

دور العدالة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى العاملين - دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس -
The role of organizational justice in enhancing job soundly among workers
Case study Bank of agriculture and the development rural-Boumerdes-

سلوى تيشات^{1*}، أسماء يوسف²

¹ جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، (الجزائر)، (s.tichat85@gmail.com)

² جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، (الجزائر)، (assma60@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2021/06/14؛ تاريخ القبول: 2021/07/08؛ تاريخ النشر: 2021/07/10

ملخص : تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثتان بتصميم استبانة شملت (36) عبارة، وذلك لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة، وفي ضوء ذلك تم جمع البيانات وتحليلها، واختبار فرضيات الدراسة من خلال استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) نسخة 20، حيث تكونت عينة الدراسة من (41) عاملا بينك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس، واختبار فرضيات الدراسة تم الاستعانة بالعديد من الأساليب الإحصائية، كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون، الانحدار الخطي البسيط، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يوجد مستوى ضعيف من العدالة التنظيمية، يوجد مستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي، توجد علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس.

الكلمات المفتاحية : عدالة تنظيمية ؛ استغراق وظيفي ؛ بنك فلاحة وتنمية ريفية.

تصنيف JEL : M12 ؛ G2.

Abstract : This study aims to reveal the relationship between organizational justice and job soundly among workers in Bank of agriculture and the development rural-Boumerdes. So as to achieve the goal of the study, the researcher designed Questionnaire of (36) terms In order to collect preliminary information from the sample of the study, In that light, the information was collected and analyzed and then testing the hypothesis of this study through the use of statistical package for social sciences (spss) version 20, Where the sample of the study consisted of (41) workers in Bank of agriculture and the development rural-Boumerdes. To test the hypotheses of the study, many statistical methods were used such as arithmetic averages, standard deviations, pearson correlation coefficient, simple linear regression. The study has reached several conclusions, the most important of which are: There is a down level of organizational justice, There is an average level of job soundly, There is positive and statistically significant relationship between organizational justice and job soundly, There are no statistically significant differences in job soundly attributed to personal variables in Bank of agriculture and the development rural.

Keywords: organizational justice ; job soundly ; Bank of agriculture and the development rural.

Jel Classification Codes : M12 ; G21.

* المؤلف المرسل.

I- تهيئ :

يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية من الأسس التي تقوم عليها إدارة المنظمات الحديثة، وهذا نظرا للأهمية الكبيرة للمورد البشري باعتباره المسؤول عن القيام بكافة الواجبات والوظائف، كما أنه المسؤول عن تحقيق أهداف المنظمة، لذا فإن الاستثمار فيه لا يقل أهمية عن الاستثمار في الأموال خاصة إذا وظف بطريقة فعالة فإن ذلك سينعكس إيجابا على جودة الأداء التنظيمي، ومن هنا زاد الاهتمام بدراسة السلوك التنظيمي من أجل التمكن من تفسير سلوك الأفراد والتنبؤ به، ومن ثم محاولة توجيهه بما يخدم أهداف المنظمة.

وتعتبر العدالة التنظيمية من أهم مواضيع السلوك التنظيمي التي حظيت باهتمام الباحثين في العديد من المجالات وخاصة مجال إدارة الأعمال لما لها من تأثير على سلوكيات الأفراد، ذلك لأن العدالة التنظيمية تعتمد على الجانب الاجتماعي من خلال قيام الفرد بمقارنة ما يحدث له في المنظمة بالآخرين من زملائه، وتعود جذورها إلى نظرية المساواة التي نادى بها آدمز Adams، فبنظره أن الفرد عندما يشعر بتساوي معدل مدخلاته ومخرجاته مع غيره من زملاء العمل فهذا سيدفعه لزيادة الالتئان في العمل، بينما يحدث العكس في حالة الشعور بعدم المساواة لأن هذا سيؤثر سلبا على جودة الأداء التنظيمي، كما أن العدالة التنظيمية تؤثر وبشكل مباشر على السلوكيات التنظيمية للأفراد العاملين، والتي من أهمها الاستغراق الوظيفي، هذا المفهوم الذي يهتم بمعالجة العلاقة بين العامل والعمل، وهو يشير إلى الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، فالأفراد ذوو المستوى العالي من الاستغراق يكونون أكثر استقلالية وثقة بالنفس، بينما الأفراد ذوو الاستغراق الوظيفي الضعيف لا يشعرون بأهمية عملهم ولا يستمتعون بأدائه بل يعتبرونه متغيرا غير مهم في حياتهم.

ونظرا لأهمية الاستغراق الوظيفي والفوائد التي يقدمها للمنظمة، جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، ذلك لأن التغيرات المستمرة في البيئة الإدارية أدت إلى ضرورة تحسين جودة حياة العمل بصفة مستمرة من خلال دراسة الموضوعات الإدارية المتجددة، والتي تكشف عن طبيعة الأداء التنظيمي ومدى قدرة المنظمة على تحقيق التميز الذي تسعى أي منظمة إلى تحقيقه، ولعل بنك الفلاحة والتنمية الريفية من المنظمات المعنية بالتطوير والتجديد المستمر. ومن خلال ما سبق توصلنا إلى طرح الإشكالية التالية :

ما مدى مساهمة العدالة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس ؟

ومن أجل معالجة الإشكالية المطروحة قمنا بالاستعانة بالأسئلة الفرعية التالية :

- 1- ما مستوى توافر أبعاد العدالة التنظيمية في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس ؟
- 2- ما هو واقع الاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية-بومرداس ؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس ؟
- 4- هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية-بومرداس ؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية، الوظيفة الحالية) في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس ؟

ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة وتساؤلاتها الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية :

1. بعد العدالة التوزيعية هو البعد السائد في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس ؛
2. هناك مستوى مرتفع للاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس ؛
3. توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس ؛
4. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية- بومرداس ؛
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية، الوظيفة الحالية) في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس.

❖ **أهمية الدراسة :** تتجسد أهمية الدراسة من خلال تسليط الضوء على موضوع العدالة التنظيمية ودورها في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في بنك الفلاحة والتنمية الريفية-بومرداس، كما تفيد الدراسة في تأطير الإسهامات النظرية والبحثية ذات الصلة بمفهوم العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي لاسيما وأنها من المفاهيم المهمة والحاسمة في الفكر الإداري المعاصر حسيما أشارت إليه العديد من المصادر، وبما يساعد المؤسسات والباحثين للاستفادة منها، أما على المستوى الميداني فتجسد أهمية الدراسة على القطاع الذي تم اختياره، وهو القطاع المصرفي الذي يخدم شريحة كبيرة من المجتمع، ونظرا لما يمثلها العنصر البشري من أهمية خاصة كونه العامل الحاسم في منظومة إنتاج مثل هذه

الخدمات. لذا تأتي أهمية الدراسة لدعم المؤسسة المبحوثة في إدراك وتبني العدالة التنظيمية التي تعزز الاستغراق الوظيفي للعاملين كسلوك إيجابي يؤديه الأفراد تنعكس نتائجه إيجابيا على نجاح وتطور تلك المؤسسة.

❖ أهداف الدراسة : يمكن إيجاز أهداف الدراسة في النقاط الآتية :

- 1- التعرف على واقع العدالة التنظيمية لدى العاملين في بنك الفلاحة والتنمية الريفية- بومرداس ؛
- 2- تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في بنك الفلاحة والتنمية الريفية- بومرداس ؛
- 3- تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية- بومرداس.

❖ الدراسات السابقة :

➤ دراسة (جاسر، 2010) : بعنوان : "أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي (الالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية) في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة، وتحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية الموجود في تلك الوزارات وبين الالتزام والمواطنة التنظيمية، وقد أجريت هذه الدراسة بلغ حجمها 311 عاملا، وقد أظهرت نتائج الدراسة، وجود عدالة تنظيمية والالتزام تنظيمي بدرجة متوسطة، وسلوك مواطنة تنظيمية بدرجة عالية، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية حول أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي بالنسبة للالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية.

➤ دراسة (أبو تايه 2012) بعنوان : "أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مركز الوزارات الحكومية في الأردن"، هدفت الدراسة إلى تحليل أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية في مركز الوزارات الحكومية في الأردن، وقد تكونت عينة الدراسة من 326 مستجيبا من العاملين في مركز الوزارات الحكومية الأردنية، وأظهرت النتائج أن إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وأبعادها جاء فوق المتوسط، بينما أظهرت النتائج ارتفاع سلوك المواطنة التنظيمية بجميع أعينة الدراسة، كما بينت النتائج وجود أثر إيجابي لإدراك العاملين للعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية، وأخيرا بينت النتائج أن إحساس العاملين بالعدالة الإجرائية له الدور الأكبر في التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية مقارنة مع الأبعاد الأخرى للعدالة التنظيمية.

➤ دراسة (ماضي 2014) : بعنوان : "أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا"، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من 270 عاملا، وتم التوصل إلى وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي للأونروا بدرجة متوسطة، ووجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول المجالات مجتمعة معا تعزى إلى الدائرة التي يعمل بها الموظف وإلى سنوات الخبرة فقط.

➤ دراسة (بدر غانم، 2015) بعنوان : "درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة طولكرم من وجهة نظر معلمي مدارسهم"، هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها من وجهة نظر معلمي مدارسهم، بالإضافة إلى معرفة أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية في استجابات معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الثانوية لدرجة العدالة التنظيمية وتفويض السلطة والعلاقة بينهما لدى مديري المدارس التي يعملون فيها، تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية الحكومية والبالغ عددهم 1021 معلما ومعلمة، واختيرت منهم عينة طبقية عشوائية قدرها 408 معلم ومعلمة، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : هناك مستوى عال من العدالة التنظيمية وتفويض السلطة في المدارس محل الدراسة، وجود ارتباط طردي إيجابي ودال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.005 في متوسط استجابات معلمي المدارس محل الدراسة بين درجة العدالة التنظيمية وتفويض السلطة لمديري المدارس ومديراتها.

➤ دراسة (عيسات، جميل، 2016) حول : "العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية"، دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة ، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة على أفراد العينة البالغ عددهم 147، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية لمعرفة تصورات أفراد العينة لأبعاد العدالة التنظيمية والتمكين الإداري، وتحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع وتحليل التباين

الأحادي، وقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية في المؤسسات المبحوثة، كما أن هناك مستوى منخفض للتمكين الإداري.

➤ **دراسة (صافي، منصور 2017) حول : "العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص"**، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص، وإلى الكشف عن مستوى كل منهما، وفيما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات استجابات عينة البحث تعزى إلى متغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية من العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص والبالغ عددهم 150 عامل وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها : توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي عند مستوى المعنوية 0.005، هناك مستوى مرتفع للالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي

➤ **دراسة (Ahmadi, 2011) بعنوان : « Relationship between justice organizational and organizational citizenship behaviors »**

"العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في منظمات صناعة الأغذية في إقليم كردستان" هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة الارتباطية بين إدراك العدالة التنظيمية في عدد من مصانع الأغذية في إقليم كردستان في العراق، تكونت عينة الدراسة من 73 شخصا من أصحاب تلك المصانع، وبينت نتائج الدراسة عدالة التوزيع والإجراءات والتعامل ترتبط بعلاقة إيجابية مع سلوك المواطنة التنظيمية، بينما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة إيجابية بين عدالة المعلومات وسلوك المواطنة التنظيمية.

➤ **دراسة (Cherubin, 2011)، بعنوان : « Perceived organizational and job soundly »**

"الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي". هدفت الدراسة للبحث في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات غير الربحية الموجودة في الجزء الشمالي الشرقي من الولايات المتحدة الأمريكية، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة، أسقطت الدراسة على عينة قدرها 65 عاملا، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : هناك ارتباط إيجابي بين الدعم التنظيمي المدرك لدى عينة الدراسة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة تعزى للجنس، العمر، والعرق، لكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمستوى التعليم، وعدد سنوات الخبرة.

ما نخلص إليه من هذه الدراسات هي أنها أجريت في بيئات عربية ووطنية، كما أن كل الباحثين قد اعتمدوا في دراساتهم على المنهج الوصفي التحليلي الملائم لهذا النوع من البحوث، كما اتخذوا من الاستبيان أداة أساسية في الحصول على المعلومات وتجميعها، وهو الحال نفسه مع دراستنا هذه، أما عن القطاعات المدروسة فقد تنوعت بين صناعية، تعليمية، ودبلوماسية. فيما يخص ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة فهو يتمثل في تناولها للعلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، وهو ما لم تتناوله بقية الدراسات.

1- ماهية العدالة التنظيمية :

تعود جذور العدالة التنظيمية إلى نظرية المساواة التي قدمها آدمز **Adams**، حيث تنظر هذه النظرية إلى العدالة كدافع، ومعيار العدالة هنا هو قيام الفرد بمقارنة مدخلاته التي يقدمها لوظيفته في مقابل المخرجات التي يحصل عليها، كما يقارن مخرجاته على مدخلاته بمخرجات زملائه من العاملين على مدخلاتهم. وفيما يلي سنحاول الإلمام بأهم العناصر المرتبطة بالعدالة التنظيمية :

1-1 مفهوم العدالة التنظيمية :

يتحدد مفهوم العدالة التنظيمية في ضوء ما يدركه الفرد عن موضوعية ونزاهة الإجراءات والمخرجات، وللعادلة التنظيمية عدة تعريفات نذكر منها ما يلي :

➤ "العدالة التنظيمية هي درجة تحقيقي المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون بها"¹.

➤ "العدالة التنظيمية هي إدراك العدالة في مكان العمل من خلال علاقة الموظفين بالمنظمة أو برئيسهم المباشر والتي تؤثر بالنهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل"².

➤ "هي ادراك جماعي للعدالة الممارسة من طرف الادارة والمسؤولين في المؤسسة تجاه الافراد العاملين فهي تحتل مكانا مهما جدا ضمن أولويات الادارة لأنها³ تنعكس ايجابا او سلبا على مخرجات الافراد (الرضا، الثقة،... وغيرها)، ومن ثم على المخرجات التنظيمية (ارتفاع الإنتاجية، ثقافة قوية... إلخ)"

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج أن العدالة التنظيمية هي مستوى إدراك العامل لحالة المساواة والإنصاف في المعاملة والاجراءات المتخذة من طرف إدارة المنظمة، ومقارنة الجهود التي يبذلها العامل في مقابل العوائد التي يحصل عليها.

1-2 أهمية العدالة التنظيمية :

تظهر أهمية العدالة التنظيمية في النقاط التالية:⁴

- إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة أن النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة يتصل بمفهوم عدالة التوزيع ؛
- إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية، والتمكن من عملية اتخاذ القرار وتعد عدالة الإجراءات بعدا هاما في هذا الجانب ؛
- تنعكس العدالة التنظيمية سلوكا على حالات الرضا عن الرؤساء ونظم القرار الصادرة وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الاستغراق الوظيفي... إلخ؛
- تساعد العدالة التنظيمية على الكشف عن الأجواء والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، وهنا يبرز دور عدالة التعاملات ؛
- تؤدي العدالة إلى إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم والقدرة على تفعيل أدوار التغذية العكسية بشكل يكفل اتمام العمليات التنظيمية والإنجازات عند الأعضاء في المنظمة ؛
- تبرز العدالة التنظيمية منظومة القيم الأخلاقية والاجتماعية والدينية عند الأفراد وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم للعدالة التنظيمية في المنظمة ؛
- تؤثر العدالة التنظيمية على روح الفريق والجماعة، وهذا من شأنه أن يؤثر على دوافع الفرد العامل لزيادة مكافآت وعوائد الجماعة وليس الفرد، حيث أن عدالة الإجراءات والتعاملات تعد وسيلة من وسائل إشاعة روح الجماعة، لأن الإجراءات العادلة والمعاملة العادلة توجهان رسالة للفرد على أن الجماعة تقدر كل فرد فيها.

1-3 أبعاد العدالة التنظيمية :

هناك اتفاق شبه تام بين الباحثين أن للعدالة التنظيمية ثلاثة أبعاد هي : العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية وفيما يلي سنتطرق إلى هذه الأبعاد بشيء من التفصيل :

- **العدالة التوزيعية :** يقصد بعدالة التوزيع عدالة المخرجات (الأجور، الحوافز المادية، فرص الترقية، عدد ساعات العمل... إلخ) التي يحصل عليها العامل من المنظمة، ومن ثم فهي تشير إلى مدى إحساس العاملين بعدالة المخرجات التنظيمية من خلال مقارنة العاملين ما يحصلون عليه من مخرجات مع مخرجات أقرانهم في المنظمة نفسها أو خارجها في منظمات مشابهة لها.⁵
- **عدالة الإجراءات :** يتركز هذا البعد على العمليات والإجراءات والظروف التي تتم فيها عملية توزيع العوائد والمخرجات على العاملين في المنظمة، وتبعاً لهذا البعد فإن العدالة تتحقق حينما يأخذ العاملون فرصتهم في المشاركة وصناعة القرارات المتعلقة بتحديد المخرجات والعوائد.⁶
- **عدالة التعاملات :** تشير إلى تصورات العاملين بشأن المعاملة التي يتلقونها من خلال تطبيق الإجراءات التنظيمية، بالإضافة إلى أنها تركز عموماً على مفاهيم العدالة والاحترام بين المصدر والمتلقي من خلال عملية الاتصال.⁷

2- ماهية الاستغراق الوظيفي :

على الرغم من أن مصطلح استغراق الموظف تم صياغته وتصوره من قبل (William A. Kahn) عام 1990، إلا أن أصله يعود إلى وقت غير مبكر في بداية 1920 في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعدادات مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية، وقد ساهم الجيش الأمريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات خلال الحرب العالمية الثانية للتعويض بوحدة الجهد واستعداد قوات الجيش للذهاب إلى أي مدى من أجل رفاهية المنظمة وكانت هناك حاجة لإيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط العاملين العاطفي بالمنظمة، وأعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح استغراق الموظف، ويكون العاملون الذين يهتمون بمستقبل المنظمة مستعدين لاستثمار جهودهم مائة بالمائة لصالح المنظمة.⁸

2-1 مفهوم الاستغراق الوظيفي :

لقد أعطي للاستغراق الوظيفي تعريفات كثيرة نذكر منها ما يلي :

- عرفه باولوك **Pallok** بأنه : " الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني ن يجب الفرد عمله أو أن يكون مهتما بالعمل المرتبط به".⁹
- "الاستغراق الوظيفي هي علاقة رقيقة العواطف وعقلية والتي يمتلكها الموظف تجاه عمله والذي يؤثر فيها كل من المنظمة، المدير، وزملاء العمل في مقابل تطبيق الجهود الإضافية المنظورة في العمل"¹⁰
- " الاستغراق الوظيفي هو مدى بذل الموظف جهدا تقديريا في عمله بما يتجاوز الحد الأدنى في تنفيذ الوظيفة في شكل وقت إضافي وقدرات عقلية أو طاقة، وسوف تعالج استراتيجية الاستغراق جميع الوسائل التي يمكن للمنظمة استخدامها لتعزيز هذا النوع من الجهد"¹¹
- من خلال ما سبق نستنتج أن الاستغراق الوظيفي يشير إلى مستوى اندماج العامل في عمله، كما يشير إلى قيمة العمل في حياة الفرد، ويظهر ذلك من خلال :
- إدراك الفرد لأهمية العمل في حياته ؛
 - دوافع الفرد نحو العمل سلبا كانت أم إيجابا، وتعد معرفة دوافع العاملين تجاه العمل من الأمور المصيرية في تقرير فعالية المنظمات، وذلك لأن الفرد الذي يملك دافعا إيجابيا قويا تجاه العمل فهو على استعداد تام لأداء العمل بتفان، فضلا عن تقديم الأفكار الإبداعية ؛
 - الالتزام الذاتي تجاه العمل.

2-2 أهمية الاستغراق الوظيفي :

تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في أنه يزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين، ويجعل الفرد أكثر التزاما نحو عمله ومؤسسته، ويحسن من جودة حياة العمل ويعزز من الإنتاجية والكفاءة، وهو عامل مؤثر لتحفيز العاملين، وموجه للسلوك، ويقلل من معدلات الغياب والتأخير، ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية، كما أظهرت الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تحسين نوعية حياة العاملين ومعيشتهم ويزيد من رغبتهم في العمل وفي البقاء في المنظمة، فالاستغراق الوظيفي يعمل على تحقيق أداء أكثر من المطلوب، وفي الوقت نفسه يقلل من الدوران في العمل، والأفراد الذين يبدون درجة كبيرة من الاستغراق في أعمالهم هم في الأغلب الأكثر إنتاجية، والأكثر رضا وقناعة والأقل تسربا من العمل من العمل إذا تمت مقارنتهم بزملائهم الأقل منهم استغراقا في العمل.¹²

2-3 عوامل تعزيز الاستغراق الوظيفي :

- تتمثل استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي في الآتي :¹³
- العمل نفسه : يعتمد الاستغراق الوظيفي على العمل نفسه من خلا الطريقة التي يصمم بها العمل، وقد ميز **Lawle** ثلاث خصائص تعد مطلوبة في الوظائف إذا ما أردت أن تكون حافزا جوهريا :
 - تعليقات الأفراد حو عملهم وأدائهم ؛
 - استخدام القدرات ؛
 - التحكم الذاتي (الاستقلالية).
 - بيئة العمل : تهم استراتيجية زيادة الاستغراق الوظيفي من خلال بيئة العمل المعنية بشكل عام بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل، وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد والحد من الإجهاد.
 - القيادة : وذلك من خلال اهتمام القادة بزيادة مستويات الاستغراق من خلال تنفيذ برمجيات التعلم والتدريب التي تساهم في زيادة مستويات الاستغراق.
 - فرص النمو الشخصي : من خلال وضع استراتيجية توفير فرص النمو إلى خلق ثقافة التعلم، الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من طرف الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين، والموظفين عموما كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون وينهمكون فيها باستمرار.
 - فرص المساهمة : من خلال إعطاء الموظفين فرصة المساهمة في تكوين بيئة العمل من خلال تشجيعهم على قول كلمتهم وتأكيد القيمة الأساسية في المنظمة التي يجب أن تكون الإدارة على استعداد وفي جميع المستويات للاستماع والاستجابة لأية مساهمات يقدمها أفرادها.

II - الطريقة والأدوات :

1- منهج الدراسة :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، الذي ينطلق من دراسة الأبعاد النظرية لتحديد العدالة التنظيمية لدى العاملين في بنك الفلاحة والتنمية الريفية -بومرداس، والاستغراق الوظيفي، وذلك من خلال إجراء المسح المكتبي من أجل بناء الإطار النظري. والاطلاع على الدراسات السابقة.

2-مجتمع وعينة الدراسة : تألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في بنك الفلاحة والتنمية الريفية والبالغ عددهم 50 عاملا، ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة تم أخذه كله كعينة، حيث تم توزيع 50 إستبانة على المستجوبين. وبلغ عدد الإستبانات المستردة والقابلة للتحليل 41 إستبانة.

3-أداة الدراسة : لقد اعتمدنا في بحثنا على الاستبيان الذي يعتبر من أكثر الوسائل فعالية وشيوعا في جمع البيانات والكشف عن جوانب الموضوع، كما يسهل الاستبيان عملية جمع المعطيات وتصنيفها، وبالتالي الوصول إلى الاستنتاجات المطلوبة والمناسبة، ولهذا الغرض قمنا بتصميم استمارة بحث موجهة إلى العاملين في بنك الفلاحة والتنمية الريفية-بومرداس قصد التعرف على مستوى العدالة التنظيمية وتأثيرها على الاستغراق الوظيفي، ولذا تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء كالآتي :

- **الجزء الأول:** يخص البيانات الشخصية للعينة، كالجنس، السن، والمستوى التعليمي، الخبرة المهنية، الوظيفة الحالية ؛
- **الجزء الثاني :** يقوم على تحديد إدراكات أفراد عينة الدراسة لأبعاد العدالة التنظيمية، وذلك من خلال 22 عبارة تعكس المؤشرات الرئيسة الثلاثة لأبعاد العدالة التنظيمية ؛
- **الجزء الثالث :** يتعلق بالعبارات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي من خلال 14 عبارة.

وقد عرضت جميعها باستخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي المتدرج من غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة، وقد تم تقسيم السلم إلى خمسة مجالات لتحديد درجة تأثير العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي للعاملين في بنك الفلاحة والتنمية الريفية -بومرداس، وذلك كالآتي :

- [1-1.80] درجة ضعيفة جدا- [1.81-2.60] درجة ضعيفة - [2.61-3.40] درجة متوسطة
- [3.41-4.20] درجة مرتفعة - [4.21-5] درجة مرتفعة جدا.

تم الاستعانة باختبار الفاكرونباخ للتحقق من ثبات أداة التقييم، وتكون القيمة المتحصل عليها ذات دلالة إحصائية عالية إذا كانت أعلى من القيمة التي تقبل عندها درجة الاعتمادية البالغة 60%، والجدول رقم 01 يوضح النتائج المتحصل عليها، حيث نلاحظ من خلاله أن نسبة معامل ألفا كرونباخ جيدة لأنها أكبر من 60% بالنسبة لكل أبعاد العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

4-الأساليب الإحصائية المستخدمة : تم الاعتماد على في معالجة البيانات على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss version 20)، وتم توظيف الأساليب الإحصائية التالية :

- معامل الثبات (Cronbach's Alpha)، للتأكد من صدق الدراسة وثباتها ؛
- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة ؛
- المتوسطات الحسابية لتحليل البيانات المتعلقة بتقييم أفراد عينة الدراسة لمعايير العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي ؛
- الانحرافات المعيارية لتقييم درجة تشتت قيم استجابة أفراد العينة عن المتوسط الحسابي ؛
- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة نوع العلاقة بين متغيرات الدراسة وتحديد مدى قوتها ؛
- الانحدار الخطي البسيط بطريقة المربعات الصغرى لقياس العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل ؛
- تحليل تبين خط الانحدار لمعرفة مدى ملائمة خط انحدار البيانات وفرضيته الصفرية ؛
- اختبار (t-test) وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) من أجل معرفة الفروق في إجابات أفراد العينة حول الاستغراق الوظيفي تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

III- النتائج ومناقشتها :

1- الصدق الظاهري لأداة الدراسة : لقد قامت الباحثة بعرض استمارة الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علوم التسيير، وقد استجاب الباحث لأرائهم، من خلال إجراء التعديلات اللازمة في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

2- ثبات أداة الدراسة : من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ تقدر ب 0.919، وهي أكبر من 0.6، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج.

3- خصائص عينة الدراسة : لدراسة الخصائص الشخصية لعينة الدراسة استخدمنا التكرارات والنسب المئوية، إذ جاءت نتائجها كما هو مبين في الجدول رقم (02)، والذي من خلاله نلاحظ ما يلي :

- نسبة الذكور بلغت 61% من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة الإناث 39%، وهذا راجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة محل الدراسة ؛
- بالنسبة لمتغير السن نلاحظ أن أغلب أفراد العينة كانوا من فئة 30-40 سنة بنسبة 51.2%، تليها فئة أقل من 30 سنة بنسبة 29 %، بعدها فئة 41-50 سنة بنسبة 14.6%، وأخيرا فئة أكثر من 50 سنة بنسبة 4.9%، وهذا ما يدل أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على توظيف فئة الشباب القادرة على العمل بكل طاقة وحماس ؛
- بالنسبة للمستوى التعليمي نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة ذوو مستوى جامعي (ليسانس) بنسبة 61%، ثم تليها فئة العاملين الذين يحوزون على دراسات عليا بنسبة 28.8%، ثم تليها فئة الثانوي بنسبة 9.8%، وأخيرا فئة الأقل من الثانوي بنسبة 2.4%، وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على عاملين يمتلكون مؤهلا علميا عالي حتى يكونوا قادرين على التسيير الجيد لشؤون العمل ؛
- أما بالنسبة لمتغير سنوات الأقدمية فنلاحظ أن أغلب أفراد العينة من فئة 5-9 سنوات بنسبة 29.3% ثم تليها فئة 10-15 سنة وفئة أقل من 5 سنوات بنسبة متساوية بلغت 24.4%، وأخيرا فئة أكثر من 15 سنة بنسبة 22%، وهذا ما يدل أن العاملين في المؤسسة المبحوثة يتمتعون بخبرة لا بأس بها خاصة وأن أغلب أفراد العينة من فئة الشباب كما أشرنا سابقا ؛
- فيما يخص الوظيفة الحالية نجد أن أغلب أفراد العينة من فئة رئيس مصلحة وفئة مكلف بالدراسات بنسبة متساوية بلغت 31.7%، تليها فئة العاملين الذين يشغلون وظائف متنوعة غير المحددة في الاستبيان، تليها فئة مدير بنسبة 7.3%، وأخيرا فئة مدير بنسبة 4.9%.

4- تفسير النتائج واختبار الفرضيات :

1.4- اختبار الفرضية الأولى : "بعد العدالة التوزيعية هو البعد السائد في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس ".

لاختبار هذه الفرضية قامت الباحثتان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تعبر عن العدالة التنظيمية كما هو مبين في الجدول رقم (3)، حيث نلاحظ أن مستوى العدالة التنظيمية في بنك الفلاحة والتنمية الريفية-بومرداس كان ضعيفا بدلالة متوسطها الحسابي البالغ (2.60) وانحراف معياري (0.61)، حيث احتلت الفقرة الخامسة (تناسب متطلبات عملي مع مؤهلاتي العلمية وقدراتي الذاتية) من فقراته المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (1.15). في حين جاءت الفقرة رقم 2 (أتلقى راتبا يتناسب مع الجهد الذي أبذله) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المتغير بمتوسط حسابي (2.07) وانحراف معياري (1.009)، كما جاءت أغلب الفقرات الأخرى. بدرجات ضعيفة. وهذا يدل على أن العاملين في بنك الفلاحة والتنمية الريفية- بومرداس يرون أن مؤسستهم لا تطبق العدالة التوزيعية، وخاصة ما يتعلق بالراتب الذي يحصلون عليه، فهم يعتقدون أنهم يذلون جهدا يفوق الراتب الذي يتقاضونه.

كما يبين نفس الجدول أن البعد السائد في بنك الفلاحة والتنمية الريفية -بومرداس هو بعد العدالة الإجرائية بمتوسط حسابي بلغ (2.75) وانحراف معياري (0.79)، وبدرجة متوسطة، يليه بعد العدالة التعاملية بمتوسط حسابي بلغ (2.61)، وانحراف معياري (0.99)، وبدرجة متوسطة، وأخيرا بعد العدالة التوزيعية بمتوسط حسابي (2.42) وانحراف معياري (0.79)، وبدرجة ضعيفة.

وهذا ينفي صحة الفرضية الأولى القائلة : " بعد العدالة التوزيعية هو البعد السائد في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس ".

2.4- اختبار الفرضية الثانية : " هناك مستوى مرتفع للاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس ".

لاختبار هذه الفرضية قامت الباحثتان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تعبر عن الاستغراق الوظيفي كما هو مبين في الجدول رقم (4)، حيث نلاحظ أن مستوى الاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية- بومرداس، كان متوسطا بدلالة متوسط الحسابي الذي بلغ (2.78) وبانحراف معياري بلغ (0.83)، حيث احتلت الفقرة رقم 14 (أشعر أنني أستثمر معظم قدراتي العملية وخبرتي الوظيفية في العمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.46) وانحراف معياري بلغ (1.12)، في حين احتلت الفقرة رقم 13 (يمكنني أن أستمر في العمل لفترات طويلة دون ملل) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.43) وبانحراف معياري (1.19)، كما جاءت

جميع الفقرات الأخرى بمستويات متوسطة، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية والقائلة: "هناك مستوى مرتفع للاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس".

3.4- اختبار الفرضية الثالثة: "توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية-بومرداس"

يمكن اختبار هذه الفرضية من خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، كما يوضح ذلك الجدول رقم (5)، إذ بلغ معامل الارتباط بيرسون (65.2%)، وهو موجب ودال إحصائياً، وهذا ما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.005 بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، إذ بلغت درجة المعنوية 0.000 وهي أقل من 0.005.

كما يمكن تأكيد ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى الدلالة 0.05، حيث المتغير المستقل هو (العدالة التنظيمية)، والمتغير التابع هو (الاستغراق الوظيفي)، حيث يبين الجدول رقم (6) أن معامل الارتباط الخطي بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي بلغ (65.2%) أي هناك ارتباط موجب ومتوسط بينهما. ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (42.5%)، بمعنى أن (42.5%) من التغيرات التي تحدث في الاستغراق الوظيفي ترجع للعدالة التنظيمية والنسبة المتبقية (57.5%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو عوامل الخطأ.

من خلال ما سبق نتأكد من صحة الفرضية الثالثة القائلة: "توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية-بومرداس".

4.4- اختبار الفرضية الرابعة: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي".

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا أسلوب الانحدار الخطي البسيط لتوضيح علاقة التأثير وذلك كما يلي:

❖ **تباين خط الانحدار:** يوضح الجدول رقم (7) تحليل تباين خط الانحدار، حيث يدرس مدى ملائمة انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن: "خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة"، ومن الجدول رقم (7) نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار = 2322,822، مجموع مربعات البواقي = 3 141,080، مجموع المربعات الكلي = 5463,902؛

- درجة حرية الانحدار = 1، و درجة حرية البواقي = 39؛

- معدل مربعات الانحدار = 2 322,822، معدل مربعات البواقي = 80,541؛

- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو = 28,840؛

- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات المقدمة.

❖ **دراسة معاملات خط الانحدار:** يوضح الجدول رقم (8) قيم معاملات خط الانحدار، حيث نجد أن مقطع خط الانحدار يساوي (11,082) الذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم:

$$Y = a + bx$$

- ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير المستقل جودة الخدمات الصحية b فهو 0,486؛

- نتيجة اختبار t على فرضية ميل خط الانحدار للمتغير المستقل 5,370 ومقطع خط الانحدار 2,055؛

- عند دراسة قيم Sig نجد 0.047 بالنسبة لمقطع خط الانحدار وهي مقبولة لأنها تحقق الفرضية البديلة، و 0.000 للمتغير المستقل وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وهي مقبولة لأنها تحقق الفرضية البديلة، وبالتالي تصبح معادلة خط الانحدار كما يلي:

$$Y = 11.082 + 0.486x$$

وهذا ما يثبت صحة الفرضية القائلة: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية-بومرداس".

5.4- اختبار الفرضية الخامسة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية، الوظيفة الحالية)".

● **متغير الجنس:** لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس قمنا بالاعتماد على اختبار t-test:

يتضح الجدول رقم (9) أن قيمة sig تقدر ب (0.480) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وهو ما يثبت صحة الفرضية الفرعية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لرضا المريض تعزى لمتغير الجنس"؛

● **متغير السن** : لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير السن قمنا بالاعتماد على اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) :

يتضح من الجدول رقم (10) أن قيمة sig بلغت (0.817) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وهو ما يثبت صحة الفرضية الفرعية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير السن"؛

● **متغير المستوى التعليمي** : لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي قمنا بالاعتماد على اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) :

يتضح من الجدول رقم (10) أن قيمة sig بلغت (0.356) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وهو ما يثبت صحة الفرضية الفرعية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي".

● **متغير الخبرة** : لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة قمنا بالاعتماد على اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) :

يتضح من الجدول رقم (10) أن قيمة sig بلغت (0.899) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وهو ما يثبت صحة الفرضية الفرعية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة".

● **متغير الوظيفة الحالية** : لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة قمنا بالاعتماد على اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) :

يتضح من الجدول رقم (10) أن قيمة sig بلغت (0.663) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وهو ما يثبت صحة الفرضية الفرعية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير نوع الوظيفة".

من خلال ما سبق نتأكد من صحة الفرضية الخامسة القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية، الوظيفة الحالية)".

IV- الخلاصة :

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة البحث في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، وبعد التطرق للتأصيل النظري للعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي واسقاط ذلك على بنك الفلاحة التنمية الريفية-بومرداس، توصلت الباحثان إلى مجموعة من النتائج يمكن إبرازها فيما يلي :

- يوجد مستوى ضعيف من العدالة التنظيمية في بنك الفلاحة والتنمية الريفية-بومرداس ؛
- البعد السائد في بنك الفلاحة والتنمية الريفية -بومرداس هو بعد العدالة الإجرائية، تليها العدالة التعاملية، وأخيرا العدالة التوزيعية ؛
- هناك مستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية-بومرداس ؛
- توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.005 بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية-بومرداس، حيث بلغ معامل الارتباط 65.2 %، كما بلغ معامل التحديد 42.5 % ؛
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية بومرداس ؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.005 للاستغراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، ونوع الوظيفة) .

الاقتراحات :

في ضوء النتائج المتوصل إليها ارتأينا تقديم الاقتراحات التالية :

- الاهتمام أكثر بتوفير جو من العمل تسوده العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها خاصة العدالة التوزيعية لأن ذلك من شأنه أن يعزز الكثير من السلوكيات الإيجابية لدى العاملين ؛

- إعادة النظر في الإجراءات المعمول بعين كتشجيع المبادرات ومختلف الاقتراحات التي تتعلق بالإجراءات والتي يقدمها العمال وتبنيها بصورة علمية وعملية ؛
- ضرورة اتخاذ قرارات مبنية وفق أسس موضوعية، وتدوين جميع الآراء والاقتراحات التي تساهم في إشراك العمال في اتخاذ القرارات مع تنفيذه وأخذها بالحسبان ما يزيد من انغماس العاملين في عملهم ؛
- ضرورة تركيز المؤسسة محل الدراسة على خلق بيئة العمل القادرة والداعمة للاستغراق من خلال التأثير على كيفية استيعاب الأفراد لأدوارهم وتنفيذها.

- ملاحق :

الجدول رقم (01): نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة (معامل ألفا كرونباخ)

حجم العينة	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
41	36	0.919

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الجدول رقم (02): الخصائص الشخصية لعينة الدراسة.

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	25	61
	أنثى	16	39
السن	أقل من 30 سنة	12	29.3
	من 30 سنة إلى 40 سنة	21	51.2
	من 41 سنة إلى أقل من 50 سنة	6	14.6
	أكثر من 50 سنة	2	4.9
مستوى التعليم	أقل من الثانوي	1	2.4
	ثانوي	4	9.8
	شهادة ليسانس	25	61
	دراسات عليا	11	28.8
سنوات الأقدمية	أقل من 05 سنوات	10	24.4
	من 05 سنوات إلى 9 سنوات	12	29.3
	من 10 سنوات إلى 15 سنة	10	24.4
	أكثر من 15 سنة	9	22
الوظيفة الحالية	مدير	2	4.9
	نائب مدير	3	7.3
	رئيس مصلحة	13	31.7
	مكلف بالدراسات	13	31.7
	أخرى	10	24.4

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (03) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بالعدالة التنظيمية.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
01	أتلقي مكافآت عادلة مقابل الجهود التي أبذلها.	2.12	1.12	ضعيفة
02	أتلقي راتبا يتناسب مع الجهد الذي أبذله.	2.07	1.00	ضعيفة
03	استحقاق الترقية في المؤسسة في المؤسسة يستند إلى مبدأ الجدارة.	2.51	1.22	ضعيفة
04	أشعر بأن الامتيازات التي أحصل عليها تتساوى مع الامتيازات التي يحصل عليها زملائي في نفس المرتبة الوظيفية.	2.70	1.26	متوسطة
05	تناسب متطلبات عملي مع مؤهلاتي العلمية وقدراتي الذاتية	3.02	1.15	متوسطة
06	يتم توزيع الأعباء والواجبات الوظيفية بين العمال بعدالة	2.12	1.07	ضعيفة
المتوسط العام لبعد العدالة التوزيعية				
07	يحرص المدير على استشارة موظفيه قبل اتخاذ القرارات في العمل	2.48	1.39	ضعيفة
08	تتسم الإجراءات الإدارية المطبقة في المؤسسة بالعدالة	2.09	1.09	ضعيفة
09	يتم مراعاة الجهود التي أبذلها في تقييم أدائي	2.41	1.22	ضعيفة
10	تشجع إدارة المؤسسة الإسهامات التي أقدمها لتحسين الأداء التنظيمي	2.75	3.51	متوسطة
11	أشعر بتجاهل المدير في حل النزاعات بين العمال	2.46	1.12	ضعيفة
12	يتم اتخاذ القرارات بحق الموظفين بعد جمع معلومات كافية	2.48	1.20	ضعيفة
13	تناسب العقوبات الادارية المخالفات والتجاوزات في المؤسسة	2.70	1.16	ضعيفة
14	تسمح إدارة المؤسسة بالاعتراض على القرارات التي تخص الموظفين	2.34	1.13	ضعيفة
المتوسط العام للعدالة الإجرائية				
15	أشعر أن سلوك المدير في المؤسسة يتسم بالإنصاف	2.39	1.22	ضعيفة
16	يقوم رئيسي باحترامي وتقديري نتيجة أي عمل إيجابي أقوم به من شأنه أن يساهم في إنجاح العمل	2.87	1.26	متوسطة
17	تمتيز العلاقات الاجتماعية بين العاملين بالطيبة	2.73	1.30	متوسطة
18	تسود روح الفريق والتعاون بين الزملاء	2.78	1.17	متوسطة
19	يكون المسؤول المباشر صادق وصريح في قضايا العمل	2.56	1.26	ضعيفة
20	يمتاز المدير بسعة ادر ويسمح بالمناقشة والحوار	2.51	1.38	ضعيفة
21	تمتاز معاملة المدير بعدم التفريق والمحاباة	2.60	1.28	ضعيفة
22	يتفهم ويراعي المدير الظروف الخاصة	2.46	1.41	ضعيفة
المتوسط العام للعدالة التعاملية				
المتوسط العام للعدالة التنظيمية				
		2.60	0.70	ضعيفة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (04) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستغراق الوظيفي.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
01	أشعر بالدافعية نحو العمل	2.70	1.12	متوسطة
02	يعد اهتمامي بوظيفتي واستغراقي في أداء مهامها من أهم الأشياء التي أعطيها الأولوية	3.07	1.17	متوسطة
03	عندما أستيقظ صباحا أشعر في الرغبة إلى الذهاب إلى العمل	2.53	1.34	ضعيفة
04	أنا فخور لأن أعمل في هذا المجال	2.51	1.34	ضعيفة
05	يشغلني التفكير في عملي حتى بعد انتهاء وقت العمل	2.46	1.50	ضعيفة
06	معظم اهتماماتي مركزة حول عملي	2.60	1.26	ضعيفة
07	أنا مستعد للعمل أيام العطل ان تطلب الأمر ذلك	2.87	1.34	متوسطة

08	أمتلك روابط قوية جدا بوظيفتي أرى أنه من الصعب كسرها	2.65	1.27	متوسطة
09	معظم الأهداف الشخصية في حياتي مرتبطو وموجهة نحو عملي	2.53	1.39	ضعيفة
10	إنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملي	3.29	1.32	متوسطة
11	أجد متعة حقيقية ف أدائي لعملي	2.60	1.30	ضعيفة
12	أستمر في الذهاب إلى العمل حتى وإن لم أكن في كامل صحي	3.26	1.32	متوسطة
13	يمكنني أن أستمر في العمل لفترات طويلة دون ملل	2.43	1.14	ضعيفة
14	أشعر أنني أستثمر معظم قدراتي العملية وخبرتي الوظيفية في العمل	3.46	1.12	مرتفعة
	المتوسط الحسابي للاستغراق الوظيفي	2.78	0,83	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (05): نتائج اختبار معامل الارتباط بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي

الارتباط			
		الاستغراق الوظيفي	العدالة التنظيمية
معامل الارتباط	الاستغراق الوظيفي	1,000	,652**
	العدالة التنظيمية	,652**	1,000
مستوى الدلالة	الاستغراق الوظيفي	.	,000
	العدالة التنظيمية	,000	.
N	الاستغراق الوظيفي	41	41
	العدالة التنظيمية	41	41

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (06): الارتباط الخطي بين المتغير التابع والمستقل.

الخطأ المعياري	R	معامل الارتباط	R2 معامل التحديد	R2 المعدلة R-deux ajusté
1	,652 ^a	,425	,410	8,97444

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الجدول رقم (07): تحليل تباين خط الانحدار.

النموذج	مجموع المربعات	درجة حرية الانحدار	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
مجموع مربعات الانحدار 1	2322,822	31	2322,822	28,840	,000 ^b
مجموع مربعات البواقي	3141,080	39	80,541		
مجموع المربعات الكلي	5463,902	40			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (08): قيم معاملات خط الانحدار.

Coefficients ^b					
متغيرات الانحدار	المعامل غير المعياري		المعامل المعياري	T	عند مستوى الدلالة 0.005
	A	الخطأ المعياري	Beta		
1 (الثابت)	11,082	5,393		2,055	,047
العدالة التنظيمية	,486	,090	,652	5,370	,0000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (09) : الفروق في إجابات أفراد عينة البحث للاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.

النوع	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
ذكور	25	1.52	0.49	-,714	,480	لا توجد فروق
إناث	16	2.54	0.66			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الجدول رقم (10) : الفروق في إجابات أفراد عينة البحث للاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير (السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، نوع الوظيفة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	الاستنتاج
السن	داخل المجموعات	3	444,900	,312	,817	لا توجد فروق
	خارج المجموعات	37	144,032			
	المجموع	40				
المستوى التعليمي	داخل المجموعات	3	150,932	1,114	,356	لا توجد فروق
	خارج المجموعات	37	135,435			
	المجموع	40		المجموع		
سنوات الأقدمية	داخل المجموعات	4	38,857	,264	,899	لا توجد فروق
	خارج المجموعات	36	147,458			
	المجموع	40				
الوظيفة الحالية	داخل المجموعات	4	85,853	,604	,663	لا توجد فروق
	خارج المجموعات	36	142,236			
	المجموع	40				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

- الإحالات والمراجع :

- الشباشنة سامر (2008)، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال 4(4)، ص 429.
- العلوي عامر (2007)، أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية، 10 (1)، ص 148.
- عيسات فاطمة الزهراء، جميل 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 07، ص 307.
- محمد ناصر راشد أبو سمعان (2015)، محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات المواطن التنظيمية من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، ص 28.
- أبو تاية بندر، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمي في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية 20 (2)، ص 145.
- محمد راشد أبو سمعان، مرجع سبق ذكره، ص 22.
- Carolina, M, (2005), Relationship between organizational justice and burnout at the work until level, journal of stress management 12 (2), p 109.
- هاشم فوزي العبادي، ولاء جودت الحاف (2012)، استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لموظفات الأعمال، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل، مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد، 5 (9)، ص 78.

⁹ Saler . S.D & Hose. J (1976), **Involvement concepts and measurements a cad**, journal of management, 19(3), p200.

¹⁰ Gibbons.J (2006), **Employee engagement a review of current research and its implication**, the conference board, New York.

¹¹ هاشم فوزي العبادي، مرجع سبق ذكره، ص 79.

¹² الطويل هاني عبد الرحمن (2006)، الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، الجامعة الأردنية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ص 148.

¹³ هاشم فوزي العبادي، مرجع سبق ذكره، ص. ص 80-83.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

سلوى تيشات . أسماء يوسف (2021). دور العدالة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى العاملين. دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية - بومرداس - . مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية. المجلد 07 (العدد 01). الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة. ص.ص 241-255.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Journal Of Quantitative Economics Stadies is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.