

أثر العدالة التنظيمية على النية لترك العمل: دراسة تطبيقية على البنوك السعودية في محافظة الطائف

السميري، حامد عاتق. (٢٠٢٢). أثر العدالة التنظيمية على النية لترك العمل: دراسة تطبيقية
على البنوك السعودية في محافظة الطائف. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ١٤٤ ، ٢٨٠ -
٣٠٧.



إعداد

سارة السلوم

تحليل المنهجية المستخدمة في الدراسة

تعتمد الدراسات الأكاديمية على منهجيات بحثية متكاملة تهدف إلى تحقيق الدقة والموضوعية في استقصاء الظواهر المختلفة. في هذه الدراسة، تم تبني منهجية بحثية واضحة تشمل التصميم البحثي، أساليب جمع البيانات، وطرق التحليل، مما يعزز موثوقية النتائج ومدى قابليتها للتطبيق في مجالات أخرى.

التصميم البحثي

يعكس التصميم البحثي البنية الأساسية للدراسة، حيث تم تبني المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج شائع في الدراسات الاجتماعية والإدارية. يهدف هذا النهج إلى تقديم وصف دقيق للظاهرة المدروسة، وهو في هذه الحالة أثر العدالة التنظيمية على النية لترك العمل في القطاع المصرفي السعودي. من خلال هذا المنهج، تمكن الباحث من تحليل العلاقة بين المتغيرات المختلفة وتحديد مدى تأثيرها على بعضها البعض، مع التركيز على العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) وكيفية انعكاسها على نوايا الموظفين بترك العمل.

تحليل المنهجية المستخدمة في الدراسة

أساليب جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميم استبيان دقيق يستهدف العاملين في البنوك السعودية بمحافظة الطائف. تم توزيع الاستبانة على ٥٢٩ موظفًا من مختلف البنوك في المنطقة، مما يعزز تمثيلية العينة. ومن أجل ضمان جودة البيانات، تم اتباع أسلوب الحصر الشامل لجمع الردود من جميع أفراد المجتمع المستهدف، حيث بلغت نسبة الاستجابات الصالحة للتحليل ٧٥% من إجمالي العينة.

تم تصميم الاستبانة بحيث تتكون من ثلاثة أجزاء رئيسية:

١. **البيانات الديموغرافية:** مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، وذلك لفهم الخصائص العامة للمشاركين وتحليل تأثير هذه المتغيرات على النتائج.

٢. **قياس العدالة التنظيمية:** باستخدام مقياس (Niehof & Moorman (1993)، والذي يقيس العدالة التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية من خلال مجموعة من العبارات التقييمية.

٣. **قياس النية لترك العمل:** باستخدام مقياس (Crossley et al. (2007، الذي يقيس مدى استعداد الموظفين لمغادرة وظائفهم بناءً على عدة عوامل.

تحليل المنهجية المستخدمة في الدراسة

طرق التحليل

بعد جمع البيانات، تم استخدام مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية لتحليلها، حيث تم الاستعانة ببرنامج SPSS لإجراء التحليلات الإحصائية التالية:

• **الإحصاء الوصفي:** لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مما يساعد في تقديم صورة عامة عن استجابات العينة وتوزيع البيانات.

• **اختبار كرونباخ ألفا:** للتأكد من موثوقية وثبات أداة البحث، حيث حققت جميع الأبعاد درجات ثبات مرتفعة تجاوزت ٠,٨، مما يدل على موثوقية النتائج.

• **تحليل الارتباط والانحدار:** لاختبار الفرضيات، حيث تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان لاختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والنية لترك العمل، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لتحديد مدى تأثير كل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية على نوايا الموظفين.

مناقشة النتائج الرئيسية

تعكس نتائج الدراسة العلاقة الجوهرية بين العدالة التنظيمية والنية لترك العمل، حيث أظهرت تحليلات البيانات أن إدراك الموظفين لمستوى العدالة التنظيمية داخل المؤسسات المصرفية يلعب دورًا حاسمًا في تشكيل توجهاتهم نحو البقاء في وظائفهم أو مغادرتها. جاءت هذه النتائج متوافقة مع الفرضيات البحثية التي سعت إلى استكشاف تأثير أبعاد العدالة التنظيمية المختلفة على استقرار الموظفين، كما ساهمت في تحقيق الأهداف الأساسية للدراسة، والمتمثلة في تقييم مستوى العدالة التنظيمية، وتحليل علاقتها بالنية لترك العمل، وتقديم توصيات عملية للحد من معدلات التسرب الوظيفي.

مناقشة النتائج الرئيسية

١. مستوى العدالة التنظيمية المدركة لدى الموظفين

أظهرت الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية المدركة بين الموظفين في البنوك السعودية مرتفع بشكل عام، مما يشير إلى أن العاملين يشعرون بالرضا عن السياسات والإجراءات الإدارية المتبعة. وقد تم قياس ذلك من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية، جاءت نتائجها على النحو التالي:

- **العدالة الإجرائية** سجلت أعلى مستوى من الإدراك بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥٣ من ٥، مما يعكس ثقة الموظفين في آليات اتخاذ القرار داخل البنوك، والشعور بأن الإجراءات التي تؤثر على وظائفهم تتم بطريقة عادلة ومنصفة.
 - **العدالة التوزيعية** حصلت على متوسط حسابي قدره ٤,٤٧ من ٥، مما يشير إلى رضا الموظفين النسبي عن توزيع الموارد والمزايا المالية، مثل الرواتب والمكافآت والحوافز، رغم أنه لا يزال هناك مجال للتحسين.
 - **العدالة التفاعلية** كانت الأقل نسبيًا بمتوسط حسابي ٤,٣٦ من ٥، وهو ما يعكس الحاجة إلى تعزيز جودة التفاعل بين الموظفين والإدارة، وتحسين أساليب التواصل والمعاملة داخل بيئة العمل.
- ترتبط هذه النتائج بشكل مباشر بأحد الأهداف البحثية الرئيسية، وهو تقييم مستوى العدالة التنظيمية المدركة من قبل العاملين في القطاع المصرفي، حيث أظهرت الدراسة أن هناك إدراكًا مرتفعًا للعدالة التنظيمية بشكل عام، ولكنه يتفاوت بين الأبعاد المختلفة.

٢. مستوى النية لترك العمل لدى الموظفين

على النقيض من مستوى العدالة التنظيمية المرتفع، كشفت النتائج أن النية لترك العمل منخفضة نسبياً بين العاملين في البنوك السعودية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه المتغير ٢,١١ من ٥. يشير هذا إلى أن أغلب الموظفين لا يفكرون بجدية في مغادرة وظائفهم في المستقبل القريب، وهو ما يتماشى مع وجود مستوى عالٍ من العدالة التنظيمية داخل هذه المؤسسات. يعكس هذا الارتباط العكسي بين العدالة التنظيمية والنية لترك العمل أحد المحاور الجوهرية للبحث، حيث أكدت الدراسة أن الشعور بالإنصاف داخل المؤسسة يعزز من استقرار الموظفين ويقلل من رغبتهم في البحث عن فرص وظيفية أخرى. تعزز هذه النتيجة صحة الفرضية الرئيسية للدراسة، والتي تنص على أن العدالة التنظيمية تؤثر بشكل سلبي على النية لترك العمل، أي أنه كلما زاد إدراك الموظفين للعدالة، قلت احتمالية مغادرتهم للوظيفة.

٣. العلاقة بين العدالة التنظيمية والنية لترك العمل

أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط سلبية قوية بين العدالة التنظيمية والنية لترك العمل، مما يعني أن كلما زاد شعور الموظف بالعدالة في بيئة العمل، قلّ احتمال تفكيره في مغادرة وظيفته. وقد تم قياس هذه العلاقة من خلال اختبارات الارتباط والانحدار، التي أوضحت أن التأثير الأكبر كان مرتبطاً ببُعد العدالة التفاعلية، مما يؤكد أن الطريقة التي يتم بها التعامل مع الموظفين والمعاملة التي يتلقونها من قبل الإدارة تلعب دوراً محورياً في تعزيز ولائهم واستقرارهم الوظيفي.

إلى جانب ذلك، أظهرت الدراسة أن العدالة التوزيعية والإجرائية لهما تأثير ملموس على النية لترك العمل، حيث أن توزيع الأجور والمزايا بشكل منصف، وكذلك اتباع إجراءات تنظيمية شفافة وعادلة، يساهم في تعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم الوظيفي. هذه النتائج تدعم الفرضيات الفرعية الثلاث، التي تنص على أن:

- هناك تأثير سلبي للعدالة التوزيعية على النية لترك العمل.
- هناك تأثير سلبي للعدالة الإجرائية على النية لترك العمل.
- هناك تأثير سلبي للعدالة التفاعلية على النية لترك العمل.

٤. مدى إمكانية تطبيق نتائج الدراسة في سياقات أخرى

على الرغم من أن الدراسة ركزت على القطاع المصرفي السعودي، إلا أن نتائجها تحمل دلالات أوسع يمكن تطبيقها في قطاعات أخرى، مثل الخدمات المالية، التأمين، وحتى القطاعات الحكومية والخاصة التي تعتمد على بيئة تنظيمية ذات طابع مؤسسي. يشير ذلك إلى أن تعزيز العدالة التنظيمية يمكن أن يكون أداة فعالة في تقليل معدلات دوران الموظفين، وزيادة الولاء المؤسسي، وتحسين الأداء الوظيفي.

نقاط القوة والضعف في الدراسة

أولاً: نقاط القوة في الدراسة

١. وضوح التصميم البحثي وصرامة المنهجية

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج قوي في تحليل الظواهر الاجتماعية والإدارية، حيث سمح بتوصيف مستوى العدالة التنظيمية والنية لترك العمل بدقة، ومن ثم تحليل العلاقة بينهما باستخدام أساليب إحصائية متقدمة. هذا المنهج عزز من موثوقية النتائج وساعد في تقديم صورة شاملة حول تجربة الموظفين في القطاع المصرفي السعودي.

٢. حجم العينة الكبير والتمثيلي

استخدمت الدراسة عينة شاملة من ٥٢٩ موظفًا يعملون في بنوك متعددة في محافظة الطائف، مع نسبة استجابة صالحة بلغت ٧٥%. يضمن حجم العينة الكبير تمثيلية جيدة للمجتمع البحثي، مما يجعل النتائج أكثر قابلية للتعميم على القطاع المصرفي السعودي ككل.

٣. استخدام أدوات قياس موثوقة

تم الاعتماد على مقاييس معتمدة عالميًا مثل مقياس Niehof & Moorman (1993) لقياس العدالة التنظيمية، ومقياس Crossley et

al. (2007) لقياس النية لترك العمل، وهو ما عزز من صدق وثبات أداة الدراسة. إضافةً إلى ذلك، تم التأكد من موثوقية المقاييس عبر

اختبار كرونباخ ألفا، حيث أظهرت جميع الأبعاد قيمًا مرتفعة تفوق ٠,٨، مما يشير إلى مستوى عالٍ من الثبات الداخلي.

نقاط القوة والضعف في الدراسة

أولاً: نقاط القوة في الدراسة

١. تحليل إحصائي شامل ودقيق

لم تكتفِ الدراسة بوصف العلاقة بين العدالة التنظيمية والنية لترك العمل، بل استخدمت تحليل الارتباط والانحدار البسيط والمتعدد، مما أتاح تقييم مدى تأثير كل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية على النية لترك العمل بشكل منفصل. هذه التحليلات وفرت فهماً أعمق لكيفية تأثير العوامل التنظيمية على استقرار الموظفين.

تقديم نتائج قابلة للتطبيق العملي :

لم تقتصر الدراسة على الإطار النظري، بل قدمت توصيات عملية قابلة للتنفيذ، مثل تحسين سياسات الموارد البشرية، وتعزيز التواصل الفعّال بين الإدارة والموظفين، ومراجعة أنظمة الحوافز لضمان العدالة التوزيعية. هذه التوصيات تعزز من قيمة الدراسة كدليل إرشادي للممارسات الإدارية في القطاع المصرفي.

نقاط القوة والضعف في الدراسة

ثانيًا: نقاط الضعف في الدراسة

١. التركيز على قطاع محدد (البنوك فقط)

اقتصرت الدراسة على القطاع المصرفي في محافظة الطائف، مما قد يحد من قابلية تعميم النتائج على قطاعات أخرى ذات طبيعة مختلفة، مثل قطاع الصحة أو التعليم، حيث تختلف بيئات العمل والثقافات التنظيمية. كان من الممكن تحسين الدراسة عبر مقارنة القطاع المصرفي بقطاعات أخرى لمعرفة ما إذا كانت النتائج متشابهة أم تختلف تبعًا لطبيعة الوظيفة.

٢. عدم تناول العوامل الشخصية وتأثيرها على النية لترك العمل

ركزت الدراسة بشكل أساسي على العدالة التنظيمية كمتغير مؤثر في النية لترك العمل، لكنها لم تأخذ في الاعتبار عوامل أخرى قد تلعب دورًا هامًا، مثل مستوى الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، أو الظروف الاقتصادية. ربما يكون لبعض الموظفين نية لترك العمل لأسباب شخصية أو أسرية بغض النظر عن العدالة التنظيمية.

٣. الاعتماد على الاستبانة فقط في جمع البيانات

استخدمت الدراسة استبانة إلكترونية كأداة وحيدة لجمع البيانات، وهو ما قد يؤدي إلى التحيز في الاستجابات، حيث قد يميل بعض المشاركون إلى إعطاء إجابات تتماشى مع المعايير الاجتماعية بدلاً من التعبير عن آرائهم الحقيقية. كان من الممكن تعزيز موثوقية النتائج عبر استخدام المقابلات أو مجموعات التركيز لاستكشاف مشاعر الموظفين بشكل أعمق.

نقاط القوة والضعف في الدراسة

ثانيًا: نقاط الضعف في الدراسة

١. إغفال تأثير المتغيرات الديموغرافية على النتائج

رغم أن الدراسة تضمنت بيانات ديموغرافية عن المشاركين (مثل العمر، الجنس، عدد سنوات الخبرة)، إلا أنها لم تحلل كيف يمكن أن تؤثر هذه العوامل على العلاقة بين العدالة التنظيمية والنية لترك العمل. كان من الممكن أن يوفر تحليل الفروقات بين الفئات العمرية أو مستويات الخبرة رؤى أعمق حول كيفية تأثير العدالة التنظيمية على مختلف شرائح الموظفين.

٢. غياب التحليل النوعي لتجارب الموظفين

ركزت الدراسة بالكامل على البيانات الكمية، دون محاولة فهم التجربة الشخصية للموظفين في سياق العدالة التنظيمية. كان من المفيد إضافة مقاطع تحليلية من مقابلات أو ردود مفتوحة لاستكشاف كيف يشعر الموظفون فعليًا تجاه العدالة التنظيمية، وليس فقط كيف يقيمونها عدديًا.

نقاط القوة والضعف في الدراسة

ثالثاً: مدى إمكانية تطبيق نتائج الدراسة في سياق البحثي

نظراً لطبيعة بحثي حول التشاؤمية المفرطة وتأثيرها على الروابط الاجتماعية في ظل التغيرات الحديثة، يمكن الاستفادة من بعض المفاهيم التي طرحتها الدراسة، ولكن مع تعديلات تتناسب مع سياق علم الاجتماع وعلم النفس بدلاً من بيئة الموارد البشرية. فيما يلي بعض أوجه التقاطع بين دراستي وهذه الدراسة:

١. استخدام نموذج العدالة التنظيمية في تحليل الشعور بالإنصاف الاجتماعي

يمكن توظيف مفهوم العدالة التفاعلية لتحليل كيفية تأثير التغيرات الاجتماعية والرقمية على شعور الأفراد بالإنصاف في تفاعلاتهم اليومية. على سبيل المثال، يمكن دراسة كيف تؤثر التحولات الرقمية مثل العلاج بالذكاء الاصطناعي على إدراك العدالة الاجتماعية في العلاقات.

٢. تحليل العلاقة بين الإدراك الذاتي والقرارات الاجتماعية

على غرار كيفية تحليل الدراسة لعلاقة العدالة التنظيمية بالنية لترك العمل، يمكنني استخدام نفس النهج لتحليل العلاقة بين إدراك الفرد للعدالة الاجتماعية ومدى رغبته في الانخراط في مجتمعات حقيقية بدلاً من العزلة الرقمية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

