



أثر العدالة التوزيعية والاتصالات التنظيمية وعبء العمل كمتغيرات وسيطة فى علاقة الرضا الوظيفى بالانتماء التنظيمى

د. فائزة خير الله ناصر بن عبد الله العوضى* - د. عادل خير الله ناصر بن عبد الله العوضى**

ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير بعض المتغيرات التنظيمية المتمثلة بالعدالة التوزيعية والاتصالات التنظيمية وعبء العمل كمتغيرات وسيطة فى العلاقة بين الرضا الوظيفى والانتماء التنظيمى، وذلك بالتطبيق على الموظفين الحكوميين العاملين فى دولة الكويت. حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 330 مفردة . ومن خلال استخدام أسلوب الانحدار الهرمى ذى المتغيرات الوسيطة أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لتفاعل العدالة التوزيعية مع أبعاد الرضا الوظيفي المرتبطة بالعمل ذاته، والأجر فى الانتماء التنظيمى فى المنظمات موضع الدراسة عند درجة ثقة تزيد عن (99.9%) وهو ما يؤكد معنوية تأثير العدالة التوزيعية كمتغير وسيط فى العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفى والانتماء التنظيمى فى المنظمات موضع الدراسة. أما فيما يتعلق بمتغير الاتصالات التنظيمية فقد كشفت النتائج عن وجود تأثير غير معنوى لتفاعل الاتصال مع أى من أبعاد الرضا الوظيفى الخمسة ، بينما كان هناك تأثير معنوى للاتصال كمتغير مفسر عند درجة ثقة تزيد عن (99.9%) ، الأمر الذى يشير إلى عدم معنوية تأثير الاتصال كمتغير وسيط فى العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفى والانتماء التنظيمى. وأخيراً وفيما يتعلق بمتغير عبء العمل فقد

* الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

** الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

كشفت النتائج عن وجود تأثير معنوي لتفاعل عبء العمل مع أبعاد الرضا الوظيفي المرتبطة بالعمل ذاته والإشراف والترقية في الانتماء التنظيمي في المنظمات موضع الدراسة عند درجة ثقة تزيد عن (99.9%) ، كما تشير النتائج إلى أن إدخال المتغير الوسيط (تفاعل عبء العمل مع بعض أبعاد الرضا الوظيفي) في النموذج أدى إلى ارتفاع القدرة التفسيرية للنموذج، حيث بلغ معامل التحديد المعدل (63.8%) بزيادة قدرها (8.9%) مقارنة بالنموذج المختزل. وهو ما يؤكد معنوية تأثير عبء العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي.