه يجعله أسلوب غير مرغوب فيه وكأنه عكسي و يبدو انه لا

يحقق الإشباع وإذا نظرنا إلى المؤسسات مثلا في دول رائدة كدول جنوب شرق آسيا نجد

مدى الاستغلال لمعيار حق المساءلة و استغلاله في تحقيق الأهداف .

الجدول رقم: 54 تأثير معيار العدالة في تحقيق أهداف المنظمة.

المجموع	هل تشعر بان سلوك المدارء يتسم بالانصاف و العدل؟			
	لا	نعم		
64	28	36	نعم	هل انت مقتنع باداء المعهد
73,6%	32,2%	41,4%		
23	22	1	لا	
26,4%	25,3%	1,1%		
87	50	37	المجموع	
100.0%	57,5%	42,5%		

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن:

36 عاملا كانوا مقتنعين بأداء المعهد حاليا و يشعرون بان سلوك المدراء يتسم بالإنصاف و العدل وهذا ما تقابله نسبة %41,4 من مجموع العمال.

أما عامل واحد فقد كان غير مقتنع بأداء المعهد حاليا و يشعر بان سلوك المدراء يتسم بالإنصاف و العدل وهذا ما تقابله نسبة %1,1 من مجموع العمال.

و بالمقابل أن 28 عاملا كانوا مقتنعين بأداء المعهد حاليا و لا يشعرون بان سلوك المدراء يتسم بالإنصاف و العدل وهذا ما تقابله نسبة %32,2 من مجموع العمال.

أما 22 عاملا الباقين فلم يكونوا مقتنعين بأداء المعهد حاليا و لا يشعرون بان سلوك المدراء يتسم بالإنصاف و العدل وهذا ما تقابله نسبة %25,3 من مجموع العمال.

ما يمكن ملاحظته أن عاملا واحدا كان غير مقتنع بأداء المعهد حاليا و يشعر بان سلوك المدراء يتسم بالإنصاف و العدل. و هذا يعني انه غير راض عن المستوى بينما هو راض عن الإدارة.

ولدراسة العلاقة بين معيار العدالة و تحقيق أهداف المنظمة ، نقوم بحساب كا2 (اختبار الاستقلالية).

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة بين معيار العدالة و تحقيق أهداف المنظمة.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة بين معيار العدالة و تحقيق أهداف المنظمة.

الجدول رقم: 55 اختبار الاستقلالية كا2 (تأثير معيار العدالة في تحقيق أهداف المنظمة)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18,648 ^a	1	,000		

Continuity Correction ^b	16,585	1	,000		
Likelihood Ratio	22,711	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	18,433	1	,000		
N of Valid Cases	87				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,78.					
b. Computed only for a 2x2 table					

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن كا 2 اصغر من 0.05 (5%) ، لذا نرفض الفرضية الصفرية H_0 التي تقول بعدم وجود علاقة بين معيار العدالة و تحقيق أهداف المنظمة ، و نقبل الفرضية البديلة H_1 التي تقول بوجود علاقة بين معيار العدالة و تحقيق أهداف المنظمة. و لمعرفة طبيعة العلاقة بين معيار العدالة و تحقيق أهداف المنظمة نقوم بحساب معامل الارتباط سبيرمان (Spearman's rho).

الجدول رقم: 56 معامل الارتباط سبيرمان (تأثير معيار العدالة في تحقيق أهداف المنظمة)

Correlations			
		هل انت مقتنع باداء المعهد حاليا؟	هل تشعر بان سلوك المدراء يتسم بالانصاف و العدل؟
Spearman's rho	هل انت مقتنع باداء المعهد حاليا؟	1,000	,463**
	هل تشعر بان سلوك المدراء يتسم بالانصاف و العدل؟	,463**	1,000
		87	87
		87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

و يلاحظ من الجدول السابق أن r اكبر من الصفر ،لذا فالعلاقة بين معيار العدالة و تحقيق الأهداف هي علاقة طردية.

وما يمكن استنتاجه من كل ما سبق أن معيار العدالة بأنواعه التوزيعية و الإجرائية بالنسبة للعامل يسهم في قدر من الرضا الوظيفي و الولاء و يحقق الدافعية والقدرة على الوفاء و بالتالي يحقق الإشباع الوظيفي الذي بالضرورة له علاقة بالأهداف حيث ينعكس احدهما على الآخر وبالتالي تحقيق الفعالية بمعنى كلما زاد احدهما زاد الآخر و العكس صحيح.

الجدول رقم: 57 تأثير معيار حق المساءلة في تحقيق الإشباع الوظيفي.

المجموع	عند خطئك هل ترضى بأي قرار من المسؤول المباشر؟			
	لا	نعم		
10	6	4	نعم	هل تساعدك المؤسسة على تطوير قدراتك؟
11,5%	6,9%	4,6%		
77	69	8	لا	
88,5%	79,3%	9,2%		
10	6	4	المجموع	
100.0%	86,2%	13,8%		

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن:

أن 4 عمال قالوا بان المؤسسة تساعدهم على تطوير قدراتهم و يرضون بأي قرار من المسؤول المباشر عند خطئهم وهذا ما تقابله نسبة 4,6% من مجموع العمال.

أما 8 عمال فقد قالوا بان المؤسسة لا تساعدهم على تطوير قدراتهم و يرضون بأي قرار من المسؤول المباشر عند خطئهم وهذا ما تقابله نسبة 9,2% من مجموع العمال.

و بالمقابل أن 6 عمال قالوا بان المؤسسة تساعدهم على تطوير قدراتهم و لا يرضون بأي قرار من المسؤول المباشر عند خطئهم وهذا ما تقابله نسبة 6,9% من مجموع العمال.

أما 69 عاملا الباقين فقالوا بان المؤسسة لا تساعدهم على تطوير قدراتهم و لا يرضون بأي قرار من المسؤول المباشر عند خطئهم وهذا ما تقابله نسبة 79,3% من مجموع العمال.

ما يمكن ملاحظته أن أغلبية العمال بنسبة 79,3% من مجموع العمال قالوا بان المؤسسة لا تساعدهم على تطوير قدراتهم و لا يرضون بأي قرار من المسؤول المباشر عند خطئهم. و لدراسة العلاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق الإشباع الوظيفي، نقوم بحساب كا2 (اختبار الاستقلالية).

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق الإشباع الوظيفي.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق الإشباع الوظيفي.

الجدول رقم: 58 اختبار الاستقلالية كا2 (تأثير معيار حق المساءلة في تحقيق الإشباع الوظيفي)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,526a	1	,011		
Continuity Correction^b	4,273	1	,039		
Likelihood Ratio	4,979	1	,026		
Fisher's Exact Test				,029	,029

Linear-by-Linear Association	6,451	1	,011	
N of Valid Cases	87			
a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,38.				
b. Computed only for a 2x2 table				

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن كا 2 اصغر من 0.05 (5%)، لذا نرفض الفرضية الصفرية H_0 التي تقول بعدم وجود علاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق الإشباع الوظيفي، و نقبل الفرضية البديلة H_1 التي تقول بوجود علاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق الإشباع الوظيفي.

و لمعرفة طبيعة العلاقة بين معيار حق المساءلة و تحقيق الإشباع الوظيفي، نقوم بحساب معامل الارتباط سبيرمان (Spearman's rho).

الجدول رقم: 59 معامل الارتباط سبيرمان (تأثير معيار حق المساءلة في تحقيق الإشباع الوظيفي)

Correlations			
		هل تساعدك المؤسسة على تطوير قدراتك؟	عند خطئك هل ترضى بأي قرار من المسؤول المباشر؟
Spearman's rho	هل تساعدك المؤسسة على تطوير قدراتك؟	1,000	,274**
	عند خطئك هل ترضى	,274**	1,000
	هل تساعدك المؤسسة على تطوير قدراتك؟	.	,005
	عند خطئك هل ترضى	87	87
		,005	.

	بأي قرار من المسؤول المباشر؟	1,000	,274**
** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).			

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

و يلاحظ من الجدول السابق أن r اكبر من الصفر ،لذا فالعلاقة بين معيار العدالة و تحقيق الإشباع الوظيفي هي علاقة طردية.

وما يمكن استنتاجه من كل ما سبق أن معيار العدالة بأنواعه التوزيعية و الإجرائية و عدالة التعاملات بالنسبة للعامل يسهم في قدر من الرضا الوظيفي و الولاء و يحقق الدافعية و القدرة على الوفاء و بالتالي يحقق الإشباع الوظيفي الذي بالضرورة له علاقة بالأهداف حيث ينعكس احدهما على الآخر، وبالتالي تحقيق الفعالية بمعنى كلما زاد احدهما زاد الأخرى العكس صحيح أي ارتباط زيادة الإشباع الوظيفي بزيادة العدالة التنظيمية بأنواعها .