

أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين

بمصرف الوحدة فرع سرت

د. زينب عمر سالم

قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة سرت

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير أبعاد العدالة التنظيمية (عدالة التعاملات-عدالة التوزيعات) على الولاء التنظيمي لدى العاملين بمصرف الوحدة فرع سرت، لقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحليل الظاهرة موضوع الدراسة ، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات ،كما استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل لجمع بياناتها حيث شملت الدراسة كل العاملين بمصرف الوحدة فرع سرت والبالغ عددهم (48) موظفاً، وزعت الاستبانة على العاملين استرد منها (37) استبانة خضعت جميعها للتحليل الإحصائي. وقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج ،منها وجود مستوى ممارسة متوسط لبُعدي عدالة التوزيع وبعد عدالة التعاملات، أيضا مستوى الممارسة للولاء التنظيمي لدى العاملين بالمصرف جاء بدرجة متوسطة. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية معنوية بين أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة والولاء التنظيمي . وبينت نتائج الدراسة وجود تأثير جوهري لبعد عدالة التعاملات على الولاء التنظيمي بنسبة (62%)، واستبعد بعد عدالة التوزيع لعدم تأثيره ، وأوصت الدراسة بضرورة تبني المدراء لسياسات إدارية وذلك لتعزيز مستوى ممارسة أبعاد العدالة التنظيمية بالمصرف ،والعمل على رفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمصرف من خلال عقد دورات تدريبية للمدراء لتوعيتهم بضرورة إرساء أبعاد العدالة التنظيمية وتنمية مهارات التعامل لديهم كما أكدت الدراسة على أهمية إعادة النظر في هيكل المكافآت والمزايا بالمصرف بحيث يتم مراعاة تناسبها مع جهود العاملين.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية ،عدالة التعاملات ،عدالة التوزيع ،الولاء التنظيمي .

Impact of Organizational Justice On Organizational Commitment of Employees in Wahda Bank in Sirte

Abstract

The study aims at finding out the impact of organizational justice (interactional justice- distributive justice) on organizational commitment among employees in Wahda Bank in Sirte. The researcher relied on the analytical descriptive approach using the questionnaire as a tool for data collection .the questionnaire was distributed to all employees totaled (48). (37) of which were returned and all of them were chosen for the statistical analysis. The study showed many results ,including that there was a medium degree of exercise of distributive justice and interactional justice ,also the level of employees commitment was medium. The results also indicate that there was a significant correlation between organizational justice and organizational commitment . The results of the study indicated that there was an impact of interactional justice on organizational commitment by (62%), and no impact for distributive justice on organizational commitment . The main recommendations of the study was the need to adopt some management procedures to strengthen organizational justice to impact on employees' behavior and commitment. Another essential recommendations was to raise the level of organizational commitment of employees through the development of training programs for the improvement of managers skills and there way to deal with employees at Wahda bank.

Keywords: Organizational Justice , Interactional Justice, Distributive Justice ,Organizational Commitment

المقدمة:

مما لا شك فيه أن منظمات الأعمال ومن خلال سعيها لتنمية مواردها لم تعد تركز في الآونة الأخيرة فقط على الجانب المادي بل أيضاً ازداد تركيزها على العنصر البشري على اعتبار أنه المحور الأساسي والمهم في أي عملية تنموية ناجحة لتلك المنظمات، ومن هذا المنطلق فقد أكدت العديد من الدراسات على أن أحد أهم مكونات الهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة هو العدالة التنظيمية حيث اعتبرتها قيمة ونمط اجتماعي و قالت بأن الاعتداء عليها من جانب المنظمة يمثل تدميراً للقيم والعلاقات الاجتماعية للعاملين وعليه فإن عدم تحقيق العدالة يترتب عليه إتباع العاملين لسلوكيات ضارة بالمنظمة (علوان، 2007) . وفي هذا السياق فقد أكد كل من الفهداوي والقطاونة (2004) على أنه مهما أهتم المدير بتحسين الظروف المادية والمهنية للعاملين إلا أن مبدأ المساواة والعدل في اتخاذ القرارات وتطبيقها على العاملين يعدّ المؤشر الأهم على العدالة بالنسبة لهم. إذا لا بد للمدراء من التأكيد على تطبيق العدالة التنظيمية داخل منظماتهم والتعامل مع العاملين باحترام وبشكل موضوعي وإيجابي لان ذلك سيؤثر على سلوك الأفراد العاملين وبالتالي يؤدي إلى نتائج معينة من جانبهم ومنها على سبيل المثال الولاء التنظيمي والذي يعدّ من أهم الاتجاهات النفسية للموظفين تجاه منظماتهم حيث إن ارتفاع درجة الولاء التنظيمي للعاملين بالمنظمة يزيد من شعورهم بالاعتزاز بالعمل فيها للدرجة التي تجعلهم يفضلون الاستمرار فيها حتى وأن كان ما يقاضوه منها دون مستوى حاجاتهم.

مشكلة الدراسة:

من خلال اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع تبين أن أغلب المنظمات العربية تعاني من غياب أو تدني مستوى العدالة التنظيمية فيها فالتحيز والمحسوبية وتعامل المدراء مع العاملين وفق معايير غير موضوعية أدى إلى ظهور العديد من السلوكيات التنظيمية الضارة بالمنظمة لدى العاملين بتلك المنظمات وأن أبرز تلك السلوكيات التنظيمية هو الولاء التنظيمي. أيضاً من خلال استطلاع آراء بعض العاملين بالمصرف تبين أنهم لا يدركون تماماً مفهوم العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي وأنهم يعانون من طريقة تعامل مدراءهم معهم مما قد يولد لديهم الشعور بعدم الولاء للمصرف وهذا من شأنه قد يؤثر سلباً على إنتاجيتهم وبالتالي على إنتاجية المصرف ككل وبناءً على ماسبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

ما تأثير العدالة التنظيمية على مستوى الولاء التنظيمي للعاملين في مصرف الوحدة فرع سرت؟

ما هو مستوى ممارسة ابعاد العدالة التنظيمية لدى العاملين بمصرف الوحدة فرع سرت؟

ما هو مستوى ممارسة الولاء التنظيمي لدى العاملين بمصرف الوحدة فرع سرت؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية :

التعرف على مستوى ممارسة العاملين بمصرف الوحدة فرع سرت لأبعاد العدالة التنظيمية .

التعرف على مستوى الولاء التنظيمي للعاملين في المصرف محل الدراسة.

معرفة تأثير العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين في المصرف محل الدراسة.

تقديم بعض التوصيات والمقترحات للمصرف محل الدراسة وذلك في ضوء ما سيتم التوصل إليه من نتائج.

أهمية الدراسة:

تتركز أهمية هذه الدراسة في جانبين هما :

أولاً : الجانب العلمي: ويتمثل في اعتبار هذا المجهود العلمي المتواضع إضافة إلى المكتبة العربية.

ثانياً: الجانب العملي : نظراً للدور المهم الذي يلعبه القطاع المصرفي بشكل عام ومصرف الوحدة فرع بمدينة سرت على وجه الخصوص والتمثل في تقديم الخدمة المالية للمواطن والمجتمع فإنه يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في معرفة أسباب بعض الظواهر التنظيمية التي من الممكن أن يكون لها تأثير قوي على سلوكيات الأفراد وإنتاجيتهم داخل

المصرف كما يمكن أيضا المساهمة في التعرف على الوسائل والآليات المناسبة لتفادي حدوث مثل تلك الظواهر و تسهيل عملية معالجتها إن وجدت وبالتالي المساهمة في الرفع من إنتاجية المصرف ككل.

فرضية الدراسة:

بنيت هذه الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية :

"يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية (عدالة التعاملات وعدالة التوزيعات) على الولاء التنظيمي للعاملين بمصرف الوحدة فرع سرت".

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

الحدود الزمنية : حيث تقتصر هذه الدراسة على الفترة الزمنية الممتدة من شهر مايو إلى شهر يوليو 2018 .

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على الموظفين العاملين بمصرف الوحدة فرع سرت .

الحدود المكانية : شملت هذه الدراسة مصرف الوحدة فرع سرت التابع لمصرف الوحدة الرئيسي .

الحدود الموضوعية :حيث تقتصر هذه الدراسة على دراسة تأثير أبعاد العدالة التنظيمية(عدالة التعاملات وعدالة التوزيعات) على الولاء التنظيمي .

التعريفات الإجرائية:

يمكن توضيح التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة كما يلي :

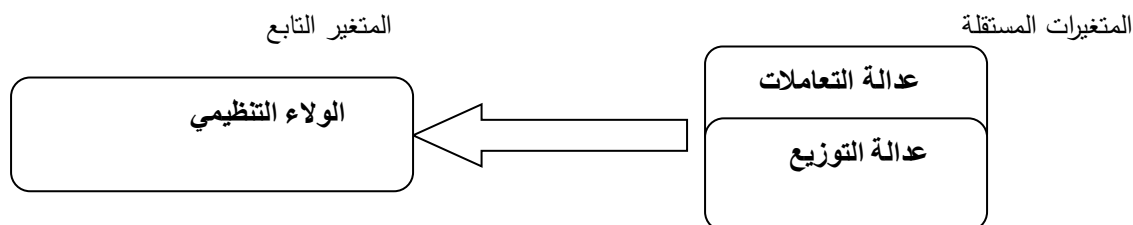
العدالة التنظيمية :ويقصد بها هنا مدى شعور العاملين بمصرف الوحدة فرع سرت بعدالة رؤسائهم في التعامل معهم علي المستويين الوظيفي والإنساني داخل المصرف.

عدالة التعاملات: وهي الطريقة التي تطبق بها القرارات والإجراءات الرسمية على العاملين داخل المصرف ومدى توفر أجواء المصارحة وتبادل الآراء والمعلومات بين المديرين ومروسيهم فيما يتعلق بتلك القرارات وذلك لضمان شموليتها وحياديته بالنسبة لكل العاملين داخل المصرف .

عدالة التوزيع : والمقصود هنا مدى تناسب المزايا والمكافآت المادية والمعنوية مع الجهود المبذولة من قبل العاملين بالمصرف.

الولاء التنظيمي: درجة شعور العاملين بانتمائهم للمصرف وتفضيلهم الاستمرار بالعمل فيه حتى وإن كان دون المستوى المطلوب للإيفاء باحتياجاتهم المادية وذلك نتيجة لتأثرهم بمستوى العدالة التنظيمية السائد بالمصرف .

نموذج الدراسة:



المصدر :إعداد الباحثة

الإطار النظري للدراسة

العدالة التنظيمية:

يمكننا القول إن الجذور التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية تعود في أساسها إلى نظرية المساواة التي جاء بها آدم (A dams) والتي تقوم على فرض أساس مفاده أن الأفراد العاملين يميلون إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم

إلى المخرجات التي يستلمونها، وأيضاً مقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين (سمراء واخرون، 2015).

إن مفهوم العدالة كأحد أهم وأبرز الظواهر التنظيمية المؤثرة على إنتاجية الأفراد يعد من المفاهيم النسبية والتي من الصعب الاتفاق على تعريف محدد وموحد لها من جانب الباحثين في مجال العلوم الإدارية والسلوكية و السبب في ذلك يرجع إلى أن العدالة داخل المنظمة تتحدد في ضوء ما يدركه الأفراد العاملين فيها من نزاهة وموضوعية الإجراءات فعلى سبيل المثال ما ينظر إليه أحد الأفراد على أنه إجراء عادل قد يعتبره فرد آخر تحيزاً (الزهرة وآخرون، 2016).

لقد عرّف مهني (2016) العدالة التنظيمية على أنها "درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين". كما عرفها زايد (2006) بأنها "الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني" هي أيضاً "النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد والمكافآت من خلال استخدام إجراءات موحدة ودقيقة ونزيهة، بجانب معاملة العاملين باحترام، بما يكفل المحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم" (دره، 2008).

ثانياً: أبعاد العدالة التنظيمية

سيتم التركيز في هذه الدراسة على بعدين فقط من الأبعاد التي وضعها Moorman: 1991 لقياس العدالة التنظيمية بما يتماشى مع طبيعة الدراسة وتجدر الإشارة هنا بان هذا المقياس قد اتبعه العديد من الباحثين لقياس الأثر المتبادل بين العدالة التنظيمية والظواهر التنظيمية الأخرى، ومنهم المتروك (2010)، الاسمري (2013) و زايد (2006) والبعدين هما: عدالة التعاملات: وتشير إلى "مدى أحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يحصل عليها العامل عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية ومدى معرفته لأسباب تطبيق تلك الإجراءات وتتمثل في المعاملة باحترام من جانب الرئيس للمرؤوسين والثقة والمصارحة بين الرئيس والمرؤوس واهتمام الرئيس بمصالح العاملين في المنظمة" (دره، 2008). وبناءً على ما تقدم يمكن القول بان عدالة التعاملات تتضمن جانبين هما: الجانب الأول هو معاملة الفرد بواسطة الرؤساء في العمل أما الجانب الثاني يتمثل في تقديم شرح مناسب للقرارات إلى الأفراد الذين يتأثرون بها، فالتبرير المقبول أو المنطقي الذي تقدمه المنظمة بشأن قراراتها يؤدي إلى مستوى أدراك أعلى للعدالة من جانب العاملين وذلك بالمقارنة بعدم تقديم المبررات (زايد، 2006).

عدالة التوزيع: عُرِّفت على أنها "عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف". ومن هذا المنطلق يمكننا القول إنه يتحقق أدراك وإحساس العاملين بعدالة التوزيع في المنظمة عندما يشعر الفرد أن ما حصل عليه من مرتب أو مزايا عينية أو ترقيات يتناسب مع ما بذل من جهد مقارنة مع جهود زملائه ومعنى ذلك أن عدالة التوزيع تركز على جانبين أساسيين هما: جانب مادي مرتبط بهيكل المكافآت ويعبر عن حجم ومضمون ما يحصل عليه الفرد من مكافآت، والجانب الآخر هو الجانب الاجتماعي والمرتببط بتعامل المدير مع مرؤوسيه الذين يتحصلون على المكافآت (زايد، 2006).

الولاء التنظيمي

أكدت العديد من الدراسات السابقة على أن نجاح إدارة المنظمات في تحقيق أهداف منظماتهم يتوقف بدرجة كبيرة على مدى قدرتها على ربط العاملين بالمنظمة وجعلهم من غير الممكن أن يفكروا في مغادرتها، وأن ذلك الأمر لا يمكن تحقيقه إلا من خلال عمل القائد الإداري وفق توجهات معينة كأن يفهم بان العاملين بالمنظمة هم جزء منها وأن يتبع القول بالفعل فيما يتعلق بمساعدتهم وأن يتيح لهم فرص الترقية والترفع وأن يسيطر على سلوكياته و يوازنها عند تعامله معهم (بن نحو وآخرون؛ 2017). كما يمكننا القول إن الولاء التنظيمي هو سلوك ايجابي للعاملين يساهم في رفع كفاءتهم وإنتاجيتهم وذلك من خلال رفع روحهم المعنوية وزيادة التفاعل بينهم وتعزيز انتمائهم للمنظمة ويساهم أيضاً في التقليل

من معدل دوران العمل داخلها (الفارسي، 2011). كما عرف زروقي (2015) الولاء التنظيمي على أنه "ارتباط الموظف بالمنظمة وتطابق أهدافه مع أهدافها وبشكل متزايد عبر الوقت". وقد أشار الفهداوي وآخرون (2004) إليه على أنه عبارة عن "اقتران فعال بين الفرد والمنظمة يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير بغض النظر عن المردود المادي". أكدت سمراء وآخرون (2015) في إشارة إلى أهمية الولاء التنظيمي على أن الفرد الذي لديه شعور قوي بالولاء للمنظمة التي يعمل بها يتكون لديه ما يلي :

- اعتقاد قوي بقبول أهداف وقيم منظمته .
- استعداد لبذل أقصى جهد نيابة عن المنظمة .
- رغبة قوية في استمرار عضويته في المنظمة .
- علاقات إنسانية واسعة مع زملائه العاملين بالمنظمة.
- روح معنوية عالية تدفعهم للعمل بنشاط داخل المنظمة .
- علاقة العدالة التنظيمية بالولاء التنظيمي

لقد أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى الدور المهم الذي تلعبه العدالة التنظيمية في التأثير على الولاء التنظيمي للعاملين حيث أكدت الدراسة التي أجراها الفهداوي والقطاونة (2004) على قوة العلاقة الارتباطية الإيجابية بين شعور العاملين بالعدالة التنظيمية وولائهم التنظيمي . كما أن العبيدي (2012) أكد على أن المدير الناجح عليه أن يحاول دائماً ان يجعل العاملين يشعرون بتحقيق النزاهة لضمان تحفيزهم واستمرارهم بالعمل من خلال القرارات التي يتخذها لتحقيق ذلك . كما أكد برجرجة (2015) بان الأفراد عند شعورهم بعدم العدالة في حصولهم على العوائد مقابل الجهود المبذولة فإنهم قد يلجؤون إلى تخفيض جهودهم أو جهود الآخرين بالإنجاز ، أو قد يلعبون دوراً كبيراً في التأثير سلباً على الآخرين ، وأحياناً يقومون بالمقارنة مع آخرين في مجالات عمل مشابه ، أو قد يتكون العمل بالمنظمة في حالة حصولهم على وظيفة أفضل ، لذا فان تحقيق العدالة من شأنه أن يحقق للعاملين والإدارة استقراراً وثباتاً في الأعمال .

الدراسات السابقة :

تناولت العديد من الدراسات السابقة العدالة التنظيمية وكذلك الولاء التنظيمي ومن هذه الدراسات :
دراسة الزهرة وآخرون (2016) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لاختبار الفرضيات استخدم الباحث عينة عشوائية بسيطة مكونة من (186) مفردة ، من العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وجاءت نتائج الدراسة مؤكدة على وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية والتمكين الإداري.

دراسة محمود (2015) هدفت الدراسة إلى معرفة درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في طولكرم استخدم الباحث عينة عشوائية طبقية شملت (408) مفردة واستخدم المنهج الوصفي لتحليل بياناته واختبار فرضياته حيث توصل إلى أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية وتفويض السلطة في العينة المبحوثة كانت عالية أيضاً أكدت الدراسة على وجود تأثير بين العدالة وتفويض السلطة مع متغير الجنس .

دراسة المتروك (2010) حيث تطرقت هذه الدراسة إلى معرفة اثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية بدولة الكويت وشملت العينة (350) مفردة واستخدم الباحث الأساليب الإحصائية لدراسة العينة واختبار الفرضيات وجاءت نتائج الدراسة مؤكدة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري .

دراسة الاسمري (2013) بعنوان علاقة مدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران استخدم الباحث منهج الإحصاء الوصفي لاختبار الفرضيات وأكد على إن مستوى

أدراك العاملين لمفهوم العدالة التنظيمية والتزامهم التنظيمي كانا مرتفعين في العينة المبحوثة وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي للعاملين بمطار نجران. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مدركات العدالة التنظيمية ومتابعة توظيفها لرفع مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين .

دراسة بن دحو وآخرون (2017) هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي للعاملين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهان وشملت الدراسة (45) مفردة واستخدم الباحثون المنهج الوصفي في الدراسة وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي للعاملين بالمدرسة .

دراسة بويزيري سمراء وآخرون (2017) تطرقت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي وشملت الدراسة (60) عامل ينتمون إلى وحدة الإنتاج بمون جرجرة، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية قوية بين كل أبعاد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية باستثناء العدالة التوزيعية حيث كانت العلاقة ضعيفة .

دراسة عليان (2016)، وكانت بعنوان: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي للعاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية بغزة وقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والاختبارات الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفروض، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغت (278) مفردة وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمية لدى هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية في محافظة غزة.

التعقيب على الدراسات السابقة :

يلاحظ مما سبق تعدد الدراسات السابقة واختلافها وذلك باختلاف الأهداف التي سعت كل منها لتحقيقها و المتغيرات التي تطرقت إليها والبيئة التي تمت فيها . وتشابهت جميعها في استخدامها المنهج الوصفي، أيضا في استخدامها الاستبانة كأداة لجمع البيانات. كما يتضح أن هناك دراسات ربطت بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي كما في الدراسة الحالية والدراسات هي (الاسمري، 2013، بن دحو وآخرون، 2017، بويزيري سمراء وآخرون، 2017، عليان، 2016) وتختلف الدراسة الحالية معها في مجتمع الدراسة كما تختلف معها في الهدف ، حيث تهدف الدراسة الحالية للتعرف على تأثير العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي، بينما اقتصرت هذه الدراسات على دراسة العلاقة فقط، بالإضافة إلى اختلاف البيئة التي أجريت فيها الدراسة الحالية عن بيئة تلك الدراسات مما أثار اهتمام الباحثة لإجراء هذه الدراسة، اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدامها الاستبانة كأداة لجمع البيانات أيضا في استخدامها المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر السلوكية والإنسانية وتختلف عن الدراسات السابقة من حيث بيئة وزمن التطبيق وعلى الرغم من ذلك فإن هذه الدراسة إلى جانب إعطائها صورة واضحة لتأثير العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي فقد استفادت من نتائج الدراسات السابقة في صياغة الجانب النظري.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة :

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة وتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة وهي أبعاد العدالة التنظيمية (عدالة التعاملات - عدالة التوزيع) والمتغير التابع (الولاء التنظيمي) وذلك من خلال استبيان تمت صياغته من جانب الباحثة بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعي العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي وتم استخدام برنامج (SPSS.V20) لتطبيق البرامج الإحصائية وإجراء الاختبارات اللازمة لإتمام هذه الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين العاملين في مصرف الوحدة فرع سرت، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لغرض جمع البيانات اللازمة للدراسة وبذلك تكون قد شملت الدراسة جميع الموظفين العاملين بالمصرف والبالغ عددهم 48 موظفاً من مختلف الدرجات والمؤهلات العلمية، حيث تم توزيع الاستبيان بطريقة اليد على جميع العاملين، أُسترجع منها 37 استبياناً جميعها خضعت للتحليل الإحصائي بهذا تكون نسبة الاستجابة قد بلغت 77% وهذه النسبة تُعتبر مقبولة إحصائياً لغرض الدراسة.

مصادر وأداة جمع البيانات

مصادر أولية: تم استخدام استمارة استبيان كأداة أولية لجمع البيانات لهذه الدراسة وقد صُممت استمارة الاستمارة بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة حيث تم صياغة الاسئلة المتعلقة بأبعاد العدالة التنظيمية بالاستناد على دراسة (المترك، 2010) ودراسة (الاسمري، 2013) اما فيما يخص صياغة الاسئلة المتعلقة بقياس الالتزام التنظيمي فقد تم الاستفادة من دراسة (الاسمري، 2013) ودراسة (الفهداوي والقطاونة، 2004)، واعتمد الباحث على رأي المحكمين من ذوي الاختصاص في تحديد عدد الاسئلة وكيفية صياغتها لتكون مناسبة لقياس المتغيرات وذلك على ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لإعطاء أوزان لإجابات الأفراد كالتالي:

الاجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

حيث قسمت الاستمارة إلى أربعة أقسام :

القسم الأول: يحتوي على معلومات شخصية عن الأفراد المستجيبين (الجنس -العمر -الخبرة - المؤهل العلمي).
القسم الثاني : يحتوي على معلومات تعبر عن مستوى إدراك الأفراد لتواجد عدالة لتعاملات حيث عبر عن ذلك بأربعة اسئلة في استمارة الاستبيان (1-2-3-4) .

القسم الثالث :يحتوي على معلومات تعبر عن مستوى إدراك الأفراد لتواجد عدالة لتوزيع حيث عبر عن ذلك بثلاثة أسئلة في استمارة الاستبيان (5-6-7) .

القسم الرابع: يحتوي على معلومات تعبر عن مستوى إدراك الأفراد لتواجد الولاء التنظيمي حيث عبر عن ذلك بتسع أسئلة في استمارة الاستبيان (8-9-10-11-12-13-14-15-16) .

مصادر ثانوية:

تم جمع البيانات الثانوية اللازمة لإجراء هذه الدراسة بالاعتماد على الأدبيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة والتي تمثلت في الكتب والأبحاث والدوريات والدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الدراسة .
صدق أداة القياس

1-الصدق الظاهري: قامت الباحثة بعرض أداة القياس (الاستبيان) على عدد من المحكمين المختصين في مجال العلوم الإدارية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وبناءً على ملاحظات السادة المحكمين تم تعديل الاستبيان وتصميمه بشكله النهائي مما يحقق الصدق الظاهري له.

2- صدق الاتساق الداخلي: ويقصد به مدى اتساق كل فقرة مع المتغير الذي تنتمي اليه هذه الفقرة ولهذا الغرض استخدمت الباحثة معاملات الارتباط للتأكد من مدى ارتباط الفقرات مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمتغير الذي صممت لقياسه كما هو موضح في الجدول (1) أدناه:

جدول رقم (1) الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية له

عدالة التعاملات		عدالة التوزيع		الولاء التنظيمي	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	Sig.	رقم الفقرة	معامل الارتباط	Sig.
1	.781	.000	5	.867	.000
2	.759	.000	6	.916	.000
3	.914	.000	7	.940	.000
4	.884	.000	8	.931	.000
			9	.919	.000
			10	.902	.000
			11	.945	.000
			12	.896	.000
			13	.953	.000
			14	.905	.000
			15	.938	.000
			16	.925	.000

يوضح الجدول رقم (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات عدالة التعاملات والدرجة الكلية له، حيث بين أن معامل الارتباط لكل الفقرات ذو دلالة إحصائية وبذلك يعتبر المتغير صادق لما وضع لقياسه. كما يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط لفقرات عدالة التوزيع والدرجة الكلية له، يبين أيضا ان معاملات الارتباط لكل الفقرات ذات دلالة إحصائية وبذلك يعتبر المتغير صادق لما وضع لقياسه. كما يمكن ملاحظة من الجدول رقم (1) أعلاه معاملات الارتباط لفقرات الولاء التنظيمي والدرجة الكلية له، حيث يبين أيضا أن معاملات الارتباط لكل الفقرات ذات دلالة إحصائية وبذلك يعتبر المتغير صادق لما وضع لقياسه.

ثبات أداة القياس

ويقصد بثبات أداة القياس مدى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط وقد استخدمت الباحثة اختبار (الفا كرونباخ) للتحقق من ثبات الاداة وجاءت النتائج بنسب عالية ومقبولة لأغراض الدراسة كما هو مبين في الجدول (2) أدناه :

الجدول رقم (2) يبين نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

المتغير	عدد الفقرات	الثبات
عدالة التعاملات	4	.949
عدالة التوزيع	3	.972
الولاء التنظيمي	9	.986

أساليب التحليل الإحصائي

اعتمدت هذه الدراسة على أسلوب الإحصاء الوصفي لتحليل البيانات وقد استخدمت برنامج (SPSS.V20) لتطبيق الأساليب الإحصائية اللازمة واستخراج النتائج المتعلقة بالدراسة وهي:

الإحصاء الوصفي: الوسط الحسابي والتكرارات والنسب المئوية والانحراف المعياري لوصف آراء وخصائص الباحثين ومعرفة درجة ممارسة العدالة التنظيمية ، ومستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفين العاملين بمصرف الوحدة فرع سرت .
-معامل الارتباط :لتحديد صدق أداة الدراسة ومعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة .

تحليل الانحدار المتعدد: لاختبار فرضية البحث ومعرفة تأثير المتغيرات المستقلة (عدالة التعاملات وعدالة التوزيع) مجتمعة على المتغير التابع (الولاء التنظيمي).
معامل الثبات (ألفا كرونباخ): للتأكد من صلاحية أداة جمع البيانات المتعلقة بالدراسة .
وصف البيانات:

أولا: خصائص مفردات الدراسة

الجدول (3) يبين التكرارات والنسب المئوية للمفردات من حيث:

الجنس: يظهر الجدول أدناه أن النسبة الأعلى من المفردات كانوا ذكورا حيث بلغت (78.4%) في حين كانت نسبة الإناث (21.6%) من المبحوثين.

الجدول (3) وصف لمفردات الدراسة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	29	78.4
	أنثى	8	21.6
العمر	30 سنة فأقل	10	27.0
	من 31 - 40 سنة	19	51.4
	من 41 - 50 سنة فأكثر	8	21.6
الخبرة	3 سنوات فأقل	8	21.6
	من 4 - 7 سنوات	6	16.2
المؤهل العلمي	7 سنوات فأكثر	23	62.2
	ثانوية عامة	2	5.4
	دبلوم متوسط	7	18.9
	دبلوم عالي	6	16.2
	مؤهل جامعي	21	56.8
	أخرى	1	2.7

العمر: يلاحظ من الجدول أعلاه أن النسبة الكبرى من المفردات كانوا شباب التي تتراوح أعمارهم (من 31 - 40 سنة) حيث بلغت (51.4%)، تأتي في المرتبة الثانية الشباب اللذين تتراوح أعمارهم من (30 سنة فأقل) حيث بلغت (27.0%) بينما نسبة (21.6%) من المفردات تراوحت أعمارهم (من 41 - 50 سنة فأكثر)، يتضح مما سبق أن أغلب المفردات هم من فئة الشباب اللذين قد يسعون إلى تحسين مستوياتهم المعيشية والوظيفية بالاعتماد على ما يحصلون عليه من مقابل مادي أو معنوي لقاء مجهوداتهم المبذولة وبالتالي قد يكون ولائهم التنظيمي مرتبط بمن يضمن لهم تحقيق ذلك. الخبرة: يلاحظ من الجدول أعلاه إن نسبة (62.2%) من الأفراد خبرتهم العملية 7 سنوات فأكثر كما أن نسبة اللذين لديهم خبرة عملية من (4 - 7 سنوات) تقدر بنسبة (16.2%)، وإن ما نسبته (21.6%) لديهم خبرة (3 سنوات فأقل). المؤهل العلمي: يتبين من الجدول (3) أعلاه إن النسبة الأعلى من العاملين بالمصرف هم من حملة المؤهل الجامعي حيث بلغت النسبة (56.8%)، وإن ما نسبته (18.9%) من حملة الدبلوم المتوسط، بينما كانت نسبة الموظفين الذين يحملوا دبلوم عالي (16.2%)، وإن ما نسبته (5.4%) يحملون الثانوية العامة، وإن (2.7%) من الأفراد يحملون مؤهلات أخرى / وقد يرجع ارتفاع نسبة الموظفين الحاصلين على المؤهلات الجامعية إلى أن إدارة المصرف تتبنى عند تعيينها موظفين جدد التركيز على الموظفين المتخصصين في المجال المصرفي و الحاصلين على المؤهلات الجامعية.
ثانيا: نتائج التحليل للبيانات

اعتمدت الباحثة على المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين كمؤشر للتعرف على درجة الممارسة لأبعاد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي وتم تحديد خمس مستويات للممارسة كما هو مبين في الجدول (4) وتم تحديد طول الفئة بناءً على المعادلة التالية :

طول الفئة = الدرجة الأعلى في المقياس - الدرجة الأدنى في المقياس
عدد المستويات

$$0.80 = \frac{1 - 5}{5}$$

الجدول رقم (4) يبين مستويات درجة الممارسة لإبعاد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي	
المستويات	درجة الممارسة
1- أقل من 1.80	منخفضة جدا
1.80- أقل من 2.60	منخفضة
2.60- أقل من 3.40	متوسطة
3.40- أقل من 4.20	مرتفعة
4.20- أقل من 5	مرتفعة

تحليل البيانات

تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الأول: بما هو مستوى ممارسة ابعاد العدالة التنظيمية لدى العاملين بمصرف الوحدة فرع سرت؟

البعد الأول: عدالة التعاملات

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لعدالة التعاملات جاء بدرجة متوسطة وكان مقداره (3.18) في حين أن الانحراف المعياري له كان (1.04)، كما يبين الجدول أن المتوسطات الحسابية لأبعاد عدالة التعاملات جميعها جاء بدرجة متوسطة وتراوح قيمه بين (3.05-3.27) بينما الانحرافات المعيارية له بين (1.12-1.20) حيث البعد رقم (3) جاء في المرتبة الأولى والذي ينص على أنه "يتم تزويد العاملين بكل المعلومات التفصيلية واللائمة لتنفيذ الأعمال الموكلة إليهم في الوقت المناسب" بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.12)، في حين تحصل البعد رقم (1) على المرتبة الأخيرة والذي ينص على أنه "يسمح المدير للعاملين إبداء رأيهم قبل اتخاذ القرارات والإجراءات الإدارية المتعلقة بالأعمال الموكلة إليهم) بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري قيمته (1.20) .

جدول رقم (5) يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد عدالة التعاملات ودرجة الممارسة والأهمية				
البيانات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب الأهمية
1- يسمح المدير للعاملين إبداء رأيهم قبل اتخاذ القرارات والإجراءات الإدارية المتعلقة بالأعمال الموكلة إليهم .	3.05	1.20	متوسطة	4
2- القرارات والإجراءات الإدارية تشمل كل العاملين داخل المصرف وبدون تحيز أو تمييز .	3.18	1.07	متوسطة	3
3- يتم تزويد العاملين بكل المعلومات التفصيلية واللائمة لتنفيذ الأعمال الموكلة إليهم في الوقت المناسب .	3.27	1.12	متوسطة	1
4- سلوك المدير يتسم بالعدالة والإنصاف في التعامل مع مشاكل العاملين داخل المصرف .	3.21	1.18	متوسطة	2
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.18	1.04	متوسطة	

البعد الثاني: عدالة التوزيع

يشير الجدول رقم (6) إلى أن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لعدالة التوزيع جاء بدرجة متوسطة وكان مقداره (3.23) في حين أن الانحراف المعياري له كان (1.06)، كما يبين الجدول إن المتوسطات الحسابية لأبعاد عدالة التوزيع جميعها جاء بدرجة متوسطة وتراوحت قيمه بين (3.16 - 3.35) بينما الانحرافات المعيارية له بين (1.16 - 1.10) حيث أن البعد رقم (3) جاء في المرتبة الأولى والذي ينص على أنه " يقدر مديري كل مجهوداتي التي ابذلها داخل المصرف " بمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (1.11)، في حين تحصل البعد رقم (2) على المرتبة الثانية والذي ينص على أنه " الدخل الذي احصل عليه من المصرف يتناسب مع مؤهلي العلمي) بمتوسط حسابي (3.18) وبانحراف معياري قيمته (1.10)، بينما جاء البعد رقم (1) في المرتبة الاخيرة والذي ينص على أن "يتم توزيع المكافآت والمزايا على العاملين كلا حسب جهده" فقد كان المتوسط الحسابي له (3.16) بينما انحرافه المعياري كانت قيمته (1.16).

جدول رقم (6) يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد عدالة التوزيع ودرجة الممارسة والأهمية				
العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب الأهمية
1- يتم توزيع المكافآت والمزايا على العاملين كلا حسب جهده	3.16	1.16	متوسطة	3
2- الدخل الذي احصل عليه من المصرف يتناسب مع مؤهلي العلمي	3.18	1.10	متوسطة	2
3- يقدر مديري كل مجهوداتي التي ابذلها داخل المصرف	3.35	1.11	متوسطة	1
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.23	1.06	متوسطة	

تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الثاني : ما هو مستوى ممارسة الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمصرف الوحدة فرع سرت؟
 نم استخدام نتائج التحليل الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري) لغرض تحليل نتائج المتغير التابع (الولاء التنظيمي) وجاءت النتائج كما يلي :

جدول رقم (7) يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ودرجة الممارسة والأهمية للولاء التنظيمي				
العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب الأهمية
1- اشعر بالوفاء والولاء تجاه المصرف	3.27	1.17	متوسطة	4
2- اقبل بأي عمل أو مهمة من أجل البقاء والاستمرار في الوظيفة	3.18	1.15	متوسطة	5
3- غير مستعد أن أقبل أي عرض للعمل خارج المصرف	3.18	1.12	متوسطة	5
4- أنا سعيد جدا لاختياري للعمل بالمصرف دون المؤسسات الأخرى	3.18	1.19	متوسطة	5
5- بقائي في المصرف يحقق لي فائدة	3.27	1.14	متوسطة	4
6- يهمني مصير المصرف	3.37	1.20	متوسطة	3
7- مستعد لبذل جهد أكثر من المطلوب لنجاح	3.40	1.18	مرتفعة	2

المصرف الذي أعمل به					
8-	امتدح المصرف عند لقائي بزملائي	3.45	1.16	مرتفعة	1
9-	قرار العمل بالمصرف كان قرارا سليما	3.37	1.23	متوسطة	3
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.30	1.10	متوسطة	

يشير الجدول رقم (7) أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للولاء التنظيمي جاء بدرجة متوسطة بقيمة (3.30) في حين أن الانحراف المعياري له كان (1.10)، كما يبين الجدول أن المتوسطات الحسابية للمتغير التابع قد تراوحت قيمه بين (3.45-3.18) بينما الانحرافات المعيارية له بين (1.10-1.23) حيث جاءت الأبعاد (1،2،3،4،5،6،9) بدرجة ممارسة متوسطة في حين جاء البعدين (7،8) بدرجة ممارسة مرتفعة ، كما جاء البعد رقم (8) في المرتبة الأولى والذي ينص على انه " امتدح المصرف عند لقائي بزملائي " بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.16)، في حين تحصلت الأبعاد رقم (2،3،4) على أدنى نسبة من الإجابات بمتوسط حسابي وقدره (3.18) وبانحرافات معيارية (1.15-1.12-1.19) على التوالي .

من خلال النتائج السابقة لجدول المتوسطات الحسابية يتضح أن المتغيرات المستقلة (عدالة التعاملات وعدالة التوزيعات) كليهما جاء بدرجة ممارسة متوسطة فقد بلغت المتوسطات الحسابية لهما على التوالي (3.18-3.23)، وهذا يتفق مع دراسة (بن نحو واخرين، 2017) والتي أكدت على أن ممارسة العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة واختلفت مع (زروقي، 2015) والذي كانت درجة الممارسة مرتفعة في دراسته ، أما فيما يتعلق بالمتغير التابع (الولاء التنظيمي) فقد جاء أيضا بدرجة ممارسة متوسطة وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة (بن نحو واخرين، 2017) ودراسة (فلجمان، 2008) . ومن الجدير بالذكر أن الانحرافات المعيارية لجميع المتغيرات جاءت قريبة من الواحد الصحيح مما يدل على تجانس إجابات الباحثين بالنسبة لمتوسطات المتغيرات ، كما يلاحظ أن الإجابات كانت أكثر تجانسا في حالة الولاء التنظيمي يليه عدالة التوزيع .

يتضح مما سبق أن هناك ممارسة لبعده العدالة التنظيمية وإن كانت تلك الممارسة بدرجة متوسطة مما يدل على أن المدراء بمصرف الوحدة فرع سرت يعاملون الموظفين بالمصرف بقدر من الاحترام ويقدرهم بمجهوداتهم المبذولة في انجاز الأعمال الموكلة إليهم ، كذلك المدراء في المصرف ربما يتسمون بالعدل والإنصاف في التعامل مع مشاكل العاملين داخل المصرف أيضا قد يسمحون للعاملين بالمصرف إبداء رأيهم أحيانا فيما يتعلق بأعمالهم قبل اتخاذ قرارات إدارية بخصوص تلك الأعمال ، كذلك يزودون العاملين بكل ما يحتاجونه من معلومات لإنجاز مهامهم على أكمل وجه . أيضا يمكن القول بان الطريقة التي يتعامل بها المدراء داخل المصرف مع العاملين استطاعت أن تولد لديهم شعور بالانتماء والولاء للمصرف وتفضيلهم للاستمرار بالعمل فيه حتى وإن كان نظام أو هيكل المكافآت في المصرف دون مستوى طموحاتهم كما جاء في نتائج التحليل للمتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة حيث تحصل البعد الذي ينص على أنه " يتم توزيع المكافآت والمزايا على العاملين كل حسب جهده " على أقل نسبة لدرجة الممارسة.

تحليل ومناقشة التساؤل الثالث واختبار فرضية البحث :

قامت الباحثة بإجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد بطريقة (backward) وذلك للإجابة على التساؤل الثالث وايضا لاختبار مدى صحة فرضية البحث.

التساؤل الثالث هو: ما تأثير أبعاد العدالة التنظيمية (عدالة التعاملات و عدالة التوزيعات) على الولاء التنظيمي للعاملين بمصرف الوحدة فرع سرت؟

فرضية البحث تنص على أنه "يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية (عدالة التعاملات و عدالة التوزيعات) على الولاء التنظيمي للعاملين بمصرف الوحدة فرع سرت" حيث جاءت النتائج كما هو مبين بالجدول (9) و (10) :

الجدول (9) يبين معاملات الارتباط للمتغيرات المستقلة بالمتغير التابع ومستوى الدلالة الاحصائية لها				
النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F	مستوى الدلالة
1- (عدالة التوزيع، عدالة التعاملات)	.81	.63	30.759	.000
2- (عدالة التعاملات)	.796	.622	56.977	.000

في الخطوة (1) تم ادخال جميع المتغيرات المستقلة في نموذج الانحدار (عدالة التوزيع، عدالة التعاملات) و نلاحظ أن هناك ارتباط موجب بين أبعاد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، حيث بلغت قوة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات (0.81) وان معامل التحديد بلغ (0.63). أي أن المتغير المستقل (أبعاد العدالة التنظيمية) يفسر ما نسبته (63%) من التباين في المتغير التابع (الولاء التنظيمي). ويؤكد معنوية ذلك التأثير قيمة F الجدولية البالغة (30.759) عند مستوى معنوية (0.000) وهي اصغر من (0.05) ويدل ذلك على ان الانحدار معنوي .

في الخطوة (2) في الجدول (9) اعلاه تم استبعاد المتغير المستقل (عدالة التوزيع) لعدم تأثيرها على المتغير التابع وادخال عدالة التعاملات فقط فكانت قوة الارتباط بين المتغيرات (79%)، أما القوة التفسيرية للمتغير المستقل للعدالة التنظيمية (عدالة التعاملات) كانت (62%) أي أن المتغير المستقل للعدالة التنظيمية (عدالة التعاملات) يُفسر ما نسبته (62%) من التغير في المتغير التابع (الولاء التنظيمي) ويؤكد معنوية ذلك التأثير قيمة F الجدولية البالغة (56.977) عند مستوى معنوية (0.000) وهي اصغر من (0.05) ويدل ذلك على ان الانحدار معنوي.

ونستنتج أنه في كلتا الحالتين سواء في الخطوة (1) أو الخطوة (2) الانحدار كان معنويًا وذا دلالة إحصائية مما يعني أنه تم إثبات صحة فرضية البحث والتي تنص على أنه يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين بمصرف الوحدة فرع سرت .

وللتعرف أكثر على أي من المتغيرات المستقلة ((عدالة التوزيع، عدالة التعاملات) الذي اضاف تفسيرها جوهريا للتباين في المتغير التابع (الولاء التنظيمي) سوف يتم الاستعانة بجدول تفصيلي لمعاملات الانحدار والذي يساعد ايضا في الحصول على معادلة خط الانحدار وتحديد أي المتغيرات الذي سيدخل في بنائها من بين المتغيرات المستقلة كما يلي :

جدول رقم (10) يبين معاملات الانحدار الخطي المتعدد لتحديد اكثر المتغيرات المستقلة تأثير على الولاء التنظيمي				
	B	Beta	قيمة T	مستوى الدلالة
النموذج (1)	Constant	.291		
	عدالة التوزيع	.301	.301	1.301
	عدالة التعاملات	.511	.538	2.708
النموذج (2)	Constant	.469		
	عدالة التعاملات	.755	.796	7.548

بالنظر الى الجدول رقم (10) يتبين أنه في الخطوة الاولى والتي تم فيها ادخال المتغيرات المستقلة معا (عدالة التوزيع، عدالة التعاملات) في معادلة الانحدار لقياس تأثيرها على المتغير التابع (الولاء التنظيمي) تبين أن عدالة التوزيع ليس لها تأثير على

المتغير التابع (الولاء التنظيمي) وعلى الرغم من وجود علاقة بين المتغيرات إلا أن تلك العلاقة لم يكن لها تأثير تفسيري للتغير في المتغير التابع حيث يمكن ملاحظة ذلك من مستوى الدلالة (0.139) وهو أكبر من (0.05) أي أنه غير معنوي. أما بالنسبة للمتغير المستقل (عدالة التعاملات) نلاحظ أنه عند ادخاله إلى نموذج الانحدار كان الانحدار معنوياً وكانت (عدالة التعاملات) هي المتغير المستقل الوحيد الذي له تأثير جوهرياً على المتغير التابع (الولاء التنظيمي) ويمكن أيضاً من خلال الجدول (10) ملاحظة أنه في الخطوة الأولى كانت قوة العلاقة بين (عدالة التعاملات) والمتغير التابع (الولاء التنظيمي) (51%) وقوتها التفسيرية للتغير في المتغير التابع بلغت (53%) وفي الخطوة الثانية حيث تم استبعاد (عدالة التوزيع) من النموذج لانعدام تأثيرها عليه ادي ذلك إلى تحسين نموذج الانحدار حيث إن العلاقة الارتباطية بين المتغيرات قد ازدادت قوتها واصبحت (75%) واصبح المتغير المستقل (عدالة التعاملات) يفسر (79%) من التغير في المتغير التابع (الولاء التنظيمي).

وبناء على ما سبق فإن أفضل خط مقدر هو :

$$y = 0.469 + 5(.75) \text{ (عدالة التعاملات)}$$

النتائج والتوصيات:

أولاً: نتائج الدراسة

لقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية :

إن أغلب مفردات الدراسة كانوا من الذكور وذلك بنسبة 79% وإن ما نسبته 51% تقل أعمارهم عن أربعين سنة وإن نسبة 62% منهم تزيد خبرتهم العملية عن سبع سنوات ، وإن نسبة 56% منهم يحملون مؤهل جامعي .

يوجد ممارسة لبعدي العدالة التنظيمية (عدالة التعاملات -عدالة التوزيع) في مصرف الوحدة فرع سرت وذلك بدرجة متوسطة حيث بلغت المتوسطات الحسابية لهما على التوالي ((3.18-3.23).

أظهرت النتائج أيضاً أن الولاء التنظيمي جاء بدرجة ممارسة متوسطة ،فقد بلغ المتوسط الحسابي له (3.30).

أثبت صحة فرضية البحث وهي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين بمصرف الوحدة فرع سرت ،ووجود علاقة ارتباطية طردية للأبعاد مجتمعة على الولاء التنظيمي وأن بعد عدالة التعاملات المتغير الوحيد الذي له الأثر الأكبر والجوهري على الولاء التنظيمي.

نستنتج من خلال التحليل الإحصائي للبيانات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعدالة التعاملات على الولاء التنظيمي.

نستنتج من خلال التحليل الإحصائي للبيانات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعدالة التوزيع على الولاء التنظيمي.

ثانياً: التوصيات

ضرورة تبني المدراء بالمصرف سياسات إدارية تسهم في تعزيز أبعاد العدالة التنظيمية للتأثير في سلوك العاملين بشكل إيجابي داخل المصرف .

إعادة النظر في هيكل المكافآت والمزايا داخل المصرف حيث تتم مراعاة تناسبها مع جهود العاملين بالمصرف وظروفهم المعيشية. السماح للعاملين إبداء رأيهم في حدود وظائفهم والأعمال الموكلة إليهم وتبرير لهم بعض القرارات المتعلقة بأعمالهم كلما دعت الحاجة إلى ذلك مما يعزز ثقتهم بمدراءهم .

عقد دورات تدريبية للمدراء لتوعيتهم بأهمية إرساء مبادئ العدالة التنظيمية داخل المصرف وتوضيح دورها المهم في الرفع من مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين ،وأيضاً لتنمية مهارات التعامل لديهم.

تخصيص مكتب أو شخص في المصرف يعنى برفع شكاوى العاملين وتظلماتهم للمدراء مما يساعد على خلق بيئة عمل إيجابية داخل المصرف يسودها الاحترام والتقدير مما قد يؤثر وبشكل إيجابي على سلوك الأفراد العاملين بشكل عام وعلى إلتزامهم التنظيمي بشكل خاص .

النزاهة المدراء بالحيادية والموضوعية عند التعامل مع مشاكل العاملين داخل المصرف وعدم التحيز لأي طرف على حساب الآخر . التأكيد على ضرورة توفير المعلومات اللازمة للعاملين فيما يتعلق بأعمالهم الموكلة إليهم .

المراجع

- الأسمرى، سعيد محمد عايض (2013) "مدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران"، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية .
- برجرجة، مريم (2015) "أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة -مديرية التربية لولاية بسكرة"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر .
- بن نحو، سميرة وسهيل المقدم (2017) "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من موظفي المدرسة الوطنية للجمارك وهران"، مجلة التنمية البشرية، العدد(7).
- بويزيري سمراء ولونيسي ليلة (2015) "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة مون جرجرة"، رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند أولحاج، الجزائر .
- دره، عمر محمد (2008) "العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات المعاصرة" جامعة عين شمس، دار الرضوان للنشر والتوزيع .
- زايد، عادل محمد (2006) "العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة .
- زروقي خولة (2015) "ادراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مرضي مستشفى سليمان عميرات بتقريت بمدينة تقريت" -رسالة ماجستير -جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
- الزهرة، عيسات فطيمة وجميل أحمد (2016) "العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة"، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية العدد(7).
- العبيدي، نماء جواد (2012) "أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي"، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة تكريت، المجلد (8)، العدد (24).
- علوان، قاسم نايف (2007) "تأثير العدالة التنظيمية على الفساد الإداري"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة التحدي، ليبيا، العدد (7) .
- عليان، محمد عبد سعيد (2016)، "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة
- الفارسي، سلمان (2011) "اثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي في المؤسسات العامة"، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية"، المجلة (27)، العدد (1).
- فلمبان، ايناس فؤاد نواوي (2008) "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير -م القرى مكة .
- الفيهداوي فهمي خليفة والقطاونة نشأت أحمد (2004)، "تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي -دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية"، المجلة العربية للإدارة، مجلة (24)، عدد(2)، الارين .
- المتروك، شروق عبد المحسن (2010) "اثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري من وجهة نظر المجلس الأعلى للتخطيط بدولة الكويت"، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية .

محمود عبد الرحيم بدر غانم (2015) "درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طولكرم من وجهات نظر معلمي مدارسهم"، رسالة ماجستير - جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين .

مهنى، سارة (2016) "العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمقر بلدية شتمة -بسكرة"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر .