

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إعداد الطالبة:

زروقي خولة

بعنوان:

إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى

سليمان عميرات بتقرت

دراسة ميدانية على عينة من ممرضى سليمان عميرات بمدينة تقرت

نوقشت بتاريخ 1 جوان 2015

أمام اللجنة المكونة من السادة

د/ (قاسم بوسعدة) جامعة قاصدي مرباح ورقلة..... (رئيسا)

د/ (نورة بوعيشة) جامعة قاصدي مرباح ورقلة..... (مشرفا ومقررا)

د/ (أحمد قندوز) جامعة قاصدي مرباح ورقلة..... (مناقشا)

السنة الجامعية: 2015/2014

شكرو عرفان

اللهم لك الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك

أولاً وقبل كل شيئاً أتقدم بالشكر للوالدين العزيزين أطال الله في عمرهما

كما أتقدم بالشكر الجزيل والكبير لأستاذتي المحترمة الدكتورة نورة بوعيشة على

إشرافها وقبولها تأطير هذا العمل المتواضع ، وحرصها على تقديم التوجيهات

والنصائح وعلى كل ما بذلته من جهد .

كما أتقدم بالشكر لكل الأساتذة الذين ساعدوني ، وخاصة الأستاذة خلادي يمينة

وكذلك الشكر الجزيل لكل من ساعدني من قريب أو من بعيد

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى البحث في العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى

سليمان عميرات بتقرت ومنه تم طرح التساؤلات الآتية ؟

- ما مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت ؟

- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت ؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها والالتزام التنظيمي لدى ممرضى

مستشفى سليمان عميرات بتقرت ؟

وللإجابة على التساؤلات الآتية تم صياغة الفرضيات التالية

- نتوقع مستوى عدالة تنظيمية مرتفع لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات ؟

-نتوقع مستوى الالتزام التنظيمي منخفض لدى ممرضى سليمان عميرات بتقرت؟

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها والالتزام التنظيمي لدى ممرضى

مستشفى سليمان عميرات ؟

وقد تم إجراء الدراسة الميدانية في مستشفى سليمان عميرات بتقرت ، حيث اعتمدنا المنهج الوصفي وكان اختيار

العينة بطريقة عشوائية بسيطة بلغ عددها 80 ممرض وممرضة

تم جمع بيانات الدراسة باعتماد على أداتين لقياس متغيري الدراسة : إدراك العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي

تتمتعان بدرجة عالية من الصدق والثبات .

ثم عولجت البيانات إحصائيا باستخدام كل من النسب المئوية ، معامل الارتباط بيرسون من خلال برنامج

SPSS نسخة (16) وجاءت النتائج كالآتي:

- إن مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين في مستشفى سليمان عميرات بتقرت مرتفع

- إن مستوى الالتزام التنظيمي لدى الممرضين في مستشفى سليمان عميرات بتقرت مرتفع

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة التنظيمية ببعديها (التوزيع ، المعاملات) والالتزام

التنظيمي لدى ممرضى

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أدراك عدالة الإجراءات والالتزام التنظيمي

وفي ظل هذه النتائج اقترحت الطالبة مايلي :

- العمل على تنمية العلاقات بين الممرضين داخل المستشفى

- يجب على المستشفى الأخذ بعين الاعتبار التغييرات التي تؤثر على الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية
- أن يتبع المستشفى انسب الطرق و الأساليب التي تساعد على تحسين الأداء الوظيفي لدى الممرضين.

Resume

Cette recherche a pour but l'étude de la relation entre la réalisation de justice organisationnelle et l'engagement organisationnel chez les infirmiers de l'hôpital Slimane Amirat à Touggourt. Pour cela on a posé les questions suivantes :

- A quel niveau est l'engagement chez les infirmiers de l'hôpital S.Amirat de Touggourt ?
- Y a-t-il une relation à valeur statistique entre cette réalisation de la justice et l'engagement avec ses dimensions chez ces infirmiers ?

Avant de répondre à ces questions nous avons formulé les hypothèses suivantes:

- le niveau de la justice organisationnelle est bas.
- Le niveau de l'engagement professionnel des infirmiers est bas aussi.
- Il y a une relation à valeur statistique entre de la justice et l'engagement avec ses dimensions chez ces infirmiers.

Après avoir fait l'étude sur terrain au niveau de l'hôpital Slimane Amirat à Touggourt suivant la méthode descriptive sur un échantillon de 80 infirmiers et infirmières on a collecté les données selon deux outils de mesure des variables de cette étude : réaliser la justice organisationnelle et l'engagement organisationnel.

Ces données ont été traitées en pourcentage selon le coefficient "Berson" avec le programme (version 16). Ainsi on a abouti aux résultats suivants:

- Le niveau le niveau de la justice organisationnelle est élevé.
- Le niveau de l'engagement professionnel des infirmiers est élevé aussi.
- Il n'y a aucune relation à valeur statistique entre de la justice et l'engagement avec ses dimensions chez ces infirmiers.
- Il y a une relation à valeur statistique entre de la réalisation de la justice des procédures et l'engagement organisationnel.

Sous l'ombre de ces résultats a proposé ce qui suit:

- Développer la relation entre les infirmiers.
- Prendre en considération les changements qui peuvent influencer l'engagement et la justice organisationnels.
- L'hôpital doit suivre des méthodes et procédés qui améliore le rendement professionnel.

الصفحة	فهرس المحتويات
أ	1-شكر وعرفان
ب	ملخص الدراسة
د	فهرس المحتويات
و	فهرس الجداول
و	فهرس الأشكال
1	مقدمة
	الجانب النظري الفصل التمهيدي:تقديم موضوع الدراسة
5	إشكالية الدراسة
7	تساؤلات الدراسة
7	فرضيات الدراسة
7	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
7	التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
8	حدود الدراسة
	الفصل الثاني: العدالة التنظيمية
10	تمهيد
10	مفهوم العدالة التنظيمية
11	أبعاد العدالة التنظيمية
11	مقومات العدالة التنظيمية
13	علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات
14	خلاصة
	الفصل الثالث: الالتزام التنظيمي
16	تمهيد
16	مفهوم الإلتزام التنظيمي

17	العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
20	أبعاد الالتزام التنظيمي
21	أهمية الالتزام التنظيمي
22	خلاصة الفصل
	الجانب الميداني الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة
24	تمهيد
24	منهج الدراسة
24	العينة
24	وصف الأداة المستخدمة في الدراسة
26	بعض الخصائص السيكمومترية
30	الأساليب الإحصائية
31	خلاصة
	الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة
33	عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
35	عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
37	عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
40	الاستنتاج العام واقتراحات وتوصيات
43	المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول		
الرقم	العنوان	الصفحة
1	جدول يوضح الصياغة اللغوية للفقرات لمقياس العدالة التنظيمية	25
2	جدول يوضح الصياغة اللغوية للفقرات لمقياس الالتزام التنظيمي	25
3	جدول يوضح صدق المقارنة الطرفية لأداة العدالة التنظيمية	27
4	جدول يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات	28
5	جدول يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الالتزام التنظيمي	29
6	جدول يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات	30
7	جدول يوضح نتائج الفرضية الاولى	33
8	جدول يوضح نتائج الفرضية الثانية	35
9	جدول يوضح العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها والالتزام التنظيمي	37

الصفحة	فهرس الإشكال	الرقم
12	شكل يوضح مقومات العدالة التنظيمية	1
12	شكل يوضح أنماط السلوك التنظيمي لأعضاء المنظمة	2
19	شكل يوضح العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي	3

مَقَامَة

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد في المنظمات ومصدرا لقدراتها التنافسية ، إذ يمكن الاعتماد عليها في تحقيق أهداف المنظمة ، إن وجود المنظمات و استمراريتها رهن لتحقيق أهدافها، فهذه الأهداف مقرونة بوجود أفراد يمتلكون ثقة عالية ووفاء مستمر والتزاما للعمل فيها ، فهم المحور الرئيسي في نجاح المنظمة أو فشلها.

ففي المجتمعات المتقدمة لقي الالتزام التنظيمي اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والمهتمين بأمور التنظيم، أي العلاقة بين المنظمة والأفراد العاملين فيها .

ولا يتم هذا الالتزام إلا بوجود عدالة تنظيمية تتسم بالإنصاف والمساواة بين المرضين في المستشفى ، حيث تعتبر العدالة التنظيمية من المواضيع المهمة في مجال السلوك التنظيمي ولما لها من تأثير على سلوك الفرد حيث تعتبر العدالة التنظيمية احد العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي من خلال استجابات أفراد المنظمة وتفهم مواقفهم وخلق البيئة أو المناخ الايجابي والربط بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة، إن العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي أمران متلازمان، فلا يمكن تحقيق الالتزام إلا بوجود عدالة تنظيمية لشعوره بالفخر والاعتزاز بالانتماء لهذه المنظمة والرغبة في البقاء فيه، والعمل بأقصى جهد وطاقة لتجسيد الأهداف المراد الوصول إليها وتجسيد القيم كذلك .

فالالتزام التنظيمي يعتبر أو يمثل احد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية خاصة معدل دوران العمل، فالأفراد الملتزمون سيكونون أطول بقاء في المنظمة و أكثر إنتاجا إذا تحققت العدالة لدى المرضين وهذا ما أكدته الدراسات وفي هذا الاتجاه جاءت دراساتنا للبحث في العلاقة الإرتباطية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي وقد اعتمدت على جانبين جانب نظري ويتكون من ثلاثة فصول.

الفصل الأول : يحتوي على إشكالية الدراسة ، الفرضيات ، الأهداف ، الأهمية ، التعاريف الإجرائية ، حدود الدراسة.

الفصل الثاني: ويتضمن مفهوم العدالة التنظيمية ، أبعادها ، مقوماتها ، علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات التنظيمية .

الفصل الثالث: وتناول فيه مفهوم الالتزام التنظيمي، العوامل المؤثرة في الالتزام ، أبعاد الالتزام ، أهمية الالتزام .
أما بالنسبة للجانب الميداني فقد اعتمدنا على فصلين .

الفصل الرابع : ويتضمن الإجراءات الميدانية للدراسة ، المنهج ، الدراسة العينة، وصف أدوات المستخدمة في الدراسة ، بعض الخصائص السيكمومترية، الأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة وتفسير النتائج، من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة الفرضيات ومناقشة النتائج انطلاقاً من الدراسات السابقة وأخير استنتاج عام وجملة من التوصيات.

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة .

الفصل الثاني: إدراك العدالة التنظيمية

الفصل الثالث : الالتزام التنظيمي

الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة

تمهيد

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- التعاريف الإجرائية
- 6- حدود الدراسة

1- إشكالية الدراسة: تعد المؤسسات أداة حيوية في المجتمعات الإنسانية، إذ يعد الإنسان هو العنصر البشري الذي يعتبر من الركائز الأساسية في المنظمة يعتمد على ما يبذله من جهد اتجاه عمله ، لتحقيق أهدافها وذلك بتوفير البيئة المناسبة وخلق المناخ التنظيمي المناسب للعمل، وهذا يتمثل في خلق حالة من الشعور بالانتماء إلى هذه المنظمات وحالة الإخلاص في العمل والولاء الذي يشعر به الممرض في هذا المستشفى تزيد من الالتزام داخل المنظمات حيث أن الالتزام هو درجة انغماس العمال على اختلاف مهامهم في عملهم فقد جاءت دراسة "عادل سلامة" (1999) حول الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية القرنية بجامعة عين شمس وتناولت في إطار هذه العلاقة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في درجات الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي طبقا للتخصص، والدرجة العلمية، والجنس وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك ارتباطا طرديا بين درجات الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ، كما أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا تبعا لدرجاتهم العلمية وكذلك لمتغير الجنس لصالح الإناث .

(عادل سلامة، 1999:60)

فيعد الالتزام التنظيمي من الظواهر المهمة في حياة الممرض بشكل عام وخاصة في المستشفيات العمومية ، ولذلك برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني لزيادة تحفيزه وزيادة التزامه داخل المؤسسات وزيادة إنتاجية المنظمات ، فقد ظهرت العديد من الدراسات والأبحاث حول هذا الموضوع منها دراسة "نجدي الحبشي ، ورأفت بوخوم" (2004) حول المناخ التنظيمي المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي والرضا عن العمل لدى معلمي مدارس مينا هدفت الدراسة إلى التعرف على التباين بين المعلمين والمعلمات في متغيرات الدراسة كالجنس، والمرحلة التعليمية ، والخبرة في مجال التدريس ، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الدراسة تبعا لمتغير الخبرة في مجال التدريس كما توصلت إلى عدم وجود فروق بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

(نجدي الحبشي، رأفت بوخوم، 2004:45)

يعد الالتزام من المواضيع النفسية والاجتماعية التي اكتسبت أهمية كبيرة في مجال الفكر الإداري ، حيث يعتبر مفتاحا أساسيا في تحديد مدى انسجام الممرضين مع مستشفياتهم ، فإذا كان هناك التزاما سيكون مجهود كاف لإنجاز المهام على أكمل وجه والاستمرار في تلك المنظمة ، والعمل فيها أ ما عدم الالتزام سينتج عليه آثار سلبية وهذا راجع لتدني مستوى المستشفى، حيث يرتبط الالتزام التنظيمي بكثير من المفاهيم التي تواجهها المستشفيات اليوم وهي إدراك العدالة التنظيمية ، تعد من الاتجاهات الهامة التي لفتت الكثير من الباحثين ومنهم دراسة "القطاونة" (2003) حول تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي للعاملين في الدوائر الإدارية لمراكز المحافظات (الكرك، الطفيلة ، معان) وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الدوائر الإدارية لمراكز

المحافظات المبحوثة وعددهم (2444) موظفا من (ذكور، إناث) ضمن 16 دائرة وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (700) موظف وموظفة شكلت نسبة (28.6) من مجتمع الدراسة وقد تم توزيع الاستبيان على أعضاء العينة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية إن تصورات المبحوثين إزاء العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي كانت بدرجة متوسطة .

(بندرأبوتايه، 2012:156)

وقد أكدت الدراسات على أهمية موضوع العدالة التنظيمية ولما لها من تأثير على سلوك الممرض ، إذ تعتبر أحد العوامل المؤثرة في الالتزام حيث كشفت " دراسة المعايطية " (2005) عن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (72) مدير ومديرة منهم (268) مديرا و (44) مديرة و(1010) معلمين ومعلمات منهم (450) معلما و (770) معلمة وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة بشكل عام جاءت متوسطة.

(نماء جواد العبيدي، 2012:89)

إن العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي أمران متلازمان فالالتزام التنظيمي لا يمكن تحقيقه إلا ببناء عدالة تنظيمية لدى الممرضين ضمن هذا الإطار حرص الباحث على إبراز العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي حسب دراسة "الفهداوي، القطانة" (2004) التي تهدف إلى التعرف على أهمية كل من أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الالتزام في الأجهزة الإدارية لمراكز المحافظات في الأردن وكذلك التعرف على أثر العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي وقد خلصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين حول أبعاد الالتزام التنظيمي تعزى لبعض المتغيرات الديمغرافية كالخبرة والمؤهل العلمي ، الراتب .

(بندر أبو تايه، 2012:155)

من خلال ما سبق من دراسات ، نلاحظ أن كلا من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي حظيا بدراسات وأبحاث تعمل على تطوير المنظمة ، والملاحظ أيضا أنها ركزت على الدراسات الإنتاجية والوظائف الإدارية وهذا ما جعلنا نطرح دراستنا والتي تنحوا نفس المنحى ولكن بالتركيز على مؤسسة خدماتية وهي مستشفى سليمان عميرات بتقرت ، ودراسة كل من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى الممرضين وعالية نطرح إشكالية الدراسة كالأتي: ما مدى إدراك ممرضي مستشفى سليمان عميرات بتقرت للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ؟

2- تساؤلات الدراسة:

- ما مستوى إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها لدى ممرضي مستشفى سليمان عميرات بتقرت؟
- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضي مستشفى سليمان عميرات بتقرت؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ؟

3- فرضيات الدراسة :

- تتوقع مستوى العدالة التنظيمية مرتفع لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقوت.
- تتوقع مستوى التزام تنظيمي مرتفع لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقوت.
- توجد علاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات.

4-أهداف الدراسة :

- التعرف على مستويات العدالة التنظيمية لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقوت .
- التعرف على مستويات الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقوت.
- التعرف على العلاقة التأثيرية بين إدراك العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

5- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من أهمية موضوع العدالة الذي يعد من المواضيع الإدارية التي شهدت اهتماما متزايدا في الآونة الأخيرة ، نظرا لتأثيرها النفسي الواضح والذي بدوره يؤثر على أداء الممرض داخل المستشفى من خلال تحسين أدائه بالإضافة إلى الدور الذي يلعبه الالتزام التنظيمي في تحقيق هاته الأهداف.

6- التعاريف الإجرائية:

6-1-تعريف إدراك العدالة التنظيمية: درجة إدراك الممرض لحالة الإنصاف والمساواة في المعاملة التي يعامل بها من قبل المسؤولين في مستشفى سليمان عميرات بتقوت من خلال مقارنة ما قدمه من جهد في مجال عمله وما يترتب على تلك الجهود من نتائج ويعبر عنها بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الممرض وتقيس بما يقدم من قبل الإدارة في مجال توزيع المهام ،وتتكون العدالة التنظيمية من الأبعاد الآتية (التوزيع ، الإجراءات ، التعاملات).

6-2-تعريف عدالة التوزيع: وهي مدى إحساس الممرض بعدالة الموارد من قبل المستشفى ،فهي تركز على المخرجات المستلمة وتوزيعها

6-3-تعريف عدالة الإجراءات: وهو مدى إحساس الممرض بالقرارات والطرق المتبعة في المستشفى من مكافآت ، وترقيات عادلة

6-4-تعريف عدالة التعاملات: وهو مدى إحساس الممرض بعدالة المعاملة الوظيفية مع المسؤولين في المستشفى التي يحصل عليها عندما تطبق عليه الإجراءات في المستشفى.

6-5-تعريف الالتزام التنظيمي: هو مجموعة السلوكات التي يقوم بها الممرض في المستشفى والتي توحى بمدى حرص الممرض ورغبته في القيام بواجباته والتقيد بمعايير وقوانين المستشفى والمتمثلة في المسؤولية اتجاه المؤسسة، الإيمان بالمنظمة ، الرغبة بالاستمرار والبقاء

6-6-تعريف الإيمان بالمنظمة: وتتمثل في مدى إخلاص المريض والاندماج اتجاه المستشفى الذي يعمل فيه وينعكس على تقبله ورغبته لإنجاحها .

6-7-تعريف المسؤولية اتجاه المؤسسة: وهو مدى إحساس المريض بمسؤوليته وحرصه على العمل في المستشفى مقابل تقديم الدعم الكامل من طرف الإدارة.

6-8-تعريف الرغبة في الاستمرار والبقاء: وهي رغبة المريض في العمل في هذا المستشفى وهذا لتوفر الامتيازات لهذا المريض أو حبه له.

7- حدود الدراسة

الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2014 - 2015.

الحدود المكانية: تمت الدراسة بمستشفى سليمان عميرات بتقرت.

الحدود البشرية: مرضي مستشفى سليمان عميرات بمدينة تقرت.

الفصل الثاني : العدالة التنظيمية

تمهيد

- 1- مفهوم العدالة التنظيمية
- 2- أبعاد العدالة التنظيمية
- 3- مقومات العدالة التنظيمية
- 4- علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات التنظيمية

خلاصة

تمهيد

تعتبر العدالة التنظيمية إحدى محددات السلوك التنظيمي نظرا لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على نجاح المنظمات وتطورها وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية وذلك كونها تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على المستوى الوظيفي والإنساني الذي يعامل به من قبل مديره المباشر ونظرا للأهمية المتزايدة لموضوع العدالة التنظيمية سنحاول إلقاء الضوء على مختلف جوانبها.

1- مفهوم العدالة التنظيمية

❖ **لغة:** العدل ضد الجور، و معناه الاستقامة وهو المتوسط في الأمور.

(ابن منظور، 2005،:43)

❖ **اصطلاحاً:** ملكة أي وصفة راسخة في النفس تحمل صاحبها على ملازمة التقوى و المروءة والعدل ووضع الشيء في موضوعه، والقيام بالحقوق الواجبة

(ابن منظور، 2005،:43)

❖ **تعريف العدالة التنظيمية:**

تعرف بأنها القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف للنزاهة الموضوعية للإجراءات والمخرجات الحاصلة في المنظمة .

❖ **كما تعرف أيضا:** بأنها إدراك الأفراد لحالة الإنصاف التي يعاملون بها من قبل المنظمات .

وتعرف كذلك: بأنها الطريقة التي يحكم من خلالها على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني وهو مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية

(نماء جواد العبيدي، 2012 : 82)

2- أبعاد العدالة التنظيمية

2-1- عدالة التوزيع: يعتبر الباحثين أن أساس عدالة التوزيع يعود إلى نظرية المساواة إذ يقصد بعدالة التوزيع العدالة المدركة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة ، فهي تركز على إدراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة فهم يقبلون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة

(عامر حسين العطوي، 2007،:4)

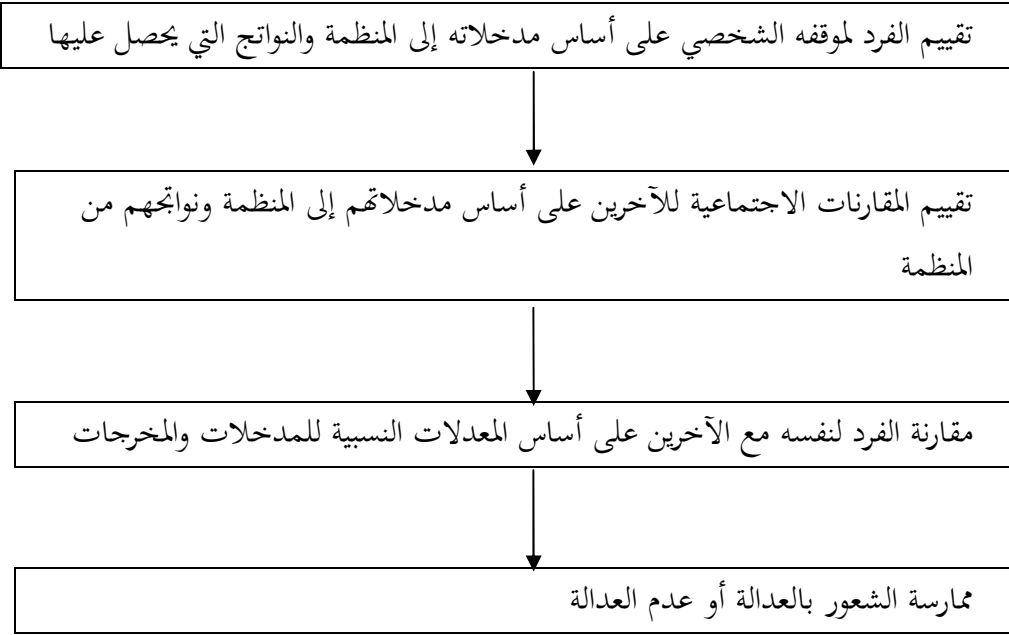
2-2- عدالة الإجراءات: يقصد بعدالة الإجراءات مدى إحساس الموظف بان الإجراءات والعمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة (مثل وسائل تحديد الأجور ووسائل الترقية وتعني أيضا العدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل

2-3- عدالة المعاملات: وهي مدى إحساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية أو معرفته أسباب تطبيق تلك الإجراءات ويلاحظ هناك ارتباطا وثيقا بين عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات والعدالة المعاملات.

(عامر حسين العطوي، 2007،:7)

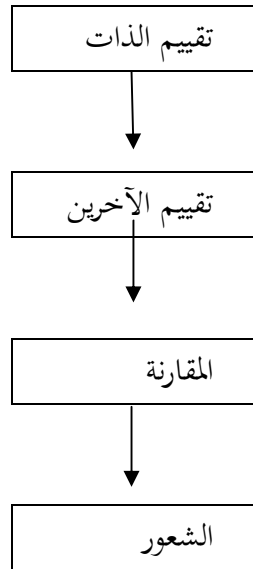
3- مقومات العدالة التنظيمية

تستند العدالة التنظيمية إلى جملة من المقومات الأساسية والهامة تقوم على مسلمة أساسية وهي رغبة العاملين في المنظمات بالحصول على معاملة عادلة وتركز على أن اعتقاد العامل بأنه يعامل معاملة عادلة مقارنة مع الآخرين وعليه فإن مقومات وأسس العدالة التنظيمية تعتمد على حقيقة المقارنات التي يمكن بناؤها استنادا إلى مقتضيات الدافعية والتحفيز في السلوك التنظيمي والإداري ، حيث أن هذه المقومات تصب في كيفية إدراك العاملين للعدالة التنظيمية في منظماتهم بحسب الصيغة الإدراكية لتشكيل العدالة التنظيمية وعلى نحو ما يبينه الشكل رقم (1)



الشكل رقم (1) يوضح مقومات العدالة التنظيمية

وقد أوضح "مورمان وجريفن" أنماط السلوك التنظيمي لأعضاء المنظمة من خلال الشكل (2)



الشكل رقم (2) يوضح أنماط السلوك التنظيمي لأعضاء المنظمة

(عامر حسين العطوي، 2007:10)

وفي ضوء هذه الإدراكات حيال العدالة التنظيمية يحقق مقومات العدالة التنظيمية من خلال السلوكيات الآتية

1- كل فرد في المنظمة يحتاج إلى معرفة وفهم أساس ومعيار الحصول على المكافآت فلا بد للفرد أن يعرف هل يحصل على مكافآت بناء على النوعية أم الكمية

2- ينمي الأفراد وجهات النظر متعددة فيما يتعلق بمكافأتهم فهم يدركون نوعيات مختلفة من المكافآت بعضها مادي وبعضها الآخر معنوي.

3- يبيي الأفراد تصرفاتهم بناء على إدراكهم للواقع سواء بالشعور بالعدالة أو عدم الشعور بذلك

4- علاقة العدالة التنظيمية ببعض المتغيرات التنظيمية

يعد متغير العدالة التنظيمية بأبعاده الثلاث: التوزيع ، الإجراءات ، المعاملات متغيرا محوريا يتأثر بعدد من

المتغيرات التنظيمية ، كما انه يؤثر في متغيرات أخرى من أهمها ما يلي

4-1- الأداء: وفق منظور عدالة التوزيع لادامز فإن العامل عندما يسعر بان المدخلات تفوق العوائد فغنه

يحاول إعادة التوازن عن طريق المدخلات لتكون مكافئة للعوائد ويمثل الأداء أهم المدخلات التي يستطيع العامل التحكم بها.

4-2- الإنتاجية: الإنتاجية تعني القدرة على تحويل مدخلات عناصر الإنتاج إلى مخرجات وفقا لمواصفات

محددة وفي شكل معين وبتكلفة مناسبة وبدورها إنتاجية العامل تتأثر بعدة عوامل من بينها الأجر ، المكافآت ،

الذي يشكل الحافز الأساسي لالتحاق الأشخاص للعمل بالمنظمة

(بندر أبو تايه، 2012، :164)

4-3- المواطنة التنظيمية: تمثل المواطنة التنظيمية درجة السلوك الإنساني الذي يؤذيه عضو المنظمة اختيارية

أو تطوعية ويحدث أثرا إيجابيا يصب في خدمة المنظمة زيادة قدراتها على الأداء التنظيمي دون احتساب ذلك

السلوك علنيا ضمن جدول المكافآت والحوافز الرسمية

4-4-الولاء التنظيمي: يعرف بعض الباحثين الولاء التنظيمي بأنه الرغبة في عدم ترك العمل بالمنظمة بالرغم من وجود حوافز خارجية وقد أكد الباحثين على وجود علاقة بين إدراك العاملين للعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى هؤلاء العاملين .

4-5-الرضا: تشير نظرية التوقع إلى أن انخراط الشخص في العمل مبني على توقعات مستقبلية بشأن العوائد التي تشمل الأجر والمكافآت وعندما لا تتحقق التوقعات يشعر بعدم الرضا .

4-6-الإحباط والروح المعنوية: الإحباط هو عبارة عن حالة تأزمية نفسية يمر بها الشخص بسبب وجود عوائد أو عقبات مختلفة دون تحقيق أهدافه (المادية ، القانونية ، السلوكية ، الاقتصادية ، الاجتماعية) وعند عدم تخطيها يميل الشخص إلى اللامبالاة والإهمال والعدوانية وتضييع الوقت كذلك يتولد الإحباط نتيجة لعوامل كثيرة ومنها ضغوط العمل .

(بندر أبو تايه، 2012: 164)

خلاصة

من خلال هذا الفصل وما سبق ذكره نرى أن العدالة التنظيمية من أهم الاتجاهات التي يكونها الفرد أو العامل من العمل، والجوانب المتعلقة به من البديهي أن تجري الكثير من المحاولات لتفعيلها في المنظمات كونها ظاهرة تنظيمية تزيد من الالتزام لدى العمال

الفصل الثالث :الالتزام التنظيمي

تمهيد

- 1- مفهوم الالتزام التنظيمي
- 2- العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
- 3- أبعاد الالتزام التنظيمي
- 4- أهمية الالتزام التنظيمي
- 5- مراحل الالتزام التنظيمي

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر الالتزام التنظيمي من المتغيرات التي لفتت الكثير من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي ، إذ يعتبر من أبرز المتغيرات السلوكية التي تناولتها الدراسات والأبحاث العربية والغربية نتيجة تطور الفكر الإداري وظهور المدرسة السلوكية بعد الحرب العالمية الثانية ، حيث مفهوم الالتزام التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة بشكل عام ويجب أن تتوفر في جميع مؤسساتنا اليوم ويجب دراسته لنجاح المنظمة

1- مفهوم الالتزام التنظيمي

❖ **لغة:** هو العهد، يلزم الشيء لا يفارقه، أو الملازم للشيء المداوم عليه

(ابن منظور، 1952،:50)

❖ **اصطلاحاً:** درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض، والى أي مدى يعتبر عمله جانباً في حياته.

(حریم، 1999:107)

❖ **تعريف الالتزام التنظيمي:**

❖ **تعريف العجمي:** بأنه الحالة التي يكون فيها الموظف معروفاً من خلال منظمة معينة ويرغب في الاستمرار فيها.

❖ **أما شيلدون :** التزام الموظف لمؤسسة يتمثل في التقييم الإيجابي لها والتفاني في العمل من أجل تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها .

(سعيد بن محمد آل عاتق، 2010:44)

❖ **تعريف أولي (1980) :** الالتزام بأنه ارتباط نفسي يربط الفرد بمؤسسته يدفعه للاندماج والعمل فيها وتبني قيمها

(ألبادي، 1420 هـ:12)

❖ **كما يعرف الالتزام التنظيمي:** بأنه " ارتباط الموظف بالمنظمة وتطابق أهدافه مع أهدافها وبشكل متزايد عبر الوقت

(Harris , 2003 : 31)

يمكن القول "أن عملية الالتزام التنظيمي ما هي إلا عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف تجسيد تلك القيم

(عويضة، 2008:32)

ويتضح من خلال التعاريف السابقة أن الالتزام التنظيمي يركز على ثلاث عناصر أساسية وهي، إيمان الفرد القوي بالمنظمة، كذلك الرغبة في تحقيق أهداف هاته المنظمة ، الرغبة في الاستمرار والبقاء في المنظمة.

❖ **ويعرفه آخرون:** على انه " امتداد أو لتوافق أهداف وقيم المنظمة مع توجيهات الموظف أو أهدافه بشكل يساهم في هذه الأهداف والقيم (Harris , 2003 :32)

❖ **تعريف "بورتر وسميث":** هو قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها .

(الهيجان ، 1998، :9)

2- العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

تعددت اجتهادات الباحثين والدارسين واتجاهاتهم حول العوامل التي تساعد على تكوين الالتزام التنظيمي داخل التنظيم ، إلا أن دراسات " روبرت وما ناري" تعتبر من الدراسات المتميزة التي أشار فيها إلى العوامل المساعدة على تشكيل وتكوين الالتزام التنظيمي ومنها

2-1- العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية للعمل : هناك بعض العوامل الخارجية مثل ظروف سوق العمل ، وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد وبالتالي تؤثر في درجة الالتزام التنظيمي لديهم خاصة في فترة بداية العمل لهؤلاء الأفراد ، وقد سمي هذا بالمسببات في عملية الالتزام ، فكلما كانت الأوضاع الاقتصادية جيدة وتعددت فرص العمل المتاحة كانت درجة الالتزام التنظيمي متدنية والعكس صحيح ، في حالة ارتفاع مستوى البطالة (الوزان،2000،:41)

2-2- العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية: مثل السياسات، وضوح الأهداف، المناخ التنظيمي، نمط القيادة ، ونمك الحوافز المتبعة في المنظمة وهي كالتالي:

2-2-1- السياسات : ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم ، ومن المعروف أن لدى أي إنسان مجموعة من الحاجات المتداخلة تساعد على تشكيل السلوك الوظيفي لهؤلاء الأفراد.

2-2-2- وضوح الأهداف: يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية الإدراك وفهم الأفراد للالتزام التنظيمي تجاه أكبر .

2-2-3- العمل على تحسين المناخ التنظيمي : فالمناخ هو ذلك المجال المتضمن للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة العمل بين الأفراد ، وبناء على ذلك يمكن النظر للمناخ التنظيمي على انه يمثل شخصية المنظمة الناجحة وإن نجاحها يعتمد على جو العمل السائد، فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم ، ويجعل العاملون يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات ويزيد من درجة الرضا الوظيفي ويدعم الشعور بالالتزام التنظيمي .

2-2-4- تطبيق أنظمة حوافز مناسبة: إن تطبيق أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة ، يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل ، وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي وارتفاع معدلات عمال

الإنتاج، واتفق الباحثون عن أن المنظمات العامة في القطاع العام أقل المنظمات استخداما وتطبيقا لأنظمة الحوافز الجيدة.

2-2-5- نمط القيادة: إن الدور الكبير الذي يجب أن تقوم به الإدارة هو إقناع الآخرين، وفي جو عمل مناسباً بضرورة إنجاز الأعمال بدقة وفعالية ،فالإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأيد الجماعي. الانجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام الوافر المناسبة، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام التنظيمي لدى الأفراد

(محمد غالب العوني، 2005،:39)

2-2-6- العمل على بناء ثقافة مؤسسية: إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر اليهم كأعضاء

في بيئة عمل واحدة ترشح معايير أداء مميز لأفرادها وبالتالي تزيد من الالتزام التنظيمي لديهم

(حريم، 2004،:340)

2-2-7- العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في التنظيم : فالمشاركة من قبل الأفراد بصورة

إيجابية في تحقيق أهداف التنظيم تزيد من ارتباطهم بالمنظمة وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي

(أبو علاء، 2007،:47)

لديهم

3-2- عوامل متعلقة بخصائص الفرد: تتناول العديد من الدراسات خصائص الفرد من حيث السن،

وطول مدة الخدمة ،مستوى التعليم ،الجنس ودوافع وقيم الأفراد وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

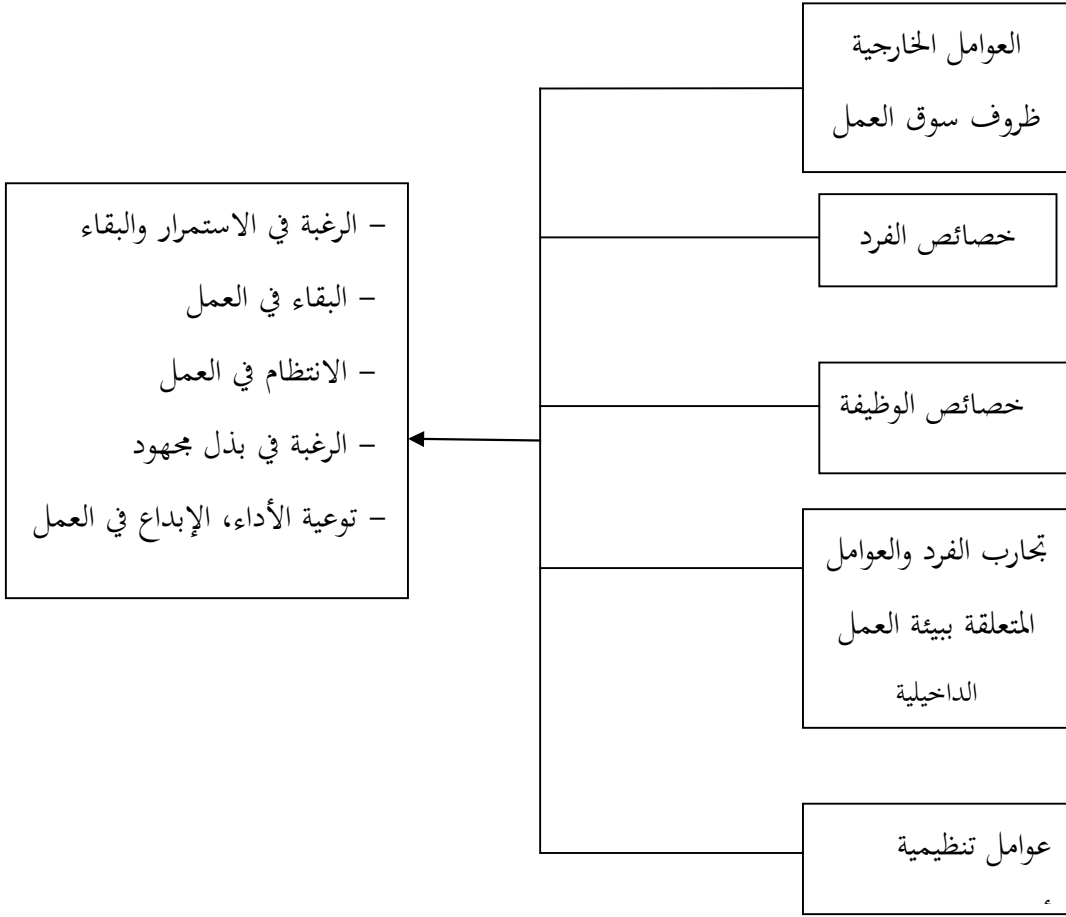
(الوزان، 2006:41)

4-2- عوامل متعلقة بخصائص الوظيفة: تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها ، ودرجة التوتر لها على

مستوى الالتزام التنظيمي ،فتنوع مجال الوظيفة والاستقلالية والتحديات والتغذية المرتدة ، والشعور بالمسؤولية كل

(الوزان، 2006:42)

هذا يرتبط ايجابيا بالالتزام التنظيمي .



الشكل رقم (3) يوضح العوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي

3-أبعاد الالتزام التنظيمي

اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوى الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره غي التغيرات التنظيمية والتي حصرناها في الأبعاد التالية

3-1- الإيمان بالمنظمة : ويعني مدى إيمان الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها ومدى افتخارها بعضويتها ، يتكون هذا البعد لدى الأفراد بمدى معرفته للخصائص المميزة ودرجة استقلالية وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم لهم ، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بان البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه هو وهذا ما يجعله يفتخر بانتمائه لمنظمتهم وعرض نشاطاتها بشكل إيجابي عند حديثه للآخرين عنها

3-2- المسؤولية اتجاه المنظمة: فالمسؤولية اتجاه المنظمة تعني إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي ، ليس فقط في تحديد الإجراءات وكيفية تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة ، مما يجعل الفرد يمتنع عن ترك المنظمة ملتزماً أخلاقياً في تمكين المنظمة في تحقيق هذه الأهداف وتنفيذ السياسات التي تشارك في وضعها كذلك لالتزامه بأخلاق مهنية تحتم عليه البقاء في المنظمة.

3-3- الرغبة في الاستمرار والبقاء: يمثل بعد الالتزام في الاستمرار بالعمل في المنظمة بعد الالتزام التنظيمي المستمر وإن درجة التزام الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استثمر في المنظمة، حيث أن تقييم الفرد لأهمية البقاء مع المنظمة يتأثر بمجموعة من العوامل ومنها التقدم في السن وطول مدة الخدمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسية لوجود رغبة لدى الفرد في الاستمرار في عمله.

(الوزان، 2006:45)

4- أهمية الالتزام التنظيمي

إن الشعور بالالتزام التنظيمي يعتبر من الحاجات الهامة فهو يساعد الإنسان على الشعور بالتوافق النفسي ، وهو مصدر هام لراحة الفرد وأمنه وسعادته بدون ذلك يشعر الفرد بالتوتر والضييق والتضحية لذلك تتمثل أهمية الالتزام التنظيمي بعدة نقاط هي:

1- يمثل الالتزام التنظيمي نمطا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لهؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستوى إنجاز.

2- إن التزام الأفراد وخاصة المديرين للمنظمات التي يعملون بها تعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم للعمل.

3- يساهم الموظفون ذوي الالتزام المرتفع في النمو الاقتصادي وارتفاع معدلات الإنتاج القومي في بلادهم.

4- يساعد الالتزام التنظيمي في انخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخر عن الدوام وتحسين الأداء الوظيفي.

5- يعتبر الالتزام التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة وبين المنظمات من جهة أخرى كما يعتبر عاملاً هاماً في التنبؤ بفاعلية المنظمة.

(خيرة ، 2006،:211)

5- مراحل تطور الالتزام التنظيمي :

توصل إلى أن التزام الفرد يمر بثلاث مراحل متتابعة وهي :

1- **مرحلة التجربة** : وهي تمتد من تاريخ بدء العمل حتى عام واحد ، يكون خلالها الفرد خاضعاً للتدريب والتجربة ، ويكون اهتمام الفرد في هذه المرحلة منصباً على تأمين قبوله على المنظمة ومحاولة التأقلم مع بيئة العمل الجديدة .
(محمد بن غالب العوفي ، 2005،:36)

2- **مرحلة العمل والانجاز**: وتتراوح هذه المرحلة بين عامين وأربعة أعوام ، يحاول الفرد في هذه المرحلة تأكيد مفهوم الانجاز واهم ما يميز هذه الفترة المهمة لشخصية الفرد وتخوفه من العجز ، ويتبلور وضوح الولاء للعمل وللمنظمة.

3- **مرحلة الثقة بالتنظيم**: وتبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما لانهاية ، حيث يزداد ولاؤه وتتقوى علاقته بالتنظيم والانتقال الى مرحلة النضج

(محمد غالب العوفي،2005:37)

خلاصة الفصل:

وفي الأخير نستنتج أن الالتزام التنظيمي هو مدى اقتناع الفرد بالمنظمة وبقيمها وأهدافها إلى درجة التوافق معها بشكل جيد ويشعر بأنه جزء من هذه المنظمة، وهذا ما تطرقت إليه الطالبة في هذا الفصل، وقد استنتجت أن كل إدراك العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي أهمية في أداء العامل ، وهذا ما يحتاج إلى دراسات وأبحاث ميدانية ، والدراسة الحالية بحث في ذلك ، وسوف يتم عرض إجراءاتها في الفصل الموالي.

الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية لدراسة.

الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة النتائج

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

تمهيد: بعد تعرضنا للجانب النظري تم تحديد إجراء منهجية للعمل الميداني للدراسة وهذا الذي يعتمد عليه الباحث في جمع البيانات حول موضوع الدراسة ومعالجتها وتحليلها

1-منهج الدراسة: وقد استعمل في هذه الدراسة المنهج الوصفي وهو رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية ونوعية والهدف من استخدام المنهج الوصفي هو جمع الحقائق والبيانات التي تتمحور حول البيانات الشخصية وبعض الآراء .

2- العينة: لقد بلغت عينة الدراسة (80) ممرض بمستشفى سليمان عميرات بتقرت، ولقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة، حيث قمت بتوزيع (100) استبانة وتم استرجاع (80) .

3- وصف أدوات القياس المستخدمة الدراسة: إن كل باحث في دراسته يسعى لتطبيق أدوات ومقاييس تساعده في الحصول على بيانات ومعلومات عن موضوع الدراسة والأداة المستخدمة في هذه الدراسة تتمثل في مقياسين الأول يقيس العدالة التنظيمية والثاني يقيس الالتزام التنظيمي حيث يهدف إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين إدراك العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي وفيما يلي وصف لهاتين الأدوات.

3-1- مقياس العدالة التنظيمية: من إعداد الباحث الدكتور بندر أبو تايه تحت عنوان أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية وقامت الباحثة بتعديله في بعض الفقرات.

3-2- مقياس الالتزام التنظيمي: من إعداد الباحث محمد بن فرحان الشلوي (2005) وقامت الباحثة بتعديله في بعض الفقرات.

الجدول رقم (1) يوضح الصياغة اللغوية للفقرات لمقياس العدالة التنظيمية

الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
تتناسب ساعات عملي مع ظروفى الخاصة	توزيع ساعات العمل تناسب ظروفى الخاصة
يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز	لا يتحيز المدير عند اتخاذه القرارات الوظيفية
يحرص المدير على أن يبدى كل موظف رأيه قبل اتخاذا القرارات الخاصة بالعمل	يحرص مدير المستشفى أن يبدى كل ممرض رأيه قبل اتخاذا القرارات الخاصة بالعمل
أشعر بان الإجراءات الإدارية المطبقة فى المؤسسة تتسم بالإنصاف	أشعر بان الإجراءات الإدارية المطبقة فى المستشفى تتسم بالإنصاف
يعاملنى المدير بكل ود والاهتمام فى حالة اتخاذا قرار يتعلق بوظيفتى	يعاملنى مدير المستشفى بكل ود واهتمام فى حالة اتخاذا قرار يتعلق بوظيفتى
اشعر بنزاهة المدير فى حسم النزاعات بين العمال	اشعر بنزاهة المدير فى حسم النزاعات بين الممرضين
اشعر بان سلوك المدراء فى المؤسسة يتسم بالإنصاف	اشعر بان سلوك المسؤولين فى المستشفى يتسم بالإنصاف

الجدول رقم (2) يوضح الصياغة اللغوية للفقرات لمقياس الالتزام التنظيمي

الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
أشعر بالفخر والاعتزاز كوني احد أفراد هذه الدائرة	أشعر بالفخر والاعتزاز كوني احد أفراد هذا المستشفى
يعتبر وجود الفرد فى هذه الدائرة مؤشرا لكفاءته	يعتبر وجود الممرض فى هذا المستشفى مؤشرا لكفاءته
تستحق الدائرة الإخلاص والولاء من قبل العاملين فيها	يستحق المستشفى الولاء والإخلاص من قبل الممرضين
يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء للدائرة	يمكنني الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء للمستشفى
من واجب كل موظف فى الدائرة ان يحافظ على سمعتها لدى الجميع	من واجبي كممرض أن أحافظ على سمعة المستشفى لدى الجميع
أرغب فى أن أكون فى مكان يتطلب مجهودات كبيرة تسهم فى نجاح الدائرة	أرغب فى أن أكون فى مكان يتطلب مجهودات كبيرة تسهم فى نجاح المستشفى
أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن دائرتى	أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن المستشفى الذى اعمل فيه

يسرك أن تجد عملا في مكان آخر بالراتب نفسه غير هذا المستشفى	يسرني أن أجد عملا في مكان آخر بالراتب نفسه غير هذا المستشفى
تهتم بتصحيح الأفكار السيئة لدى الآخرين عن المؤسسة التي تعمل فيها	اهتم بتصحيح الأفكار السيئة لدى الآخرين عن المستشفى الذي اعمل فيه
يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء للدائرة	يمكنني الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء للمستشفى
هناك توافقا بين قيمي وقيم الدائرة التي أعمل فيها	هناك توافقا بين قيمي وقيم المستشفى الذي اعمل فيه
من واجبي كموظف في الدائرة ان أحافظ على تطبيق القوانين	من واجبي كمرض أن أحافظ على تطبيق القوانين الخاصة بالمستشفى

4 الخصائص السيكومترية للأداة

4-1- الخصائص السيكومترية لمقياس العدالة التنظيمية

شملت أداة الدراسة لقياس العدالة التنظيمية على (15) فقرة كلها إيجابية كما تحتوي على أربعة بدائل هي: موافق، محايد، غير موافق، موافق بشدة

أولاً: الصدق: يقصد بصدق الاختبار أن تقيس فعلا القدرة أو السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع

الاختبار لقياسه، أي يقيس فعلا ما يقصد أن يقيسه. (عباس فيصل، 1996،: 22)

1- صدق المحتوى: بعد بناء الأداة تم عرضها على مجموعة من المحكمين يمثلون (7) أساتذة في علم النفس

وعلمو التربية حيث طلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم واقتراحاتهم والحكم على فقرات الاستبيان من حيث

- مدى وضوح الصياغة اللغوية

- مدى ملاءمة الأبعاد للسمة المقاسة

- ومدى ملاءمة بدائل الأجوبة للفقرات

وبعد استرجاع استمارات التحكيم من المحكمين تم الأخذ بعين الاعتبار آراء المحكمين واقتراحاتهم، حيث كانت

أغلب الملاحظات حول البدائل بزيادة البديل موافق بشدة

2-صدق التمييزي: بعد تطبيق الأداة على عينة استطلاعية قوامها (30) ممرض وتفرغ النتائج حيث تقوم هذه

الطريقة على مقارنة متوسط الدرجات الكبري مع متوسط الدرجات الصغرى في نفس الميزان

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وفق برنامج SPSS نسخة 16 أظهرت النتائج مايلي.

الجدول رقم(3) يوضح صدق المقارنة الطرفية لأداة العدالة التنظيمية

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الفئة العليا	08	50.12	1.46	14	10.90	0.00
الفئة الدنيا	08	35.12	0.64			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للفئة العليا قدر ب **50.12** وقيمة المتوسط الحسابي للفئة الدنيا قدر ب **35.12** وقدرت قيمة الانحراف المعياري للفئة العليا ب **1.46** وقيمة الانحراف المعياري للفئة السفلى ب **0.64** وقيمة (ت) المحسوبة (**10.90**) عند مستوى الدلالة **0,00** وهي أقل من **0,05** وذلك هي دالة إحصائية مما يدل على وجود فروق بين الفئة العليا و الفئة الدنيا ، ومنه المقياس يتمتع بالصدق التمييزي و نقول أن الأداة تتمتع بقدر عال من الصدق. (مقداد، إبراهيم وآخرون 2004،:140)

ثانيا الثبات: ويقصد بالثبات أن يعطي نفس النتائج أو مقارنة إذا طبق أكثر من مرة في الظروف المماثلة . يعتبر الثبات شرطا أساسيا لقياس أي أداة حيث تم حساب ثبات الاستبيان عن طريق برنامج spss نسخة (16) **1-التجزئة النصفية:** حيث تعتمد التجزئة النصفية لحساب الثبات على تجزئة الاختبار إلى جزئين الجزء الأول يتكون من الدرجات الفردية والجزء الثاني يتكون من الدرجات الزوجية وبالاعتماد على نتائج العينة الاستطلاعية تمت المعالجة ببرنامج SPSS نسخة (16) وكانت النتائج كالآتي.

جدول رقم (4) يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة عند درجة الحرية
إدراك العدالة التنظيمية	0,57	0,86	0.00

من خلال الجدول يتضح أن معامل الارتباط بين الفقرة الفردية والزوجية قدر بـ (0.75) قبل تعديله وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون قدر بـ (0.86) وعليه الأداة تتمتع بقدر عالٍ من الثبات .

2- الثبات بمعامل ألفا كرونباخ : تم حساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ عن طريق برنامج SPSS (نسخة 16) وتم تقدير معامل ألفا كرونباخ بـ (0,75) وهذا يدل على أن الأداة على قدر عالٍ من الثبات وبعد التأكد من صدق الاختبار وثباته يمكن الوثوق في تطبيقه في جميع بيانات الدراسة

4-2- الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام التنظيمي :

شملت أداة الدراسة لقياس الالتزام التنظيمي على (20) فقرة كلها ايجابية كما تحتوي على أربعة بدائل (دائما ، أحيانا ، أبدا ، غالبا).

أولاً: الصدق

1- صدق المحتوى: بعد بناء الأداة تم عرضها على مجموعة من المحكمين يمثلون (7) أساتذة في علم النفس وعلوم التربية (الملحق رقم 2) حيث طلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم واقتراحاتهم والحكم على فقرات الاستبيان من حيث مدى وضوح الصياغة اللغوية، ومدى ملاءمة الأبعاد للسمة المقاسة ، ومدى ملاءمة بدائل الأجوبة للفقرات وبعد استرجاع استمارات التحكيم من المحكمين تم الأخذ بعين الاعتبار آراء المحكمين واقتراحاتهم، حيث كانت أغلب الملاحظات حول البدائل بزيادة غالبا

2- صدق التمييزي: بعد تطبيق الأداة على عينة استطلاعية قوامها (30) ممرض وتفرغ النتائج والمعالجة عن طريق برنامج SPSS نسخة (16) أظهرت النتائج مايلي.

جدول رقم (5) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الالتزام التنظيمي

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا	08	69.25	4.16	14.39	14	0.01
الفئة السفلى	08	44.25	2.20			

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي **69.25** للفئة العليا و**44.25** للفئة الدنيا والانحراف المعياري **4.16** للفئة العليا و**2.20** للفئة الدنيا 'وقدرت قيمة (ت) ب(14.39) وذلك عند درجة الحرية **14** ومستوى الدلالة **0.00** وهذه القيمة أقل من **0.05** إذا هي دالة إحصائية مما يدل على وجود فروق ومنه الأداة تتمتع بقدر عال من الصدق ، وعليه المقياس يتمتع بالصدق التمييزي ويمكننا أن نثق في صدق النتائج عند التطبيق.

ثانيا: الثبات: حيث تم حسابه بطريقتين

1- التجزئة النصفية: بالاعتماد على نتائج العينة الاستطلاعية تمت المعالجة ببرنامج SPSS نسخة (16)

وكانت النتائج مايلي.

الجدول رقم (6) يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	0.85	0.91	0.05

من خلال الجدول يتضح لنا أن معامل الارتباط بين الفقرة الزوجية والفردية قدر ب(0.75) قبل تعديله وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون وصل إلى (0.91) وعليه فالأداة ذات ثبات عالي.

2- حساب الثبات بمعامل الفاكرونباخ

تم حساب معامل الثبات الفاكرونباخ ببرنامج SPSS، حيث قدر ب (0.83) مما يدل على أن الأداة على قدر عالٍ من الثبات ومنه يعد اختبار الالتزام التنظيمي على قدر عالٍ من الثبات والصدق، حيث يسمح لنا استخدامه جمع بيانات الدراسة.

5- الأساليب الإحصائية

إن طبيعة الدراسة تقتضي تقنيات وأساليب إحصائية التي بمقدورها إعطاء مؤشرات تساعدنا على تفسير وتحليل الظاهرة.

وقد اعتمدنا في دراستنا على الأساليب الإحصائية التالية

اختبار (ت): لتقدير صدق المقارنة الطرفية لعينتين مستقلتين

معامل الفاكرونباخ: حساب ثبات الأدوات (العدالة التنظيمية، الالتزام التنظيمي)

معامل سبيرمان براون: وتم استخدامه في تعديل قيمة ثبات الاختبار

معامل الارتباط بيرسون: وتم استخدامه في حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية وحساب الفرضية العامة

كشفت العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وحساب العلاقة بين الالتزام التنظيمي وأبعاد العدالة التنظيمية.

النسب المئوية: وتم استخدامه لتحديد كل من مستوى إدراك العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

خلاصة

تطرقنا في هذا الفصل للإجراءات الميدانية من حيث المنهج، عينة الدراسة، وكذلك الخصائص السيكومترية وكذلك وصف الأدوات المستخدمة في الدراسة، والتي سمحت لنا بالوثوق في استخدامها لجمع بيانات الدراسة التي تمت معالجتها بالأساليب الإحصائية الموضحة في الفصل، وفي الفصل الموالي سيتم عرض نتائج هذه المعاملة.

**الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة
النتائج**

بعد تطرقنا في الفصل السابق للإجراءات المنهجية للدراسة سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة وتحليلها حيث كانت نتائج الدراسة كالآتي:

1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى: نتوقع مستوى إدراك العدالة التنظيمية مرتفع لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت .

الجدول رقم (7) يوضح نتائج الفرضية الأولى

النسبة المئوية	التكرارات	المتغير
63.75%	51	إدراك العدالة التنظيمية المرتفعة
32.25%	29	إدراك العدالة التنظيمية المنخفضة
100%	80	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن النسبة المئوية لدرجات إدراك العدالة التنظيمية المرتفع قدر ب (63.75) يمثل 51 من نسبة التكرارات، وبلغت النسبة المئوية لدرجات العدالة التنظيمية المنخفض قدر ب (32,25) والذي يمثل 29 من نسبة التكرارات، ومنه يتضح لنا أن النسبة المئوية لدرجات العدالة التنظيمية المرتفع يفوق النسبة المئوية لدرجات العدالة التنظيمية المنخفض، وعليه يمكن القول أن مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت مرتفع.

ويمكن تفسير ذلك أن شعور الممرضين بالعدالة التنظيمية قد يرجع إلى المساواة والإنصاف من قبل المرؤوسين والمدراء اتجاه الممرضين، وتدني مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية، قد يرجع إلى عدم توافر قيادات إدارية مؤهلة تتميز بالكفاءة والموضوعية، وكذلك عدم وجود نظام للرواتب تراعى متطلبات الحياة،

وكذلك غياب الأجواء التنظيمية التي تسمح بالمشاركة، إضافة إلى اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمستشفى دون إتاحة فرص للاعتراض من قبل المرضى والكشف عن آرائهم .

كما لا توجد علاقة بين شعور أو إحساس المريض بالعدالة التنظيمية وردود أفعالهم اتجاه العوائد فعندما تكون العدالة التنظيمية مرتفعة تظهر عليهم من أعمالهم ومجهوداتهم .

حيث جاءت دراستنا عكس دراسة "الفضلي العنزي" (2007) بعنوان العلاقة بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات التنظيمية في الأجهزة الحكومية في دولة الكويت، وقد أجريت الدراسة على ست جهات حكومية موظفين لا يشغلون مواقف قيادية ، بلغ عددهم (182) مفردة ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

1- وجود فروق واضحة على مستوى متوسطات جميع متغيرات الدراسة ومن بينها عدالة الإجراءات، عدالة المعاملات جاءت جميعها لصالح الإناث اللواتي يمثلن 54.1% من العينة

2- وجود فروق عكسية بين المؤهل التعليمي والإحساس بعدالة الإجراءات ، وكذلك عدالة المعاملات.

3- وجود علاقة عكسية بين مدة الخدمة (الخبرة) واثقة بالقيادة .

(حمد بن سليمان البدراي، 91:2010)

كذلك توجد دراسة جاءت عكس دراستنا وهي دراسة "محارمه 2000" بعنوان إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية لمحافظة الكرك والطفيلية بالعدالة التنظيمية، دراسة ميدانية وقد توصلت إلى لنتائج الآتية :
تدني مستوى إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيع ، الإجراءات ، المعاملات) ، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للخصائص الديمغرافية (كالجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة ، العمر) .

(حمد بن سليمان البدراي، 96:2010)

3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية: نتوقع مستوى الالتزام التنظيمي مرتفع لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت .

الجدول رقم (8) يوضح نتائج الفرضية الثانية

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
الالتزام التنظيمي المرتفع	55	68.75%
الالتزام التنظيمي المنخفض	25	31.25%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (8) يتضح لنا أن النسبة المئوية لدرجات الالتزام التنظيمي المرتفع قدر ب (68.75) يمثل 55 من نسبة التكرارات، وبلغت النسبة المئوية لدرجات الالتزام التنظيمي المنخفض ب (31.25) يمثل 25 من نسبة التكرارات، ومنه يتضح لنا أن النسبة المئوية لدرجات الالتزام التنظيمي المرتفع يفوق النسبة المئوية لدرجات الالتزام التنظيمي المنخفض ، وعليه يمكن القول أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت مرتفع

ويمكن تفسير ذلك أن شعور الممرضين بالاطمئنان اتجاه عملهم والرغبة في الاستمرار والبقاء في المستشفى الذي يعملون فيه، و كذلك التقيد بالقوانين والمعايير المتعلقة بهم وتحسينها على أرض الواقع وهذا يعود إلى بذل مجهود أكثر لإنجاح هذا المستشفى، و لجلب انتباه الأفراد ذي علاقة بالمستشفى . باعتبار المستشفى مؤسسة عمومية خدماتية

فشعور الممرض بالتقدير والاحترام داخل المستشفى يزيد من التزامه وولائه لهذا المستشفى فكلما كانت أهداف الممرض واضحة كانت عملية الالتزام لديهم مفهومة ومدركة ، كذلك البيئة تلعب دورا كبيرا ، فعندما تكون مناسبة تساعد العمال على خلق جو عمل ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للعمال ويجعلهم يشعرون بأهميتهم في العمل وبانتمائهم إلى هذه المنظمة من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ، ويزيد من درجة الرضا والولاء ، ويدعم الشعور بالالتزام.

ومن خلال ما سبق و النتائج المتوصل إليها نجد أن دراساتنا تتوافق مع دراسة " سامي حنون" (2006) التي توصلت إلى وجود مستوى عال من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعة الفلسطينية . (الوزان،2000:55)

ومنه نلاحظ أن الالتزام التنظيمي لا تتغير نتائجه بالرغم من البيئة المختلفة وكذلك عينة الدراسة ، ومنه نلاحظ أن الالتزام التنظيمي من المتغيرات التي تتغير بالعوامل المتعلقة بالعمل كطبيعة العمل والأجر والمكافآت والمناخ السائد في المؤسسة .

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة

تنص الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها وعلاقتها بالالتزام

التنظيمي لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت .

جدول رقم (9) يوضح العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها والالتزام التنظيمي

العلاقة	الالتزام التنظيمي
عدالة التوزيع	0.09
عدالة الإجراءات	-0.24*
عدالة المعاملات	0.05
إدراك العدالة التنظيمية	0.42

*دالة عند مستوى 0,05

من خلال الجدول أعلاه وباستخدام معامل الارتباط بيرسون نلاحظ انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العدالة التنظيمي بأبعادها والالتزام التنظيمي ماعدا بعد عدالة الإجراءات ، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الالتزام التنظيمي وإدراك العدالة التنظيمية قدر ب(0.42) عند مستوى الدلالة 0.05 ويمكن تفسير ذلك أن العدالة التنظيمية المطبقة في المستشفى لا علاقة لها بالالتزام المرض ، باعتبار المستشفى مؤسسة عمومية خدماتية وعمل المرض عمل إنساني ، وهذا يفرض عليهم الالتزام بعض النظر على متغيرات أخرى والتي من بينها العدالة التنظيمية ، كما نلاحظ كذلك لا توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي وبعد عدالة التوزيع بقيمة معامل الارتباط بيرسون قدر ب(0.09) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ب، معنى أن التزام المرض في المستشفى لا يرتبط بعدالة ما يحصل عليه مقابل الجهد المبذول ، كذلك مدى تناسب ساعات العمل مع الظروف الخاصة وهذا راجع لإيمان المرض بعمله وحب له والعمل بأقصى جهد ممكن لتحقيق أهدافه وأهداف المستشفى بعض النظر على المكافآت التي يحصل عليها .

كذلك من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ انه لا توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي وعدالة المعاملات ، إذ قدر معامل الارتباط بيرسون 0.05 وهي غير دالة إحصائيا ، ويمكن تفسير ذلك أن التزام المرضين في المستشفى لا يرتبط بعدالة المعاملة من قبل المسؤولين والمدراء فعندما يكون المرض لديه رغبة في العمل والاستمرار به نتيجة المناخ الودي الذي يسود المستشفى والعلاقة الطيبة بين الزملاء يزيد من التزام المرض بعض النظر على المعاملة التي تتبعها إدارة المستشفى اتجاه المرض ، أثناء اتخاذ القرارات ، فهو يقوم بواجبه ولا يراعي أي جانب من الجوانب الأخرى .

أما فيما يخص عدالة الإجراءات والالتزام التنظيمي فهي توجد علاقة عكسية وذلك عند قيمة معامل الارتباط بيرسون قدر ب-0.24* وذلك عند مستوى الدلالة 0.05 ، ويمكن تفسير ذلك أن كلما زاد الالتزام التنظيمي لدى المرضين قل عدالة بعد الإجراءات لديهم ، والعكس كذلك كلما قل الالتزام التنظيمي لدى المرضين زاد عدالة بعد الإجراءات لديهم فإحساس المرض بان مخرجاته في المستشفى من مكافآت وترقيات مقابل العمل أو الجهد المبذول ، أي أن بعد عدالة الإجراءات يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لهم ، فلو أن شعور المرض بالمستشفى بالارتباط النفسي أو الولاء للمنظمة قائم على أساس حصوله على شيء مهم بالنسبة لهم فإنه يسعى دائما إلى المقابل والتعويض وبالرغم من النتائج المتوصل إليها في دراستنا

في الفرضيات السابقة بان مستوى كل من إدراك العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي مرتفع ، ليس دليل على انه توجد علاقة بين إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي فهناك دراسات تتفق مع دراستنا وما توصلنا إليه. من نتائج .

وهي دراسة "الجميد"(2004) بعنوان العلاقة بين إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة ، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى إحساس موظفي الأجهزة في مدينة الرياض بالعدالة التنظيمية بأبعادها والتعرف على مستوى وجود سلوك المواطنة ، حيث كانت النتائج كالآتي :

- 1- كشفت الدراسة عن ميل أفراد عينة الدراسة على الموافقة على الإحساس بالعدالة التنظيمية في الأجهزة الحكومية التي يعملون بها.
- 2- كشفت الدراسة عن ميل أفراد العينة إلى الحياد اتجاه الموافقة على الإحساس ببعد عدالة التوزيع، عدالة الاجراءت ، وكذلك عدالة المعاملات.
- 3- هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية بشكل عام ، وسلوك المواطنة التنظيمية .

(حمد بن سليمان البدراي:2010،93)

من خلال ما تطرقنا إليه في الجانب النظري والدراسات السابقة نرى أن موضوع العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي من الموضوعات أو من المفاهيم الإدارية الحديثة وليس هناك أدنى شك من حاجة المؤسسات إليها نظرا لأهميتها المتزايدة بالنسبة للممرضين أو للمستشفيات في حد ذاتها ، وأن غياب أي بعد من أبعادهما سيؤدى إلى شعور الفرد العامل لعدم الإنصاف والظلم والتوتر في سلوكه ، وكذلك عدم الرضا عن العمل وكذلك نقص الولاء .

استنتاج عام واقتراحات وتوصيات

إن دراستنا بحثت عن العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات ، وقد أثبتت الدراسة الميدانية إلى عدم وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى الممرضين ، فشعور الممرض بأنه مظلوم أو انه مميز عن زملاءه الممرضين ، ولا يكافئ على الجهد أو العمل المبذول هذا لا يرتبط أو لا ينعكس على التزامه داخل المستشفى ، اد أن عمله لا يرتبط بالمنظمة فقط ، فهو عمل إنساني يجد الممرض نفسه وهو يقوم به ، ويشبع حاجاته النفسية المرتبطة بتقدير الذات .

وتلخصت نتائج الدراسة فيما يلي:

- مستوى العدالة التنظيمية مرتفع لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت .
 - مستوى الالتزام التنظيمي مرتفع لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت .
 - لا توجد علاقة بين إدراك العدالة التنظيمية بأبعادها والالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت .
 - توجد علاقة بين إدراك بعد الإجراءات والالتزام التنظيمي لدى ممرضى مستشفى سليمان عميرات بتقرت .
- وفي ضوء هذه النتائج تقترح الطالبة مجموعة من التوصيات والاقتراحات :

من خلال هذه الدراسة وما توصلت إليه أقترح بعض الحلول التي من الممكن أن تكون ضرورية في

مصلحة الممرض بصفة عامة والمستشفى بصفة خاصة :

- 1- ضرورة إشراك الممرض في اتخاذ القرارات التي تخصهم وتؤثر في عملهم والسماح لهم بإبداء آرائهم وملاحظاتهم لتحسين من مستوى المستشفى
- 2- تقديم لهم مكافآت مادية ومعنوية للممرضين الممتازين مما يعمل زيادة مستوى الالتزام وكذلك إدراكهم للعدالة التنظيمية
- 3- العمل على تنمية العلاقات بين الممرضين داخل المستشفى
- 4- تحسيس الممرضين بالعدالة التنظيمية
- 5- تحسين مناخ العمل داخل المستشفى .

- 6- يجب على المستشفى الأخذ بعين الاعتبار التغيرات التي تؤثر على الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية
- 7- أن يتبع المستشفى انسب الطرق و الأساليب التي تساعد على تحسين الأداء الوظيفي لدى المرضى.