مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

أثر العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري

*وائل محمد جبريل[1]، على عبد الفتاح بن حليم[2]
[1]قسم إدارة الاعمال، جامعة درنة.
[2]قسم إدارة الاعمال، جامعة طرابلس.

الملخص:

تَهدف الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري، ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الدراسة منهج دراسة الحالة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وخلصت الدراسة إلى أن العدالة التنظيمية جاءت بمستوى متوسط في حين أن الثقة التنظيمية جاءت بمستوى مرتفع، وأوضحت الدراسة أن العدالة التنظيمية تؤثر على الثقة التنظيمية، فضلاً عن ذلك تبين أن أكثر أبعاد العدالة التنظيمية تأثيراً على الثقة التنظيمية تمثل في بُعد عدالة التعاملات؛ وأخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يُؤمل إتباعها؛ للرفع من مستوى العدالة التنظيمية، وتعزيز الثقة التنظيمية في الميناء قيد الدراسة.

الكلمات الدالة: العدالة التنظيمية، الثقة التنظيمية، ميناء طرابلس البحري، ليبيا. *تصنيف JEL*: D23 ؛ M12 ؛ M14.

The Impact of Organizational Justice on Organizational Trust for Employees of Tripoli Seaport

*Wael M Gabrel [1] and Ali Abdul Fattah Bin Halim [2]
[1] Professor of Business Administration at the University of Derna.
[2] Associate Professor of Business Administration at the University of Tripoli.

A B S T R A C T

The study aims to identify the impact of organizational justice on organizational trust among employees of Tripoli Seaport. To achieve the study's objectives, the case study approach was followed, and a questionnaire was utilized for data collection. The study concluded that the level of organizational justice was moderate, while the level of organizational trust was high. The study indicated that organizational justice significantly influences organizational trust. Furthermore, it was evident that the most impactful dimensions of organizational justice on organizational trust are represented in the Interactional justice dimension. Finally, the study provided a set of recommendations to raise the level of organizational justice and enhance organizational trust fostering within the studied seaport.

Keywords*:* Organizational justice, organizational trust, Tripoli Seaport, Libya**.**

* مؤلف البحث: عناوين البريد الإلكتروني w.gabrel@uod.edu.l
تاريخ استلام البحث 10 أي النار 2024 استلام رد المحكمين 24 أي النار 2024- تم قبوله 29 أي النار 2024

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تمثل الثقة التنظيمية أساس نجاح المنظمات في تحقيق مستويات عالية من الأداء (Roozee et.al.,2024)، كما تُعد الثقة التنظيمية بالمنظمات إحدى أهم الاعتبارات لبلوغ أهداف الأفراد والمنظمات ولا تختلف أهميتها وضرورتها بالنسبة للمنظمات الكبيرة أو الصغيرة، وأصبحت الحاجة للثقة التنظيمية اليوم أكثر إلحاحاً وخاصةً مع التطور المتسارع في التكنولوجيا وأثره على المنظمات العالمية منها والمحلية، وكذلك البيئة الديموغرافية للموارد البشرية، والتأكيد المتزايد على الجودة، والمرونة في إنتاج السلعة وتقديم الخدمة، جميعها تؤكد الحاجة إلى الثقة التنظيمية (عمران وعبدالسلام،2016).

وفي المقابل، فالقائد عندما يشعر بالثقة المتبادلة بينه وبين العاملين، يُقبل على عمله القيادي الإداري بدافعية عالية، وهمة كبيرة، ويسعى جاهداً لتطوير منظمته التي يعمل بها، وضمان الاستقرار على المدى الطويل لتحقيق مصالح العاملين في المنظمات (دراوشة، 2017)؛ كما إن شعور الموظف بوضوح وموضوعية السياسات الإدارية السائدة في البيئة التنظيمية يمنحه قدرة على تأسيس توقعاته المستقبلية بناء على معلومات وحقائق وتجارب يمكن الاعتماد عليها، الأمر الذي يؤدي إلى رسوخ صورة مشرفة للمنظمة في أذهان الموظفين وإيجاد أجواء تنظيمية آمنه مستقرة ترتفع معها ثقة الموظف بعدالة وموضوعية الإدارة، مما ينعكس حتماً على الأداء والانتاجية(هادي ومشكور،2017).

تَسعى المنظمات بكافة أنواعها إلى التكيف مع متغيرات البيئة المحيطة بها، ويُعد التعامل الفعّال مع البيئة الداخلية والعاملين في المنظمة من أهم أسس نجاحها، ومن أجل تحقيق مستويات أداء عالية، يجب عليهم الاعتماد على الموارد البشرية، والعمل على الاهتمام بالدعم التنظيمي، وترسيخ العدالة التنظيمية، واشراك الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة؛ وهذا ما ذهبت إليه العديد من الدراسات أن للعدالة التنظيمية دور واضح في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي في المنظمات، فضلاً عن ذلك، لها العديد من الآثار الإيجابية على بعض المتغيرات التنظيمية (Khairy and Elzek,2024; Salsabila,2024 ;Vu et.al.,2024 ؛ جبريل وفكرون، 2022؛ بخدا وآخرون، 2022 ؛Saleem and Amin,2013)؛ وهذا مما حذا بالباحثين إجراء هذه الدراسة للوقوف على أثر العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.

مشكلة الدراسة:

تُعد الثقة التنظيمية من أبرز المداخل التي يمكن من خلالها للمنظمة تعميق أواصر الترابط والتواصل بينها وبين موظفيها؛ لذلك فهي بمثابة حجر الزاوية في عمل المنظمات اليوم، لما لها من دور في خلق اتجاهات إيجابية لدى الأفراد اتجاه منظماتهم (سليمان، 2024؛ محمد، 2023؛ موفق وضيف، 2016)، كذلك أكد (James,2010) على أهمية الثقة التنظيمية ودورها في تحقيق التكامل التنظيمي بين أفراد المنظمة، وضمان الاستقرار على المدى الطويل؛ لتحقيق مصالح العاملين في المنظمات وتحقيق الفعّالية.

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

وفي المقابل تُعد العدالة المطلب النهائي والهدف المقصود لأي تجمعات بشرية متوازنة، فلا يمكن لأي استراتيجية أن يتخطى هذا المبدأ في أبعاده السياسية، أو الثقافية، أو الاجتماعية، أو الاقتصادية. ونظراً للأهمية المتزايدة لموضوع العدالة التنظيمية، فإنه من المنطقي أن تجرى الكثير من المحاولات الجادة لتطبيق نظريات العدالة الاجتماعية والإنسانية لفهم سلوك الأفراد داخل المنظمات، ولعل من الجدير بالذكر أن هذه المحاولات واجهت في بداياتها نجاحاً محدوداً لتفسير الكثير من صور السلوك التنظيمي، إلا أن استمرار المحاولات في السنوات الأخيرة حول وصف دور العدالة في المنظمات أدى إلى ظهور مفهوم العدالة التنظيمية؛ لذا شهد عقد التسعينيات من القرن العشرين، الذي تميز بتسارع وتيرة التغيرات العالمية، اهتماماً متصاعداً بالعدالة التنظيمية، بعد أن باتت الموارد البشرية –التي تُعد أهم الأصول في المنظمات – أكثر احتياجاً إلى الشعور بالاكتفاء النفسي والمادي لتقدم في المقابل التزاماً على الأمد البعيد(حسناتي،2016).

تَناولت العديد من الدراسات والأبحاث سلوك الأفراد داخل المنظمات؛ لكونه مستوى مهماً في علم السلوك التنظيمي، وفي هذا السياق تُعد العدالة التنظيمية نظرية هامة في دراسة سلوك الفرد في المنظمة نظراً لما تحوي من انعكاسات على مستوى إشباع الفرد لحاجاته، وتوقعاته التي يطمح إليها فضلاً عن كونها تشكل بعداً هاماً لدافعية الفرد نحو الإنجاز وشعوره بالرضا، والاستقرار(أبو سمعان، محمد،2015).

وعلى الرغم من أن هناك عوامل كثيرة داخل المنظمة وخارجها قد تؤثر على مستوى الثقة التنظيمية إلا أن هناك العديد من الدراسات التي تُشير إلى أن العدالة التنظيمية، قد تؤدي دوراً هاماً في الثقة التنظيمية (Pathardikar *et.al.*,2023 ؛ Alazmi and Alenezi,2023 ؛ Tahira *et.al*,2022 ؛ ربيع وسعيدة ، 2022؛ بدرة آخرون،2021؛ مشري، 2019؛ دراوشة، 2017؛ الهيتي، 2014).

وليبيا بكونها إحدى الدول النامية التي تسعى للنهوض بمستوى مؤسساتها لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، يجب أن تُبدي اهتماماً للعدالة التنظيمية، وذلك من خلال إبراز أهميتها وترسيخها، إضافة إلى تعزيز الثقة التنظيمية بها، والتي أصبحت محور اهتمام المنظمات المعاصرة في سعيها المستمر للاهتمام بالأداء الفعّال، خاصةً قطاع الموانئ البحرية والذي يُعد من أهم القطاعات الاقتصادية في ليبيا، رغم أن الخدمات البحرية تراجعت في السنوات الأخيرة بسبب الأزمات الأمنية، والسياسية التي أثرت بشكل كبير على التجارة البحرية، إلا أن وجود البلاد على ساحل يمتد على (1900) كلم أي بحوالي (10%) من كامل السواحل العربية، جعلها بلداً نشطاً في مستوى الحركية البحرية، حيث تساهم بقوة في الاقتصاد الوطني، وتؤثر سلباً أو إيجاباً في الميزانيات العامة للدولة، لكن رغم الأهمية البالغة لهذا القطاع إلاّ أنه لم يحظَ بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين على حد علم الباحثين؛ علاوة على ما أوصت به العديد من الدراسات تناول متغيري الدراسة بالبحث والتقصي في قطاعات وبيئات مؤسسية أخرى (Alazmi and Alenezi,2023 ؛ Aldabbas *et al.*, 2023؛ Utomo et.al.,2023، ربيع وسعيدة، 2022؛ جبريل وفكرون، 2022، صالح وجبريل،2021، الشريف،2020، جبريل والعوامي،2018؛ جبريل،2019)، **تأسيساً على ما تقدم تكمن مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:**

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

- ما مستوى الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري، من خلال الأبعاد التالية: الثقة بزملاء العمل، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في إدارة الميناء؟
- ما مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري، من خلال الأبعاد التالية: عدالة التوزيعات، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري، من خلال الأبعاد التالية: الثقة بزملاء العمل، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في إدارة الميناء.
- تحديد مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري، من خلال الأبعاد التالية: عدالة التوزيعات، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات.
- معرفة طبيعة أثر العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات، والتي من شأنها قد ترفع من سوية العدالة التنظيمية وتعزز الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.

أهمية الدراسة:

تَكتسب الدراسة أهميتها من أهمية متغيرات الدراسة، والتي تُعد من المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي، كما أنها تساهم زيادة درجات الولاء، والمواطنة التنظيمية، والالتزام، والتعاون مع المنظمة، وتحقيق الكفاءة والفعّالية التنظيمية، فضلاً عن ذلك تستمد الدراسة أهميتها كذلك؛ لكونها الدراسة الأولى في البيئة الليبية التي تحاول التعرف على أثر العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري – على حد علم الباحثين–،علاوة على ذلك، قد تفيد هذه الدراسة الإدارة العليا بالميناء قيد الدراسة والأطراف ذات العلاقة بما تتكشف من نتائج حول موضوع البحث، أيضاً تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال إثرائها للمعرفة العلمية لهذا النوع من الدراسات في مجال العلوم الإدارية بصفة عامة، ومجال العلوم السلوكية بصفة خاصة؛ وأخيراً قد تُسهم في فتح مجالات للبحث العلمي في هذا الموضوع، من خلال ما ستوفره هذه الدراسة من مساعدة الباحثين والدارسين والمهتمين بموضوع الدراسة.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.

ويتفرع عن الفرضية الرئيسة عدة فرضيات فرعية تتمثل في التالي:

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيعات على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدالة الإجراءات على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدالة التعاملات على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة أثر العدالة التنظيمية من خلال الأبعاد التالية: (عدالة التعاملات، الإجراءات، التوزيعات) على الثقة التنظيمية من خلال الأبعاد الأتية: (الثقة في زملاء العمل، الثقة في الرئيس المباشر، والثقة في إدارة الميناء).
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على الموظفين القارين بميناء طرابلس البحري.
- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال الفترة من 13 أغسطس وحتى 03 سبتمبر 2023.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الثقة التنظيمية: *Organizational Trust*

مفهوم الثقة التنظيمية: "رغم الاتفاق الواسع بين المنظرين والباحثين والمهتمين في مختلف مجالات العلوم الاجتماعية على أهمية الثقة التنظيمية، وتأثيرها البناء، إلا أن هناك افتقاراً إلى تعريف موحد للمفهوم فيما بينهم" (العريفي، 2018: 12)؛ ويرى (Mayer *et. al*,2005) أن الثقة التنظيمية رغبة طرف في أن يكون عرضة لتصرفات طرف آخر، وذلك بناءً على التوقعات بأنّ الطرف الأخير(الموثوق فيه)سوف يؤدّي تصرفات مهمة للشخص. كما عرفت على أنها "إجراءات الأعمال اليومية تتم مع أفضل النوايا اتجاه أولئك الذين يعملون للمنظمة" (Boe,2002:4)، وأشار (Nielsen, 2004) إلى الثقة التنظيمية على أنها اعتقاد وتوقع شخص ما حول أمكانية الحصول على التصرف المرغوب به والذي يؤّدى من قبل الحائز على الثقة.

بينما رشيد(2003) عرفها على أنها " الشعور الشامل بأن تكون المنظمة مؤتمنة وفقاً لإدراك العاملين فيها، بناءً على إيمانهم بأن المنظمة تلتزم بوعودها، وتتخذ الإجراءات اللازمة لصالح العاملين (رشيد، 2003: 437)، في حين تطرق (الشكرجي،2008) إلى الثقة التنظيمية على أنها التوقعات والافتراضات والمعتقدات والمشاعر الإيجابية التي يحملها الأفراد اتجاه المنظمة التي ينتمون إليها، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة، والتي رُوعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة، وكذلك عرفت الثقة التنظيمية على أنها "التزاماً نفسياً لا يخضع لقوانين تنظيمية، حيث يقوم كلّ فرد من أعضاء الهيئة التعليمية بالإيمان بقدرات وكفاءات الطرف الآخر(زميل عمل، مدير)، مما يسمح بزيادة فرص تبادل الأفكار والآراء بين الجميع" (ديب وزعتر،2018 : 347)، أيضاً عرف (العربي، 2018: 8) الثقة التنظيمية على أنها "درجة إيمان الفرد بأهداف وقرارات وسياسات المنظمة وقيادتها التنظيمية وبجميع الأفراد العاملين معه في المنظمة من مشرفين وزملاء بما يعكس رضاه والتزامه اتجاه المنظمة"؛ وعموماً إن مفهوم الثقة التنظيمية يعكس خمس حقائق (Hoy and Moran,2003) تتمثل في:

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

- الإحسان: وهو شعور طرف ما بأن الطرف الأخر يُحسن عليه ويمُده بالعطف.
- الاعتمادية: وهو المدى الذي يعتمد فيه شخص ما على شخص أو مجموعة أخرى.
- الجدارة: أي امتلاك المهارة والقدرة والمعرفة والخبرة.
- الأمانة: أي شخصية وسلامة ونزاهة ومصداقية الطرف المؤتمن.
- الانفتاح: أي ليس هناك حجب للمعلومات.

أبعاد الثقة التنظيمية:

تُعد الثقة التنظيمية تركيبة متعدد الأبعاد، وتحدث عدد من الباحثين عن كثير منها، وتنوعت وجهات نظرهم حول تلك الأبعاد (العريفي، 2018)، وإن معظم الدراسات والبحوث التي تناولت الثقة التنظيمية قسمتها إلى ثلاثة أبعاد (ولعة، 2018) والمتمثلة في: الثقة في الزملاء والرئيس المباشر والثقة في إدارة المنظمة، وستعتمد الدراسة الحالية على مقياس (Scott,1981) والذي يُعد من المقاييس المهمة والمستخدمة بكثرة بالبحوث التطبيقية المتعلقة بموضوع الثقة التنظيمية وهو "مقياس مختبر أكثر من مرة وذو ثبات ومصداقية عالية" (Adams,2004:17)، وفيما يلي شرحاً موجزاً لأبعاد الثقة التنظيمية:

الثقة في الزملاء: هي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الموقفي الإيجابي بين الأفراد العاملين، من حيث الاعتماد المتبادل، والاشتراك في الأفكار والمعلومات، والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف، بما يُسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة، وتكتسب هذه الثقة في ظلِّ توافر عدد من الخصائص والسمات التي تجعل من الفرد جدير بثقة الآخرين، وتشمل كلِّ من الالتزام في العمل، والقيم والمبادئ، والاهتمام بمصالح الزميل، ومساعدة الزملاء وغيرها (عمران وعبد السلام، 2016: 31-32).

الثقة بالرئيس المباشر: وهي تمثل التوقعات الإيجابية للمرؤوسين اتجاه مشرفيهم في العمل، وفقاً للعلاقات المتبادلة بين الطرفين (محمد، 2014)، وعرفته الطائي (2007: 8) "بثقة الأفراد بمشرفهم في العمل، من حيث درجة اهتمامه ودعمه وتحفيزه لهم، وتلبية حاجاتهم الشخصية ومدح جهودهم ورفع روحهم المعنوية، فضلاً عن ذلك امتلاكه للمهارات والقدرات التي تمكنه من إنجازه للمهام الملقاة على عاتقه" (كاظم،2014)، كما أكّد الباحثون على أنّ النزوع للخير هو عنصر جوهري لبناء ثقة المرؤوس بالرئيس، كما تُشير الدراسات إلى التأثير الإيجابي لنزوع الرئيس إلى الخير على مستوى ثقة الموظف برئيسه المباشر، حيث تعني النزعة إلى الخير مدى إيمان الموظف بأنّ رئيسه يملك نوايا حسنة اتجاهه، ويريد عمل الخير له، ويقدّم له المساعدة وإن لم يكن مطلوباً منه، كما أنّه لا يستغله، حتى وإن سنحت له الفرصة بذلك، ويأخذ المبادرة في مساعدته في عمله (أبوشاوش،2013).

الثقة بإدارة المنظمة: إن الثقة بالمنظمة تعكس ثقة أعضاء المنظمة في رؤية المنظمة المستقبلية، وقدرتها التكنولوجية، والتجارية، وعدالة إجراءات الموارد البشرية وسياستها، كما لثقة المنظمة محددات رئيسة تتضمن في العدالة التنظيمية التي تركز على عدالة النتائج التي يحصل عليها الفرد، كذلك تتضمن الدعم التنظيمي المتمثل في أن الاعتقاد القوي يؤدي لدى الفرد بدعم المنظمة له إلى شعوره بضرورة مبادرة المنظمة المعاملة الحسنة بالمثل، وذلك بتبني اتجاهات

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

إيجابية نحوها، والتفاني في أداء مهام عمله ثقة منه أن المنظمة ستقابل الجهد الذي يبذله من أجلها بالتقدير والمكافأة (الصقير،2014).

العدالة التنظيمية *Organizational Justice*:

مفهوم العدالة التنظيمية : يذكر Nadiri and Tanova (2010) العدالة التنظيمية على أنها العدالة المدركة من قبل الافراد للتبادلات التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة، والتي تتضمن علاقات الموظف مع مدراءه، والموظفين، وزملائه بنفس رتبة العمل، وبعلاقته مع منظمته كنظام اجتماعي (نوح، 2013 :17)، ويرى (Byars and Rue,1997) العدالة التنظيمية بأنها الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة بشكل يُسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة، وينقسم مفهوم العدالة التنظيمية إلى نوعين رئيسيين أحدهما عدالة التوزيع Distributive Justice وتشير إلى عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، والأخرى عدالة الإجراءات Procedural Justice وتمثل إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات، ويضيف البعض نوعاً ثالثاً يسمى عدالة التعاملات Interactional Justice (المغربي، 2003) وفيما يلي شرحاً موجزاً لها :

عدالة التوزيع Distributive Justice: يعكس مفهوم العدالة التوزيعية شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات، قد تكون على شكل أجور، وترقية، وحوافز مقابل جهودهم في العمل، فالعاملون لا يركزون فقط على كمية المخرجات التي يستفيدون منها، بل يهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات (Lamberl,2003؛ جودة، 2010).

عدالة الإجراءات Procedural Justice: وهي تتمثل في السلوك والعمليات التي تستخدمها المنظمة؛ لتنفيذ الوظائف المختلفة، وهي ترتكز حول الاجراءات والقوانين والأنظمة التي يتم من خلالها توزيع المخرجات التنظيمية (الشنطي،2015).

عدالة التعاملات Interactional Justice: أشار إليها (Moag and Biaes,1986) بأنها إنصاف المعاملة الشخصية التي يتلقاها الفرد في المنظمة (الخفاجي،2012)، أو تعبير لمدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة، وذلك عندما تطبق عليهم بعض الإجراءات الرسمية، أو معرفتهم بأسباب تطبيق تلك الإجراءات (Moorman,1993 Niehoffm and).

الدراسات السابقة:

رَكزت دراسة Salsabila (2024) على تحديد تأثير الكفاءة الذاتية، والعدالة التنظيمية، والدعم التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية لموظفي شركة Uno.Co بإندونيسيا، وكشفت النتائج أن للكفاءة الذاتية، والعدالة التنظيمية، والدعم التنظيمي تأثير إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية؛ بينما اهتمت دراسة Vu et.al., (2024) بمعرفة الربط بين العدالة التنظيمية، وتقاسم المعرفة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في فيتنام، وتمخض عن الدراسة وجود أثر للعدالة التنظيمية على تقاسم المعرفة والرضا الوظيفي.

وأجرى سليمان (2024) دراسة للكشف عن دور ممارسات إدارة الاحتواء، كمتغير وسيط في العلاقة بين عوامل تعزيز الاندماج والرضا الوظيفي، كمتغير مستقل ودعم الثقة التنظيمية كمتغير تابع ، للوقوف على أهم العوامل

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

التي تدعم الثقة التنظيمية بين الموظفين والمؤسسة التي يعملون بها، مما يساعد في تحسين جودة ومستوى الأداء، وشملت عينة الدراسة (267) موظفاً من قطاعات مختلفة بجهاز التنظيم والإدارة في ثلاث محافظات القاهرة، والسويس، وطنطا بجمهورية مصر، وتوصلت الدراسة إلى أن الثقة التنظيمية حظيت بممارسة مرتفعة، كما خلصت الدراسة إلى أن ممارسات إدارة الاحتواء كمتغير وسيط في العلاقة، تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في العلاقة بين عوامل الاندماج والرضا الوظيفي في القطاع محل البحث وبين دعم الثقة التنظيمية.

وحاولت دراسة Pathardikar et.al., (2023) معرفة أثر العدالة الإجرائية على الالتزام العاطفي من خلال الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي. تم جمع البيانات بواسطة استبانة من 305 مديراً تنفيذياً يعملون في ثماني مؤسسات كبيرة للإسمنت بدولة الهند. وأظهرت الدراسة أن العدالة الإجرائية أثرت بشكل كبير على الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية بشكل مباشر. وتطرقت دراسة Alazmi and Alenezi (2023) إلى التعرف على التأثير الوسيط لثقة المعلم بمدير مدرسته على العلاقة بين العدالة التنظيمية والتزام المعلم بالمدارس الحكومية في دولة الكويت، وتمخض عن الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية، الثقة، والالتزام جميعها كانت متوسطة، وافصحت الدراسة وجود دور وسيط لثقة المعلم بمدير مدرسته على العلاقة بين العدالة التنظيمية والتزام المعلم.

أسهمت دراسة Utomo et.al (2023) بتحليل العلاقة بين الدعم التنظيمي، والثقة التنظيمية لدى أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة في بانتين اندونيسيا، وتحليل العلاقة بين سلوك العمل المبتكر والثقة التنظيمية، وتحليل العلاقة بين الدعم التنظيمي والأداء، وتحليل العلاقة بين سلوك العمل المبتكر على الأداء، وتحليل العلاقة بين متغيرات الثقة التنظيمية والأداء، وخلصت الدراسة إلى أن متغير الدعم التنظيمي له تأثير كبير على الثقة التنظيمية، ومتغير سلوك العمل المبتكر له تأثير إيجابي وكبير على الثقة التنظيمية، ومتغير الدعم التنظيمي المتصور له تأثير إيجابي وكبير على الأداء، ومتغير الثقة التنظيمية له تأثير كبير على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة؛ الدعم التنظيمي له تأثير كبير على الأداء من خلال الثقة التنظيمية، الثقة التنظيمية تتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المتصور على الأداء.

وتسألت دراسة Malla & Malla (2023) هل يحدد تصور العدالة التنظيمية الالتزام العاطفي للموظفين؟ دور الوساطة للثقة التنظيمية، وباستخدام الاستبانة وباتباع المسح الشامل، تم جمع البيانات من الموظفين عبر قطاعات الصناعة الذين كانوا يعملون في منظمات مختلفة، وشاركوا في برنامج الإدارة التنفيذية في معهد الإدارة الهندي؛ وأشارت النتائج إلى أن العدالة التوزيعية والمعلوماتية، تُسهم في تكييف الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، أكدت النتائج أن الثقة التنظيمية تتوسط العلاقة بين العدالة والالتزام العاطفي من أجل العدالة التوزيعية والشخصية والمعلوماتية.

كما بينت دراسة Joo *et.al* (2023) آثار الثقة التنظيمية وتمكين القيادة على الصراع الجماعي: السلامة النفسية كمتغير وسيط في شركات السيارات العالمية والتي مقرها في كوريا الجنوبية، وخلصت الدراسة إلى أن الثقة التنظيمية والقيادة التمكينية شكلت ما نسبته (68٪) من التباين في السلامة النفسية للموظفين؛ أوضحت المتغيرات الثلاثة (الثقة التنظيمية، وتمكين القيادة والسلامة النفسية) (20٪) من التباين في النزاعات الجماعية، توسطت السلامة النفسية بشكل كبير وكامل العلاقة بين الثقة التنظيمية، والصراع الجماعي والعلاقة بين تمكين القيادة والصراع الجماعي.

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

أما دراسة البدوي وقنون (2023) فقد ركزت على تشخيص مستوى الثقة التنظيمية في ظلِّ بعض المتغيرات الشخصية لدى عينة من موظفي قطاع الوظيفة العمومية بولاية ورقلة بالجزائر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبينت أن مستوى الثقة التنظيمية كان مرتفعاً، كما أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى موظفي قطاع الوظيفة العمومية بولاية ورقلة، تعزى لمتغيري النوع ونوع الوظيفة، في حين تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى موظفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

بينما أظهرت دراسة Tahira *et.al.*, (2022) وجود تأثير للعدالة التنظيمية على مشاركة الموظف في ظلِّ الدور الوسيط للثقة التنظيمية؛ في حين بينت دراسة Oh (2022) وجود تأثير للمناخ الأخلاقي في شركات الفنادق بمدينة سيول في دولة كوريا، على الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

وكشفت دراسة ربيع وسعيد (2022) أن هناك أثر للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية في شركة اتصالات الجزائر، فضلاً عن ذلك حظي مستوى العدالة التنظيمية بدرجة متوسطة بينما أن مستوى الثقة التنظيمية كان مرتفعاً. وأظهرت دراسة جبريل وفكرون (2022) أن مستوى العدالة التنظيمية كان مرتفعاً، كما بينت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على جودة حياة العمل، كذلك تبين أن أكثر أبعاد العدالة التنظيمية تأثيراً على جودة حياة العمل متمثل في بُعد عدالة الإجراءات.

ودرست بخدا وآخرون (2022) العدالة التنظيمية، ومدى تأثيرها على الالتزام الوظيفي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بأدرار، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط قوي بين أبعاد العدالة التنظيمية والالتزام الوظيفي، كما تُبين أن مستوى العدالة التنظيمية كان منخفضاً. وأسهمت سعيد (2022) بدراسة تمحورت في العدالة التنظيمية وانعكاساتها على السعادة التنظيمية بالمعاهد الإدارية العليا في القاهرة، وبينت الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية كان منخفضاً، كما بينت وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والسعادة التنظيمية.

وقام أحمد (2022) بدراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة التأثيرية للعدالة التنظيمية، في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في شركة لوكس ايجنسي للسيطرة النوعية بمحافظة السليمانية، وخلصت الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية جاء مرتفعاً، في حين بينت وجود تأثير للعدالة التنظيمية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية.

وأثرت دراسة صالحي وآخرون (2021) والتي كانت بعنوان الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي، دراسة ميدانية لعينة من أساتذة علم النفس المسيلة في الجزائر، حيث كشفت الدراسة أن مستوى الثقة والتماثل التنظيمية كانا مرتفعين، كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي. واهتمت دراسة صالح وجبريل (2021) بالتعرف على أثر الثقة التنظيمية على المناعة التنظيمية بالمصارف التجارية الليبية الخاصة بمنطقة الجبل الأخضر، وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى العام للثقة التنظيمية بالمصارف التجارية جاء مرتفعاً، وأوضحت الدراسة أن مستوى المناعة التنظيمية جاء مرتفعاِ جداً، كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية على المناعة التنظيمية.

وتمحورت دراسة جبريل (2019) على تأثير الثقة التنظيمية على رأس المال البشري بجامعة عمر المختار في مدينة درنة الليبية، وكشفت الدراسة أن المستوى العام لرأس المال البشري جاء متوسطاً، وأظهرت الدراسة أن مستوى

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

الثقة التنظيمية بالجامعة جاءت مرتفعة، وتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية على رأس المال البشري؛ وأضفت دراسة مشري (2019) بدراسة هدفت إلى تبيان أثر العلاقة بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية على تحقيق الولاء التنظيمي في بلدية غرداية، وبينت الدراسة وجود علاقة قوية وإيجابية وطردية بين العدالة التنظيمية بأبعادها والثقة التنظيمية، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة بين الثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية أثر ايجابي على الشعور بالولاء التنظيمي، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى إدراك عمال بلدية غرداية للعدالة التنظيمية متوسط بينما مستوى شعور عمال بلدية غرداية بالثقة التنظيمية كان عالياً.

بينما تطرقت دراسة جبريل والعوامي (2018) إلى التعرف على أثر الدعم التنظيمي على إدارة الابتكار لدى العاملين بشركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي الليبية، وبينت الدراسة أن المستوى للدعم التنظيمي لدى العاملين بشركة البريقة قيد الدراسة كان مرتفعاً، فضلاً عن ذلك جاء مستوى العدالة مرتفعاً، وأظهرت الدراسة أن المستوى العام لإدارة الابتكار جاء مرتفعاً، وتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائياً للدعم التنظيمي على إدارة الابتكار؛ وكشفت دراسة دراوشة (2017) وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الجامعات الأردنية، بينت الدراسة وجود مستوى مرتفع للثقة التنظيمية بينما جاءت العدالة التنظيمية بمستوى متوسط؛ وأخيراً دراسة الهيتي(2014) والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير العدالة التنظيمية والثقة على سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الحكومية اليمنية، وأكدت على تباين مستوى إدراك أفراد العينة لأهمية محاور الدراسة وهي العدالة التنظيمية والثقة وسلوك المواطنة التنظيمية. وانخفاض مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى المرؤوسين وبالتالي انخفاض مستوى تأثيرها في سلوك المواطنة التنظيمية.

تأسيساً على ما تقدم، فإن الدراسة الحالية تتشابه مع بعض الدراسات السابقة في المجال الخاص بالدراسة، وهو العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية، وإن كانت معالجة الدراسات السابقة للمجال نفسه يختلف عن معالجة الدراسة الحالية، حيث أن هذه الدراسات تتنوع فيما بينها من حيث الزوايا التي تم التطرق اليها لدراسة متغيرات الدراسة من جانب كل باحث، كما يُلاحظ أن كل هذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة، وفي فترات زمنية متفاوتة، أيضاً لوحظ وجود ندرة في الدراسات التي تناولت أثر العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية، وخاصةً في قطاع الموانئ الليبية البحرية، حيث لم يتوافر للباحثين دراسات تناولت هذا الجانب بالدراسة، والتحليل والتفسير؛ للوصول إلى نتائج يمكن الاعتماد عليها، مما يجعل الباب مفتوحاً لأي باحث لسد هذه الثغرة البحثية والإسهام في إثراء الجانب المعرفي والتطبيقي في موضوع الدراسة.

الطريقـة والإجراءات

منهـج الدراسـة:

تم استخدام منهج دراسة الحالة؛ لتحقيق أهداف الدراسة، والذي يهتم بدراسة حالة واحدة قائمة، مثل دراسة فرد، أو أسرة، أو شركة، وهذا يتم من خلال جمع معلومات، وبيانات تفصيلية عن الظاهرة حول الوضع الحالي والسابق للظاهرة، ومعرفة العوامل التي أثرت وتؤثر عليها، والخبرات الماضية لهذه الظاهرة (عبيدات وآخرون، 2015)؛ وفي

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

نفس السياق يشير (Tellis, 1997) أن منهج دراسة الحالة يُعد مثالي عندما تكون هناك حاجة لدراسة الظاهرة بشكل معمّق؛ واستخدم الباحثان مصدرين أساسين للمعلومات:

- المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحثين في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات، والأبحاث، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدارسة.
- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحثين إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، ووزعت على موظفي ميناء طرابلس البحري.

مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين القارين بميناء طرابلس، والذي بلغ قوامه بـ (67) موظفاً (شؤون العاملين بميناء طرابلس، بيانات غير منشورة، 2023)، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، فتم دراسته بالكامل للوصول إلى نتائج أقرب للواقع، وأكثر قابلية للتعميم.

أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة Questionnaire كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم تقسيمها إلى ثلاثة أجزاء هي:

معلومات عن مالئي الاستبانة: يحتوي الجزء الأول من الاستبانة على بيانات عامة عن المشاركين، وهي النوع، العمر، المستوى التعليمي، ومدة الخدمة.

مقياس العدالة التنظيمية: تكوّن المقياس من عشرة عبارات مستمدة من أداة القياس التي أعدتها نوح (2013)، مع إجراء بعض التعديلات عليها، بما يتلاءم مع أهداف الدراسة الحالية، والمُقَاسة على مقياس ليكرت Likert والمكوّن من خمس درجات، وهذا يعنى أن كلِّ عبارة في الاستبانة مقاسة بخمسة بدائل للإجابة، وفقاً للتدرج التالي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)؛ وتم تقسيم عبارات المقياس على ثلاثة أبعاد والمتمثلة في: (عدالة التوزيعات، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات).

مقياس الثقة التنظيمية: تكون المقياس من عشرة عبارات، مستمدة من أداة القياس التي أعدها (أبو شاوش، 2013) والمعتمد على مقياس (Scott,1981)، مع إجراء بعض التعديلات عليهما، بما ينسجم مع أهداف الدراسة، وقُسمت عبارات المقياس إلى ثلاثة أبعاد متمثلة في: (الثقة التنظيمية في الزملاء، الثقة التنظيمية في الرئيس المباشر، الثقة التنظيمية في إدارة المنظمة). وجميع مقاييس الدراسة مُقَاسة على مقياس ليكرت Likert والمكوّن من خمس درجات وفقاً للتدرج الآتي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

ثبات أداة جمع البيانات وصدقها:

الثبات *Reliability*: يُعد مفهوم الثبات من المفاهيم الأساسية التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم جودة اختبار ما، ويُعرّف بأنه" يقيس مدى الحصول على البيانات ذاتها لو تم تكرار الاستبانة لأكثر من مرة "(المرهضي ،2014 :857) ، لتأكد من ثبات الاستبانة، أُجري اختبار معامل الثبات الداخلي عن طريق *Alpha Cronbach* ، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وقد تراوحت قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة (0.676–0.915)، وتُعد

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

هذه القيم مرتفعة (Sekaran and Bougie,2010 ; Malhatro and David, 2007)، مما يشير إلى ثبات الاستبانة، وقوة تماسكها الداخلي مما يجعلها يمكن الاعتماد عليها، وأن الاستبانة واضحة لدى القارئ لها، والجدول (1) يبين ذلك.

جدول (1) : معاملات ثبات مقاييس الدراسة

المقياس	معامل الثبات
عدالة التوزيعات	0.676
عدالة الإجراءات	0.874
عدالة التعاملات	0.915
العدالة التنظيمية	0.909
الثقة التنظيمية في الزملاء	0.772
الثقة التنظيمية في الرئيس المباشر	0.780
الثقة التنظيمية في إدارة الميناء	0.697
الثقة التنظيمية	0.773

الصدق Validity: يُشير مفهوم صدق الاستبانة إلى التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت من أجله (صابر، حفاجة ،2002)؛ لتأكد من صدق الاستبانة، تم استخدام طريقة الصدق الذاتي، أو الإحصائي Statistical validity، ويُقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، فقد تراوحت معاملات الصدق لمقاييس الدراسة (0.822–0.956)، مما يدل على الثقة في صدق مقياس الدراسة، وأنه مُصمم فعْلاً إلى ما يجب قياسه، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول(2) : معاملات صدق مقاييس الدراسة

المقياس	معامل الصدق
عدالة التوزيعات	0.822
عدالة الإجراءات	0.934
عدالة التعاملات	0.956
العدالة التنظيمية	0.953
الثقة التنظيمية في الزملاء	0.878
الثقة التنظيمية في الرئيس المباشر	0.883
الثقة التنظيمية في إدارة الميناء	0.843
الثقة التنظيمية	0.879

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

توزيع الاستبانة:

تمثل مجتمع الدراسة في (67) موظفاً، وتم توزيع الاستبانة خلال الفترة من (13 أغسطس وحتى 03 سبتمبر 2023)، وباتباع أسلوب المسح الشامل، استُرجِعت (41) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وتُشكل ما نسبته (61%)، وهى نسبة يمكن الاعتماد عليها في الدراسة من الاستبانات الموزعة، وتُعد نسبة مقبولة إحصائياً في مجال الدراسات والأبحاث العلمية (عبيد، 2003)، وتوزع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية على النحو الآتي، والموضحة بالجدول (3):

جدول(3): خصائص المشاركين في الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
النوع	الذكور	35	%85.4
	إناث	6	%14.6
	المجموع	41	%100
العمر	أقل من 40 سنة	6	%14.6
	من 40 سنة إلى أقل 50 سنة	22	%53.7
	من 50 سنة فأكثر	13	%31.7
	المجموع	41	%100
المستوى التعليمي	ما دون الجامعي	8	%19.5
	جامعي	24	%58.5
	ما فوق الجامعي	9	%22.0
	المجموع	41	%100
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	0	0
	من 5 إلى أقل 10	5	%12.2

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
	سنوات		
	من 10 سنوات فأكثر	36	%87.8
	المجموع	41	%100

المعالجة الإحصائية: قام الباحثان باستخدام بعض الأساليب الإحصائية؛ لتحليل بيانات الدراسة المتحصل عليها من خلال الاستبانة، ولتحقيق أهداف الدراسة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات، تم مراجعة وترميز الاستبانات المجمعة والصالحة للتحليل، بناءً على مقياس Likert المُقاس بخمس درجات، والموضحة بالجدول (4)، ولحساب طول خلايا مقياس Likert الخماسي، تم حساب المدى (5−1=4)، ثم قُسم على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4= 0.80)، بعد ذلك أضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (4)

جدول (4): طول الخلية لمقاييس الدراسة وفقاً لمقياس Likert الخماسي ودرجة الممارسة

الفئة في مقياس Likert	ترميز العبارات	طول الخلية	درجة الممارسة
غير موافق بشدة	1	من 1 إلى أقل 1.80	ممارسة ضعيفة جداً
غير موافق	2	من 1.80 إلى أقل 2.60	ممارسة ضعيفة
محايد	3	من 2.60 إلى أقل 3.40	ممارسة متوسطة
موافق	4	من 3.40 إلى أقل 4.20	ممارسة مرتفعة
موافق بشدة	5	من 4.20 إلى 5.00	ممارسة مرتفعة جداً

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

وعلى أساس ذلك الترميز تم الاستعانة بالحاسب الآلي، واستخدام برنامج إحصائي من حزمة البرمجيات الواردة في Statistical Package for Social Sciences (SPSS)، وذلك وفقاً لما يلي:

- ثبات مقياس الدراسة Reliability؛ لتأكد من ثبات أسئلة صحيفة الاستبانة، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة على تساؤلها واختبار فرضياتها، من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach .
- صدق مقياس الدراسة؛ للتأكد من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله، أو أن المقياس يقيس الظاهرة المراد قياسها.
- الجداول التكرارية؛ لحصر أعداد المشاركين، ونسبهم المئوية، وفقاً للخصائص العامة لمالئي الاستبانة.
- مقاييس النزعة المركزية Measures of Central Tendency المتمثلة في المتوسطات الحسابية The Arithmetic Mean؛ لتحديد تركز الإجابات حول القيمة المتوسطة لها لجميع متغيرات الدراسة الرئيسية، وتم استخدام مقاييس التشتت Measures Dispersion مثل الانحراف المعياري Standard Deviation، بُغية تحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة لها لمتغيرات الدراسة الرئيسة.
- اختبار الالتواء *Skewness* و *Shapiro–Wilk*؛ لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات.
- تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis؛ لاختبار فرضيات الدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول – ما مستوى الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري من خلال الأبعاد التالية: (الثقة في الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في إدارة المنظمة) ؟:

تضمنت الاستبانة عشرة عبارات تتعلق بالثقة التنظيمية، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات المشاركين عن تلك العبارات، أمكن التعرف على مستوى توفر الثقة التنظيمية إذا ما عُلِمَ أن متوسط المقياس المستخدم في الاستبانة يبلغ (3)*، حيث أظهر جدول (5) أن المتوسط العام للثقة التنظيمية بلغ (3.56) وبانحراف معياري (0.538)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وبوزن نسبي (71.22%)**، وهذا يعزى إلى أن العاملين يعتمدون على المهارات الخاصة بالوظيفة وقدرات زملائهم، فضلاً عن أن العاملين يستطيعون التحدث بحرية مع رئيسهم المباشر حول المشاكل التي تواجههم في نطاق العمل، علاوة على ذلك هنالك مبادئ منطقية توجّه سلوك الميناء قيد الدراسة، وهذا ما دلت عليه عبارات مجال الثقة التنظيمية؛ واتفقت هذه النتيجة مع ما آلت إليه دراسة سليمان (2024)، دراسة البدوي وقنون (2023)، دراسة Utomo et.al (2023)، دراسة طه وعبده (2022)، دراسة ربيع وسعيد (2022)، دراسة صالحي وآخرون (2021)، دراسة صالح وجبريل (2021)، دراسة مشري (2019)،

* الوسط الحسابي = 5+4+3+2+1/5 = 3

**الوزن النسبي = الوسط الحسابي/5

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

دراسة جبريل (2019)، دراسة الشاعر والجمل (2018)، دراسة ديب وزعتر (2018)، دراسة مزعل (2018)، دراسة الدراوشة (2017)، دراسة عبدالسلام وعمران (2016)، ودراسة Vineburgh (2010)، والتي أشارت كلها إلى أن الثقة التنظيمية تُمارس بمستوى مرتفع كلّ في بيئتها.

في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة أحمد (2022)، دراسة ولعة (2018)، دراسة العربي (2018)، دراسة العريفي (2018)، ودراسة عبابنة وعبابنة(2018)، ودراسة عتريس (2016)، وجميع تلك الدراسات أوضحت أن الثقة التنظيمية ليست في مستوى الطموح؛ وأظهر الجدول (5) أن مستوى بُعد الثقة التنظيمية في الرئيس المباشر كان مرتفعاً، وهو أعلى متوسط أبعاد الثقة التنظيمية، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.80) وبوزن نسبي (76.09%)، وهذا يُعزى إلى أنه كلما زاد مستوى ثقة الموظف برئيسه المباشر، يصبح الموظف أكثر ثقة بقدراته ومهاراته، ومدى مقدرته على التجديد، والاستحداث، وتقديم المقترحات الخلاّقة، والتي من شأنها تحسين مستوى أداء المنظمة وتطوير قدرتها على تقديم خدماتها بالشكل الأفضل(أبوشاوش،2013)، كذلك تبين أن مستوى بُعد الثقة التنظيمية في الزملاء جاء مرتفعاً، ونال الترتيب الثاني على مستوى أبعاد الثقة التنظيمية، حيث حظيَّ بمتوسط حسابي (3.56) وبوزن نسبي (71.22%)، بينما جاء بُعد الثقة في إدارة المنظمة (الميناء) بالمرتبة الأخيرة، حيث حظيَّ بمتوسط حسابي (3.31) وبوزن نسبي (66.34%) وبدرجة ممارسة متوسطة، كما يوضح الجدول (6) اتجاهات المشاركين عن عبارات الثقة التنظيمية ودرجة ممارستها.

جدول (5): إجابات المشاركين اتجاه أبعاد الثقة التنظيمية

الأبعاد / المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الوزن النسبي	الترتيب
الثقة التنظيمية في الزملاء	3.5610	0.79211	مرتفعة	%71.22	2
الثقة التنظيمية في الرئيس المباشر	3.8049	0.84976	مرتفعة	%76.09	1
الثقة التنظيمية في إدارة الميناء	3.3171	0.72630	متوسطة	%66.34	3
الثقة التنظيمية	3.5610	0.53892	مرتفعة	%71.22	–

جدول (6): إجابات المشاركين اتجاه عبارات الثقة التنظيمية

الأبعاد	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
الثقة في الزملاء	1	لا داعي لأن أكون حذرا مع زملائي لأنّهم يستحقون ثقتي.	3.5122	1.14285	مرتفعة
	2	أغلب زملائي يجيبون عن أسئلتي بأمانة.	3.4390	1.07352	مرتفعة
	3	أعتمد على المهارات الخاصة بالوظيفة وقدرات زملائي.	3.6829	1.01092	مرتفعة

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

الأبعاد	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
	4	أفوّض زملائي و بكل ثقة باتخاذ قرارات بالنيابة عني في حال غيابي.	3.6098	.86250	مرتفعة
الثقة في الرئيس المباشر	5	يمكننا تبادل الأفكار سويا بيني وبين رئيسي المباشر.	3.6341	1.11257	مرتفعة
	6	أستطيع التحدث بحرية مع رئيسي المباشر حول المشاكل التي تواجهني في نطاق العمل .	4.0732	.98464	مرتفعة
	7	إذا أشركت رئيسي المباشر في مشاكلي، فأنا أعلم بأنّ استجابته سوف تكون بنّاءة.	3.7073	.95509	مرتفعة
الثقة في إدارة الميناء	8	أؤمن بقدرات إدارة الميناء.	3.1951	.98029	متوسطة
	9	هنالك مبادئ منطقية توجّه سلوك الميناء.	3.5366	.77774	مرتفعة
	10	إدارة الميناء لا تخدع موظفيها من أمثالي.	3.2195	.98773	متوسطة

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني والذي ينص على: ما مستوى العدالة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري من خلال الأبعاد التالية: (عدالة التوزيعات، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات)؟.

تضمنت الاستبانة عشرة عبارات تتعلق بالعدالة التنظيمية؛ لمعرفة آراء الموظفين بميناء طرابلس البحري، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم عن تلك العبارات أمكن التعرف على مستوى العدالة التنظيمية، فمن خلال نتائج الجدول (7) وجِدَ أن المتوسط الحسابي العام للعدالة التنظيمية، بلغ (2.78) وبانحراف معياري (0.868)، وبوزن نسبي (55.75%)، مما يدل على أنّ هناك قصور في العدالة التنظيمية بميناء طرابلس البحري وبدرجة متوسطة، وأقل من المتوسط الفرضي للدراسة؛ وتعزى هذه النتيجة إلى ما أوضحته العبارة الأولى ببعد التعاملات والتي أفادت أن الراتب الشهري لا يفِ بمتطلبات المعيشة والتي حظيت بممارسة ضعيفة، كذلك ما خلصت إليه العبارة الثانية والتي بينت أن الحوافز المالية التي يحصلون عليها الموظفين غير مناسبة بالقدر الكافي، والتي حظيت بممارسة ضعيفة، كذلك قد يكون سبب ذلك، أن المديرون لا يحرصون بطريقة مناسبة على أن يبدي كلِّ موظف رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، وهذا ما أشارت إليه العبارة الرابعة ببعد عدالة الإجراءات، والتي نالت ممارسة متوسطة، وأقل من المتوسط الفرضي للدراسة؛ لربما يكون مرد ذلك إلى أن المديرون بالميناء محل الدراسة لا يطبقون كلِّ القرارات الإدارية على كلِّ العاملين بشكل متساوٍ وبلا استثناء، وهذا أفضت إليه العبارة السادسة ببعد الإجراءات، والتي حازت على ممارسة متوسطة، وأقل من الوسط الفرضي للدراسة، وأخيراً قد يعزى افتقار العدالة التنظيمية إلى أن المديرين عندما يتخذون قراراً متعلقاً بوظائف العاملين، فإنهم لا يأخذون في الاعتبار بقدر الإمكان المطالب الشخصية لهم ، وهذا ما فسرته العبارة التاسعة، والتي تحصلت على ممارسة متوسطة، ودون المتوسط الفرضي للدراسة.

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة ما آلت إليه دراسة Alazmi and Alenezi (2023)، دراسة سعيد (2022)، دراسة ربيع وسعيد (2022)، دراسة بخدا وآخرون(2022)، دراسة مشري (2019)، دراوشة (2017)، ودراسة حسناتي(2016)، في حين اختلفت هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة جبريل وفكرون (2022)، أحمد (2022)، دراسة أبو برهم(2021)، دراسة فلبمان والقرشي (2020)، دراسة إسماعيل (2019)، دراسة جبريل والعوامي (2018)، دراسة كسنة (2018)، ودراسة الخفاجي (2012)، كما يوضح جدول (7) أن بُعد عدالة التعاملات هو أعلى أبعاد العدالة التنظيمية ممارسةً، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.11) وبوزن نسبي (62.31%) وبدرجة ممارسة متوسطة، في حين حظي بُعد عدالة الإجراءات بمتوسط حسابي (2.64)، وبوزن نسبي (52.84%) وبدرجة متوسطة، بينما حظي بالمرتبة الأخيرة بُعد عدالة التوزيعات بمتوسط حسابي (2.49)، وبوزن نسبي (49.91%) وبدرجة ضعيفة؛ والجدول (8) يوضح اتجاهات المشاركين عن عبارات العدالة التنظيمية.

جدول (7): إجابات المشاركين اتجاه أبعاد العدالة التنظيمية

الأبعاد/ المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الوزن النسبي	الترتيب
عدالة التوزيعات	2.4959	0.80319	ضعيفة	%49.91	3
عدالة الإجراءات	2.6423	1.09390	متوسطة	%52.84	2
عدالة التعاملات	3.1159	1.09558	متوسطة	%62.31	1
العدالة التنظيمية	2.7878	0.86810	متوسطة	%55.75	-

جدول (8): إجابات المشاركين اتجاه عبارات العدالة التنظيمية

الابعاد	التسلسل	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
عدالة التوزيعات	1	أعتقد أن راتبي الشهري مناسب.	2.3415	1.10927	ضعيفة
	2	بصفة عامة فإن الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة جداً.	1.9512	.89306	ضعيفة
	3	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جداً.	3.1951	1.07749	متوسطة
عدالة الإجراءات	`4	يحرص المدير على أن يبدي كل موظف رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	2.7317	1.16242	متوسطة
	5	يشرح المدير القرارات ويزود العاملين بتفاصيل إضافية عند استفسارهم عن تلك القرارات.	2.5610	1.26587	متوسطة
	6	يتم تطبيق كل القرارات الإدارية على كل	2.6341	1.24008	متوسطة

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

الابعاد	التسلسل	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
		العاملين بلا استثناء.			
عدالة التعاملات	7	عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل الاهتمام والود.	3.3659	1.06668	متوسطة
	8	عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يناقشه معي بمنتهى الصراحة.	3.2927	1.22971	متوسطة
	9	عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يأخذ في الاعتبار مطالبي الشخصية.	2.9756	1.33206	متوسطة
	10	يناقش المدير معي النتائج المترتبة على تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي.	2.8293	1.26298	متوسطة

اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.

للإجابة على الفرضية الرئيسة تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis من أجل التعرف على أثر للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية، لكن قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار، قام الباحثون بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لفروض تحليل الانحدار عموماً، وذلك على النحو التالي:

- قام الباحثان باستخدام اختبار الالتواء *Skewness* و التفلطح *Kurtosis*؛ لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات؛ لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، وتُفضي قاعدة القرار بقبول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيم معامل الالتواء أقل من الواحد الصحيح، وأن قيمة التفلطح *Kurtosis* لا تتجاوز (± 3) (مدبولي وهمت،2022)، والجدول (9)، يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يُشير إلى أن جميع البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث تبين أن جميع أبعاد قيم معامل الالتواء للمتغيرات أقل من الواحد الصحيح، فضلاً عن قيم التفلطح لم تتجاوز(± 3)، وعليه يُمكن إجراء الاختبارات الإحصائية التي تعتمد على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

جدول (9): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة عن طريق الالتواء *Skewness* و *التفلطح Kurtosis*

المتغير	*Skewness*	*Kurtosis*
العدالة التنظيمية	0.118	−0.606
الثقة التنظيمية	−0.091	−0.352

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

كما تم التأكد من عدم وجود تداخل خطي متعدد Multicollinearity بين أبعاد المتغير المستقل باستخدام اختبار معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF)، واختبـــار التباين المسمـــوح Tolerance ، مع مراعاة عدم تجاوز معامل التضخم (VIF) للقيمة (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح Tolerance أكبر من (5%) (Tabachnick et.al.,2007)، والجدول (10)، يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يُشير إلى أن قيم معامل التضخم(VIF)، لجميع المتغيرات تقل عن (10) وتتراوح بين (1.465 –2.215)، وإن قيم الاختبار التباين المسموح Tolerance تراوحت بين (0.451–0.683)، ويُعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين أبعاد المتغير المستقل Multicollinearity.

جدول (10): اختبار معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح Tolerance

الأبعاد	VIF	Tolerance
عدالة التوزيعات	1.465	0.683
عدالة الإجراءات	2.215	0.451
عدالة التعاملات	2.116	0.473

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis من أجل الوقوف على أثر العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية؛ يتضح من الجدول (11) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.633) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (26.036) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد للنموذج العدالة التنظيمية حول الثقة التنظيمية تُفسّر بنسبة (40%)، من التباين في تحقيق الثقة التنظيمية، بينما (60%)، من قيمة التغيُرات في الثقة التنظيمية تُعزى لمتغيرات أخرى، كما تُظهر البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار للعدالة التنظيمية (0.393)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية، بمعنى أن زيادة العدالة التنظيمية وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في الثقة التنظيمية بقيمة (0.393)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (5.103)، وهي دالة معنوياً عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الرئيسة والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.

وانسجمت نتيجة الدراسة تماماً مع ما خلصت إليه الدراسات التالية: (Pathardikar et.al.,2023؛ Alazmi and Alenezi,2023 ؛ Utomo et.al.,2023 ؛ Tahira *et.al.*,2022 ؛ ربيع وسعيد،2022 ؛ مشري،2019 ؛ دراوشة،2017 ؛ الهيتي،2014).

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

جدول (11): تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف على أثر العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية

المتغير الوسيط	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	قيمة F	معاملات الانحدار المقدرة β	قيمة t	قيمة الدلالة Sig
الثقة التنظيمية	العدالة التنظيمية	**0.633	0.400	*26.036*	0.393	**5.103	0.000
	الثابت				2.466	10.983**	0.000
**معنوية عند مستوى 0.01 . (39 , 1) =df							

الفرضيات الفرعية للدراسة: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية **لكل بُعد من أبعاد** العدالة التنظيمية (التوزيعات، الإجراءات، والتعاملات) على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.

ولتحديد أثر **كل بُعد** من أبعاد العدالة التنظيمية على حدة التي تفسر التباين في الثقة التنظيمية، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، فتُشير نتائج التحليل الواردة بالجدول(12) إلى وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين كل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية بالميناء محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد عدالة التوزيعات (0.506) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (13.418)، وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج بُعد عدالة التوزيعات حول الثقة التنظيمية تُفسّر بنسبة (25.60%) من التباين في ممارسة الثقة التنظيمية ، كما تبين أن قيمة بيتا لمعامل الانحدار لبُعد عدالة التوزيعات (0.339)، الأمر الذي يشير إلى وجود أثر دال إحصائياً لبُعد عدالة التوزيعات على الثقة التنظيمية عند دلالة معنوية 0.01 . بمعنى أن زيادة بُعد عدالة التوزيعات بقيمة وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في الثقة التنظيمية بقيمة (0.339) وهذا ما دلت عليه قيمة T (3.663) وهي دالة معنوياً عند مستوى (0.01).

كما تُظهر نتائج جدول (12) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين بُعد عدالة الإجراءات والثقة التنظيمية بالميناء محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.543)، عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، وتبين أن قيمة F المحسوبة (16.270) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج بُعد عدالة الإجراءات حول الثقة التنظيمية تُفسّر بنسبة (29.40%) من التباين في ممارسة الثقة التنظيمية.

وتُوضح نتائج التحليل الواردة بالجدول (12) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين بُعد عدالة التعاملات والثقة التنظيمية بالميناء محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد عدالة التعاملات (0.569) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (18.660) وهي معنوية عند مستوى (0.01) ، **كما تشير** النتائج أيضاً إلى أن بُعد عدالة التعاملات أسهم لوحده بتفسير الاختلاف بمعدل (32.40%) من الظاهرة المبحوثة، ويُعزى ذلك إلى أنه عندما يتخذ المديرون بالميناء محل الدراسة قراراً متعلقاً بوظائف العاملين فإنهم يتعاملون معهم بكلِّ

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

الاهتمام والود، ويناقشوه بمنتهى الصراحة، وهذا ما دلت عليه العبارتان السابعة والثامنة ببُعد التعاملات؛ بناءً عليه يتم:

- رفض الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبُعد عدالة التوزيعات على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.
- رفض الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد عدالة الاجراءات على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.
- رفض الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد عدالة التعاملات على الثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري.

جدول (12): تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف على أثر كلِّ بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية

المتغير التابع	أبعاد المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	قيمة F	معاملات الانحدار المقدرة β		قيمة T	قيمة الدلالة Sig
					للبعد	الثابت		
الثقة التنظيمية	عدالة التوزيعات	**0.506	0.256	**13.418	0.339	2.714	**3.663	0.000
	عدالة الإجراءات	**0.543	0.294	**16.270	0.267	2.855	**4.034	0.000
	عدالة التعاملات	**0.569	0.324	**18.660	0.280	2.689	**4.320	0.000

خلاصة نتائج الدراسة

من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، واختبار فرضياتها أظهرت الدراسة أن المستوى العام للثقة التنظيمية لدى موظفي ميناء طرابلس البحري جاء مرتفعاً؛ كما بينت الدراسة أن بعُد الثقة في الرئيس المباشر حظي بالترتيب الأول وبدرجة ممارسة مرتفعة ، تلاه بُعد الثقة في الزملاء وبدرجة ممارسة مرتفعة، في حين نال بُعد الثقة في إدارة الميناء المرتبة الأخيرة، وبدرجة ممارسة متوسطة؛ فضلاً عن ذلك كشفت الدراسة أن المستوى العام للعدالة التنظيمية بالميناء محل الدراسة جاء متوسطاً، كما بينت الدراسة أن بُعد عدالة التعاملات هو أعلى أبعاد العدالة التنظيمية ممارسةً وبمستوى متوسط، تلاه في الترتيب بُعد عدالة الإجراءات وبدرجة ممارسة متوسطة، أما بُعد عدالة التوزيعات فقد حظي بالترتيب الثالث وبدرجة ضعيفة؛ علاوة على ذلك أوضحت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية عند مستوى (1%)، حيث تبين أن معامل التحديد لنموذج العدالة التنظيمية حول الثقة التنظيمية يفسّر بنسبة (40%) من التباين في ممارسة الثقة التنظيمية؛ وأخيراً خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكلِّ بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية عند مستوى (1%)، كما أوضحت النتائج أن

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

بُعد عدالة التعاملات كان أكثر أبعاد العدالة التنظيمية قدرة على تفسير التباين في متغير الثقة التنظيمية بالميناء محل الدراسة.

توصيات الدراسة

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، تُقدم مجموعة من التوصيات التي يؤمل إتباعُها والمتمثلة في الآتي:

- إيلاء الاهتمام أكبر بالثقة التنظيمية في ميناء طرابلس البحري، وخاصةً الثقة في إدارة الميناء والتي نالت مستوى متوسط، وذلك من خلال تطوير الأدلة المُنظِمة واللوائح، التي تُسهم في تنمية الثقة التنظيمية وتعزز صورة الميناء، فضلاً عن بناء ثقافة تنظيمية داخل الميناء قائمة على تعزيز الرقابة الذاتية للعاملين عن طريق زرع الثقة بينهم، وإشاعة ثقافة الثقة بالآخرين ، علاوة على حث القيادات بالميناء على تشجيع أسلوب العمل الجماعي في حل مشكلات العمل، وإقامة اللقاءات الاجتماعية والبرامج الترفيهية في المناسبات العامة، هذا من شأنه أن يعزز الثقة في الزملاء ويقوي أواصر الثقة في إدارة الميناء.
- على إدارة ميناء طرابلس البحري تعضيد العدالة التنظيمية لديها، وخاصةً عدالة التوزيعات التي حظيت بمستوى ضعيف، من خلال العناية بالحوافز المادية والمعنوية لتفي بمتطلبات المعيشة، الأمر الذي من شأنه أن يزيد من رضاء العاملين وولائهم، وينعكس على ثقتهم التنظيمية اتجاه الميناء؛ فضلاً عن ذلك مراجعة سياسات الميناء في توزيع الموارد والمعلومات، وكذلك مراجعة إجراءاتها في اتخاذ القرارات وأساليبها في التعامل مع العاملين وفق صيغة تضمن للجميع تحقيق العدالة والمساواة.
- توظيف العلاقة التأثيرية بين المتغيرين، عن طريق تعزيز عدالة التعاملات لدى الموظفين بالميناء محل الدراسة، خصوصاً وأن نتائج الدراسة بينت أن بُعد عدالة التعاملات كان أكثر أبعاد مجال العدالة التنظيمية تأثيراً على الثقة التنظيمية، من خلال تبني الإدارة قيماً أساسية ملزمة للعاملين في الميناء، فضلاً عن المشاركة في اتخاذ القرارات، والشفافية والنزاهة، والاتصال الفعّال.
- إنّ موضوع الثقة التنظيمية يظلّ قضِية متعددة الأبعاد، خصوصاً وأن نتائج الدراسة تُشير إلى أن معامل التحديد لنموذج العدالة التنظيمية حول الثقة التنظيمية تُفسّر بنسبة (40%) من التباين في ممارسة الثقة التنظيمية، بينما (60%) من قيمة التغيرات في مستوى ممارسة الثقة التنظيمية تُعزى لمتغيرات أخرى، عليه فإنه بالإمكان اقتراح إجراء الدراسات التالية في هذا المجال:
  - إعادة الدراسة برمتها على موانئ، أو قطاعات أخرى، أو منظمات أخرى؛ لإثبات صحة نتائج الدراسة أو رفضها.
  - دراسة عن الثقة التنظيمية وعلاقتها بالسعادة التنظيمية.
  - دراسة عن الثقة التنظيمية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية الخضراء.
  - دراسة عن التنمر التنظيمي وعلاقتها بالعدالة التنظيمية.
  - دراسة عن أثر العدالة التنظيمية على الصمت التنظيمي.

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

المراجع

أولاً–المراجع العربية:

أبو برهم, محمد إبراهيم أحمد (2021). "أثرُ العدالةِ التنظيميةِ كمتغيرٍ وسيطٍ بينَ القيادةِ التحويليةِ وجودةِ الحياةِ الوظيفيةِ في المدارسِ الثانويةِ بالمحافظاتِ الجنوبيةِ لفِلَسطين". *رسالة ماجستير منشورة*, جامعة الأقصى.

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

أبو شاوش، نسرين غانم عبدالله (2013). "مُحدِّدات الثِقَة التنْظِيميةِ وآثَارُها: دراسة تطبيقية على العاملين في وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين–الأونروا" ، *رسالة ماجستير غير منشورة* ، قسم إدارة الاعمال ، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية –غزة.

أحمد، فلاح حسن(2022). " تأثير العدالة التنظيمية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية في شركة لوكس ايجنسي للسيطرة النوعية في محافظة السليمانية "، *مجلة جامعة التنمية البشرية* ، 8 (1): 56–65.

إسماعيل، اسماء محمد عبد المؤمن (2019). " العدالة التنظيمية وتحسين جودة حياة العمل للعاملين بوحدات الإدارة المحلية " ، *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، 15(15): 583–626.

الخفاجي، حاكم جبوري علك (2012). "التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة"، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية* ، 14(3):8–35.

الشاعر، عدلي داوود والجمل، محمد كامل (2018). "الثقة التنظيمية وعلاقتها باتجاهات الفكر الإداري المعاصر التي في المدارس الثانوية بقطاع غزة"، *مجلة جامعة الأقصى للعلوم التربوية والنفسية*، 1(1): 119–154.

الشكرجي، أسماء طو نوري (2008). "أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين : دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي"، *أطروحة دكتوراه غير منشورة*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

الشنطي، محمود عبدالرحمن (2015). " دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية –الشق المدني– قطاع غزة" ، *مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 23 (2):59–31.

العربي، فراح (2018). "أثر العدالة والثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية"، *أطروحة دكتورة غير منشورة*، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد.

العربي، فراح (2018). "أثر العدالة والثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية"، *أطروحة دكتورة غير منشورة*، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد.

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

العريفي، دلال (2018). " مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض "، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

المرهضي، سنان غالب رضوان (2014)، " العلاقة بين الثقافة التنظيمية وفاعلية ادارة الازمات"، *كتاب الابحاث العلمية لمؤتمر إدارة الازمات في عالم كتغير، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثالث عشر للأعمال، كلية* الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة.

المغربي، عبدالحميد عبد الفتاح (2003) . " أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي علي دافعية الأفراد للإنجاز بالتطبيق علي الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية" ، *المجلة العلمية التجارة والتمويل* ، كلية التجارة ، جامعة طنطا، الملحق الثاني، العدد الثاني.

الهيتي، صلاح الدين حسين صالح (2014). تأثير العدالة التنظيمية و الثقة على سلوك المواطنة التنظيمية : دراسة ميدانية في الجامعات الحكومية اليمنية، *مجلة معهد الإدارة العامة*، 36(136): 9-48.

بخدا, خديجة; بن السي حمو, أحمد; بن عبيد, عبد الباسط (2022). " دور العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي: دراسة حالة باتصالات الجزائر بأدرار" ، *رسالة ماجستير منشورة*، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية- أدرار، الجزائر.

بدرة، ابتسام، أية, بن درويش، يونس, بن دلالي، إكرام, بن فرحات (2021). أثر العدالة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية للعاملين لدى مديرية توزيع الكهرباء والغاز مقاطعة جامعة الوادي، *مذكرة ماستر منشورة*، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر

جبريل، وائل محمد جبريل وفكرون، أحمد المنتصر (2022). أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل: دراسة حالة على شركة ليبيانا للهاتف المحمول بمدينة بنغازي، *مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية*، (16): 2-32.

جبريل، وائل محمد والعوامي، أحمد محمد(2018)."أثر الدعم التنظيمي على إدارة الابتكار: دراسة ميدانية علي عينة من العاملين بشركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي الليبية"، *مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة*،(3):10-54.

جبريل، وائل محمد(2019)."أثر الثقة التنظيمية على رأس المال البشري بجامعة عمر المختار: دراسة ميدانية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية في فرع درنة". *مجلة الدولية للبحوث الإسلامية الإنسانية المتقدمة*،(1):26-82.

جودة محفوظ أحمد (2010) .*إدارة الموارد البشرية* ، عمان: دار وائل.

حسناتي، راضية(2016). " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي في الجزائر" ، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، الجزائر.

دراوشة، نجوى(2017). العدالة السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من جهة نظر أعضاء هيئة التدريس، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 13(3): 373-388.

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

درويش، محمود أحمد، (2018). *مناهج البحث في العلوم الإنسانية*, مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع, الطبعة الأولى.

ديب، كندة عليّ وزعتر، نيفين، (2018). " تقويم مدى تبني الثقة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة تشرين: دراسة مسحية" ، *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية* ، 40(4): 339-356.

ربيع، أحمد بن يحي وسعيدة، قاسم شاوش (2022). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية للموظفين في شركة اتصالات الجزائر، *مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية*، 14 (5):134-142.

رشيد، مازن، (2003) . " الثقة التنظيمية في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية: بعض المحددات والآثار" ، *مجلة الإدارة العامة*، المجلد (43)، العدد (3): 437-479.

سعيد، وفاء فنجري مرزوق(2022). " العدالة التنظيمية وانعكاسها علي السعادة الوظيفية دراسة ميدانية علي المعاهد الإدارية العليا" ، *مجلة المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة* ،52 (2): 13- 44.

سليمان, رضا السيد محمد. (2024). دور ممارسات إدارة الاحتواء كمتغير وسيط في العلاقة بين عوامل تعزيز الاندماج والرضا الوظيفي ودعم الثقة التنظيمية لدي الموظفين بجهاز التنظيم والإدارة .*المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*.5(1), 675-721، 676-721.

صالح، خالد حسين دخيل وجبريل، وائل محمد ، (2021). " أثر الثقة التنظيمية على المناعة التنظيمية: دراسة ميدانية على المصارف التجارية الليبية الخاصة بمنطقة الجبل الاخضر " ، *مجلة الدراسات الاقتصادية*، جامعة سرت، 4(4): 12-47.

صالحي، أحلام، و طرافي، مرية، قحيوش، خديجة، (2021). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي دراسة ميدانية لعينة من أساتذة علم النفس المسيلة. *مذكرة ليسانس منشورة*، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/27072 .

الصقير، عبدالمحسن بن محمد بن عبدالله (2014). "ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمنطقة القسيم للصلاحيات الإدارية الممنوحة وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين والمديرين ووكلائهم " ، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التربية، جامعة أم القرى.

عبابنة، صالح أحمد أمين وعبابنة، إلهام أحمد أمين، (2017). "الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية الأردنية اتجاه المعلمين والطلبة وأولياء الأمور من وجهة نظر مديري المدارس"، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 18 (4): 595-624.

عبيد، مصطفى فؤاد، (2003). *مهارات طرق البحث العلمي* ، غزة: أكاديمية الدراسات العالمية .

عبيدات، ذوقان وعبدالحق، كايد وعدس، عبدالرحمن (2015). *البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه*، الطبعة السابعة عشر، عمّان: دار الفكر .

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

عتريس، محمد عيد(2016). "تصور مقترح لتدعيم العلاقية بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هياة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق" ، *مجلة دراسات تربوية ونفسية* (مجلة كلية التربية بالزقازيق)، العدد (93)، الجزء الثاني، ص: 352-215.

عمران، حسن عبد السلام علي وعبد السلام علي عبد السلام، (2016). " دور الثقة التنظيمية في التوجه المعاصر نحو تطبيقات الإدارة الالكترونية بجامعة سبها دراسة ميدانية على العاملين بالإدارة العامة جامعة سبها"، *مجلة جامعة سبها*، 15(2): 28-41.

فلبمان، ناهد ناصر، والقرشي، سوزان محمد(2020). " أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية بالرياض" ، *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية*، 4 (4) : 50-20.

كاظم، أميرة خضير، (2014). " الثقة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية لعدد من العاملين في فروع مصرف الرافدين في محافظة النجف"، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 18(31): 227-249.

كسنة، أمحمد (2018). " أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية – من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة "، *مجلة دفاتر اقتصادية*، 8(2): 171-189.

محمد، جمال عبدالحميد (2014). " الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين عدالة التوزيعات وانتشار الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا"، *مجلة كلية أحمد بن محمد العسكرية للعلوم الإدارية والقانونية*، 1(1): 111- 149.

محمد، عبدالناصر طه (2023). دور الثقة التنظيمية كمتغير تفاعلي في العلاقة بين خصائص الوظيفة والالتزام الوجداني دراسة تطبيقية على العاملين بالوظائف الإدارية بجامعة أسيوط. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*, 4(1), 843-912.

مدبولي، ماجدة محمد جمال محمد وهمت ،رضوى محمد محمود (2022). فاعلية استخدام الموديول التعليمي على مستوى الأداء المهاري والمستوى الرقمي لطالبات الفرقة الثانية بكلية التربية الرياضية بنات-جامعة الزقازيق، *المجلة العلمية لفنون الرياضة*، 72 (1): 166-202.

مشري، مبروكة (2019). العلاقة بين العدالة التنظيمية و الثقة التنظيمية على تحقيق الولاء التنظيمي في بلدية غرداية، *رسالة ماجستير منشورة*، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرادية، الجزائر.

موفق، سهام وضيف، أحمد، (2016). "مساهمة الثقة التنظيمية في تحقيق الولاء للمؤسسة: دراسة حالة: مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة (عمر البرناوي) – بسكرة ، *مجّلة البديل الاقتصادي*، العدد (6): 32-50.

نوح ، علياء حسني علاء الدين (2013) . " أثر الدعم التنظيمي في اداء الشركات و سلوك المواطنة التنظيمية : دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب "، *رسالة ماجستير غير منشورة* ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط .

هادي، محمد مصطفى ومشكور، مسلم عبد الرضا، (2017). " دور الثقة التنظيمية على تطوير رأس المال البشري"، *بحث بكالوريوس غير منشور*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية.

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

ولعة، وهرة (2018). " دور الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في شركة سوناطراك: دراسة ميدانية في المديرية الجهوية لقسم النتاج حاسي مسعود"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح –ورقلة.

ثانياً– المراجع الأجنبية :

Adams , S., (2004). "The relationships among adult attachment , general self-disclosure , and perceived organizational trust", *Unpublished dissertation of doctor of human development* , Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University .

Alazmi, A. A., & Alenezi, A. S. (2023). Exploring the mediating role of trust in principal on the relationship between organizational justice and teacher commitment in Kuwait. *International Journal of Leadership in Education*, 26(5), 778-794.

Boe ,Tammy a .,(2002), "gaining and/or maintaining employee trust within service organizations", *a research paper submitted in partial fulfillment of the requirements for the master of science degree in training and development* ,http://www2.uwstout.edu.

Hoy, W. K., & Tschannen Hoy, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools: The Omnibus T-Scale. In W. K. Hoy & C. G. Miskel (Eds.) *Studies in leading and organizing schools Greenwich*, CT: InformationAge. (pp.181-208).

James, H (2010) .“A study of organizational trust and related variable among facility members at HBUCS”. *Unpublished of dissertation*. The University of Iowa, IOWA, USA.

Joo, B. K., Yoon, S. K., & Galbraith, D. (2023). The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, *20*(1), 4-16.

Khairy, H. A., & Elzek, Y. (2024). The impact of nepotism and workplace gossip on job performance in travel agencies and hotels in Egypt: the moderating role of organizational justice. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, *23*(1), 52-75.

Lambert, E.,(2003), The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff , *Journal of Criminal Journal* ,31(2):155-168.

Malhatro Naresh and David Birks (2007). *Marking Research* , 3nd Edition ,Person Education Limited.

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

Malla, S. S., & Malla, S. (2023). Does the perception of organizational justice determine employees' affective commitment? The mediating role of organizational trust. *Benchmarking: An International Journal*, *30*(2), 603-627.

Mayer, R.C. and Gavin, M.B.,(2005)."Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss?", *Academy of Management Journal*, 48 (5):874-888.

Niehoff, B., Moorman , R, (1993) Justice as a mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior , *Academy of Management Journal* .36(3):527-556.

Nielsen, Bo Bernhard (2004), "The role of trust in collaborative relationships: A multi-dimensional approach", *Management*, 7(3): 239 - 256.

Pathardikar, A. D., Mishra, P. K., & Sahu, S. (2023). Procedural justice influencing affective commitment: mediating role of organizational trust and job satisfaction. *Journal of Asia* Business Studies, 17(2), 371-384.

Saleem & Saba, Amin (2013). "The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector", *European Journal of Business and Management*, 5(5): 2222-1905.

Salsabila, A. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Organizational Justice, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Perusahaan Uno. Co. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *7*(2), 122-133.

Scott, D. (1981). *The development of four new organizational measures of trust*. In D.Ray (Ed.), The relationship between theory, research, and practice: An assessment of fundamental problems and their possible resolution (pp. 107-109): Southern Management Association.

Sekaran, U., and Bougie, R.(2010).*Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (5th ed.), Wiley and Sons.

Roozee, E., Kim, D., Sohns, A., de Vries, J. R., Temby, O. F., & Hickey, G. M. (2024). Managing inter-organizational trust and risk perceptions in trans boundary fisheries governance networks. *Marine Policy*, *159*, 105927.

مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal
Journal homepage: wwwhttps://fezzanu.edu.ly/

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics*, (Vol. 5), pp. 481-498). Boston, MA: Pearson.

Tahira Mubashar, Sadia Musharraf, Soulat Khan & Tayyab Ali Butt | Daryl O'Connor (Reviewing editor) (2022) Impact of organizational justice on employee engagement: The mediating role of organizational trust, *Cogent Psychology*, 9:1, DOI: 10.1080/23311908.2022.2080325.

Tellis, W. (1997). "Application of a case study methodology." *The qualitative report* ,3(3): 1-17.

Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.

Vineburgh, J.(2010)."A study of organizational trust and related variables among faculty members at HBCUS", *Doctoral dissertation*. Retrieved from Poquets Digital Dissertation and Theses. (No.3409477).

Vu, M. C., Pham, V. D., & Hoang, T. H. (2024). Linking organizational justice and knowledge sharing: An empirical investigation of SMEs in Vietnam. *Nurture*, *18*(1), 16-34.