



العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي
دراسة ميدانية بمركب تمييع الغاز الطبيعي بسكيكدة

ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ITS IMPACT ON THE DEVELOPMENT OF JOB
INVOLVEMENT
FIELD STUDY AT THE NATUREL GAS LIQUEFACTION COMPLEX IN SKIKDA

إلهام بوغليطة*¹، فريدة بوغازي² فريد كورثل³

¹ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة(الجزائر)، مخبر إيكوفيفا، i.boughlita@univ-skikda.dz
² جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة(الجزائر)، مخبر إيكوفيفا، f.boughazi@univ-skikda.dz
³ جامعة سطيف 1(الجزائر)، f.kourtel@yahoo.fr

تاريخ الاستلام : 2020/07/26 ؛ تاريخ المراجعة : 2020/11/30 ؛ تاريخ القبول : 2021/03/08

الملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر العدالة التنظيمية على تنمية الاستغراق الوظيفي بمركب تمييع الغاز الطبيعي GNL بمجمع سوناطراك سكيكدة، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة بلغ حجمها 151 عامل، ومن خلال نتائج تحليل الاستبيان باستخدام برنامج spss تم التوصل إلى أن مستويات ممارسة العدالة التنظيمية جاءت متوسطة وهي مرتبة كما يلي: عدالة التعاملات ثم عدالة الإجراءات، أما عدالة التوزيعات جاءت بدرجة ضعيفة، في حين أن مستويات الاستغراق الوظيفي جاءت مرتفعة ومرتبة كما يلي: الاستغراق المادي ثم الاستغراق المعرفي يليه الاستغراق العاطفي، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر للعدالة التنظيمية على تنمية الاستغراق الوظيفي بالمركب وهذا يعزز سلوكهم الايجابي تجاه عملهم وتجاه المركب الذي يعملون به.

الكلمات المفتاحية: عدالة تنظيمية، عدالة التوزيعات، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات، استغراق وظيفي، مركب

GNL

تصنيف JEL: D7, L2

Abstract

The study aimed to determine the effect of organizational justice on the development of job Involvement in the natural gas liquefaction compound GNL at the Sonatrach Skikda complex, where the questionnaire was distributed to a sample of 151 workers, and through the results of the questionnaire analysis using the spss program it was found that the levels of organizational justice practice were medium and are arranged as follows: Interactional Justic and then Procedural Justic. As for the Distributive Justic came in a weak degree, while levels of job Involvement came high and arranged as follows: Physical Engagement, and Cognitive Engagement followed by Emotional Engagement, and the study also found an effect of organizational justice on the development of job Involvement in the complex and this strengthens Their positive behavior towards their work and towards the complex in which they work

Keywords : Organizational justice, Distributive Justic, Procedural Justic, Interactional Justic, job Involvement, complex GNL

JEL classification : D7 ; L2

* المؤلف المراسل: بوغليطة الهام، العنوان الإلكتروني: ilhemboug@yahoo.fr

مقدمة

يتطلب نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها توافر عدد من المتغيرات التنظيمية من أهمها العدالة التنظيمية، لذا شهد عقد التسعينيات من القرن العشرين والذي تميز بتسارع وتيرة التغيرات العالمية اهتماما متصاعدا بالعدالة التنظيمية، بعد أن باتت الموارد البشرية التي تعتبر أهم الأصول في المنظمات أكثر احتياجا إلى الشعور بالاكتماء النفسي والمادي لتقدم في المقابل التزاما على الأمد البعيد.

تعد العدالة التنظيمية من أهم محددات السلوكيات الداعمة للفرد والمنظمة والمتعلقة بالاستغراق الوظيفي، حيث تدرك المنظمات الأعمال أن الاستغراق الوظيفي لم يساهم فقط بالارتقاء بأداء الفرد والمنظمة، وإنما عالج العلاقة بين العامل والعمل نفسه، فالاستغراق الوظيفي يعبر عن الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها، وذلك لأن الاستغراق الوظيفي يعبر عن أهمية العمل بالنسبة للعامل فهو يتعلق بمشاعر الفرد اتجاه الوظيفة كلها وأهمية ذلك العمل في حياته.

إن هذا الأمر يشكل تحديا لا يستهان به لتلك المنظمات، خاصة أنها تتعامل مع مستويات مختلفة من العاملين فعليا أن تهيب بيئة تنظيمية سليمة تسودها العدالة التنظيمية، وقد وجدت الدراسة الحالية أن غالبية المؤسسات الجزائرية تواجه تحديا فعليا في تحفيز سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين لما يشهده من إحساس الموظف بعدم وجود عدالة تنظيمية، الأمر الذي يتطلب دراسة موضوع العدالة التنظيمية وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي في إحدى المؤسسات الصناعية بمجمع سوناطراك سكيكدة.

إشكالية الدراسة: انطلاقا مما سبق، فإن الدراسة الحالية توضح مضامين هذه الإشكالية في ضوء إثارة جملة من الأسئلة نبينها فيما يلي:

ما مدى تأثير العدالة التنظيمية على تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بمركب تمييع الغاز الطبيعي GNL بمجمع سوناطراك سكيكدة؟

وتتمثل الأسئلة الفرعية فيما يلي:

- ما مستوى ممارسة العدالة التنظيمية بالمركب محل الدراسة؟
- ما مستوى تحقيق الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمركب محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر لأبعاد العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمركب محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

لتحقيق الهدف من الدراسة تم صياغة الفرضيات والتي تعتبر أكثر الإجابات احتمالا للأسئلة المطروحة سابقا، وقد تم تقسيم الفرضيات إلى فرضية رئيسية وفرضيات فرعية كالتالي:

الفرضية الرئيسية: تتمثل الفرضية الرئيسية فيما يلي :

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بمركب تمييع الغاز الطبيعي GNL بمجمع سوناطراك سكيكدة.

الفرضيات الفرعية:

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمركب محل الدراسة.

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية على تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمركب محل الدراسة.

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لعدالة التعاملات على تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمركب محل الدراسة.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من اعتبارات عديدة أهمها دراسة موضوع العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي للعاملين التي من شأنها توجيه ولفت نظر المسؤولين في الإدارة العليا لاستغلال الجوانب الإيجابية للعدالة التنظيمية، التي تجعل الأفراد العاملين بمركب تمييع الغاز الطبيعي بمجمع سوناطراك سكيكدة عينة الدراسة يكرسون جهدهم وإدراكهم المعرفي والشعوري تجاه تحقيق أهدافه، كما تعد الدراسة خطوة للباحثين لإجراء المزيد من البحوث في الجوانب التي سوف لن تتعرض لها هذه الدراسة، في ظل نقص الدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي للعاملين في المؤسسات الاقتصادية.

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

-دراسة واقع كل من العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي للعاملين في مركب بمركب تمييع الغاز الطبيعي بمجمع سوناطراك سكيكدة .

-تحديد أثر العدالة التنظيمية على تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمركب محل الدراسة.

العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي سكيكدة (ص ص: 270-283)
-التوصل لمجموعة من النتائج والاقتراحات التي من شأنها حث المسؤولين بالمركب محل الدراسة على تعزيز العدالة التنظيمية من أجل تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين.

منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة النظرية والتطبيقية، تم معالجة هذا الموضوع باعتماد المنهج الوصفي التحليلي، ففي الجانب النظري تم عرض المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك باستخدام مختلف المراجع والمصادر، وفي الجانب التطبيقي تم جمع بيانات كافية عن الموضوع في ميدان الدراسة بالاستعانة على الاستبيان، وتم تحليلها للتحقق من صحة الفرضيات والتوصل إلى نتائج الدراسة.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على مركب تجميع الغاز الطبيعي GNL بمركب تجميع الغاز الطبيعي بمجمع سوناطراك سكيكدة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفترة الممتدة من 22 جوان 2020 إلى 15 جويلية 2020.

الحدود البشرية: تمت الدراسة على عينة عشوائية من العاملين بمركب تجميع الغاز الطبيعي GNL بمجمع سوناطراك سكيكدة.

1-الإطار النظري للدراسة

1.1 العدالة التنظيمية:

العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل، والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الإدارية.

1.1.1 مفهوم العدالة التنظيمية:

يشير مصطلح العدالة التنظيمية إلى مدى إدراك الموظفين لإجراءات العمل، والتفاعل مع النتائج التي تمتاز بالعدالة والتي يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على أداء الموظفين ونجاح المنظمة (دحو و مقدم، 2017، صفحة 212).

ويمكن تعريفها "بمستوى إدراك العاملين للمساواة أو العدالة فيما يتحصل عليه من حوافز وعوائد وإجراءات تتخذ بحقهم داخل المنظمة". (سمعان، 2015، صفحة 12)

وقد أورد (الحلمي)، مجموعة من التعريفات للعدالة التنظيمية على النحو التالي: هي عند (آدمز) "تناسب إسهامات العامل مع العوائد المالية التي يحصل عليها من العمل، مقارنة بمن يماثله ممن يقدمون إسهامات مماثلة في نفس المنظمة أو خارجها". (الرشيدي، 2019، صفحة 242)

يشير التعريفان إلى أهمية الحوافز المادية منها والمعنوية وطريقة توزيعها بين الأفراد في المنظمة وهذا ما يشير إلى تحقيق جزء من العدالة التنظيمية.

وهي تعني عند (هيوزمان) "العوائد التي لا تقتصر على الأجر والمكافآت المادية، وإنما تعتبر العلاقات الاجتماعية أيضا عائدا منتظرا يحققه رضا فئة من العاملين المؤثرين". (الرشيدي، 2019، صفحة 242)

يشير التعريف إلى ضرورة اعتماد العلاقات الاجتماعية باعتبارها وسيلة لتحقيق الأهداف.

أما دراسة شعبان فنرى أن العدالة التنظيمية عبارة عن "مجموعة من الإجراءات والتوزيعات والتعاملات بين الأفراد والمنظمة بغية تحقيق الأهداف" (هزي، 2015، صفحة 28).

يشير التعريف إلى أن العدالة التنظيمية عبارة عن قواعد تحكمها أفراد في المنظمة هدفهم تحقيق الأهداف.

من التعاريف السابقة يمكن القول أن العدالة التنظيمية هي مدى شعور العاملين بتحقيق النزاهة والإنصاف في العمل، بما فيها توزيع العوائد والمخرجات المادية والمعنوية، والإجراءات المتبعة في حقهم بالإضافة إلى عدالة التعاملات.

2.1.1 أبعاد العدالة التنظيمية:

يقسم معظم الباحثون الذين تناولوا موضوع العدالة التنظيمية إلى ثلاث أبعاد رئيسية وهي (عدالة التوزيعات، عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات) كالآتي :

- عدالة التوزيعات Distributive Justice:

تتمثل العدالة التوزيعية في قدرة المنظمة على التزامها بالمفهوم العام للعدالة من خلال وضعها للبرامج العادلة لتوزيع المكافآت والتكاليف على العاملين في بيئة العمل التنظيمي، وقد تنشأ المشاكل في حال وجود محاباة لعدد من العاملين وإعطائهم باستمرار مكافآت مميزة أو تخصيص موارد لهم أكثر من العاملين الآخرين. (الدبحاوي، 2018، صفحة 219)

- عدالة الإجراءات Procedural Justice:

هي الإجراءات الرسمية العادلة أي الإجراءات التي جرى تصميمها لزيادة المشاركة في اتخاذ القرارات أو السعي من خلال تبني إجراءات معينة لتقليل الانحياز والأخطاء في القرارات التي يتم اتخاذها، وكذلك قدرة الموظف على تحدي الطعن في تقييمات الأداء، إضافة إلى ثبات المعايير المستخدمة لتقييم العاملين.

- عدالة التعاملات Interactional Justice:

تعتبر عدالة التعاملات امتداد لعدالة الإجراءات وثالث مكون من مكونات العدالة التنظيمية، وتعرف على أنها معتقدات أو أفكار الفرد بشأن جودة المعاملة الشخصية التي يحصل عليها من صانعي القرارات عند وضع الإجراءات، كما تمثل عدالة المعاملة التي يحظى بها الموظف لدى تنفيذ الإجراءات الرسمية أو في تفسير هذه الإجراءات، تتمحور عدالة التعاملات حول طبيعة

العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي سكيكدة (ص:270-283) المعاملة الشخصية التي يدرکہا العاملون عند تطبيق القرارات عليهم في المنظمة، وتعكس رأي العامل متلقي القرار عن المعاملة الشخصية التي يشعر بها عندما يقوم المدير أو متخذ القرار بتطبيق الإجراءات والقرارات عليه. فهي لا تعكس عدالة مخرجات القرار (العدالة التوزيعية) ولا عدالة القرار نفسه (عدالة الإجراءات)، ولكن تعكس التفاعل بين متخذ ومتلقي القرار كون تطبيق القرارات الإدارية والإجراءات يتطلب نوعاً من الاتصالات بين صانعي القرار ومتلقي القرارات، وهذا التفاعل يفسر لماذا يشعر الموظفون بعدم العدالة حتى عندما تكون القرارات ومخرجات القرار عادلة. (ماضي، 2014، الصفحات 17-18)

2.1 الاستغراق الوظيفي:

يعتبر الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الحديثة نسبياً بالمقارنة مع مصطلحات أخرى في مجال إدارة الموارد البشرية، ولقد عرف الاستغراق الوظيفي وتم تناوله بطرق عديدة، إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله.

1.2.1 مفهوم الاستغراق الوظيفي:

يرى البعض أن لاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً. (ماضي، 2014، صفحة 24)

ويعرف الاستغراق الوظيفي بأنه "مشاركة وحماس الموظف في المنظمة من حيث كونه جاهزاً لتكريس المزيد من الجهد والإبداع بالتعاون مع بقية زملائه والتكيف بشكل فاعل مع التغيرات في البيئة المحيطة في ظل البيئة التنظيمية المعاصرة المتمسمة بالضغوط العالمية، وطلبات العملاء المكثفة، والإشراف المنخفض والتكنولوجيا المتزايدة، وزيادة الحاجة إلى العمل الجماعي والاتصالات". (فرح، بدوي، و بابر، 2019، صفحة 77)

أما (Pauilly) فيعرفه على أنه: "الدرجة التي يكون فيها الفرد مشغولاً معرفياً، ومرتبطة ومهمته بعمله الحالي". (نصار، 2013، صفحة 36)

وعرف (Sethi and Mitta) الانغماس الوظيفي على أنه: "الدرجة التي ينخرط فيها الموظفون في وظائفهم ويكرسون وقتهم وطاقاتهم فيها، ويعتبرون العمل بشكل عام كجزء مركزي في حياتهم" (Aleinein, 2016, p. 14)

تشير التعاريف السابقة إلى أن الاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله وأن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به، إذ يتأثر الاستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد، وعكس ذلك عندما ينخفض مستوى الاستغراق.

فالاستغراق الوظيفي هو مدى حب وانغماس الموظف في عمله والتزامه نحو عمله لتحقيق الأهداف المشتركة، من خلال بذله جهداً تقديرياً في عمله.

ويُفرق البعض بين الرضا الوظيفي والاستغراق، فالرضا الوظيفي يمثل المدى الذي يستمتع فيه العاملون بعملهم، أي أنه توجه شعور عاطفي إيجابي نحو الوظيفة في حين الاستغراق يعكس درجة أهمية ودور العمل في حياة الموظف. (العنقري، 2012، صفحة 1033)، وإن أهمية الاستغراق تكمن في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكاً بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء.

2.2.1 أبعاد الاستغراق الوظيفي:

للاستغراق الوظيفي ثلاثة أبعاد كالتالي:

-**الاستغراق الإدراكي المعرفي Cognitive Engagement**: ويشير إلى درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته أو درجة أهمية الوظيفة في حياته (المصري، 2015، صفحة 16)،

ويشير إلى استغراق العاملين بشكل كامل في ممارسة عملهم.

-**الاستغراق الجسدي Physical Engagement**: من الناحية الجسدية (المادية) يعني الاستغراق توجيه الطاقات المادية للعامل نحو استكمال مهمة معينة بطريقة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

يشير الاستغراق الجسدي إلى الشق المادي الذي يتوفر لدى العامل من طاقات بهدف قدرته بإنجاز مهامه.

-**الاستغراق العاطفي Emotional Engagement**: يعني الاستغراق الشعوري العاطفي وجود علاقة قوية بين عواطف، أفكار ومشاعر الفرد وبين الوظيفة، مما يؤدي إلى مشاعر الحماس والفخر (العابدي، 2012، صفحة 160).

3.1 أثر العدالة على تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين:

تمثل العدالة التنظيمية أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة، حيث تعتبر قيمة اجتماعية ونمط اجتماعي، والاعتداء عليه من جانب المنظمة ينظر إليه على أنه تدمير ليم العاملين وعلاقاتهم الاجتماعية، لذا فإن عدم العدالة يترتب عليه إتباع العاملين لسلوكيات ضارة، وتعود أهمية العدالة التنظيمية إلى سببين الأول أن الأفراد يستخدمون إدراك العدالة

العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي سكيكدة (ص: 270-283) الحالية بالمنظمة للتنبؤ بما يمكن أن يعاملوا به مستقبلا، والثاني أن الأفراد يريدوا أن يشعروا بأنهم جزء من المنظمة وتوافر العدالة مؤشرا بأنهم مقبولين من جانب قياداتهم.

ومن الملاحظ أن المنظمات تسعى بشكل متزايد إلى رفع قيمة مواردها البشرية وأحد تلك الطرق الاستثمار في الموارد البشرية والوصول بالمعاملين إلى درجة الاستغراق الوظيفي، وان الاستغراق يتواجد عندما يكون للعاملين القوة لأداء وصنع القرارات ولديهم المعلومات والمعرفة اللازمة لاستخدام تلك القوة بشكل فعال، وأيضا عندما يتم مكافئتهم عند فعل ذلك، أي عندما يتم معاملتهم بشكل عادل، بمعنى عندما تتحقق العدالة التنظيمية ينمو الاستغراق الوظيفي لدى العاملين.

2- الدراسات السابقة:

1.2 الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية:

دراسة (هزي؛ 2015) هدفت بشكل رئيسي إلى اختبار فيما إذا كان هنالك تأثير للعدالة التنظيمية بكافة أنواعها وللمتغيرات الديمغرافية موضع الدراسة في تلك السلوكيات التنظيمية التطوعية، واعتمادا على أسلوب الإستبانة كأداة رئيسية في عملية جمع البيانات من عينة شملت أكثر من 41% من حجم المجتمع الإحصائي المستهدف، وخلصت إلى عدم وجود أي تأثير جوهري لمستوى إدراك الموظفين لعدالة توزيع المعلومات في كل من سلوكيات مواطنهم تجاه منظماتهم وتجاه زملائهم الآخرين، كما توصلت الدراسة إلى أن عنصر الإناث أكثر انخراطا سلبيا في ممارسة تلك السلوكيات، كما تمارس الفئات العمرية الأكبر سنا سلوكيات مواطنة تنظيمية، كما أنه ليس للمؤهل العلمي أي دور جوهري في زيادة كل من سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتلعب سنوات الخبرة دورا هاما في زيادة سلوكيات مواطنهم التنظيمية تجاه زملائهم الآخرين.

دراسة (أبو سمان؛ 2015) هدفت إلى تحليل العلاقة بين محددات العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر ضباط جهاز الشرطة بقطاع غزة، وتأتي هذه الدراسة لدراسة واقع الموارد البشرية وسلوكها التنظيمي في جهاز الشرطة في قطاع غزة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمة الإستبانة، ومستهدفة عينة عشوائية طبقية مكونة من (400) ضابط، ممن يحملون رتبة نقيب فما فوق، من مجتمع الدراسة البالغ عدده (1550) ضابط، وتم استرداد (353)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين محددات العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، كما توصلت الدراسة إلى وجود العدالة التنظيمية عموما بدرجة متوسطة وجاء ترتيب محدداتها كالتالي: عدالة التعاملات وبدرجة كبيرة، تلتها عدالة الإجراءات وبدرجة متوسطة، وأخيرا عدالة التوزيع كانت بدرجة قليلة، أما سلوك المواطنة التنظيمية فجاء بدرجة كبيرة وبجميع مكوناته، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين تجاه العالقة المبحوثة تعزى للمتغيرات (نوع الإدارة، الفئة العمرية، المستوى الوظيفي، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة).

دراسة (الرشدي؛ 2019) هدفت إلى تحديد مستويات الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي والتعرف على علاقة الدعم التنظيمي بالعدالة التنظيمية، وعلاقته بالالتزام التنظيمي، وكذلك العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي وقد تم أخذ عينة بلغ عددها (230) طبيب يمثلون (40%) من مجتمع البحث البالغ عددهم (575) طبيب، وقد أظهرت النتائج أن درجة توفر أبعاد الدعم التنظيمي بأبعاده المختلفة كان مرتفعا، ما عدا بعد السياسة الإدارية فكان متوسطا، كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي، وقد أظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائيا الاختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول جميع محاور البحث باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة لصالح من (10) سنوات فأكثر، مقابل أقل من (10) سنوات.

2.2 الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي:

دراسة (العابدي؛ 2012) استهدفت التعرف على أنواع الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار، ورشاقة اتخاذ القرار، ورشاقة الممارسة) في المنظمات العاملة في القطاع الصناعي كعينة البحث، وفي ظل بيئة العمل المتغيرة والديناميكية دعت الحاجة إلى وجود منظمات رشيقة (خفيفة الحركة) يكون لها دورا في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين وبالتالي معرفة تأثير الرشاقة التنظيمية في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين في الشركات عينة البحث، تم تجميع بيانات الدراسة من (100) موظف في (5) شركات تابعة لوزارة الصناعة والمعادن، وتم الاعتماد على مقاييس عالمية لقياس الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي عن طريق استمارة الاستبيان لجمع البيانات وتحليلها، توصلت الدراسة إلى اتفاق عينة الدراسة على أن الرشاقة التنظيمية تؤثر وبشكل مباشر على أبعاد الاستغراق الوظيفي وتعزز من عملية استغراق العاملين في الشركات عينة البحث.

دراسة (ماضي؛ 2014) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا من الدرجة الوظيفية العاشرة إلى الدرجة الوظيفية العشرين، حيث بلغ العدد الإجمالي (327) عامل، وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت (270) عامل، وقد استخدم الباحث الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي الأونروا بدرجة متوسطة ومقبولة، كما بينت الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول المجالات مجتمعة معا تعزى إلى الدائرة التي يعمل بها الموظف وإلى سنوات الخبرة فقط.

العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي سكيكدة (ص: 270-283) هدفت دراسة (فرح وبدوي وبابكر، 2019) إلى التعرف على أثر الرشاقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم إستبانة مصممة وزعت على عينة مكونة من (60) موظف في (10) شركات زراعية بولاية القضايف بالسودان، توصلت الدراسة إلى أن ممارسات الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي كانت مرتفعة، كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية (رشاقة التطبيق، ورشاقة اتخاذ القرار) على الاستغراق الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة: بعد مراجعة الدراسات التي تطرقت لمتغيرات الدراسة، يمكن القول أن جميعها دراسات حديثة، بحيث تمت الاستفادة منها على الصعيدين النظري والمنهجي، كما أنها تناولت أحد المتغيرين فقط ما يفسر قلة الاتجاهات البحثية العربية التي تبحث العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، الأمر الذي جعل هذه الدراسة الحالية تسعى للتعرف على أثر العدالة التنظيمية على الانغماس الوظيفي للمركب، من خلال بيان مفاهيم وأبعاده كل متغير، بالإضافة إلى الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية في تحقيق أهداف المنظمة ولو بطريقة غير مباشرة؛ لأن الشعور بالانتماء يولد التفاني في العمل والانغماس الوظيفي وبالتالي رفع مستوى الأداء التنظيمي، كما تنوعت وتعددت المتغيرات التي تم قياسها في الدراسات السابقة بحيث اعتمد الباحثون في الدراسة الحالية على تحديد أبعاد العدالة التنظيمية بالتركيز على بعد (التوزيعات- الإجراءات- المعاملات)، أما ما فيما يتعلق بالاستغراق الوظيفي فقد تم قياسه بالاستناد إلى البعد (العاطفي، المعرفي المادي).

3- منهجية الدراسة 1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تمت الدراسة بمركب تجميع الغاز الطبيعي GNL بمجمع سوناطراك ولاية سكيكدة، حيث تم اختيار عينة عشوائية من موظفي المؤسسة البالغ عددهم (862)، وقد سجلنا غياب الكثير منهم بسبب العطل السنوية والعطل المرضية وبسبب جائحة كورونا، وتم توزيع (180) استبانة، واسترد منها (151) استبانة بنسبة استرداد (17.52%).

2.3 أداة الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، والهدف من ذلك تحديد مستوى تطبيق العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي بالمركب محل الدراسة وقد تم تقسيمها إلى ثلاث محاور رئيسية:
المحور الأول: تضمن المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية).
المحور الثاني: وتضمن مجموعة من العبارات لمعرفة واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسة وتضمن 23 فقرة.
المحور الثالث: تضمن مجموعة من العبارات تهدف إلى تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمركب، وتضمن 22 فقرة.

وقد تم إعداد الفقرات في ضوء الاطلاع على الجانب النظري بشكل يساعد على سهولة القياس، بالاعتماد على مقياس ليكارت (LikertScale) الخماسي (موافق جدا، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق جدا) وذلك وفقا للأوزان الموضحة في الجدول التالي:

جدول 1 (درجات مقياس ليكارت الخماسي)

الاستجابة الدرجة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثين

3.3 اختبار ثبات أداة الدراسة: للتحقق من درجة ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل الاتساق الداخلي، وذلك بحساب قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث كانت النتائج كما يلي:

جدول 3 (قيمة ألفا كرونباخ)

المحاور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
العدالة التوزيعية	8	0.875
العدالة الإجرائية	8	0.872
عدالة المعاملات	7	0.863
محور العدالة التنظيمية	23	0.899
الاستغراق العاطفي	8	0.931
الاستغراق المعرفي	7	0.992
الاستغراق السلوكي	7	0.950
محور الاستغراق الوظيفي	22	0.958
إجمالي العبارات	45	0.929

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج الاستبيان وباستخدام البرنامج الإحصائي (spss)

العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تميميع الغاز الطبيعي سكيكدة (ص:270-283) نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ عالية جدا لكل محور من محاور الاستبيان، وبلغت القيمة الإجمالية (0.929)، وهذا يعني أن أداة الدراسة صالحة للتحليل، ونتائجها ملائمة في تحقيق غرض البحث العلمي وتحقيق أهداف الدراسة على اعتبار كل القيم تتجاوز 0.6.

4.3 اختبار التوزيع الطبيعي: سيتم اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول 4 (اختبار Kolmogorov-Smirnov للتوزيع الطبيعي)

الأبعاد والمحاور	مستوى المعنوية sig	القرار
العدالة التوزيعية	0,710	مقبول
العدالة الإجرائية	0,829	مقبول
العدالة التوزيعات	0,782	مقبول
العدالة التنظيمية	0,761	مقبول
الاستغراق العاطفي	0,710	مقبول
الاستغراق المعرفي	0,765	مقبول
الاستغراق الجسدي	0,649	مقبول
الاستغراق الوظيفي	0,629	مقبول
كل الفقرات	0.772	مقبول

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج الاستبيان وباستخدام البرنامج الإحصائي (spss)

بعد التأكد من أن بيانات الدراسة لأبعاد متغير العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي موزعة بشكل طبيعي، وذلك من خلال اختبار Kolmogorov-Smirnov على اعتبار قيمة مستوى الدلالة الإحصائي للمحاور المرتبطة بالدراسة تراوحت بين 0.629 و 0.829 وهي كلها أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وهو ما يؤكد أن البيانات الخاصة بأداة الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي. ومن تم قبول الفرضية الصفرية التي تؤكد على أن البيانات موزعة بشكل طبيعي.

5.3 الأدوات الإحصائية المستعملة: لتحليل البيانات إحصائيا اعتمدنا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS.V21"، وقد تم استخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي بتطبيق بعض المقاييس الإحصائية أهمها:

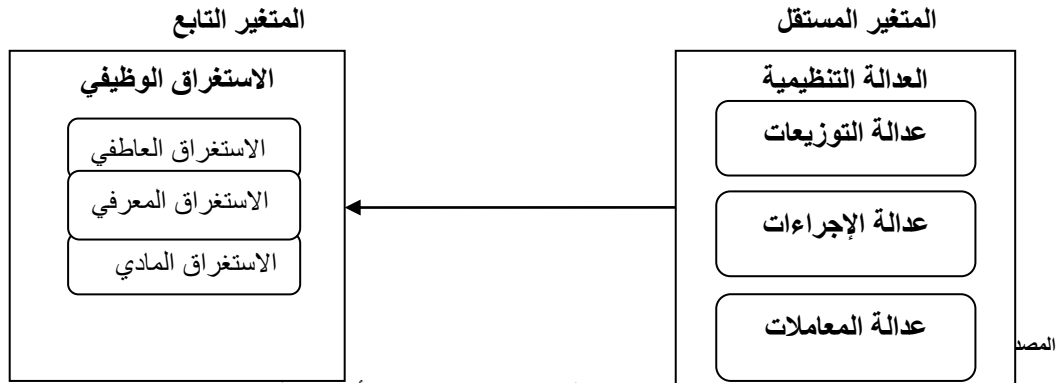
- معامل قيمة معامل الثبات Alpha de Cronbach لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات ومتغيرات الدراسة؛
- اختبار Kolmogorov-Smirnov للتوزيع الطبيعي لتحديد توزيع المجتمع المدروس؛
- الوسط الحسابي لمعرفة درجة موافقة أفراد العينة في الإجابات على عبارات الاستبيان؛
- الانحراف المعياري لبيان مدى تركيز أو تشتت إجابات أفراد العينة عن الوسط الحسابي؛
- الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر كل بعد من أبعاد متغير العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة المعاملات) على الاستغراق الوظيفي بمركب GNL؛
- الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر العدالة التنظيمية على تنمية الاستغراق الوظيفي.
- كما تم تحديد معيار يعتمد عليه في تفسير النتائج المتحصل عليها وفقا للدرجات المعطاة لفئات الإجابة المحددة في الجدول الإحصائي التالي.

جدول 2 (الفئات ودرجة الاستجابة)

الفئات	[1.80 - 1.00]	[2.60 - 1.81]	[3.40 - 2.61]	[4.20 - 3.41]	[5.00 - 4.21]
درجة الاستجابة	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثين.

6.3 نموذج الدراسة: من أجل تحليل الدراسة نظريا وتطبيقيا، تم بناء نموذج افتراضي مبين في الشكل التالي:



7.3 تحليل نتائج الدراسة: سيم الإجابة عن تساؤلات الدراسة وإثبات صحة أو نفي الفرضيات.

1.7.3 وصف خصائص عينة الدراسة: يمكن توضيح خصائص عينة الدراسة في الجدول التالي:

جدول 5) خصائص أفراد العينة

المتغير	الحالة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	107	70.9
	إناث	44	29.1
السن	أقل من 35	33	21.9
	من 36 إلى 45 سنة	93	61.6
	من 46 إلى 55 سنة	23	15.2
	أكبر من 55 سنة	2	1.3
المستوى التعليمي	ثانوي فأقل	64	42.4
	جامعي	59	39.07
الخبرة المهنية	تكوين مهني	28	18.5
	أقل من 5 سنوات	31	20.5
	من 5 إلى 10 سنوات	56	37.1
	أكثر من 10 سنوات	64	42.38

المصدر: من إعداد الباحثين

يتبين من الجدول رقم 5 أن معظم أفراد المستقصى منهم من فئة الذكور، حيث بلغ عددهم (107) فردا بنسبة (70.9%)، وهذا يعود إلى نشاط المركب الذي يتطلب يد عاملة من فئة الذكور، كما لوحظ أن متغير السن كان لصالح الأفراد بين الفئتين من 36 إلى 45 سنة بنسبة (61.6%)، وهذا يدل على أن المركب به فئة شابة من العمال وبالتالي تفاوتت تدرج الفئة العمرية لدى المركب، كما يتضح أن أفراد العينة المبحوثة يغلب عليهم المستوى الثانوي بنسبة (42.4%)، وهذا ناتج على أن أغلب فئة المستجوبين هم من أدنى الهرم التنظيمي وهي الفئة العمالية، وقد قدرت خبرتهم أكثر من 10 سنوات بنسبة (42.38%) وهذا يدل على درابتهم بمتغيرات الدراسة، وأن نسبة دوران العمل للأفراد في المركب منخفضة ومستقرة.

2.7.3 التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة: يمكن توضيح التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة كما يلي:

- تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو محور العدالة التنظيمية: ويتعلق بواقع تطبيق العدالة التنظيمية بالمركب محل الدراسة، وتم الاعتماد في وصف أبعاد هذا المحور على الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية.

الجدول 6) استجابات أفراد الدراسة لبيانات محور العدالة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة.

الرقم	أبعاد العدالة التنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
	عدالة التوزيعات	2.6076	0.88176	ضعيفة
1	يتناسب أجر العامل مع الجهد المبذول في العمل	2.61	1.254	متوسطة
2	يتناسب أجر العامل مع مؤهلاته العلمية	2.56	1.257	ضعيفة
3	يحصل العاملون على الخدمات التي تقدمها المؤسسة بشكل عادل	2.60	1.144	ضعيفة

العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي سكيكدة (ص ص: 270-283)

متوسطة	1.233	2.66	توزع الحوافز على المرؤوسين حسب الاستحقاق	4
متوسطة	1.189	2.66	الأعباء والواجبات الوظيفية مناسبة للعامل	5
ضعيفة	1.187	2.56	يحصل العامل على امتيازات مماثلة للعاملين في الإدارات الأخرى	6
متوسطة	1.264	2.62	يحصل العاملون على ترقياتهم وفقا لمبدأ الجدارة	7
متوسطة	1.131	2.61	يتم توزيع مهام العمل بشكل متساوي لجميع العاملين	8
متوسطة	0.90382	2.6747	عدالة الإجراءات	
ضعيفة	1.299	2.57	يتم تطبيق القرارات الإدارية على العاملين دون تمييز	9
ضعيفة	1.147	2.45	يحرص المدير على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	10
ضعيفة	1.148	2.54	يحرص المدير على أن يبدي كل عامل اقتراحاته في العمل قبل اتخاذ القرارات	11
متوسطة	1.312	2.72	يحق للعاملين الاعتراض على القرارات التي يصدرها المدير	12
متوسطة	1.213	2.79	يتعامل المدير بإجراءات نزيهة مع جميع العاملين	13
متوسطة	1.235	2.97	يشرح المدير القرارات ويزود العاملين بالتفاصيل عند استفساراتهم	14
متوسطة	1.393	2.71	تسهم الأنظمة العادلة التي تحكم الإجراءات في شعور العاملين بالعدالة	15
متوسطة	1.179	2.65	يستخدم المدير نفس المعايير في أداء العمال	16
متوسطه	0.85664	3.0738	عدالة المعاملات	
متوسطة	1.224	2.81	يتم التعامل بنزاهة في حسم الخلافات بين العاملين	17
متوسطة	1.227	3.27	تبادل الثقة بين الرؤساء والعاملين يعزز شعورهم بالعدالة	18
متوسطة	1.125	3.00	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بالعامل فإنه يأخذ بالاعتبار مطالبه الشخصية	19
متوسطة	1.152	3.02	يولي المدير الاهتمام والاحترام للعاملين في التعامل	20
متوسطة	1.055	3.03	يشرح المدير مبررات القرارات التي اتخذت بالنسبة للعاملين	21
متوسطة	1.083	3.01	سلوك المدير يتسم بالإنصاف والعدالة	22
متوسطة	1.214	3.36	يحرص المدير على خلق روح التعاون في العمل	23
متوسطه	0.8807	2.7853	المتوسط الإجمالي لأبعاد العدالة التنظيمية	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج الاستبيان وباستخدام البرنامج الإحصائي (spss)

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين أن محور العدالة التنظيمية حقق بشكل إجمالي متوسط حسابي قدره (2.7853) وانحراف معياري (0.8807)، وهذا يشير إلى درجة موافقة متوسطة. حيث يتبين نسبة اعتماد المركب على العدالة التنظيمية تجاه عمالها، وبالتالي فإن العمليات المعتمدة في تطوير وتطبيق أبعاد العدالة التنظيمية غير مهيكلة وغير منظمة بشكل يفعل العلاقة بين المسيرين والعاملين بالمركب.

وقد جاءت فقرات تحليل العدالة التنظيمية أغلبها بدرجة موافقة متوسطة وهي مرتبة كما يلي:

- **بعد عدالة المعاملات:** جاء في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.0738) وانحراف معياري (0.86) وهذا يدل على درجة موافقة متوسطة، حيث احتلت العبارة رقم 23 المرتبة الأولى بمتوسط (3.36) وانحراف (1.214) مما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بعدالة المعاملات من خلال حرص المدير على خلق روح التعاون في العمل، أما العبارة رقم 17 فتشكل أقل قبول ضمن هذا المحور، إذ بلغ متوسطها الحسابي (2.81) وانحراف (1.224) بدرجة متوسطة أيضا. وحسب المستجوبين يوجد نوع من البيروقراطية والمحابة في التعامل مع العمال والذين يؤكدون على عدم توفر النزاهة والمصادقية في حسم الخلافات بين العاملين.

- **بعد العدالة الإجراءات:** جاء في المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة بمتوسط (2.675) وانحراف (0.90382) وهذا يدل على درجة موافقة متوسطة، حيث احتلت العبارة رقم 14 المرتبة الأولى بمتوسط (2.97) وانحراف (1.2359)، مما يدل على أن المدير يقوم بشرح القرارات المتخذة ويزود العاملين بالتفاصيل عند استفسارهم وهذا من أجل تفادي الأخطاء في تنفيذها والعمل على مقاومتها، أما العبارة رقم 10 فتشكل أقل قبول ضمن هذا المحور، إذ بلغ متوسطها

العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي سكيكدة (ص: 270-283) الحسابي (2.45) وانحراف معياري (1.147) وهذا يدل على ضعف وعدم سعي مسؤولي المركب الجاد على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، هذا يعود إلى طبيعة المركب ومجمع سوناطراك بشكل عام في عدم الاستقلالية في اتخاذ القرارات والتسيير على اعتبار أنها تمثل فرعا للشركة الأم والقرارات بها متركزة لا تستند إلى المشاركة.

- بعد عدالة التوزيعات: جاء في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة بمتوسط حسابي يساوي (2.6076) وانحراف معياري (0.881) وهذا يدل على درجة موافقة ضعيفة، حيث احتلت العبارتان 5 و4 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري (1.189) و(1.187) على التوالي، مما يدل على وجود عدالة نسبية في توزيع الحوافز على المرؤوسين حسب الاستحقاق، كما أن الأعباء والواجبات الوظيفية مناسبة للعامل، أما العبارة رقم 02 و06 فتشكل أقل قبول ضمن هذا المحور، إذ بلغ متوسطها الحسابي (2.56) وانحراف معياري (1.257) و(1.187) على التوالي مما يدل على عدم تناسب أجر العامل مع مؤهلاته العلمية كما أن العامل لا يحصل على امتيازات مماثلة للعاملين في الإدارات الأخرى رغم وجود عينة كبيرة من المستوى الجامعي مما يشكل فارقا بين العمال، فالأولوية تعطى للعاملين بالقطب الإداري على المستوى الأعلى والعاملين بوحدة الإنتاج أين يكونون أكثر عرضة للمخاطر المهنية هذا بالإضافة إلى نمط التسيير التقليدي في منح الترقيات، وكون أن إدارة المركب غير مستقلة فهي لا زالت تعتمد على المركزية مما يصعب تطبيق بعض الأساليب الحديثة في التسيير بسبب البيروقراطية في منح الامتيازات المختلفة.

مما سبق نجد أن العاملين لا يجدون الشفافية والوضوح الكافيين بينهم وبين الإدارة مما يؤثر على الاحترام المتبادل بينهم، إضافة إلى سوء تصرف الإدارة بالنسبة لاتخاذ القرارات الإدارية التي تخص العاملين، حيث أنها تتخذ بطريقة غير مدروسة وغير علمية، بالإضافة إلى عدم حصولهم على الرواتب بما يتلاءم مع المؤهلات العلمية، وتتفق نتائج تحليل بعد العدالة التنظيمية مع نتائج كل من دراسات (هنري؛ 2015، وشمعان؛ 2015).

- تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو محور الاستغراق الوظيفي: ويتعلق بواقع الاستغراق الوظيفي بالمركب محل الدراسة. وتم الاعتماد في وصف أبعاد هذا المحور على الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية.

الجدول 7(استجابات أفراد الدراسة لعبارة محور الانغماس الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة)

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
	الاستغراق العاطفي	3.444	1.01	مرتفعة
24	أجد متعة حقيقية في أداء عملي	3.38	1.082	متوسطة
25	يعتبر أدائي في العمل أساسا لتحقيق الذات	3.46	1.094	كبيرة
26	أجد الرغبة في تلبية جميع متطلبات وظيفتي	3.59	1.150	كبيرة
27	تشبع وظيفتي حاجاتي بشكل كامل	3.18	1.212	متوسطة
28	أشعر بالحماس لوظيفتي	3.47	1.100	كبيرة
29	أشعر بالوقت يمر سريعا أثناء أداء عملي	3.22	1.188	متوسطة
30	أكرس الكثير من الجهد والطاقة لوظيفتي	3.84	1.053	كبيرة
31	أشعر بالوفاء والاحترام في العمل	3.41	1.224	كبيرة
	الاستغراق المعرفي	3.527	1.10	مرتفعة
32	معظم اهتماماتي متركزة حول وظيفتي	3.26	1.122	متوسطة
33	مستعد للعمل أوقات إضافية بعد إنهاء العمل حتى لو لم يكن الوقت إضافي مدفوع الأجر	3.11	1.169	متوسطة
34	أساعد زميلي إذا احتاجني في رؤية بعض المشكلات	4.18	0.974	مرتفعة
35	أقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية	3.46	1.100	مرتفعة
36	أشعر أن عملي جزء من حياتي ومن الصعب الابتعاد عنه	3.71	1.129	مرتفعة
37	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل	3.12	1.083	مرتفعة
38	أصل إلى عملي في الوقت المحدد	3.85	1.029	مرتفعة
	الاستغراق المادي	3.82	0.98	مرتفعة
39	أبدل أقصى جهدي في أداء وظيفتي بشكل جيد	3.90	1.044	مرتفعة
40	إنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملي إلى درجة كبيرة	3.97	1.067	مرتفعة
41	لدي التزام عال اتجاه وظيفتي ومهتم بتبنيها وتطويرها	3.94	1.002	مرتفعة
42	استثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل	3.62	1.095	مرتفعة
43	أسعى جاهدا لإنجاز مهامي الوظيفية	4.09	.955	مرتفعة

العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تميميع الغاز الطبيعي سكيكدة (ص ص: 270-283)

44	أُسعى إلى تطوير تقنيات عمل جديدة وترك الأساليب التقليدية	3.63	1.181	مرتفعة
45	أوجه جهودي باتجاه إنتاج أفكار جديدة في العمل	3.59	1.109	مرتفعة
	الإجمالي	3.5900	0.62254	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الاستبيان وباستخدام البرنامج الإحصائي (spss)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن إجابات العينة تحظى بدرجات أهمية موافق، فيبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لعبارات هذا المحور (3.59) بدرجة موافقة كبيرة، أي أن آراء أفراد العينة تتفق على أهمية الاستغراق الوظيفي في أنشطتهم. وهذا يدل على أن المركب محل الدراسة حسب العينة المستجوبة يسودها التكافل والتعاون والانسجام في العمل وهذا يعود إلى حبهم لعملهم خاصة فيما يتعلق بتحقيق أهداف المركب وتنميته وتطويره.

- بعد الاستغراق المادي: جاء في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة بمتوسط (3.82) وانحراف (0.98) وهذا يدل على درجة موافقة كبيرة، حيث احتلت العبارة رقم 43 المرتبة الأولى بمتوسط (4.09) وانحراف (0.955)، مما يدل على أن عمال المركب محل الدراسة حسب العينة المستجوبة يسعون جاهدين لإنجاز مهامهم الوظيفية على أكمل وجه بالإضافة إلى اتجاههم نحو تحقيق أهداف المركب، أما العبارة رقم 45 فتشكل أقل مستوى قبول ضمن هذا المحور إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.59) وانحراف معياري (1.109) ورغم ذلك تبقى درجة الموافقة كبيرة، وهذا يدل على أن العمل يسير وفق طريقة روتينية اكتسب منها العمال من الخبرة المهنية بسبب التكرار المستمر في إنجاز المهام، فأصبحوا متخصصين فيه مما يكون له الأثر في الإيقان وقلة من الأخطاء المهنية والعمل على الاستجابة إلى كل ما هو جديد لمواكبة محيط العمل الداخلي والخارجي.

- بعد الاستغراق المعرفي: جاء في المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة بمتوسط حسابي يساوي (3.527) وانحراف معياري يساوي (1.101) وهذا يدل على درجة موافقة كبيرة، حيث احتلت العبارة رقم 34 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.974)، وهذا يعود إلى الطابع الإنساني الذي يغلب على العاملين في مساعدة بعضهم البعض لتجاوز وحل بعض المشكلات الناجمة عن العمل وبيئتها خاصة في بيئة مجمع سوناطراك لخصوصيتها، وبالتالي العمل على إنجاز المركب ورفع فعاليته، أما العبارة رقم 33 فتشكل أقل قبول ضمن هذا المحور، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.11) وانحراف معياري (1.169) وهذا يدل على عدم استعداد العاملين للعمل خارج وقتهم الرسمي بعد إنهاء العمل، لأنه غير مدفوع الأجر وهو مجهود وبشكل طوعي، إلا أنه أحيانا يتطلب منهم الأمر إضافة ساعات العمل وهذا ما يستدعي من إدارة المركب إعداد نظام أجور للساعات الإضافية والعمل على تحفيزهم.

- بعد الاستغراق العاطفي: جاء في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة بمتوسط حسابي يساوي (3.444) وانحراف معياري يساوي (1.01) وهذا يدل على درجة موافقة كبيرة، حيث احتلت العبارة رقم 30 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (1.053)، وهذا يدل على تكريس العمال الكثير من الجهد والطاقة لأداء عملهم بكل مسؤولية تجاه أنفسهم واتجاه المركب، أما العبارة رقم 27 فتشكل أقل قبول ضمن هذا المحور، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.18) وانحراف معياري (1.212) مما يدل على أن الأجر المقدم لا يشبع حاجاتهم بشكل كامل خاصة وأن الحاجات متعددة منها الاجتماعية والنفسية والمادية.

وإجمالاً فإن موافقة العاملين على الاستغراق الوظيفي كانت مرتفعة ويرجع هذا إلى العديد من العوامل منها الأوضاع الاقتصادية المريحة التي يعيشها العاملين في المركب والتي جعلتهم يعملون للحصول على المزيد من المكافآت والترقيات، وتتفق نتائج متغير الاستغراق الوظيفي مع نتيجة دراسة (فرح وبدوي وبابكر، 2019)

3.7.3 اختبار فرضيات الدراسة:

- اختبار الفرضيات الفرعية: يمكن توضيح نتائج اختبار الفرضيات الفرعية في الجدول التالي:

الجدول 8 (نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي)

الأبعاد	R	R ²	B	T	sig
التوزيعات	.230	.053	.162	2.885	.004
الإجراءات	.256	.065	.176	3.227	.002
التعاملات	.215	.046	.156	2.686	.008

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين في المركب محل الدراسة.

حسب معطيات الجدول أعلاه فإن النتائج الإحصائية تشير إلى أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.230) أي أن العدالة التوزيعية تفسر ما قيمته 23% من التغيرات الحاصلة في الاستغراق الوظيفي، كما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (B) (0.162) وهذا يعني أن التغير بوحدة واحدة في تطبيق هذا البعد يؤدي إلى التغير في مستوى الاستغراق الوظيفي بقيمة (0.162) وقد أكدت قيمة t معنوية هذا التغير والتي بلغت (2.885) عند مستوى دلالة 0.004 وهذا يعني أن كلما زاد اهتمام المركب بتطبيق العدالة

العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي سكيكدة (ص: 270-283) التوزيعية كلما أدى ذلك إلى تنمية الاستغراق الوظيفي، وبذلك يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها العدالة التوزيعية على الاستغراق الوظيفي بالمركب محل الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية على الاستغراق الوظيفي للعاملين في المركب محل الدراسة.

حسب معطيات الجدول أعلاه فإن النتائج الإحصائية تشير إلى أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.256) أي أن العدالة الإجرائية تفسر ما قيمته 25.6% من التغيرات الحاصلة في الاستغراق الوظيفي، كما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (B) (0.176)، وهذا يعني أن التغير بوحدة واحدة في تطبيق هذا البعد يؤدي إلى التغير في مستوى الاستغراق الوظيفي بقيمة (0.176)، وقد أكدت قيمة t معنوية هذا التأثير والتي بلغت (3.227) عند مستوى دلالة 0.002 وهذا يعني أن كلما زاد اهتمام المؤسسة بتطبيق العدالة الإجرائية كلما أدى ذلك إلى تنمية الاستغراق الوظيفي، وبذلك يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها العدالة الإجرائية على الاستغراق الوظيفي في المركب محل الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين في المركب محل الدراسة.

تشير النتائج الإحصائية إلى أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.215) أي أن العدالة التفاعلية تفسر ما قيمته 21.5% من التغيرات الحاصلة في الاستغراق الوظيفي، كما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (B) (0.156) وهذا يعني أن التغير بوحدة واحدة في تطبيق هذا البعد يؤدي إلى التغير في مستوى الاستغراق الوظيفي بقيمة (0.156)، وقد أكدت قيمة t معنوية هذا التأثير والتي بلغت (2.686) عند مستوى دلالة 0.008 وهذا يعني أن كلما زاد اهتمام المؤسسة بالعدالة التفاعلية كلما أدى ذلك إلى تنمية الاستغراق الوظيفي وبالتالي تحسين وتنمية أداء عمالها، وبذلك يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية على الاستغراق الوظيفي في المركب محل الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

- **اختبار الفرضية الرئيسية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي للعاملين بمركب GNL بمجمع سوناطراك سكيكدة. يمكن توضيح نتائج تحليل الفرضية الرئيسية في الجدول التالي:

جدول 9 (نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية)

المتغير التابع	المتغير المستقل	R	R^2	قيمة f	sig
الاستغراق الوظيفي	العدالة التنظيمية	.262	.068	3.601	.015

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يؤشر معامل التحديد من أن نسبة المفسر لأبعاد العدالة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بلغت (0.262) وهي نسبة جيدة تدل على أن 26.2% من الاختلافات الكلية في الاستغراق الوظيفي تتحدد من خلال أبعاد العدالة التنظيمية، والنسبة المتبقية تمثل نسبة مساهمة المتغيرات غير الداخلة في الدراسة أو متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، فضلا عن ذلك بلغت قيمة F المحسوبة (3.601) وهي معنوية عند مستوى (0.05). وهذا يدل على أن العدالة التنظيمية يمكن وصفها كحلا استراتيجيا لمواجهة التحديات التي يتأثر بها الاستغراق الوظيفي وتشكل تفاعلها مساهمة كبيرة في تحقيق قيمة عالية لأعمال ونشاطات المركب محل الدراسة من خلال الإسهام المباشر في رفع كفاءة العاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي، كما يدل هذا على أن نموذج الانحدار مقبول ويفسر علاقة التأثير بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي بمستوى معنوية (0.015)،

وبناء على ذلك فإن النتيجة تؤكد صحة وقبول الفرضية البديلة للفرضية الرئيسية، بمعنى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على تنمية الاستغراق الوظيفي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بمركب GNL لمجمع سوناطراك سكيكدة.

مناقشة النتائج

من خلال ما سبق يمكن أن نستنتج بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، بحيث تعد العدالة التنظيمية مؤشر جيد للاستغراق الوظيفي، وتقدم هذه الدراسة انعكاسات مهمة على إدارة مركب تجميع الغاز الطبيعي سكيكدة، فمن أجل رفع مستوى الانغماس الوظيفي لابد على قيادات هذا المركب الالتزام بالعدالة التنظيمية، وسيتم فيما يلي مناقشة النتائج المتوصل إليها على ضوء الفرضيات:

- إن مستوى أبعاد العدالة التنظيمية متوسط، وجاء ترتيب محدداتها كالتالي: عدالة التعاملات وبدرجة متوسطة، تلتها عدالة الإجراءات بدرجة متوسطة أما عدالة التوزيعات كانت بدرجة ضعيفة، وعموما فإن مركب GNL لمجمع سوناطراك سكيكدة لا يتبنى العدالة التنظيمية بشكل كبير، والتي تطبق أبعادها في مختلف الأنشطة بين العمال، وهذا ما كان واضحا من خلال عدم تقبل أفراد عينة الدراسة متغير العدالة التنظيمية وهو ما يبرره نتيجة الوسط الحسابي (2.7853)؛ مما يدل أن المركب محل الدراسة لا يعتمد على معايير وأسس خاصة بالرقابة والمتابعة وقياس أداء العاملين وتقييمهم وتطوير مساهم الوظيفي بالإضافة إلى عدم

العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي سكيكدة (ص: 270-283)
الحرص الجيد على متابعة مدى تحسن مستوى أداء العاملين بعد عملية التدريب وهذا يعد مؤشر لاعتماده في تحقيق العدالة التنظيمية؛

- إن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وجاء ترتيب محدداته كالتالي: الاستغراق المادي وبدرجة مرتفعة، ثم الاستغراق المعرفي وبدرجة مرتفعة أيضا، وبعدها الاستغراق العاطفي وبدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.59) وهي تشير إلى قبول أفراد عينة الدراسة المستجوبين لمتغير الاستغراق الوظيفي، مما يعزز السلوك الايجابي لديهم في إطار فرق عمل موحدة الأهداف، وعموما فإن المركب محل الدراسة يعتمد على خطة عمل من أجل تنمية وتحسين أداء العاملين عن طريق مساهمتهم في طرح الاقتراحات، وخلق أفكار للتطوير والتنمية فيما يتعلق بحلول مشاكل العمل والأخذ بأرائهم لجعلهم يحسون بالانتماء أكثر فيعزز شعورهم بالولاء والمسؤولية؛

- أشارت نتائج الانحدار الخطي البسيط إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لمؤشرات العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، مما يدل على مساهمة العدالة التنظيمية في تنمية الاستغراق الوظيفي، لذلك فإن الاستغراق الوظيفي الذي حققه العاملون بالمركب ناتج عن الإجراءات المتخذة ولو بمستوى متوسط. وبهذا نقبل كل الفرضيات الجزئية البديلة؛

- أشارت نتائج الانحدار الخطي المتعدد إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية للعدالة التنظيمية على تنمية الاستغراق الوظيفي، وهذا يوحي إلى وجود استجابة إلى التغيير من خلال إعادة هيكلة العمليات المعتمدة في تطوير وتطبيق أبعاد العدالة التنظيمية لأنها تساهم في بناء علاقات متينة بين العاملين ومدرائهم مما يكون له الأثر الايجابي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين. وبهذا نقبل الفرضية الرئيسية البديلة.

الخاتمة

في عالم يشهد تغيرات متسارعة مع ما يطرحه ذلك من آفاق وتحديات جديدة من شأنها توسيع نطاق النشاط البشري، جاءت الدراسة تجسيدا لرؤية عمال مركب GNL لمجمع سوناطراك سكيكدة في مستوى تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية وتأثيرها على استغراقهم الوظيفي.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة مايلي:

- أثبتت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط لأبعاد العدالة التنظيمية، وجاء ترتيب محدداتها كالتالي: عدالة التعاملات وبدرجة متوسطة، تلتها عدالة الإجراءات بدرجة متوسطة، أما عدالة التوزيعات كانت بدرجة ضعيفة، وعموما فإن مركب GNL لمجمع سوناطراك سكيكدة لا يتبنى العدالة التنظيمية بشكل كبير، والتي تطبق أبعادها في مختلف الأنشطة بين العمال، وهذا ما كان واضحا من خلال عدم تقبل أفراد عينة الدراسة متغير العدالة التنظيمية وهو ما بيرره نتيجة الوسط الحسابي (2.7853)؛ وذلك نتيجة لعدم تطبيق أساليب موضوعية في عملية تقييم الأداء، مما يؤدي إلى عدم تحقيق درجة كبيرة من العدالة والمساواة في توزيع الحوافز، وهذا بدوره يؤثر سلبا على القدرة في تحقيق إستراتيجية ملائمة وفعالة في إدارة الموارد البشرية. ولكونها لها أهمية بالغة في تحقيق الكفاءة التنظيمية وتحسين أدائها من خلال توفير الموارد البشرية والعمل على تحفيزهم وتحسين أدائهم وتطوير كفاءتهم؛

- أثبتت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وجاء ترتيب محدداته كالتالي: الاستغراق المادي وبدرجة مرتفعة، ثم الاستغراق المعرفي وبدرجة مرتفعة أيضا، وبعدها الاستغراق العاطفي وبدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.59) وهي تشير إلى قبول أفراد عينة الدراسة المستجوبين لمتغير الاستغراق الوظيفي، مما يعزز السلوك الايجابي لديهم في إطار فرق عمل موحدة الأهداف؛

- أظهرت نتائج الدراسة قبول الفرضية البديلة للفرضية الرئيسية، مما يسمح لنا باستنتاج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لمؤشرات العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، مما يدل على مساهمة العدالة التنظيمية في تنمية الاستغراق الوظيفي، وبهذا نقبل كل الفرضيات الجزئية البديلة؛

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، وهذا يعني أن مستوى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية يساهم في جعل الاستغراق الوظيفي أكثر إيجابية للعاملين بالمركب محل الدراسة، فهو يوجههم نحو تحقيق أهداف تنظيمية. وبهذا نقبل الفرضية الرئيسية البديلة.

التوصيات: في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم بعض التوصيات التي من شأنها الاستفادة منها:

- وضع الآليات وإجراءات أكثر وضوحا لتطبيق مؤشرات ومتطلبات العدالة التنظيمية من قبل الإدارة في المركب محل الدراسة لمواكبة الاتجاهات الحديثة في العمل؛

- تعزيز محددات الاستغراق الوظيفي من أجل الإسهام في رفع كفاءة العاملين أكثر بالمركب؛

- تعزيز الانغماس الوظيفي للعاملين عن طريق زيادة مشاركتهم في عمليات اتخاذ القرارات، وخلق أفكار للتطوير والتنمية فيما يتعلق بحلول مشاكل العمل والأخذ بأرائهم؛

- ضرورة الاستجابة إلى كل ما هو جديد ومميز للعاملين من خلال تغيير وإعادة هيكلة العمليات المعتمدة في تطوير وتطبيق أبعاد العدالة التنظيمية من أجل تفعيل علاقة العاملين بمدرائهم؛

- إجراء دراسات على مستوى المركب لتحديد النقص والمجالات التي تؤثر على العدالة التنظيمية لمعالجتها، وتكريس

الجهود نحو تشجيع الاستغراق الوظيفي وتعزيزه؛

- ينبغي على قيادات المركب محل الدراسة مشاركة جميع العاملين في عملية صنع القرارات، وضمان أن الجميع له شعور

بالانتماء وأن يكون الدافع هو المساهمة في الأداء التنظيمي العام.

العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تمييع الغاز الطبيعي سكيكدة (ص:270-283)
المراجع

الدحاوي عامر عبد الكريم . (2018)، العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي بحث تحليلي
لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة مركز دراسات الكوفة، المجلد49، العدد1، جامعة الكوفة، ص
ص:211 - 238.

الرشيد علي ضبيان. (2019)، الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الأطباء
العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، المجلد39، العدد3، ص: 239-264.

العابدي علي رزاق جواد. (2012). الرقابة التنظيمية، مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين
دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن، العراق: جامعة الكوفة، كلية الإدارة
والاقتصاد، ص:160.

العنقري عبد العزيز بن سلطان. (2012)، إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين
بالمؤسسات الحكومية السعودية، تحديات التغيير والتطوير واستشراف المستقبل، المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية
الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، معهد الإدارة العامة، الرياض.

المصري محمد شفيق سعيد. (2015). الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية على
المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة

دحو سمية، و مقدم سهيل. (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين
بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهران، مجلة التنمية البشرية، العدد 07، ص: 207 - 240.

سمعان محمد ناصر. (2015). محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الضباط في
جهاز الشرطة بقطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

فرح يس فرح، بدوي مأمون، و بابكر صفاء ياسر. (2019)، أثر الرقابة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في الشركات
الزراعية بولاية القضايف السودان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 3 ص: 73-91.

أحمد ديب محمد ماضي. (2014)، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي
التابع للأونروا، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

نصار ايمان حسن جمعة. (2013)، جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة مقارنة بين دائرة
التربية والتعليم في وكالة الغوث، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة.

هزي أسامة. (2015)، العدالة التنظيمية وأثرها في السلوكيات التنظيمية الاجتماعية الداعمة دراسة ميدانية على شركات
التأمين الخاصة ضمن محافظة دمشق في الجمهورية العربية السورية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد،
جامعة دمشق.

Aleinein. (2016), *The Impact of Job involvement on Job Performance at UNRWA Gaza Field Office thesis of
Master of Business Administration, The Faculty of Commerce, Islamic University-Gaza A, page.14.*