

الرقم التسلسلي: 2025/.....

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علم النفس تخصص: عمل وتنظيم

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى
المرضى

دراسة ميدانية بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة

إشراف:

- د. نبيلة تلالي

إعداد الطالبة:

- راضية عامر

لجنة المناقشة:

الصفة	المؤسسة الجامعية	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيساً	جامعة المسيلة	أستاذ تعليم عالي	زين الدين ضياف
مشرفاً ومقرراً	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر - أ -	نبيلة تلالي
مناقشاً	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر - أ -	بلدية بن زطة

السنة الجامعية: 2025/2024

إهداء

من قال أنا لها نالها وإن أبت رغماً عنها اتيت بها، لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون لم يكن الحلم قريباً ولا الطريق كان مخوفاً بالتسهيلات لكنني فعلتها ونلتها .

الى الذي زين أسمي بأجمل الالقاب ، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل الى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة ، الى من غرس في روحي مكارم الأخلاق داعمي الأول في مسيرتي وسندي وقوتي وملاذي بعد الله الى فخري واعتزازي (والدي).

الى من جعل الله الجنة تحت أقدامها واحتضني قلبها قبل يدها وسهلت الشدائد بدعائها الى القلب الحنون والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات سر قوتي ونجاحي ومصباح دري ، الى وهج حياتي (والدي).

الى أمان ايامي الى خيرة أيامي وصفوتها الى قرّة عيني (أخواتي).

الى أستاذتي وقدوتي الدكتورة (نبيلة تلالي).

ولأولئك الذين تمتعوا بالأخوة وتميزوا بالولاء والعطاء ، ولمن رافقهم في دروب الحياة السعيدة والحزينة سرت ، ولمن كان معي على طريق النجاح والخير .الى رفيقة دربي.(خلود).

واخيرا ، ها أنا أختم كل ما مررت به الحمد لله من قبل ومن بعد راجية من الله تعالى ان ينفعني بما علمني وان يعلمني ما أجهل ويجعله حجة لي لا عليّ

... عامر راضية

شكر وتقدير

قال الله تعالى:

{وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ}

(لقمان: 12)

وقال رسول الله صلّ الله عليه وسلم:

(من لم يشكر الله، لم يشكر الله عزوجل)

اشكر الله سبحانه وتعالى على نعمه الكثيرة التي أنعم بها عليّ، وأثار لي السبل ومدني بالعون ووفقتي لإنهاء هذا العمل المتواضع، فاللهم لك الحمد حمداً كثيراً مباركاً فيه كما تحب وترضى وصلّ اللهم وسلم على نبيينا وحبينا محمد عبدك ورسولك

يشرفني ويسعدني أن أتقدم بالشكر الجزيل الى أساتذة قسم علم النفس عامة وخاصة أساتذة علم النفس العمل والتنظيم وعلى رأسهم الاستاذة الفاضلة المتواضعة والحريصة على عملها الاستاذة "نبيلة تلاي" التي كانت نعم المشرف الناصح والمساعد لي طيلة إنجاز هذا العمل، أرجو من الله تعالى ان يجعلها منارة للعلم يقتدي بضوئها كل من يريد أن يمضي في طريق العلم.

كما أسعد بتقديم شكري لأعضاء لجنة المناقشة المحترمين على قبولهم مناقشة عملي المتواضع. كما أتقدم بجزيل الشكر الى كل من ساعدني سواء من قريب او بعيد ولو بكلمة او دعوة صالحة.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة وذلك من خلال التعرف على العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية) كمتغير مستقل، والتعرف على المتغير التابع المتمثل في التماثل التنظيمي

ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد طبقت الدراسة على عينة من الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة والتي بلغ قوامها 50 ممرض وممرضة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدمت الباحثة معامل الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية (Spss v 21).

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

✓ مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة مرتفع.

✓ مستوى التماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة مرتفع

✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، التماثل التنظيمي، الممرضين

Abstract :

The study aimed to examine the correlation between organizational justice and organizational identification among nurses at Al-Zahrawi Hospital in the Wilaya of M'sila. This was achieved by investigating organizational justice with its three dimensions (distributive justice, procedural justice, and interactional justice) as the independent variable and organizational identification as the dependent variable.

To achieve the study's objectives, the researcher adopted the descriptive correlational method. The study was conducted on a random sample of 50 nurses from Al-Zahrawi Hospital in the Wilaya of M'sila. Pearson's correlation coefficient was employed to determine the correlation between the study variables using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS v21).

The study yielded the following results:

- There is a statistically significant correlation between organizational justice and organizational identification among nurses at Al-Zahrawi Hospital in the Wilaya of M'sila.
- The level of organizational justice among nurses at Al-Zahrawi Hospital in the Wilaya of M'sila is high.
- The level of organizational identification among nurses at Al-Zahrawi Hospital in the Wilaya of M'sila is high.
- There is a statistically significant correlation between distributive justice and organizational identification among nurses at Al-Zahrawi Hospital in the Wilaya of M'sila.
- There is a statistically significant correlation between procedural justice and organizational identification among nurses at Al-Zahrawi Hospital in the Wilaya of M'sila.
- There is a statistically significant correlation between interactional justice and organizational identification among nurses at Al-Zahrawi Hospital in the Wilaya of M'sila.

Keywords: Organizational justice, Organizational identification, Nurses.

رقم الصفحة	فهرس المحتويات
	إهداء
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
6	1- إشكالية الدراسة
11	2- فرضيات الدراسة
11	3- أسباب ودوافع اختيار الموضوع
12	4- أهداف الدراسة
12	4- أهمية الدراسة
13	5- التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة
15	6- الدراسات السابقة
30	▪ التعليق على الدراسات السابقة
31	▪ علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
32	خلاصة
الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة	
35	تمهيد
36	المبحث الأول: العدالة التنظيمية
36	1- مفهوم العدالة التنظيمية

39	2- نشأة وتطور العدالة التنظيمية في الفكر الإداري
40	3- أهمية العدالة التنظيمية
42	4- أبعاد العدالة التنظيمية
45	5- مبادئ العدالة التنظيمية
46	6- مقومات العدالة التنظيمية
47	7- أشكال العدالة التنظيمية
50	8- نظريات العدالة التنظيمية
57	المبحث الثاني: التماثل التنظيمي
57	1- مفهوم التماثل التنظيمي
58	2- التطور الفكري للتماثل التنظيمي
60	3- أهمية التماثل التنظيمي
61	4- أهداف التماثل التنظيمي
62	5- أبعاد التماثل التنظيمي
64	6- أنواع التماثل التنظيمي
66	7- نظريات التماثل التنظيمي
69	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الإطار الميداني للدراسة	
71	تمهيد
71	1- حدود الدراسة

71	2- مجتمع وعينة الدراسة
72	3- منهج الدراسة
72	4- الأدوات المستخدمة في الدراسة
75	5- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
79	6- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة
80	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة	
82	تمهيد
82	أولاً: التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات
83	ثانياً: التحقق من فرضيات الدراسة
83	1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة
84	2- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى
86	3- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية
88	4- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثالثة
89	5- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الرابعة
91	6- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الخامسة
93	خلاصة
95	خاتمة
98	قائمة المراجع
106	الملاحق

فهرس الجداول		
رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	تصنيف درجة الموافقة وفق استبيان رنسيس ليكرت الخماسي.	75
02	صدق البند	76
03	ثبات استبيان العدالة التنظيمية عن طريق ألفا كرونباخ.	76
04	صدق المقارنة الطرفية لاستبيان العدالة التنظيمية.	77
05	ثبات استبيان التماثل التنظيمي عن طريق ألفا كرونباخ.	78
06	صدق المقارنة الطرفية لاستبيان التماثل التنظيمي.	78
07	التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة.	82
08	العلاقة بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي.	83
09	مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين مرتفع.	85
10	مستوى التماثل التنظيمي لدى الممرضين مرتفع.	86
11	العلاقة بين العدالة التوزيعية والتماثل التنظيمي.	88
12	العلاقة بين العدالة الاجرائية والتماثل التنظيمي.	90
13	العلاقة بين العدالة التعاملية والتماثل التنظيمي.	91

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
43	أبعاد العدالة التنظيمية.	01
47	بناء إدراكات العدالة.	02
59	تطور مفهوم التماثل التنظيمي.	03
63	أبعاد التماثل التنظيمي.	04

مقدمة

مقدمة:

يعد العنصر البشري من أهم الموارد الأكثر فاعلية في المنظمات وهذا لتحقيق أهدافها، فهو يعتبر وسيلة أساسية لإنجاح أو إخفاق أي منظمة خاصة في ظل البيئات التي أصبحت تتسم بالتنافسية الشديدة، لذا يستوجب الاهتمام بهذا المورد البشري لأنه المحرك الرئيسي للمنظمات.

حظي مفهوم العدالة التنظيمية باهتمام متزايد من طرف العديد من الباحثين والمفكرين في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، نظرا لارتباطه المباشر بالرأسمال البشري الذي تملكه المؤسسة، الأمر الذي جعله من أولوياتها من ناحية الدراسة والتطبيق الفعلي، خاصة في ظل ما تشهده بيئة الأعمال من منافسة شديدة خاصة فيما تعلق بالمورد البشري المؤهل والتميز والابدع، والذي يعد من بين أهم مصادر الميزة التنافسية لأي مؤسسة، مما يفرض عليها الحفاظ عليه والسعي لكسب رضاه، وهذا لا يأتي إلا من خلال إدراك المؤسسة لأهمية جانب العدالة وشعور الأفراد بها لما لها من أثر على الأفراد العاملين، فغيابها يؤدي الى حالة من السخط وعدم الرضا اتجاه وظائفهم، بسبب عدم وجود عدالة في التعامل او العوائد المتوقعة او في تقييم الأفراد العاملين، مما يؤدي الى انخفاض مستوى أدائهم و دافعيتهم نحو العمل(زبير، خلادي، 2022، ص484).

ومن بين السلوكيات التي تتأثر بقيم العدالة التنظيمية هو التماثل التنظيمي الذي أولى الباحثون في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا له لما له من تأثير بشكل ملحوظ على العاملين في المنظمة من حيث نجاح المنظمة ومخرجاتها ومعدل الغياب والدوران، وعلى مدى التزام العاملين بمنظمتهم، ان مفهوم التماثل التنظيمي من وجهة بعض المختصين هو عبارة عن اندماج لرغبات العاملين في المنظمة مع رغبات المنظمة نفسها، الذي

بدوره يؤدي الى إنتاج حالة من التماثل بناءا على اندماج الرغبات (بوسعدة، ديداوي، 2020-2021، ص 1).

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية بالتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة، وقد تم تقسيم الدراسة الى أربعة فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول: تناول هذا الفصل الاطار العام للدراسة والذي يشمل إشكالية للدراسة ومحاولة الإجابة على تساؤلاتها من خلال الفرضيات، كما تناول أسباب و دوافع اختيار موضوع الدراسة، ثم التطرق لأهداف وأهمية الدراسة، بالإضافة الى تحديد التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة، وعرض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وخلاصة الفصل.

الفصل الثاني: تناول هذا الفصل الإطار النظري لكل من العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي، تم عرض تمهيد حول الفصل، قسم هذا الفصل الى مبحثين المبحث الأول تناول العدالة التنظيمية يتضمن فيه مفهوم العدالة التنظيمية، نشأة وتطور العدالة التنظيمية في الفكر الإداري، الأهمية، الأبعاد، المبادئ، المقومات، الأشكال، النظريات، اما المبحث الثاني خصص لمتغير التماثل التنظيمي والذي يتضمن مفهوم التماثل التنظيمي، التطور الفكري للتماثل التنظيمي، الأهمية، الأهداف، الأبعاد، الأنواع، النظريات، وأخيرا خلاصة حول الفصل.

الفصل الثالث: تناول هذا الفصل الإطار الميداني للدراسة، تم فيه عرض تمهيد حول الفصل، ثم التطرق إلى حدود الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، والمنهج المتبع، والأدوات المستخدمة في الدراسة وعرض خصائصها السيكو مترية ، ثم عرض الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة، خلاصة الفصل.

الفصل الرابع: يتناول هذا الفصل عرض وتفسير ومناقشة النتائج، تم فيه عرض تمهيد حول الفصل، التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات، التحقق من فرضيات الدراسة وتفسيرها ومناقشتها، خلاصة الفصل، خاتمة، والخروج بالتوصيات والاقتراحات، قائمة المصادر والمراجع.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أسباب ودوافع اختيار الموضوع

4- أهداف الدراسة

5- أهمية الدراسة

6- التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة

7- الدراسات السابقة

خلاصة

1- إشكالية الدراسة:

تسعى المنظمات إلى تحسين مستواها من خلال الاهتمام بمواردها، ومما لا شك فيه أن الموارد البشرية تعد نواة النجاح والسبيل الأمثل لتحقيق أهدافها، لذا وجب على المنظمات أن تهتم بهذه الموارد من خلال دعمهم وفهم سلوكهم وتوجيهه (قصة، 2017-2018، ص12). ولأن المورد البشري ركيزة أساسية في المنظمات خاصة ذوي الكفاءات العليا، ومصدرا لقدراتها التنافسية من خلال مساهمته في تحقيق أهدافها، والمحرك الأساسي في تحويل المدخلات إلى مخرجات، كان ولازال البحث عليه في مختلف جوانبه بغية تنميته والارتقاء به والتطور بأدائه وسلوكه محل دراسات علم النفس و السلوك التنظيمي.

فمهما بلغت المؤسسة من التطور في تصميمها للهيكل التنظيمي وخطوط الإنتاج ونظم الرقابة، إلا أن المنظمة قد تفشل بسبب تعيينها للأفراد الغير مناسبين، أو لعدم قدرتها على تشجيع الموظفين لتحقيق أهدافها. وعليه فإن بقاء وتطور أو تدهور أي منظمة يعتمد اعتمادا كلياً على كفاءة مواردها البشرية، وطريقة التعامل معهم، وقدرة هذه المنظمة على تحفيزهم لأداء المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية (بوزيري، لونيبي، 2014-2015، ص13).

ولعل من أهم الأساليب والإجراءات والقوانين التي تحفز الأفراد وتزيد من أدائهم وتمثلهم اتجاه مؤسساتهم هو وجود عدالة داخل المنظمة، إذ أن تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المنظمة يعتبر احد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات ايجابية لدى الموظفين بها، وعلى تلك المنظمة التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها. وبناءاً على ذلك فإن تحقيق العدالة بين الموظفين هو أحد التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة وذلك لتنوع مواردها البشرية، واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية، كما أن للمجتمع المحيط بالمنظمة دور في تقييمها استناداً على معايير ومبادئ العدالة ونسبة تقديمها للخدمات والإنتاج. وهنا تبرز الحاجة الملحة لأن تتسجم قرارات المنظمة وتوجهاتها

مع التشريعات والقوانين المعمول بها من قبل الدول، وتتوافق مع قيم المجتمع المحيط بها، لتجنب تعريض نفسها للمساءلة القانونية والأخلاقية في حال مخالفة تلك القوانين من قبل المجتمع والدولة نفسها. (أبو تايه، 2012، ص146).

ومن خلال هذا السياق وجب فهم هذا الموضوع من حيث متغيراته التي سندرسها، إذ تعد العدالة التنظيمية عموماً على أنها أسلوب أو طريقة يسيّر بها المدير الأفراد مع كيفية التعامل معهم على مستويين العملي والإنساني وتعكس عدالة مخرجات وعدالة الإجراءات توزيع تلك المخرجات. (فاطمي، عيسات، 2021-2022، ص 8) وهذا يعني أن العدالة تعني المساواة بين الأفراد أو الموظفين من خلال تبادل المدخلات والمخرجات التي تنشأ من خلال طبيعة العلاقات والتعاملات التي تحدث بين الموظف ومسؤوليه أو بين الموظف وزملائه في ميدان العمل. كما تعني أنها نتاج التفاعلات السائدة داخل المنظمة وطبيعة العلاقات التي تربط العامل برؤسائه من جهة وبزملائه من جهة أخرى، أو كما يقول (beugre, 1998) تشير العدالة التنظيمية إلى النزاهة المتصورة للتبادلات الاجتماعية والاقتصادية بين الموظفين ومنظمات عملهم. (بن تونس، بربيع، بوخزام، 2023، ص8)

وهذا ما جعل الباحثين يعطون أولوية للبحث في هذا الموضوع المتمثل في العدالة التنظيمية لما له من أهمية كبرى في ضمان الموارد البشرية للبقاء في المؤسسات. حيث أثبتت عدة دراسات من بينها دراسة "بن السايح صابرينة و فرج فاطمة" (2007) المعنونة بـ: "أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمؤسسة الاستشفائية "الأم والطفل" بتقريت، والتي توصلت نتائجها إلى وجود مستوى متوسط للرضا الوظيفي كذلك وجود نظرة سلبية للعدالة التنظيمية و وجود نظرة لبعض النقائص المتواجدة بالعدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، و أن هناك اثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي. وكذلك دراسة "سهام إبراهيم شنيش" (2015)، بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعناصر الطبية والطبية المساعدة بالمستشفيات العامة بمدينة مصراته، والتي هدفت إلى التعرف على

العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعناصر الطبية والطبية المساعدة بالمستشفيات العامة بمدينة مصراته، وهدفت إلى دراسة اثر اختلاف الخصائص الشخصية لتلك العناصر في درجة العدالة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لهم. وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة إرتباطية طردية متوسطة بين العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي وهذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05). وتوصلت إلى وجود علاقة إرتباطية طردية متوسطة بين العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي وهذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05). كما توصلت إلى وجود علاقة إرتباطية طردية ضعيفة بين العدالة التعاملية والرضا الوظيفي وهذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05)، كما توصلت إلى وجود علاقة إرتباطية طردية متوسطة بين العدالة التقييمية والرضا عن العمل وهذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05)، وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة العدالة التنظيمية تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية الآتية (الحالة الاجتماعية، نوع الوظيفة، العمر، سنوات الخبرة). كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية الآتية (الحالة الاجتماعية، نوع الوظيفة، العمر، سنوات الخبرة).

(إبراهيم شنيش، 2015، ص، 15 - 16)

و تعتبر العدالة التنظيمية من اهم مكونات الهيكل التنظيمي والنفسي للمنظمة، وتمثل قيمة ونمطا اجتماعيا. والاعتداء عليها من جانب المنظمة يعد تدميرا للقيم والعلاقات الاجتماعية للعاملين، وعليه فإن عدم تحقيق العدالة يترتب عليه إتباع العاملين لسلوكيات ضارة بالمنظمة.(بوزيري ،لونيبي، 2014 - 2015، ص15) ومن بين السلوكيات التي تتأثر بقيم العدالة في المنظمة هو سلوك التماثل التنظيمي. وعدم توافر العدالة في المؤسسة يؤدي إلى انخفاض مستوى التماثل التنظيمي. وهذا الأخير الذي أولى له الباحثون في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا في دراسته والبحث عنه لما له من تأثير وبشكل ملحوظ على العاملين

في المنظمة من حيث نجاحها ونجاح مخرجاتها و انخفاض معدل الغياب والدوران بها، التزامهم الوظيفي بمنظمتهم والتماثل نحوها. (بوسعدة، ديداوي، 2020-2021، ص14)

وفي هذا السياق نستدل بدراسة (عبد العزيز بوسعدة وتوفيق ديداوي) بعنوان أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية إبراهيم ترشين في غرداية، حيث هدفت إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاث (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي)، في تحسين العمل الجماعي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور إبراهيم ترشين في ولاية غرداية. وتوصلت نتائجها إلى ارتفاع مستوى كل من التماثل التنظيمي والعمل الجماعي في المؤسسة محل الدراسة، كما كشفت الدراسة عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التماثل التنظيمي مجتمعة في تحسين العمل الجماعي في المؤسسة، كما خلصت الدراسة أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ما بين متوسطات إجابات أفراد عينات الدراسة نحو التماثل التنظيمي تعزى للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة. وكشفت أيضا عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ما بين متوسطات إجابات أفراد عينات الدراسة نحو العمل الجماعي تعزى للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة. (بوسعدة، ديداوي، 2020-2021، ص7)

و مما تقدم يتضح لنا أهمية دراسة هذا الموضوع، والذي نرى انه يعتبر قيمة مضافة كونه يضمن استقرار المؤسسات ومواردها البشرية بمختلف أنواعها.

ويعد قطاع الصحة من القطاعات المهمة والحيوية في مختلف بلدان العالم لما يقدمه من خدمات هامة لجميع أفراد المجتمع، حيث يقاس تقدم ورقي هذه الدول بكفاءة وفعالية منظماتها الصحية، وما تقدمه من خدمات تسهم بشكل كبير في التنمية المستدامة في المجتمع. (شنيش، 2015، ص 19)

والجزائر مثلها مثل كل دول العالم تهتم بمواردها البشرية والمؤسسات سواء الصناعية أو الخدماتية أو الصحية. لذلك ارتأينا في دراستنا هذه تناول موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي ولاية المسيلة تحديداً ، لما له من أهمية في الحفاظ على الأفراد وصحتهم، وبالتالي ضرورة الحفاظ على الموارد البشرية العاملة فيه لضمان بقائهم واستمرارهم في خدمة المجتمع وللتأكد من ذلك قمنا بطرح التساؤل الرئيسي التالي :

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتمائل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة عند مستوى الدلالة 0,01؟
- والذي تندرج تحته مجموعة من التساؤلات الفرعية والتي جاءت كما يلي :
- ما مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة ؟
- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتمائل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والتمائل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والتمائل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة ؟

2- فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة للدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة عند مستوى الدلالة 0,01.
- وتتدرج ضمن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الجزئية كما يلي:
- مستوى العدالة التنظيمية مرتفع لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.
- مستوى التماثل التنظيمي مرتفع لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

3- أسباب ودوافع اختيار الموضوع :

- التخصص العلمي والمتمثل في الحصول على شهادة الماستر (ل م د) في علم النفس العمل والتنظيم .
- الميل الشخصي لهذا الموضوع وتوسيع المعرفة عنه، لما له من أهمية في المؤسسات.
- الرغبة والدافعية لمعالجة هذه الدراسة ومعرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

- إرتباط موضوع البحث باختصاص علم النفس عمل وتنظيم.

- حداثة وقابلية الموضوع للبحث والدراسة العلمية والميدانية والمناقشة .

4- أهداف الدراسة:

- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

- يتوقع من هذه الدراسة إيجاد مستوى العدالة التنظيمية مرتفع لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

- يتوقع من هذه الدراسة إيجاد مستوى التماثل التنظيمي مرتفع لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة .

- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين العدالة التوزيعية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين العدالة الإجرائية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين العدالة التعاملية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

5- أهمية الدراسة :

- التعرف على مفهوم العدالة التنظيمية، باعتباره من المفاهيم الحديثة النسبية، ومدى توافر أبعاده (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية) لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

- التعرف على مفهوم التماثل التنظيمي، باعتباره من المفاهيم الحديثة النسبية، ومدى توافر أبعاده (الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، التشابه التنظيمي - العضوية) لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة .

- الخروج بنتائج تساعد المؤسسات الاستشفائية على المعرفة والتحقق من أهمية توفير العدالة التنظيمية لتحقيق التماثل التنظيمي، من أجل الرفع من مستوى أداء الموظفين وتجويده، وضمان استقرارهم وتمائلهم لعملهم ومؤسساتهم والإخلاص فيه وكذلك تحقيق الإرضاء للمجتمع بكل فئاته خصوصا وأنه قطاع حساس ومهم.

- معالجة هذا الموضوع يصب في تحسين أداء المنظمات وزيادة فعاليتها .

- القيمة المضافة لمثل هذه الدراسات والتي يمكن أن يستفيد منها الباحثون والطلبة والمدراء كخلفية علمية ومرجع يساهم في إثراء كل ما من شأنه التحسين في خدمات القطاع الصحي في المجتمع.

6- التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة :

- العدالة التنظيمية: هي مصطلح ينقسم لجزئين مهمين هما العدالة والتنظيم،

فالعدالة: هي إعطاء كل ذي حق حقه من غير المطالبة به. وهي ضد الجور والظلم. والمساواة هي نوع من أنواع العدالة العامة، ومن مظاهرها التساوي بين الناس في الحقوق والواجبات العامة التي لا تتعارض ومراكزهم .

و التنظيم: هو الوظيفة الإدارية المتعلقة بعملية ترتيب وتنسيق موارد المنظمة البشرية ، المادية والمالية اللازمة لإنجاح مهامه وأهدافه .

و العدالة التنظيمية: هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات، والتي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة.(بن السايح وفرج، 2019 - 2020،ص2)

و في هذه الدراسة تعرف **العدالة التنظيمية** على أنها: الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجاباتهم على استبيان العدالة التنظيمية بأبعاده الثلاثة والمتمثلة في:

- **العدالة التوزيعية:** وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجاباتهم على بعد العدالة التوزيعية.

- **العدالة الإجرائية:** وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجاباتهم على بعد العدالة الإجرائية.

- **العدالة التعاملية:** هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجاباتهم على بعد العدالة التعاملية.

- **التماثل التنظيمي:** هو عملية ديناميكية نشطة حيث يحتضن الأفراد من خلالها القيم والأهداف التنظيمية وربطها بقيمها وأهدافها الشخصية (غرمول، 2023-2024، ص18).

- وفي هذه الدراسة يعرف التماثل التنظيمي بأنه: الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجاباتهم على استبيان التماثل التنظيمي.

- **المرضى:** يعرف الممرضون وفق التشريع الجزائري كمهنيين في مجال الصحة العمومية، وتحدد مهامهم ومسؤولياتهم في عدة نصوص قانونية، وفقا للمادة 177 من القانون رقم 18-11 المؤرخ في 2 يوليو 2018 والمتعلق بالصحة، يساهم الممرضون في حماية الصحة الجسدية والعقلية للأشخاص، والمساهمة في استعادتها وترقيتها. كما تشمل مهامهم مراقبة وتقييم ومتابعة تطور الحالة الصحية للمرضى، والمشاركة في إعداد وتنفيذ مشاريع العلاج وتخطيط الأنشطة المرتبطة بها، بالإضافة إلى تحديث الملفات العلاجية. علاوة على ذلك يحدد القانون مهام الممرضين المتخصصين والمرضى الممتازين، حيث يتضمن ذلك تنفيذ العلاجات المعقدة والمتخصصة، والمشاركة في تكوين شبه الأطباء،

وإعداد ومتابعة مشاريع المصلحة وضمان نوعية وسلامة العلاجات. (قانون رقم 18-11 المتعلق بالصحة).

7- الدراسات السابقة:

7-1 الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية:

❖ الدراسات المحلية:

دراسة (حمزة فرطاس 2016-2017) بعنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية وبين أبعاد الصحة النفسية وبين أبعاد العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة ، كما هدفت إلى التعرف على كل من مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية، والتعرف على الفروق بين المعلمين في الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية تعزى للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي وطبق أداة الدراسة على عينة مكونة من 184 من معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، وبعد تحليل بيانات الدراسة عن طريق مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss v22)، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى العدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة متوسط .
- مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة مرتفع .
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة .

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية و أبعاد الصحة النفسية (التفاعل الاجتماعي، الاتزان الانفعالي، توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة، التحرر من الأعراض العصابية).
- توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وبعد الشعور بالكفاءة والثقة في النفس.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية و أبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة والثقة في النفس، الاتزان الانفعالي، توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة التحرر من الأعراض العصابية).
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية وبعد التفاعل الاجتماعي.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بعدالة التعاملات وجميع أبعاد الصحة النفسية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى للمؤهل العلمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى للمؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى لسنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة تعزى لسنوات الخبرة .

دراسة (قصة راضية 2017-2018) بعنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة، شملت هذه الدراسة 74 أستاذ من الكلية، تم استخدام المنهج الوصفي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد على مقابلة أجريت مع بعض الأساتذة من نفس عينة الدراسة، وكذلك تم الاعتماد على أسلوب الملاحظة والاستبيان والمعالجة الإحصائية عن طريق برنامج **spss V 19**، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية قوية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، و أن مستوى الرضا الوظيفي جاء مرتفعاً وأن مستوى العدالة التنظيمية جاء متوسطاً، كما خلصت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة والخبرة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير القسم.

دراسة (كنزة بوزنيط و محمد البشير مبيروك 2021) بعنوان أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي - دراسة ميدانية على عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معرفة مستوى إدراك العدالة التنظيمية وأثرها في الولاء التنظيمي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل - تم في هذه الدراسة توزيع الاستبيانات على عينة عشوائية قصدية بلغ عددها (40) مفردة. وتحليل البيانات استخدمنا برنامج **Spss** وتوصلا إلى النتائج التالية:

- وجود مستوى إدراك متوسط للعدالة التنظيمية لدى عضو هيئة التدريس بكلية ونفس الشيء بالنسبة للولاء التنظيمي لديهم.

- بينت الدراسة على وجود أثر إيجابي للعدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي من وجهة نظرهم راجع لأثر بعد العدالة التفاعلية.

دراسة (فتيح زينب وكاميليا فولان 2021 - 2022) بعنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالارتياح النفسي دراسة ميدانية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية الموجودة بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية عين تموشنت، واعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي، ولجمع المعطيات استخدمت الباحثتان أدوات القياس التالية: استبيان الرضا عن مجالات الحياة، استبيان الرضا عن الحياة، استبيان التوازن الوجداني. وطبقت على عينة مكونة من 77 موظف اختيروا بطريقة عشوائية عرضية. استخدمت الباحثتان البرنامج الإحصائي لمعالجة المعطيات حيث قامتا باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، ألفا كرونباخ، اختبار "ت" لعينتين مستقلتين. وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة على:

- وجود علاقة إرتباطية بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.
- عدم وجود فروق من حيث مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق من حيث مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة.
- عدم وجود فروق من حيث مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق من حيث مستوى الارتياح النفسي تبعا لمتغير الخبرة .

دراسة (ملياني نبيلة مريم وعياد فاطمة الزهراء 2021-2022) بعنوان : العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي دراسة ميدانية لعينة من عمال جامعة ابن خلدون تيارت.

هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والصراع التنظيمي لدى عمال جامعة ابن خلدون بتيارت. بالاعتماد على المنهج الوصفي لمناسبتة مع طبيعة الموضوع، حيث تم تطبيق استبيان لجمع البيانات من اجل اختبار الفرضيات، حيث طبق على عينة مكونة من 150 فردا، وتم معالجة البيانات بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss عن طريق الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون. وأظهرت النتائج أن معدل العدالة التنظيمية والصراع التنظيمي جاء بدرجة قدرت بـ (0.53)، حيث كلما انخفض مستوى العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية، التقييمية) لدى العامل يترتب عن ذلك ارتفاع في مستوى الصراع التنظيمي لديه، وكلما ارتفع مستوى العدالة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية، التقييمية) لدى العامل يترتب عن ذلك انخفاض في مستوى الصراع لدى العامل.

دراسة (زبير محمد و خلادي عبد المؤمن 2022) بعنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمؤسسة الصحية الجزائرية - دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية مرواني عابد بالشطية ولاية الشلف.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مرواني عابد بالشطية ولاية الشلف. حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها 66 فردا من بين 131 فردا من أعضاء هيئة التمريض بالمؤسسة. حيث توصلت نتائجها إلى وجود مستوى متوسط لكل من العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمؤسسة، إضافة إلى وجود أثر ذو دلالة

إحصائية للعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى العدالة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية.

❖ الدراسات العربية:

دراسة (بندر كريم أبو تايه 2021) بعنوان أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن.

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، وافترضت الدراسة وجود أثر إيجابي بين العدالة التنظيمية ممثلة بأبعادها التالية: التوزيعية، الإجرائية، التعاملية على سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها التالية الإيثار، الكياسة، والروح الرياضية والسلوك الحضاري ووعي الضمير، حيث تم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها وفرضياتها. و أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من 326 مستجيباً من العاملين في مراكز الوزارات الأردنية أن إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وبجميع أبعادها جاء فوق المتوسط، بينما أظهرت النتائج ارتفاع سلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعادها لدى عينة الدراسة، كما بينت نتائج الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً لإدراك الموظفين للعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية وعلى جميع أبعادها. كما بينت النتائج أن إحساس العاملين بالعدالة الإجرائية له الدور الأكبر في التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية مقارنة مع الأبعاد الأخرى للعدالة التنظيمية (التوزيعية، التعاملية)، وبناء على تلك النتائج، أوصت الدراسة بتعزيز قيم العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في الوزارات الحكومية الأردنية.

دراسة (محمد شمس حسن 2021) بعنوان: الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وأبعاد التماثل التنظيمي بالمؤسسات العامة - دراسة ميدانية على الهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحي - مصر.

هدفت هذه الدراسة تحليل طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي من خلال العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في الهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحي، تم توزيع 312 استمارة استقصاء بشكل إلكتروني وورقي عينة عشوائية من العاملين بالمؤسسة محل الدراسة والتي توصلت إلى النتائج التالية:

- وجود قصور في تبني المديرين لأبعاد العدالة التنظيمية وانعكاس ذلك كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي .

دراسة (غزيل سعد العيسى 2024) بعنوان: العدالة التنظيمية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر العاملين فيها من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين بالرياض - المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع العدالة التنظيمية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والموظفين الإداريين، على عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها 387، و أوضحت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع في المستوى العام للعدالة التنظيمية بين أفراد العينة، وكذلك فيما يخص أبعاد العدالة التنظيمية وفق الترتيب التالي: العدالة الإجرائية ثم التفاعلية ثم التوزيعية. كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إرتباطية ايجابية متدنية ذات دلالة إحصائية بين: العمر، سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي لدى عينة الدراسة، وبين كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية، وكذلك مع المستوى العام للعدالة التنظيمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية وبين كل من نوع أو طبيعة العمل،

فيما إذا كان عمل أكاديمي أو إداري، ونوع الجنس، أما فيما يتعلق بمتغيري المرتبة الوظيفية والعدالة التنظيمية فلم تكشف البيانات عن وجود تباين جوهري بينهم.

دراسة (زايد ناجي ناصر شاوش و علوي أحمد علي النجار 2024) والمعنونة ب: تأثير العدالة التنظيمية على التماثل التنظيمي لدى منتسبي جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا بالجمهورية اليمنية.

تهدف الدراسة إلى قياس تأثير العدالة التنظيمية على التماثل التنظيمي لدى منتسبي جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، حيث صمما استبانة لجمع البيانات الأولية، وتم توزيعها على مفردات العينة البالغ حجمها (113) مفردة، قدر مجتمع الدراسة (166) عنصر، وبلغ عدد الاستمارات المسترجعة (90). وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- مستوى إدراك منتسبي الجامعة للعدالة التنظيمية كان متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.61) والانحراف المعياري (0.75)
- مستوى التماثل التنظيمي لدى منتسبي الجامعة محل الدراسة متوسطا، بلغ المتوسط الحسابي (3.26) والانحراف المعياري (0.90)
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية ايجابية للعدالة المعلوماتية والعدالة التفاعلية على التماثل التنظيمي.
- عدم وجود تأثير للعدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية على التماثل التنظيمي.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Gary. J. Ruder, 2003) بعنوان العلاقة بين العدالة التنظيمية والثقة والكفاءة الذاتية في توسع الدور.

هدفت الدراسة إلى الاهتمام بكيفية تأثير العدالة التنظيمية داخل المؤسسات على مستوى الثقة لدى الأفراد وقدرتهم على تحمل المسؤوليات متعددة وتنوع الأدوار، كما تبحث في كيفية تأثير مستويات العدالة التنظيمية داخل المنظمة على مدى الثقة لدى أفرادها وكذلك قدرتهم على تحمل مسؤوليات وظيفية متعددة بنجاح. اعتمد الباحث على أخذ عينة الدراسة من الموظفين المهنيين وذو الياقات البيضاء في المنظمات العامة والخاصة الكبيرة والصغيرة، والتي بلغ عددهم 5000 موظف. واختير حجم عينة الدراسة والتي قدر بـ 350 موظف، واعتمد على أداة القياس لجمع البيانات من الميدان. من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والثقة في المنظمة.
 - العلاقات بين العدالة الإجرائية ودور الكفاءة الذاتية والثقة في المنظمة لم تكن ذات دلالة.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية والثقة في المشرف.
 - عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية ودور الكفاءة الذاتية.
- دراسة (Lee, 2000) نقلا عن دراسة زيان سارة، بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي بريد الجزائر بوحدة الأخضرية.

هدفت دراسة (Lee) إلى تحديد أثر العلاقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين على تصورات العاملين للعدالة التنظيمية وعلى اتجاهاتهم نحو العمل وسلوكياته، وقد اشتملت الدراسة على عينة حجمها 562 عضوا من العاملين الفندقيين، تم اختيارهم من أصل 4

فنادق تتبع إداريا لشركة واحدة. وقد بينت نتائج الدراسة أن هناك أثرا إيجابيا للعدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي، كما بينت الدراسة عدم وجود اثر للعدالة الإجرائية على الولاء التنظيمي وان هناك اثر للعدالة الإجرائية على دوران العمل و أظهرت نتائج الدراسة أن هناك دورانا رئيسا للعدالة الإجرائية في العلاقات التبادلية التعاونية القائمة بين الرئيس والمرؤوسين، وأن العدالة الإجرائية لها دور في إحلال أسلوب إدارة النزاع من خلال المساومة، في حين أن العدالة التوزيعية أدت إلى تفضيل أسلوب إدارة النزاع من خلال التجنب.

2-7 الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي:

❖ الدراسات المحلية:

دراسة (بوزيان عبد السلام و غدامسي أنفال 2022-2023) بعنوان: التماثل التنظيمي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى موظفي سيترام - دراسة ميدانية بمؤسسة سيترام (ترامواي) (بولاية ورقلة).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي والاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سيترام ورقلة، كما تهدف إلى معرفة الفروق في درجة الاستقرار المهني والتماثل التنظيمي، حسب المتغيرات التصنيفية المتمثلة في السن والمستوى التعليمي. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة اتبع الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثل مجتمع البحث في عمال شركة سيترام ورقلة حيث تكونت عينة الدراسة من (88) عامل تم اختيارهم بطريقة العينة المتاحة الميسرة، حيث اعتمدا في جمع البيانات على استبيانين: استبيان يقيس التماثل التنظيمي تم تصميمه وتحكيمه، واستبيان تم تبنيه من مذكرة ماجستير للطالب (أحمد لغبي) مع إجراء بعض التعديلات ثم تحكيمه. وبعد معالجة البيانات، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- درجة الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سيترام ورقلة مرتفع .

- درجة التماثل التنظيمي لدى عمال مؤسسة سيترام ورقلة مرتفع .
- عدم وجود علاقة بين التماثل التنظيمي والاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سيترام ورقلة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار المهني لدى موظفي مؤسسة سيترام ورقلة تعزى لمتغير المستوى التعليمي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سيترام ورقلة تعزى لمتغير السن .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي مؤسسة سيترام ورقلة تعزى لمتغير المستوى التعليمي .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى عمال مؤسسة سيترام ورقلة تعزى لمتغير السن.

دراسة غرمول سحر (2023-2024) بعنوان التماثل التنظيمي وعلاقته بفاعلية الذاتية
- دراسة ميدانية على عينة من عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت -

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التماثل التنظيمي والفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، وذلك من خلال التعرف على التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة (التشابه التنظيمي، الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي) كمتغير مستقل، والتعرف على المتغير التابع المتمثل في الفاعلية الذاتية بأبعاده الأربعة (إدراك الاقتدار، بذل جهد، المبادرة، المثابرة). إذ بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 80 عامل من مجتمع الدراسة. تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، ولجمع بيانات الدراسة تم استخدام استبيان لقياس التماثل التنظيمي المكون من 23 فقرة ، واستبيان لقياس الفاعلية الذاتية المكون من 35 فقرة ، وتم

تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية **spss V20** وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والفاعلية الذاتية لعمال جامعة بلحاج بوشعيب

- مستوى التماثل التنظيمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب منخفض.

- مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب مرتفع.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي.

دراسة (عابدي العالية وئام و بته محجوبة بسمة 2023-2024)، بعنوان دراسة تحليلية لعلاقة التماثل التنظيمي بدافعية العاملين للإنجاز (دراسة حالة شركة كوسيدار للمنشأة الفنية - معسكر).

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، التشابه التنظيمي) في تحسين دافعية العاملين للإنجاز في مؤسسة كوسيدار - فرع المنشآت الفنية - محمديّة (معسكر)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وزعت على عينة مكونة من 70 موظفا في المؤسسة محل الدراسة، ومن ثم تم تفرغ وتحليل نتائجها بالاعتماد على البرنامج الإحصائي

Spss v27 وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها :

- ارتفاع مستوى كل من التماثل التنظيمي ودافعية العاملين للإنجاز في المؤسسة محل الدراسة. كما كشفت الدراسة عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التماثل التنظيمي مجتمعة في تحسين دافعية العاملين للإنجاز في مؤسسة كوسيدار - فرع المنشآت الفنية.

❖ الدراسات العربية :

دراسة (جمال محمود موسى 2021) ، بعنوان التماثل التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء بالأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) على أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده (جودة الأداء، حجم الأداء) ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تطوير استبانة تعبر عن متغيرات الدراسة، وبعد تطوير الاستبانة تم إخضاعها للتحكيم العلمي والمنهجي من قبل مختصين في علم إدارة الأعمال، وتم توزيع 170 استبانة على مجتمع الدراسة البالغ 236 عضو هيئة تدريس وتم استرداد 153 استبانة تم إخضاعها للتحليل الإحصائي بنسبة استرداد 64% وبعد تحليل بيانات الدراسة تم التوصل إلى:

- وجود اثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) على أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده (جودة الأداء، حجم الأداء) وتباين الأثر بين أبعاد المتغير المستقل على المتغيرات التابعة إذ أكدت الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية لكل من الولاء التنظيمي والتشابه التنظيمي على جودة الأداء. وأيضاً كان هناك اثر ذو دلالة إحصائية لكل من التشابه التنظيمي والعضوية التنظيمية على حجم الأداء، وعلى ضوء هذه النتائج وضع الباحث توصيات عدة منها ضرورة تفعيل الاجتماعات الغير رسمية بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس لتحسين الولاء التنظيمي

والعضوية التنظيمية بينهم وضرورة تحسين صورة الجامعة في أذهان أعضاء هيئة التدريس من خلال الفعاليات التي تقيمها الجامعة واستخدام الحوافز.

دراسة (عاجل سرحان عاجل 2022)، بعنوان دور التماثل التنظيمي في تعزيز تنفيذ ممارسات إدارة الجودة الشاملة- العراق.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي ومدى إسهامه في تنفيذ ممارسات إدارة الجودة الشاملة في دائرة المهندس المقيم لمشروع كفل - شنافية في محافظة النجف الأشرف. وسعياً في تحقيق ذلك الهدف تم تبني مجموعة من الفرضيات تمحورت معرفة شعور الأفراد العاملين في الدائرة مجتمع البحث بالتماثل التنظيمي بدلالة أبعاده (العضوية، التشابه، الولاء) وممارسات إدارة الجودة الشاملة بأبعادها (التزام الإدارة العليا، التحسين المستمر، تمكين العاملين، التركيز على رضا الزبون).

وقد اعتمد الباحث على المنهج الاستطلاعي الوصفي في جمع وعرض البيانات ومناقشتها، ولغرض جمع البيانات المطلوبة عن المشكلة البحث تم استخدام الاستبانة التي وزعت على عينة قدرها 44 مستجيباً من منسوبي دائرة المهندس المقيم لمشروع كفل - شنافية، إذ تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، تم تحليل بيانات الجانب العملي الذي تضمن تحليل لإجابات وآراء الأفراد عينة البحث، فضلاً عن اختبار لفرضيات البحث، وقد تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها وجود تمثيل فعلي للتماثل التنظيمي بأبعاده في الدائرة مجتمع البحث، وهذا دليل على شعور الأفراد بالانتماء العميق لدائرتهم ولافتخارهم للعمل فيها بما يشجع على تنفيذ ممارسات إدارة الجودة الشاملة، وأوصى الباحث بضرورة اللجوء إلى تحفيز الأفراد العاملين مادياً ومعنوياً من مدراءهم كونه يسهم في زيادة مستوى التماثل التنظيمي، ومن ثمة تحسين مستوى جودة أداء الفرد والمنظمة على حد سواء .

❖ الدراسات الأجنبية:

دراسة (Maria Roszkowska–Menkes, and Maria Aluchna, 2017)

بعنوان:

**Institutional Isomorphism and Corporate social Responsibility:
Towards A Conceptual Model.**

اقترحت في دراستها مفهوم لتأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على الشركات التي ينظر إليها كمصدر للضغط المؤسسي وفق منهاج مؤسسي جديد. حيث ترى في دراستها أن الاستجابة للتغيير المؤسسي يؤدي إلى التماثل التنظيمي، ويظهر من خلال رؤيتها أن الشركات تتبنى قواعد وتصميم جديد لتصبح متشابهة باتباع نفس الممارسات الإدارية. حيث أن تبني تصميم وممارسة جديدة في أي مؤسسة يمثل انتشار وتأسيس للتغيير في هيكلها الرسمي، جاءت دراستها ذات طابع نظري ساهمت من خلاله في اقتراح نظرية مؤسسية جديدة و نظرية المسؤولية الاجتماعية للشركات. وتوصلت إلى أن:

- انتشار أنماط المسؤولية الاجتماعية للشركات المختلفة - المالية والخيرية والترويجية والإستراتيجية والنظامية- بثلاث آليات متماثلة: المحاكاة والإكراه والمعيارية. علاوة على ذلك حددت دراستها فرص للبحوث المستقبلية .

دراسة (Liliana Maria, 2020، and All) بعنوان التماثل المؤسسي في سياق التغيرات التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي بكولومبيا.

تناولت هذه الدراسة النظرية المؤسسية والتماثل الشكلي، من عمليات التغيير التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي، في المرحلة الأولى قاموا بتحليل من خلال استبيان، مواقف وأسباب التغيير في مؤسسات التعليم العالي، وبشكل أكثر دقة في مجال المعرفة بالتربية البدنية في كولومبيا، بعد ذلك من خلال دراسة حالات لعدة جامعات، قاموا بتحليل كل من

ضغوط البيئة التي تجبر مؤسسات التعليم العالي على التغيير و أنواع التماثل الشكلي. وأظهرت النتائج وجود ثلاث أنواع من التماثل الشكلي في عملية التغيير، حيث تمارس الحكومات الوطنية والمؤسسية ضغوطاً قسرية. وتمارس مؤسسات التعليم العالي الأخرى في مواقف مماثلة تماثلاً شكلياً مقلداً، بينما تمارس المجموعات المتخصصة داخل مؤسسات التعليم العالي تماثلاً شكلياً معيارياً.

❖ التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة ارتأت الباحثة على وجود بعض أوجه الاختلاف و أوجه التشابه، وعلى ضوءها تم تحديد علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

◀ أوجه الاختلاف:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في طبيعة وحجم العينة.
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الحدود الزمانية والمكانية، فمنها ما تم دراسته في الجزائر، ومنه تم دراسته في الوطن العربي كالأردن السعودية العراق ، ومنه ما تم دراسته من طرف الدول الغربية.
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث ربط المتغيرات سواء متغير العدالة التنظيمية أو التماثل التنظيمي بمتغيرات أخرى.
- اتضح من الدراسات السابقة أن موضوع العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لم يقتصر على المستشفيات بل تعدى في عدة مهن.

◀ أوجه التشابه:

- اتفقت جل الدراسات السابقة على ضرورة دراسة موضوع العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي في المنظمات لما له من أهمية بالغة لدى الأفراد من أجل الرفع من أدائهم.

- معظم الدراسات استخدمت الاستبيان كأداة جمع البيانات.

- معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي والاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية .spss

❖ علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

- من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة توصلت إلى انه يوجد نقاط اختلاف ونقاط تشابه مع الدراسة الحالية. حيث تمت الاستفادة من الدراسات السابقة من ناحية الإطلاع على الجانب النظري لمتغيرات الدراسة، والاستفادة منها فيما يخدم الموضوع الحالي، كما تم الإطلاع على الإجراءات المنهجية لمختلف الدراسات للاستفادة منها من حيث المنهج والأدوات الإحصائية المستخدمة للدراسة لتصميم استبيان العدالة التنظيمية ولتصميم استبيان التماثل التنظيمي، وللحصول أيضا على بعض البيانات التي من شأنها أن تخدم الموضوع الحالي لتفسير النتائج المتوصل إليها ومقارنتها بالدراسات الأخرى وإيجاد القيمة المضافة لهذه الدراسة خصوصا وأنها اهتمت بشريحة مهمة وهي الممرضين في المستشفيات ولفت الانتباه نحوهم من أجل تحقيق مطالبهم والتخفيف عن مشاكلهم وكسبهم كموارد بشرية مهمة للمؤسسات الاستشفائية والمجتمع.

خلاصة :

في ختام هذا الفصل يمكن القول انه تم فيه تحديد موضوع الدراسة التي تعد أول خطوة في البحوث الاجتماعية، ومن خلال عرض وتحديد إشكالية الدراسة وتحديد التساؤلات والفرضيات المتعلقة بها، وذكر الأسباب والدوافع التي أدت إلى اختيار هذا الموضوع ثم الوقوف على أهداف و أهمية الدراسة مع إبراز مصطلحات الدراسة، و إبراز اهم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، بغرض دراسة مختلف الرؤى للاستفادة منها في بناء إطار نظري ومنهجي رصين للدراسة الحالية لإكمال مختلف مراحل البحث.

الجانِب النظري

الفصل الثاني:

الإطار النظري للدراسة

تمهيد

المبحث الأول: العدالة التنظيمية.

- 1- مفهوم العدالة التنظيمية.
- 2- نشأة وتطور العدالة التنظيمية في الفكر الإداري.
- 3- أهمية العدالة التنظيمية.
- 4- أبعاد العدالة التنظيمية.
- 5- مبادئ العدالة التنظيمية.
- 6- مقومات العدالة التنظيمية.
- 7- أشكال العدالة التنظيمية.
- 8- نظريات العدالة التنظيمية.

المبحث الثاني: التماثل التنظيمي.

- 1- مفهوم التماثل التنظيمي.
- 2- التطور الفكري للتماثل التنظيمي.
- 3- أهمية التماثل التنظيمي.
- 4- أهداف التماثل التنظيمي.
- 5- أبعاد التماثل التنظيمي.
- 6- أنواع التماثل التنظيمي.
- 7- نظريات التماثل التنظيمي.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تدخل ضمن مفاهيم السلوك التنظيمي، حيث حظيت العدالة التنظيمية باهتمام العديد من الأبحاث والدراسات التي تمس العنصر البشري بشكل كبير في المنظمات، لما لها من أهمية بالغة في تحقيقها أهداف الفرد والمنظمة معا، حيث أن تطبيقها في المؤسسة تحقق قيمة ونمط تنظيمي يتمتع بالشفافية والنزاهة، في حين غيابها يترتب عليه آثار سلبية عائدة على العاملين والمؤسسة، أما التماثل التنظيمي يعتبر جزءا من الثقافات التنظيمية التي تدرسها المنظمات لرفع انتماء وولاء العاملين وتوحيدهم معا من أجل التغيير التنظيمي وتطويره، لذا سنتطرق في هذا الفصل إلى مختلف المفاهيم المتعلقة بكل من متغيري الدراسة، وهما العدالة التنظيمية التماثل التنظيمي وذلك من ناحية المفهوم، النشأة، الأهمية، الأهداف، الأبعاد، المبادئ، المقومات، النظريات، الأشكال.. وعليه يمكن تقسيم هذا الفصل الى مبحثين هما:

المبحث الأول: الإطار النظري للعدالة التنظيمية.

المبحث الثاني: الإطار النظري للتماثل التنظيمي.

المبحث الأول: العدالة التنظيمية

1- مفهوم العدالة التنظيمية:

من المفاهيم الحديثة النسبية التي لقيت اهتماما واضحا من قبل رجال الإدارة ، حيث أن الإجراء الذي ينظر إليه الفرد على أنه إجراء عادل قد يكون غير موضوعي من وجهة نظر شخص آخر، فهي تحدد في ضوء ما يدركه الفرد من موضوعية ونزاهة الإجراءات والمخرجات. (بوقليع، 2011، ص 27)

بدأ الاهتمام بمفهوم العدالة، عندما قام (Admass) نظريته المعروفة باسم نظرية العدالة، حيث افترضت هذه النظرية أن العاملين يقارنون ما يحصلون عليه من عوائد مقارنة بما يحصل عليه زملاؤهم من عوائد وتحدث العدالة الداخلية عندما يتساوى العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد كما يحصل عليه الفرد من القيمة النسبية للوظيفة داخل المؤسسة. أما العدالة الخارجية فتتحقق عندما يتساوى العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد من أعمال مماثلة في منظمات أخرى مماثلة. (قصة، 2017-2018، ص 2).

و العدالة التنظيمية، سلوك تنظيمي اهتم به الباحثون في العلوم الاجتماعية وعلوم التسير لما لهذا الأخير من الأثر الكبير على سلوك الفرد داخل المنظمة مما يدعوا للتعرف عليه بشكل جيد. اختلفت تعاريف العدالة التنظيمية من قبل الباحثين حسب وجهة نظر كل منهم ومن خلال ذلك نذكر ما يلي:

- أن العدالة التنظيمية هي الأساليب المستخدمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتوزيع المصادر التنظيمية، ومجموعة الأعراف والقواعد الاجتماعية التي تنظم العلاقات بين الناس عند تطبيق هذه الأساليب.

- تعرف على أنها مجموعة من القواعد والأعراف الاجتماعية المتعلقة بتوزيع الموارد التنظيمية، والمعايير التي تؤخذ في الاعتبار في تحديد قرارات التوزيع هذه، وكيف ينبغي أن تكون السلوكيات الشخصية أثناء تنفيذ هذه الإجراءات.

ويشير مفهوم العدالة التنظيمية الى الدرجة التي يعتقد بها العاملين بأن النتائج التي يتلقونها وطرق معاملتهم داخل المنظمة بصورة نزيهة وعادلة، وتتوافق مع المعايير الأخلاقية للتحقق من مجموعة متنوعة من المواقف ذات الصلة بتنظيميا وسلوكيا.

- تعتبر العدالة التنظيمية على أنها المدى الذي يتم التعامل فيه مع العاملين بعدالة وما إذا كانت المخرجات التي يحصلون عليها والإجراءات المستخدمة في تحديد تلك المخرجات عادلة بالإضافة الى كونها تعبر عن ادراك العاملين للمعاملة العادلة من قبل المنظمة، بما في ذلك العدالة في تخصيص الموارد، والعدالة في التبادلات الاقتصادية والاجتماعية والتي تحدث في المنظمات بين الأفراد والزلاء والرؤساء والمرؤوسين والمنظمة ككل (صالح، لعلام، 2022 - 2023، ص3-4).

وحسب (dans & newstrom) العدالة تقوم على فرض أساسي مفاده أن الأفراد العاملين يميلون إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى مخرجات التي يستلمونها وأيضا مقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين.

ويمكن تعريفها على أنها درجة إدراك الموظف بأن هناك تناسبا بين ما يقدمه للمؤسسة من جهد وخبرة ومستوى تعليمي وبين ما تقدمه له هذه الأخيرة من عوائد مادية، ووجود إجراءات دقيقة. وغير منحازة وتعاملات تتسم بالاحترام واللياقة من طرف المشرف (ملياني، عياد، 2021-2022، ص11).

وعرفها (Gropanzano, M (Greenber&، نقلا عن (قصة، ص 02) بأنها: إدراك الأفراد لحالة الإنصاف والعدالة داخل المؤسسة .

كما عرفها (صقر عاشور)، أنها: اعتقاد الفرد بأنه يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين، ام لعدم العدالة فتعرف علة أنها اعتقاد الفرد بأنه لا يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين.

أما (حليم غازي)، فعرفها على أنها: الطريقة التي يحكم فيها الفرد على الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على مستوى الرسمي وغير الرسمي.

و عرفها أيضا (Green Berg, 1990) بأنها: تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها على الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل مع المستويين الوظيفي والإنساني.

كما عرفها (Bell, 2006) العدالة التنظيمية على أنها تعني درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات في علاقة الفرد بالمنظمة وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين اتجاه المنظمة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة التنظيمية بين الطرفين.(زيان، 2021-2022، ص 17)

نظرا لتعدد تعاريف العدالة التنظيمية يتبين لنا انه لا يوجد تعريف محدد او متفق عليه من قبل كل الباحثين وهذا لاختلاف زوايا نظر كل باحث، فهناك من الباحثين من ركز على جودة التعاملات والتفاعلات بين الموظفين والإدارة، وهناك كم ركز على مبدأ تكافؤ الفرص والموارد بين الموظفين، في حين ركزت مفاهيم أخرى على المبادئ الأخلاقية ومبدأ الشفافية حول إتخاذ القرارات الإدارية.

لكن كلها تجمع على أن العدالة التنظيمية من المفاهيم الأساسية في مجال إدارة الموارد البشرية وتعددتها وتنوعها يعكس أهميتها و تأثيرها على سلوكيات الموظفين و آدائهم.

2- نشأة وتطور العدالة التنظيمية في الفكر الإداري:

حسب حدود الاطلاع تعود نشأة وتطور العدالة التنظيمية الى تنبه علماء الاجتماع منذ زمن طويل الى أهمية مبادئ العدالة وقيمها التي وفرها الإسلام أساسا للأداء المميز للمنظمات ، وتحقيقا لرضا الأفراد العاملين فيها ، الأمر الذي دفع علماء الإدارة الحديثة الى تركيز اهتمامهم على الكثير من الظواهر المتعلقة بمفهوم العدالة كاختبارات التوظيف، والأجور المتكافئة.

وجعلهم يعتبرون العدالة التنظيمية احد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة، لما لها من قيمة اجتماعية ونمطا اجتماعيا، يؤدي غيابه إلى مخاطر جسمية تهدد المؤسسة والفرد معا.

ويعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية على العديد من الأسباب أبرزها: الحاجة إلى التخلي عن السياسات التنظيمية الهدامة القائمة على البيروقراطية ومشاعر الظلم والتهديد لدى العاملين، وتبني سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالعدالة التنظيمية والدعم التنظيمي، لما يكفل الاستمرارية والفعالية التنظيمية في الأجل البعيد، كما يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية الى وجود تحد الى السعي لتقليل او منع السلوكيات المعادية للمجتمع الصادرة عن الموظفين الناتجة أساسا عن غياب العدالة التنظيمية.

وحسب ما جاء في دراسة (brockner, 2002) تعود أهمية العدالة التنظيمية إلى سببين:

الأول: أن الأفراد يستخدمون إدراك العدالة الحالية بالمنظمة للتنبؤ بما يمكن أن يعاملوا بها مستقبلا.

الثاني: أن الأفراد يريدون أن يشعروا بأنه جزء من المنظمة، وتوافر العدالة مؤشر مقبول بأنهم مقبلين ومقدرين من جانب قياداتهم .

ولقد تناولت جميع المدارس الإدارية بشكل مباشر أو غير مباشر موضوع العدالة التنظيمية، كونها رابطة مقدسة بين العامل والمؤسسة تتوقف عليها كفاءة وفعالية كل منهما، لأن الإدارة أساسها العدل بوصفها نشاطا يقوم على التنسيق بين مصالح الطرفين هما العامل والمؤسسة وهذا ما أشارت إليه دراسة (Marshall , 1992) عندها أظهرت أهمية بعض القيم للمديرين والمتمثلة في العدالة والمساواة، والصدق في التعامل مع الآخرين (ملياني ، عياد ، 2021-2022، ص 12).

3-أهمية العدالة التنظيمية:

يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى العديد من الأسباب أبرزها: الحاجة إلى التخلي عن السياسات التنظيمية الهدامة القائمة على البيروقراطية ومشاعر الظلم والتهديد لدى العاملين، وتبني سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالعدالة التنظيمية والدعم التنظيمي، لما يكفل الاستمرارية والفعالية التنظيمية في الأجل البعيد، كما يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى وجود تحدٍ إلى السعي لتقليل أو منع السلوكيات المعادية للمجتمع الصادرة عن الموظفين الناتجة أساسا عن غياب العدالة التنظيمية.

وحسب ما جاء في دراسة (brockner, 2002) تعود أهمية العدالة التنظيمية إلى سببين هما:

- أن الأفراد يستخدمون إدراك العدالة الحالية بالمنظمة للتنبؤ بما يمكن أن يعاملوا به مستقبلا.

- أن الأفراد يريدون أن يشعروا بأنه جزء من المنظمة، وتوافر العدالة مؤشر مقبول بأنهم مقبلين ومقدرين من جانب قياداتهم .

- تناولت جميع المدارس الإدارية بشكل مباشر أو غير مباشر موضوع العدالة التنظيمية، كونها رابطة مقدسة بين العامل والمؤسسة تتوقف عليها كفاءة وفعالية كل منهما، لأن الإدارة أساسها العدل بوصفها نشاطا يقوم على التنسيق بين مصالح الطرفين هما العامل والمؤسسة وهذا ما أشارت إليه دراسة (Marshall, 1992) عندها أظهرت أهمية بعض القيم للمديرين والمتمثلة في العدالة والمساواة، والصدق في التعامل مع الآخرين. (مليني، عياد، 2021- 2022، ص 12)

- تعد العدالة التنظيمية بالنسبة للعاملين قيمة وعلاقة اجتماعية والتجاوز عليها من قبل المنظمة بعدم تطبيقها يحفز عاملين الاحتمال رد فعل لسلوكيات ضارة للمنظمة.

- إن منح العاملين لفرصة المشاركة لإبداء الرأي وبما يتعلق بعملهم يولد لديهم الإحساس بتطبيق العدالة وبخلافه لا تطبيق لها .

- العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا يبرز دور بعد العدالة في التعاملات .

- تؤدي العدالة التنظيمية إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم، والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة بشكل يكفل جودة استدامة العمليات التنظيمية والإنجازات عند أعضاء المنظمة.(فاطمي، عيسات، 2021- 2022، ص 30).

- تعد العدالة التنظيمية وسيلة لتحقيق المصلحة الشخصية إذ ان الأفراد غالبا ما يحاولون مضاعفة مكاسبهم الشخصية عند تفاعلهم مع الآخرين، ولكنهم يختاروا النتائج والإجراءات التي تخدم وتنسجم مع مصالحهم فقط.

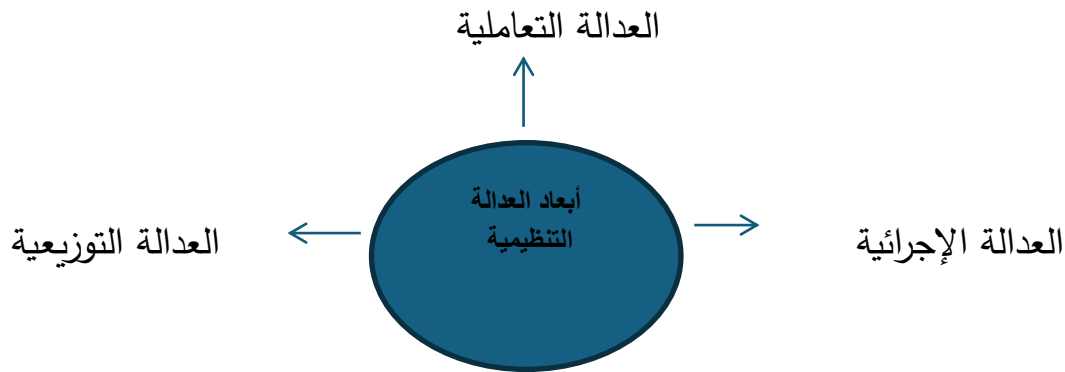
- تعمل العدالة التنظيمية على ترتيب الأفراد ضمن المجموعة وبيان دور كل منهم ومكانته في عملية اتخاذ القرارات، فضلا عن المعلومات المناسبة عن طبيعة علاقتهم بالمجموعة التي ينتمون إليها والسلطة الممنوحة لهم ضمنها.

- تؤثر العدالة التنظيمية في المشاعر الإنسانية المتولدة التي قد يشعر بها الفرد عن حالات الظلم نتيجة القرارات التنظيمية أو سلوكية الإدارة غير العادلة والتي قد تجعل من بعضهم عنيفين أو صعبين المراس أو تدفع بالبعض منهم إلى الانسحاب من المنظمة. (شنيش، 2015، 42-43)

4- أبعاد العدالة التنظيمية:

إن نظرية المساواة أو الإنصاف التي دعى إليها وفسرها (Stacey Adams)، والتي تقترض إجراء الفرد لمقارنات بين نسبة مخرجاته إلى مدخلاته مع نسبة مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم ، حيث تعرضت لانتقادات شديدة بسبب عدم قدرتهم على وضع إطار شامل لمفهوم العدالة التنظيمية وبناءا عليه فقد تم تطوير نماذج جديدة ركزت على تقسيم العدالة إلى أنواع وبالتالي يجب دراسة تفاصيل هذه الأنواع أو الأبعاد حتى يتم تكوين صورة شمولية أوسع من العدالة التنظيمية (جديوي، 2024، ص 245). وللعدالة التنظيمية إجمالاً ثلاثة أبعاد أساسية يمكن توضيحها في الشكل التالي :

الشكل رقم (01): يوضح أبعاد العدالة التنظيمية.



المصدر : من إعداد الباحثة.

4-1 العدالة التوزيعية : (Distributive Justice):

يعكس مفهوم عدالة التوزيع 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 المخرجات ، وتشير أيضا الى ادراك الفرد بعدالة المخرجات التي يتسلمها ، حيث يقارن بين ما يبذله الآخرون وما يحصلون عليه من جهة أخرى، كما تركز على عدالة المخرجات المستلمة نسبة إلى العمل المؤدى، ويتناول البعض عدالة التوزيعات على أنها العدالة في توزيع المكافآت والموارد بين الموظفين في المنظمة ، ويتناولها آخرون على أنها ترتبط برضا الموظفين عن مخرجات العمل الخاصة بهم. (مقاق، مرغادي ،

2023-2024، ص 50)

إن تعرف العدالة التوزيعية على أنها عدالة مخرجات او العوائد التي يحصل عليها الموظف والتي تتمثل في الأجور والمزايا المادية ، وأعباء وواجبات وظيفية . وهي العدالة المدركة من المخرجات او النتائج او التوزيعات التي يحصل عليها الفرد في البيئة

التنظيمية . وإحساس العاملين بعدم التوزيع يخلق نوعاً من التوتر في العلاقات بين العاملين بعضهم البعض من جانب ، وبين العاملين والإدارة من جانب آخر (غزيل، 2024، ص 275).

4-2 العدالة الإجرائية : (Procedural Justice) :

هي عبارة عم مدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات ، بمعنى أنها عبارة عن التصور الذهني للعدالة الإجرائية المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد، فإذا كانت عدالة التوزيعات تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف .

فإن العدالة الإجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات، مع العلم أن أهم مكونات العدالة تتمثل في ثبات وأخلاقية الإجراءات وعدم التحيز.

ويمكن القول أن عدالة الإجراءات هد عدالة الوسائل المستخدمة لاتخاذ القرارات وتطبيق الإجراءات وتوزيع الأعباء وذلك تحديد المخرجات (مقاق، مرغادي، 2024/2023، ص 51) .

4-3 العدالة التفاعلية: (Interactional Justice) :

هي مدى إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق الإجراءات الرسمية ، او معرفة الأسباب التي أدت الى تطبيقها ، وهذا يعني أهمية التعامل مع الموظفين عند تطبيق الإجراءات والأنظمة والقوانين. (مقاق، مرغادي، 2024/2023، ص 51).

بمعنى أن عدالة التعاملات هي درجة شعور الفرد بعدالة المعاملة الإنسانية وكذلك التنظيمية.

و مما سبق يمكن أن نستنتج بأن أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة مرتبطة مع بعضها، فعدالة الإجراءات ترتبط بعدالة التوزيع حيث يذكر (Bies, 2001, p90): "أن الأفراد يستطيعون التمييز بين العدالة التعاملية والعدالة الإجرائية، وتوجد دراسات متزايدة أثبتت أن كل من العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية ترتبطان مع متغيرات مختلفة من السلوك في المنظمة". من خلال أن إدراك الأفراد للإجراءات العادلة التي تقوم بها المنظمة خلال عملية إصدار القرارات الخاصة بتوزيع المخرجات على الموظفين تنعكس على إدراك ورضا الموظفين على عدالة تلك المخرجات، وأن التعامل المنصف معهم خلال سن تلك الإجراءات يتدخل في تحديد مدى عدالتها في تصوراتهم، وبالتالي فكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية يؤثر في الآخر وعليه ينبغي على المنظمات أن تراعي ذلك إذا ما أرادت تحقيق العدالة، وكما أن مسألة إدراك العدالة هي مسألة نسبية تختلف من فرد إلى آخر، كذلك الأمر بالنسبة لأبعادها فقد يحصل الفرد من المنظمة على مستحقاته كاملة لكن قد لا يدرك الإجراءات التي تمت من خلالها تقديم تلك المستحقات. أو لا يحصل على معلومات كافية أو معاملة جيدة وبالتالي تؤثر على إدراكه للعدالة التنظيمية في بعد منها (فرطاس، 2016-2017، ص55).

5- مبادئ العدالة التنظيمية:

ترى (Hoy, Tarter, 2004) أن للعدالة التنظيمية، مجموعة من المبادئ ومن أهم هذه المبادئ نذكر:

5-1 مبدأ المساواة: ويتمثل هذا المبدأ في تكافؤ الفرص والأجور والحوافز وساعات العمل وواجبات الوظيفية بين الأفراد العاملين في المنظمة .

5-2 مبدأ الأخلاقي: ويتمثل في الاستقامة والنزاهة والشرف، الأمانة، الإخلاص، الصدق

5-3 مبدأ الدقة والتصحيح: يجب ان تكون القرارات والإجراءات المتخذة مبنية على أساس المعلومات الدقيقة والواضحة والقابلة للتصحيح في حال وجود خطأ .

5-4 مبدأ الالتزام: بما هو عادل وخصوصا المعاملة اللطيفة والمكافأة المستحقة في صنع واتخاذ القرارات وتطبيق الإجراءات .

5-5 مبدأ المشاركة: أي انه يجب ان تشارك جميع الأطراف العاملة في المنظمة في صنع واتخاذ القرارات وتطبيق الإجراءات .

وقد اقترح العالم الفرنسي (Henry Fayol) مدخل المبادئ الإدارية ، وقد اهتم هذا المدخل بصفة أساسية بوصف الممارسات الإدارية الناجحة خاصة في مجال المنظمات الحكومية .

وقد حدد (Henry Fayol) الوظائف الأساسية للمدير على أنها تشمل وظائف التخطيط التنظيم والتوجيه والرقابة.(عيسات، فاطمي، 2021-2022، ص 30)

6- مقومات العدالة التنظيمية:

تستند العدالة التنظيمية إلى جملة من المقومات الأساسية والهامة، تقوم على مسلمة أساسية وهي رغبة العاملين في المنظمات للحصول على معاملة عادلة، وتركز على اعتقاد العامل بأنه يعامل معاملة عادلة مقارنة مع الآخرين، وعليه فإن مقومات وأسس العدالة التنظيمية تعتمد على حقيقة المقارنات التي يمكن بناءها استنادا الى 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 وعلى نحو ما يوضحه الشكل رقم (02) نقلا عن (شنيش، 2015، ص 53-54).



الشكل رقم (02): يوضح بناء إدراكات العدالة

7- أشكال العدالة التنظيمية:

تتعدد وتختلف الأوجه والأشكال التي تظهر وتبرز من خلالها العدالة التنظيمية، التي كانت ومازالت وستبقى الشغل الشاغل للموارد البشرية، من خلال تطلّعهم الدائم للإحساس بها، ولأصحاب صانعي ومتخذي القرارات في كيفية تطبيقها، وعلى هذا الأساس كانت أشكال العدالة التنظيمية كالتالي:

7-1 العدالة الداخلية:

يعرف هذا الشكل من العدالة التنظيمية من خلال التداخل الحاصل بين وظائف المؤسسة الواحد، إذ يتم على أساس تقييم وظيفة معينة بالمقارنة مع وظيفة أخرى داخل المؤسسة الواحدة، فالعاملون يتوقعون مثلاً أن يحصل رئيس المؤسسة على مخرجات تزيد من مخرجات (نواتج) تفوق تلك التي يحصل عليها نائبه، وإن حصل هذا الأخير على مخرجات تزيد عن مخرجات مساعده وهكذا.

وبمعنى آخر فهذا الشكل من أشكال العدالة التنظيمية يشير إلى العدالة الوظيفية ذاتها، إذ يجب أن يكون مبلغ الأجر عادلاً في المكافآت - المؤهلات - الخبرة الضرورية لشغل الوظيفة، كان يجعل مثل: راتب المحاسب يتناسب مع المؤهلات العلمية والجهود التي تتطلبها هذه الوظيفة، فمن هذا يتحدد إدراك العاملين لمدى وجود عدالة تنظيمية من عدمه.

7-2 العدالة الخارجية:

يرتكز هذا الشكل من العدالة التنظيمية على مقارنة التشابه بين الوظائف ضمن مؤسسات مختلفة، فمثلاً يمكن المقارنة بين مخرجات رؤساء يعملون لصالح عدد من مؤسسات تعمل في صناعة الأدوية والصيدلة، والمهم في هذا الشكل من العدالة التنظيمية أنها تكشف مواقع سياسات المؤسسات الإستراتيجية للمخرجات، إذ يمكن أن نقارن بيم موقع قيادي لجهاز المخرجات في المؤسسة الأولى وبين جهاز مخرجات آخر تجانسي يعمل في المؤسسة الثانية، بمعنى أن المقارنة تتم من عدة منظمات لتعيين الوظيفة حيث يمكن التواصل إلى مدى وجود عدالة تنظيمية في مؤسسة معينة دون غيرها من المؤسسات.

7-3 العدالة الفردية:

تعرف من خلال المقارنة التي يعتمد عليها الأفراد العاملون في نفس الوظيفة داخل المؤسسة الواحدة، ولكن لا يمكن الحديث عن هذا الشكل من العدالة التنظيمية بمعزل عن جملة من الشروط والمتغيرات الوظيفية التي قد تباعد بين المساهمات التي يعطيها الأفراد والتي يمكن تجاهلها من قبل الجهاز الإداري للمؤسسة الواحدة، إن هذه المقارنة التي يقوم بها الفرد تكون على عدة مستويات، كأن يقارن بيم المكافآت التي أن يتلقاها فيما لو عمل بين موقع أو آخر داخل المنظمة ويقارن ما يحصل عليه أيضا من حوافز بينه وبين بقية الأفراد والعاملين في نفس القسم (يعقد مقارنات بين أداء العاملين الآخرين وما يتلقونه من حوافز). ومن هنا يستطيع الفرد العامل تقييم ما يحصل عليه هو وما يحصل عليه غيره من تكافؤ معهم جهدا وعملا، ويحكم على عدالة ولا عدالة الجهاز الإداري الذي يعمل تحت إرادته.

ومن خلال ما ذكر سالفًا نجد أن العدالة الداخلية هي مقارنة الفرد مع العمل مع زملائه داخل المنظمة وفيما بينهم، أما العدالة الخارجية عكس الداخلية حيث أنها مقارنة ما يحصل عليه الفرد من عمل لكن يكون خارج المنظمة ، أما العدالة الفردية هي المقارنة التي تكمن بين الأفراد وتكون في نفس الوظيفة.

تُعدّ أشكال العدالة التنظيمية مجموعة من المفاهيم والمبادئ التي تعمل على ضمان توزيع العدل والمساواة داخل المؤسسات والمنظمات. تهدف هذه الأشكال إلى إقامة ترتيب سليم وفعال يحقق التوازن والعدالة بين جميع أفراد المجتمع التنظيمي (مقاق ، مرغادي ، 2024/2023، ص52-53-54).

8- نظريات العدالة التنظيمية :

1-8 نظرية المساواة (Equity Theory & Adams Stacey, 1963-1965):

ظهرت محاولات التنظير المبكرة في أعمال (Adams Stacey, 1963)، والذي قد قدم الإطار الفكري المفاهيمي المركب لنظرية العدالة التنظيمية وأصل الجذور التاريخية لهذا المفهوم، وحسب (Adams)، فإن النظرية سهلة المضمون لكن صعبة التطبيق نظرا لوجود متغيرات عدة تتحكم بوضعها محل التنفيذ، فسهولة هذه النظرية تنطلق من عنصرين أساسيين: المدخل (Input) والنواتج (Outcomes) بحيث يشكلان معا معادلة العدالة أو الإنصاف والمساواة في العمل، حيث يعتقد (آدمز)، أن سلوك الأفراد في المنظمة يتأثر بدرجة كبيرة بمدى إحساسه بالمساواة في التوزيع بين العوائد (Benefits) التي يحصلون عليها، والتكاليف (Costs) التي يقدمونها ضمن المجموعة التي ينتمي إليها الأفراد، وعليه فإن هذه النظرية درست التوازن الذي يجب أن يحصل ما بين المدخلات التي يحملها معه الفرد عن العمل بالمقابل قيمة المخرجات مقارنة فيما تعلق بأربعة عناصر وهي:

- الإنسان: ممثل في الفرد العامل الذي يدرك أو يشعر بالعدالة أو عدمها.
- المدخلات: تشير إلى إسهامات وخصائص العمل، أي كل ما يمنحه أو يضعه الفرد داخل المنظمة وتشمل مستوى التعليم - المهارة - الجهد - الخبرة - القدرة.... إلخ، وهي تلك العوامل التي تجعل العامل يعتقد باستحقاقه الحصول على الأجر والمكافآت.
- المرجع المقارن: أي فرد أو مجموعة من الأفراد الذي يحاول الإنسان أن يقارن نفسه به، فبالنسبة للفرد أو المجموعة قد يكونون أشخاصا يقومون بنفس المهام التي يقوم بها

الفرد في المنظمة ، كما قد يكونون جيرانه او أصدقائه في المهنة فيحاول الإنسان أن يقارن نفسه بهم، أما بالنسبة للنظام فيشمل سياسات الأجور وسياسات الجدارة نفسها وإجراءاتها فيحاول الفرد مقارنة نفسه بها.

- المخرجات: تشمل جميع العوائد التي يحصل عليها الفرد كمقابل للمدخلات التي قدمها هذا الأخير في العمل كالأجر - الحوافز المادية - الأرباح الموزعة - العلاوات - التقدير - المعاملة الحسنة - الامتيازات وغيرها.

ومن خلال هذا يمكن القول: حاولت نظرية المساواة في إعطاء تفسير للعدالة التنظيمية وذلك من خلال التطرق الى أول بُعد من أبعادها ألا وهو العدالة التوزيعية، حيث تفسر مدى إدراك العدالة التنظيمية وذلك من خلال المقارنات التي يقوم بها الفرد مع الآخرين في بيئة العمل فيما يخص مدخلاته ومخرجاته، حيث تمكن العدالة التنظيمية عندما يرى الفرد بأن نتائج المقارنة التي أجراها مع الآخرين عادلة وتحمل المساواة (مقاي، مرغادي، 2023 - 2024، ص 57-58).

8-2 نظرية التوقع لـ (Expectancy Theory Vroom): طور 1964Vroom

أنموذجاً في الدافعية يركز على الأفكار التالية:

- أن لدى الفرد دوافع بكثافة متباينة تعتمد على التفاعل المعقد للعلاقات بين درجة التفضيل والتوقع والفائدة المرجوة.

- أن الفرد يختار السلوك او يستجيب لعوامل الدافعية الأقوى.

- أن دافع الفرد في اختيار أحد بدائل التعامل مع الموقف، يتأثر بقيمة الفائدة المرجوة او الناتج المتوقع لهذا البديل.

وتقوم هذه النظرية على افتراض ان الانسان يختار طريقا ما للعمل، لأنه يتوقع نتائج او عوائد معينة منه ومفتاح التغيرات في نموذج (Vroom) هو:

التكافؤ: وقيس شعور الأفراد اتجاه العائد الشخصي، ويعني قوة ورغبة شخص ما في حدوث نتيجة معينة.

العائد (الناتج): وهو نتاج أعمال معينة ويكون إما إيجابيا أو سلبيا في التكافؤ، فإذا كان العائد الذي أعطي إيجابيا فهذا يعني ان الفرد يرغب في إنجاز عمله إما إذا كان سلبيا فسيعطي تكافؤ سلبيا، وهذا يعني أن أحد الأفراد لا يرغب في الحصول عليه.

وتشير نظرية فروم إلى انه هناك علاقة بين الجهود المبذولة والإنجاز المراد تحقيقه والعوائد المتحققة من ذلك، وهناك علاقة بين المكافأة المراد إعطاؤها للفرد وبين تحقيق الأهداف المراد إنجازها. (فرطاس، 2017/2016، ص 68 - 69).

3-8 نظرية العدالة لـ: Rawls (Equity Theory) توجد ثلاث تصورات في المعاملة حسب نظرية العدالة عند س Rawl وهي:

- **التصور الشخصي:** ويعني تساوي الأشخاص في المعاملة.
- **تصور العلاقات بين الأشخاص:** ويعني النظرة إلى الآخرين وتكون مبنية على اعتقادات متعارضة دينياً، فلسفياً، أخلاقياً
- **تصورات التعاون الاجتماعي:** ويكون مبني على أساس الحريات السياسة والحقوق الشخصية والفرص الاقتصادية والاجتماعية .

ويقول (Rawls) أن فكرة العدالة الإجرائية تكون لمعالجة الظروف الطارئة كحالات خاصة، ويتوجب تصميم النظام الاجتماعي بحيث يكون التوزيع الناتج عادلاً حتى ولو

انقلبت الأشياء، ولتحقيق هذه الغاية لابد من تأسيس العملية الاجتماعية والاقتصادية ضمن محيط المؤسسات السياسية والقانونية المناسبة، فبدون مخطط مناسب لهذه المؤسسات لن تكون مخرجات العملية التوزيعية العادلة.

- إن العدالة تحقق الانسجام بين الإنسان والإنسان الآخر، وبين الإنسان ونفسه.

و تتضح مبادئ العدالة عند (Rawls) في مبدأين هما:

- المبدأ الأول: هو مبدأ الحرية المتساوية ويهدف الى منح كل شخص حقه الكامل.

- المبدأ الثاني: يقتضي بحصول الجميع على فرص متكافئة للمنافسة على شتى المناصب.

ومن خلال ما ذكر سالفاً، نرى أن (Rawls)، عالج في نظريته أبعاد العدالة التنظيمية حيث استهل بعدالة المعاملات وصنّفها إلى مجموعة من التصورات، تحمل في معناها التساوي في المعاملة وكذلك الحريات السياسية، ثم تطرق إلى عدالة التوزيعات وذلك من خلال وضع مخطط مناسب للمؤسسة من أجل ضمان هذه الأخيرة ، كما انه يرى أن عدالة الإجراءات تكون إلا في أوضاع طارئة لا أكثر.

8-4 نظرية العدالة لـ: (Porter & Lawler):

تفترض النظرية بأن مقدار الجهد الذي يبذله الفرد عمله تعتمد على قيمة المكافآت التي يتوقع الحصول عليها مقابل هذا الجهد، والذي يعتقد الفرد بأنه يستحقها، فإذا كانت العوائد الحقيقية تعادل أو تزيد عن العوائد المتوقعة فسوف يتحقق الشعور بالرضا عند الفرد فسوف يُصاب بحالة من عدم الرضا وستتخفّض دافعيته في بذل الجهد.

ومنه فنظرية (Porter & Lawler) ركزت على العمل أو الجهد الذي يقوم به الفرد، وعلى توقعات قيمة المكافآت التي ستُمنح له مقابل جهده.

5-8 نظرية التبادل الاجتماعي ل: Blean (Social Exchange Theory):

وضعها 1964 Bleau بالاعتماد على الفرضيتين التاليتين :

- طالما الانسان هو مخلوق اجتماعي لا يمكنه العيش بمفرده، فإن البشر في حالة تفاعل وتبادل اجتماعي مستمر، وعند النظر لعلاقة التبادل الاجتماعي في شكلها البسيط بين الطرفين نجد أنها علاقة أخذ وعطاء متبادل، وبعبارة أخرى فإن الطرف الأول يحصل على فوائد من الطرف الآخر (مخرجات الطرف الأول) مقابل التزامات يتم تقديمها للطرف الآخر (مدخلات الطرف الأول) وبناءً على ذلك يقارن كل طرف مدخلاته مع مخرجاته لتحديد عدالة أو عدم عدالة التبادل الاجتماعي.

- عندما يدرك الفرد عدم العدالة فإنه يكون مدفوعاً للقيام بعمل ما يساعده على إدراك العدالة في الموقف، أما إذا كان الفرد في حالة عدالة فإنه يكون في وضع استقرار من زاوية التبادل الاجتماعي، وليس مدفوعاً لأي عمل لأنه يشعر.

من خلال ما تطرقنا إليه سابقاً يمكن القول: أن الفرد كائن اجتماعي بطبيعته، حيث يتفاعل مع الآخرين في علاقات تبادلية تقوم على العطاء والاستفادة المتبادلة، وفي هذه العلاقات يحصل كل طرف على فوائد معينة بناءً على التزامات يقدمها الطرف الآخر، ويتمثل في العدالة أو عدم في التبادل الاجتماعي وذلك من خلال مقارنة المدخلات والمخرجات لكل طرف (مقاق، مرغادي، 2023-2024، ص58 - 60).

8-6 نظرية الحساسية للعدالة لـ: Huseman (Equity Sensitivity Theory):

نظرا للانتقادات التي وجهت للعدالة قام هيوسمان 1985 بتطوير الهيكل الخاص بالحساسية للعدالة، ويعد هذا المفهوم ناتج عن أحدث الجهود لتطوير نظرية العدالة وذلك لكي تأخذ الحسبان الفروق الفردية النفسية، إذ يرتبط هذا المفهوم بنظرية العدالة ويفترض هذا المفهوم أن الأفراد يسلكون طرقا متناسقة ولكنها مختلفة فيما بينهم في دور أفعالهم بشأن إدراك العدالة أو عدمها وذلك نظرا لاختلاف تفضيلاتهم أي ان الأفراد يختلفون فيما بينهم في مدى حساسيتهم للعدالة. ووفقا لهذه النظرية يمكن تقسيم الأفراد من زاوية الحساسية للعدالة الى ثلاث فئات هي:

- الشخص الحساس للعدالة: يسعى هذا الشخص باستمرار لتحقيق العدالة في التبادل الاجتماعي فإذا أدرك ظروف عدم العدالة فإنه يتحرك في أحد الاتجاهين:
- زيادة مخرجاته أو تخفيض مدخلاته في حالة الشعور بالغضب.
- تخفيض مخرجاته أو زيادة مدخلاته في حالة الشعور بالذنب.
- الشخص الخيري: هو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مدخلاته عن مخرجاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية.
- الشخص غير الخيري: وهو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط عندما تزيد مخرجاته عن مدخلاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية.

تستند نظرية الحساسية للعدالة الى تفسير فروق الأفراد في إدراك حالة العدالة باعتبارها عملية معرفية الى مدى حساسية الأفراد لهذه الحالة او مدى قبولهم لوجود العدالة أو عدمه، وليس من خلال المتغيرات الشخصية والتنظيمية، ويرى أصحاب هذه النظرية أن

الأفراد يمكن أن يوضعوا على استبيان الحساسية للعدالة. (فرطاس، 2016-2017، ص 72-73)

8-7 نظرية الحرمان النسبي ل: Martin (Relative Deprivation Theory):

قرر **Martin 1981** أن نظرية الحرمان تتشابه مع نظرية العدالة ل آدمز من زاوية ان كلتا النظريتين تفترضان قيام الفرد بشكل مستمر بقياس نسبة مخرجاته المدركة مع مقارنة هذه النسبة مع النسبة الخاصة بالشخص المرجعي لتقييم العدالة التوزيعية ، حيث يواجه الفرد مشاعر الحرمان عندما تشير المقارنة الاجتماعية إلى عدم العدالة في توزيع المكافآت، ورغم ذلك فقد أشارت دراسة (**Grosbsy 1984**) إلى أن نظرية العدالة تمثل إحدى محوري نظرية الحرمان النسبي حيث قام بالتمييز بين نوعين أساسيين للحرمان النسبي هما:

الحرمان الذاتي الفردي: والذي يعتمد على المقارنات الفردية بين الأفراد، وتعتبر نظرية العدالة عن هذا النوع من الحرمان النسبي.

الحرمان الجماعي: والذي يعتمد على المقارنات بين الجماعات، ويركز هذا النوع الى عدم التساوي الدائم بين الجماعات المختلفة بالاعتماد على مؤشرات توزيعية متعددة مثل نسبة المديرين الى العاملين في كل جماعة، ونسبة الذكور إلى الإناث في كل جماعة، ونصيب كل جماعة من الموارد المختلفة. وبناءا على هذه المؤشرات يبني كل فرد معتقدات بشأن عدالة او عدم عدالة التوزيعات التي تحصل عليها الجماعة التي ينتمي إليها.

وقد أشارت دراسة (مارتن **Martin 1993**) إلى انه في ظروف معينة فإن أعضاء المجموعة المحرومة أو الأقل مكانة، خاصة هؤلاء الذين لا تتناسب طريقة تفكيرهم

وطموحاتهم مع مراكزهم الاجتماعية المنخفضة، سوف يقارنون أنفسهم مع أعضاء الجماعات الأعلى في المنزل، لذا فإن نتائج المقارنة الاجتماعية غالباً ما تكون غير مرضية أو غير عادلة، والمحصلة هي زيادة الحرمان الجماعي لذا فقد أكدت هذه الدراسة على ضرورة الاهتمام بوجهات نظر أعضاء هذه الجماعات المحرومة في بحوث العدالة التوزيعية. (فرطاس، 2016 - 2017، ص 74 - 75).

المبحث الثاني: التماثل التنظيمي

1- مفهوم التماثل التنظيمي:

هناك تعريفات عديدة نذكر منها:

- يعرف التماثل التنظيمي على أنه: العملية التي يتم من خلالها تكامل وتطابق أهداف المؤسسة مع أهداف الفرد.

كما يعرف على أنه: عملية ديناميكية نشطة حيث يحتضن الأفراد من خلالها القيم والأهداف التنظيمية وربطها بقيمها وأهدافها الشخصية .

ويعرف أيضاً : أنه التصور المنسجم أو الأحادي مع الانتماء الى المؤسسة، بحيث يعرف الموظف نفسه من حيث مصطلحات المؤسسة التي هو عضو فيها ، فإن التماثل التنظيمي يشير الى درجة تعريف العضو لنفسه بنفس السمات التي يعتقد أنها تحدد هوية المؤسسة (بوسعدة، ديداوي، 2020 - 2021، ص 20).

و يرى كل من (Nygren et Hall 1997): أن التماثل التنظيمي هو تلك العملية التي يتم من خلالها تتكامل وتتطابق أهداف المنظمة والأهداف الخاصة .

كما يعرفه أيضا (Johnson 1999) أنه: عملية إقناع داخلية وخارجية من خلال ان رغبات الفرد تندمج مع رغبات المنظمة ، مما ينتج خلق حالة من التماثل على أساس اندماج هذه الرغبات.(غرمول، 2023-2024، ص 18).

ومن هنا نستنتج ان التماثل التنظيمي هو تشابه أهداف وثقافة الأفراد مع أهداف وثقافة المنظمة التي تسعى لتحقيقها مع الشعور التام بالانتماء لها والالتزام بمبادئها.

2- التطور الفكري للتماثل التنظيمي:

بدأت الدراسة التجريبية للتماثل أواخر عقد الخمسينات من القرن الماضي مع توجه الأنظار نحو إيجاد حلول لتصاعد الحرب الباردة وزيادة كلفة السباق نحو التسلح الناتج عن تلك التوترات. إذ قام (Morton Deutsch) وذلك عام 1958 بدراسة التماثل، من خلال استخدام ألعاب ذات مزيج من الدوافع في تجارب مختبرية أشرك فيها أشخاص غرباء بعضهم عن بعض. إذ قام بتعريف التماثل بعبارات سلوكية واستدل على التماثل من خلال التعاون بين اللاعبين وذلك عن طريق حساب المنافع والخسائر الناتج عن ذلك التعاون.

كما ترجع جذور مفهوم التماثل التنظيمي إلى النظرية السياسية (Lasswell 1965) التي ركزت إلى حد كبير على تماثل الجماهير، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور عدد من الهويات، مثل الهوية القومية وقد تبنى (Lasswell) المصطلح من أسلوب التحليل النفسي لفرويد، حيث حاول إيجاد صلة بين الدوافع الشخصية التي غالبا ما تكون لاشعورية، واستخدم مصطلح التماثل ليعني التوحد والاتحاد للشخص مع شيء أو مجموعة أو شخص آخر أو فكرة معينة، وقد اظهر العديد من الكتاب الآخرين تأثيرهم باستخدام (Lasswell) لمصطلح التماثل. والعالم (Foot) هو أول من استخدم مصطلح

التماثل في السياق التنظيمي عام 1951، وقد اعتبر (Foot) بأن التماثل التنظيمي هو عنصر أساسي في تحفيز الأفراد ، إذ ينظر إلى أن التماثل هو الاعتماد والالتزام بهوية أو سلسلة من الهويات ، وفي رأيه أن التماثل التنظيمي هو نظرة الفرد لنفسه كعضو في المنظمة وهذا يدفع الفرد للعمل بالنيابة عن المنظمة .

وبعد ما يقارب من 22 عام من إسهام (Foot) قدم (Brown) عام 1969 ورقته التجريبية لتحقيق من التماثل في المنظمات ، إذ كان ينظر الى التماثل على انه استجابة لتعريف الذات لوضع او تعيين وجود علاقة معينة ، فقد كانت فكرته الرئيسية ان التماثل ينطوي على تحديد شكل من أشكال العلاقة بين العامل والمنظمة وان هذه العلاقة هي التي تحدد مفهوم الذات للفرد. وقد حدد (Brown) اربع جوانب لقياس التماثل وهي (جذب المنظمة، اتساق أو تطابق الأهداف التنظيمية والفردية، الولاء، الإشارة من الذات للعضوية التنظيمية)، حيث هذه المكونات هي التي تشكل التماثل التنظيمي. (بالحمو، 2018-2019، ص 3-4)، والتي يمكن اختصارها في الشكل رقم (03):



الشكل رقم (03) :يوضح تطور مفهوم التماثل التنظيمي.

3- أهمية التماثل التنظيمي :

- يميل التماثل التنظيمي إلى تقديم موارد وقدرات أكثر توازنا ونفعا ،فقد يساعد المنظمة على امتلاك موارد بشرية ومعرفية ومالية فضلا من القدرات التكنولوجية، لكي تتفوق على المنظمات الأخرى، وتكون لها القدرة على إحداث تأثير في المبادرات الإيجابية بطريقة فاعلة على الرغم من الغموض في تفسير مصالح المنافسين.

- يؤثر المنظمة بشكل كبير على الموارد البشرية وقدرتها على توفير بيئة نشطة والمساعدة في تحقيق أهدافها، كما أن المنظمات عرفت تحقيق التشابه والتطابق فيما بينها ومواردها البشرية من شأنه ان يزيد من ازدهارها وانتشارها وتقدمها، وتحقيق نتائج ايجابية بسبب ملكيتها لأفرادها.

- يعد انعكاس لإستراتيجية المنظمة عندما يكون سائدا لدى قيادات المنظمة من اجل الاستقرار والوئام وزيادة رفاهية المنظمة وتجنب الأزمات والمشاكل .تعد تغذية قائمة على الحوار من أكثر الاستراتيجيات فاعلية في التواصل مع الموظفين وقد تميز هذا الاتصال بالفهم والتعاون والاستجابة وإنشاء علاقات طويلة لتبادل المنفعة في المنظمات واعتباره تواصل مثالي.

- يؤثر التماثل التنظيمي على القيم والمبادئ الذاتية فهو أداة فاعلة لفهم هيكل المنظمة ووظائفها للتقليل من التعقيد المؤسسي بما يحافظ على حدود المنظمة المختلف.

- غالبا ما يتضمن الاستفادة من الفرص والجمع بين المهارات الداخلية والأصول لدعم التطورات الجديدة التي تعطي قيمة عالية لتنظيم المشاريع في المنظمات.

- يمكن للتماثل التنظيمي أن يحسن التعلم والمهارات و يتيح العمل في الاضطرابات البيئية وخاصة في المنظمات الناشئة فضلا من تطوير العديد من الأنظمة والقيادة وتجارب المحاكاة.

- أصبح التماثل التنظيمي مقبولا على نطاق واسع عن طريق تركيزه على الثقة في العلاقة بين المنظمات والتعاون في الأعمال التطوعية والمرونة والتمكين والابتكار والتقليل من الصراعات والتوترات داخل المنظمة.

- المساهمة في نقل الأنشطة التنظيمية نحو الحالة الإيجابية ومعالجة المشكلات في ظروف المنافسة ويعزز الإدراك المعرفي في المجالات المختلفة.

مما سبق يمكن القول أن لا يمكن الاستغناء عن التماثل التنظيمي، كونه من الأصول غير الملموسة التي تسهم في تهيئة مناخ من الثقة في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والنفسي للموظفين ويعمل على تقليل التباين في الخصائص الجوهرية للأفراد في المنظمات. (غدامسي، 2022 - 2023، ص 20-21)

4-أهداف التماثل التنظيمي:

- العمل على زيادة الالتزام والانتظام والأداء والدافعية العالية، والحد من الصراع.
- زيادة درجة الولاء وتفعيل التعاون بين العاملين في المنظمة.
- شعور العاملين بالرضا، والقناعة بالعمل وبالتالي تحسين أدائهم في العمل.
- تبين الصورة الإيجابية للمنظمة، والولاء لها، والإيمان بها. وقبول العاملين بالتطوير والتغيير بسهولة ويسر لقناعتهم لأنها تكون للمصلحة العامة.
- العمل على تطوير المؤسسة وتقدمها.

- الحد من الصراع بين الأفراد وتحقيق المصلحة العامة للمؤسسات.
 - الملائمة بين القيم الخاصة بالأفراد والقيم الخاصة بالمنظمة.
 - تشجيع روح الجماعة في العمل بما يحقق المصلحة وتحقيق الأهداف المنشودة.
- (عادي، بته، 2023-2024، ص 13-14).

5- أبعاد التماثل التنظيمي :

أشار (Patchen) في نظريته للتماثل عام 1971 إلى أن التماثل التنظيمي يتضمن الأبعاد التالية: الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي (العضوية).

1-5 الولاء التنظيمي: يعرف الولاء التنظيمي على أنه مدى الإخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها العامل اتجاه المؤسسة التي يعمل بها، وينعكس على تقبله لأهدافها وتقانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لإنجاحها، وسيتم تقدير ذلك من خلال الاختبار الذي صممه بورتير و سميث لقياس الولاء التنظيمي.

فالولاء التنظيمي يتضمن توجهها عاما نحو مجموعة من الأهداف والقيم التنظيمية، وهكذا فإن أهداف المؤسسة التي يشعر الفرد بالتزامه نحوها قد تكون مشتركة مع مؤسسة معينة، وعلى هذا الأساس فإن الولاء يعتبر احد الأبعاد التي تدخل في تشكيل الهوية.

2-5 التشابه التنظيمي: طرح هذا المفهوم في المنظمات على أنه القبول والتماهي مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابها مع الأفراد حيث أنهم يندمجون من جهة الخصائص التنظيمية التي يرون أنفسهم فيها مع مفهومهم الذاتي عن أنفسهم، حيث يدرك الأفراد أن هناك تدخلا بين خصائص المؤسسة وخصائصهم مع مجموعة عملهم تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المؤسسة من حيث العمل الفصلي، التفاعل المباشر،

التفضيلات الشخصية وحتى التاريخ والمصير المشترك ، مع ان تركيبة مجموعة عمل قد تؤثر الى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد والمجموعة التي ينتمي إليها، فتماثل الفرد المجموعة يعتمد على مدى تشابهه الاهتمامات الشخصية من خلال ممارسته لنفس الأنشطة التي تمارسها المجموعة.

3-5 الانتماء التنظيمي (العضوية): هو مستوى تفهم الفرد لنفسه من حيث ارتباطه بالمؤسسة التي يعمل فيها، وهو إحساس الفرد بالانتماء للمؤسسة وشعوره الكبير بالارتباط بها والجاذبية النفسية إليها، وتعريف الذات من خلال العضوية للمؤسسة، وتشير إلى درجة فهم إدراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمؤسسة.

ويظهر من خلال التعبير بين الفخر بالمؤسسة والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمها، وفي مجال تحقيق العلاقة بين الانتماء والتماثل التنظيمي يشير الى انه كلما زاد تماثل الفرد مع المجموعة فإنه يميل الى شعور بالانسجام والوحدة معها، والذوبان فيها فتكون مكاسبها مكاسب له، وأهدافها أهدافا له، ونجاحها وإخفاقها نجاحا و إخفاقا له. (بوسعدة ، ديداوي

، 2021/2020، ص 26-27)

ويمكن تبسيط أبعاد التماثل التنظيمي وفق الشكل رقم (04) التالي:



الشكل رقم (04): يوضح أبعاد التماثل التنظيمي. (من إعداد الباحثة).

6- أنواع التماثل التنظيمي وتعدد الهويات:

ترتبط الهويات الفردية والهويات التنظيمية ارتباطاً تبادلياً من حيث تماثل الفرد مع المنظمة ، بالضبط كما ترتبط الهويات الاجتماعية والهويات التنظيمية بعلاقة تبادلية تتماثل فيها الجماعة مع المنظمة ، ويمكن التمييز بين نوعين من التماثل التنظيمي وهو كالاتي :

6-1 تماثل الفرد للمنظمة " من أنا؟ ":

يمكن ان تؤثر الهويات التنظيمية نتيجة الشعور بالهوية الفردية في السلوك الفردي مثل الولاء، الانتماء، والتماثل للمنظمات، حيث يتماثل الفرد مع وحدة تنظيمية معينة في حالات مختلفة التي صنفها الباحثة حسب مراجع بحثية مختلفة كما يلي:

الحالة الأولى: يشير (Cheney 1983) أن الفرد يتماثل عندما يدرك في إحدى أدواره التنظيمية، أو أثناء اتخاذه لقرار معين أن قيم الوحدة التنظيمية أو مصالحها تتصل بتقويم الخيارات البديلة المتاحة أمامه (Cheney, 1983 ,p 144)، ما يجعلهم يطورون أسساً لاتخاذ القرارات نابعة من قيم المنظمة وأهدافها، وبالمقابل يمكن أن يؤثر السلوك الفردي في الهوية التنظيمية.

الحالة الثانية: يشير (Simon 1956) إلى انه من منظور المنظمات قد لا يتماثل الفرد طوعاً، و إنما استجابة لما يفرضه أرباب العمل وأصحاب المصالح، فيكتسب الفرد هذا السلوك الفردي، ما يزيد احتمال أن تكون القرارات وفقاً لأفضل ما يحقق مصلحة المنظمة، حتى في حالة غياب الإشراف أو الرقابة.

الحالة الثالثة : يشير (Pratt et Foreman, 2000) إلى انه في إطار المنظمات هنالك هويات متعددة للفرد الواحد، ومن ثمة فالتماثل التنظيمي قد يحدث في صيغته

المتعددة المستويات، حيث أن المنظمات تتيح لأعضائها العضوية في عدة جماعات ، فالفرد قد يكون في الوقت ذاته عضوا في المنظمة ككل، وفي قسم معين فيها، وفي جماعة معينة داخل القسم وكل هذه العضويات تعني احتمال تركيز الهوية فيها، ورغم اختلافها بكل مستوى.

الحالة الرابعة: يذكر (مازن الرشيد 2003) أنه: تحدث الهوية التنظيمية على المستوى الفردي حينما تصبح معتقدات الفرد عن المنظمة التي يعمل بها تعريفا لذاته. فمن خلال التنظيمية تصبح أهداف المنظمة والفرد متكاملة او متطابقة ، حيث يحدد الشخص هويته الشخصية من خلال المنظمة عندما:

- تكون هويته كعضو في المنظمة أكثر بروزا من هويات البديلة.

- عندما يتطابق مفهومه الذاتي عن نفسه مع تلك الخصائص التي يعتقد أنها تعرف المنظمة كجماعة (إدراكه لتداخل بين الخصائص التنظيمية والخصائص الفردية) . فالموظف المتماثل مع المنظمة يميل الى رؤية نفسه على انه يمثل المنظمة في تفاعلاته مع الآخرين، ويحتضن مصالح المنظمة ويعدها أساسية في قراراته الاستراتيجية، ويتعد عن الذين تتناقض قيمهم و أهدافهم مع قيم المنظمة.

6-2 تماثل الأفراد للمنظمة " من نحن ؟":

تشير الهوية التنظيمية، في حالات تجلي الهوية الاجتماعية الى اكتساب السلوك الجماعي في الحالات التالية:

الحالة الأولى: يكتسب الأفراد التماثل الجمعي من خلال العلاقة العميقة لأعضاء المنظمة " بخصائص المنظمة الأساسية "، حيث تنطوي هذه الخصائص على عدد من الأبعاد مثل: القيم، المعتقدات، المبادئ، القيادة، أو أي عنصر آخر يُعد ذا معنى للأفراد

أو المجموعات المعينة. ولهذا فالأفراد الذين يتماثلون مه هوية المنظمة يملكون أحاسيس بالتضامن والدعم للمنظمة و لديهم إدراك بالخصائص المشتركة مع أعضاء الجماعة.

الحالة الثانية: يجادل المنظرون في هذا المجال بأن الأفراد يهدفون إلى تأكيد تمايزهم الذاتي، وبذلك فإنهم يتماثلون بقوة مع منظمات لها خصائص فريدة بالنسبة للمجموعات الأخرى، حيث يؤكد

(1972 Hall et Schanieder) و (1998 Dutton et Pratt) أن الأفراد يميلون في تقويمهم لتقديرهم الذاتي إلى التماثل مع منظمات لها مكانة اجتماعية مرموقة، أو جوانب اجتماعية مرغوبة بالمقارنة مع الجماعات. وهكذا فإن ادراك اختلاف الجماعة من خلال المقارنات الاجتماعية بين الجماعات، الذي تحفزه الحاجة إلى تقدير عال للذات، كدافع نفسي لحدوث التماثل التنظيمي، حيث الأفراد الذين يستمدون تقديرا عاليا لذواتهم من عضويتهم التنظيمية في إظهار مستويات عالية من التماثل، فالتقدير الجمعي يقوي التماثل، لأن العضوية تمكن الأفراد من تعريف أنفسهم حيث الخصائص الإيجابية للمنظمة. (عثماني مرابط، 2018- 2019، ص 64-65)

7- نظريات التماثل التنظيمي:

7-1 النظريات الكلاسيكية:

نظرية الهوية الاجتماعية: يشير مصطلح الهوية **Identity** إلى الأبناء النظري المعقد الذي يشمل عناصر أساسية ثلاث هي: الهوية الثقافية، الهوية الاجتماعية، الهوية الشخصية. وتشير الهوية الثقافية الى القيم الثقافية الخاصة والتي تندمج في مجالات حياة الفرد كافة والتي تشكل دليل المبادئ السلوكية للفرد وهي تتبع من مصادر كثيرة منها البيئة الوطنية والدينية والمجتمع التعليمي، أما الهوية الاجتماعية فتشير الى الخصوصية

المستندة الى الذات وارتباطها بالجماعات في المجتمع والتي يتفاعل معها الفرد مباشرة، إذ ينتمي ويرتبط كل فرد بمجموعة ويشارك في أنشطتها ويؤمن بعملها ويعارض من يعارضها (الانتماء العرقي، وناادي رياضي).

حاول (Tejfil) من خلال دراسته المبكرة التي أجراها هو وتلاميذه في جامعة (بريستول) أن يركز على السلوك الذي يحدث بين الجماعات أكثر من تركيزه على ما يحدث بين الأفراد، ومن السهولة بمكان أن لاحظ ذلك من استخدامه الوفير لكلمة " بين الجماعات " التي تمت صياغتها بعد ذلك بهذا الاسم بالاشتراك مع (تيرنر) عام 1979 ليفسر كلف تستمد الذات معناها من خلال الساق الاجتماعي الذي يحدث من العلاقات بين الجماعات ، وليفسر كيف يحدد التصنيف الاجتماعي مكان الفرد في المجتمع.

نظرية الدرجات المختلفة للتماثل الاجتماعي:

تعتبر المنظمة جماعة عمل جذابة بما فيه الكفاية من قبل الأفراد، ما يجعله يتعايش أو يتماثل مع الجماعة، ويصر TCS أن مثل نتيجة هذا التصنيف غير ثابتة، حيث أن التصنيف لا يتم على أساس جماعة العمل فحسب بل حسب الظروف التي يعيشها الفرد ما يجعل من الجماعة محل جذب وتنفير، إضافة إلى التجارب التي تمر بها المنظمة في سياق العمل ومدى تأثيرها على جماعة العمل من حيث الانتماء أو الصراع ما يجعل الباحثين بصدد دراسة تأثير الانتماء على أداء الجماعة كما يؤكد (Dakerich) وآخرون إلى أن كل فرد يتماثل أكثر من المجموعة التي ينتمي إليها وهذا التماثل يصبح أقوى إذ دمجت الجماعة الصفات التي تعرف بها المجموعة و من خلال تأثير درجة التماثل على الهوية.(غرمول، 2023-2024، ص 24 - 25).

2-7 النظريات الحديثة:

النظرية الوظيفية: وهنا التنظيم ككائن من حيث تأكيد مفهوم التوازن والانسجام والتعاون بين مختلف عناصره لأداء الوظيفة وفقا للقوانين المتشابهة للتنظيم والتي تتماثل معها المنظمة من حيث عضوية أعضائها ومن خلال أبحاث (ألبرت) التي سعت لتحديد مفهوم التماثل ضمن إطار وظيفي نسقي يساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد.

النظرية البنائية: تعتمد على تحليل مفهوم الهوية حيث ان الهوية المهنية هي مجرد وهم أو فكرة مجردة ابتكرت لتحقيق أهداف السلطة الأسمى.

كما ان هذه المقاربة تتحدد وفق الصورة الذاتية والاجتماعية للفرد، وفق نظام الاتصالات في المؤسسة وفق قوة العولمة ووسائل الإعلام، هذه المقاربة انتقدت من طرف المقاربة التفسيرية التي تميل إلى إلغاء مفهوم التماثل.

النظرية التفسيرية: تنفي هذه النظرية وجود التماثل التنظيمي، لكن لا يمنع تطوير الأفراد باستيعاب التماثل تحت عنوان الهوية من حيث تجاربهم وخبراتهم وطموحاتهم .

حيث تحمل التماثلات التنظيمية طابع الديناميكية كما تؤكد هذه النظرية على أهمية سلوك التفاوض من خلال مختلف أجزاء المصلحة بهدف الوصول إلى الاستقرار النسبي، الذي يتأسس على ملاحظة الأحداث، كما تشك المقاربة التفسيرية في صحة إنتاج المعرفة داخل المنظمات، حيث قد تتجه الملاحظة الى ظاهرة التبادل ، او ظاهرة الجمعيات البارزة او التركيز على فكرة الهوية المحددة حسب هوية المنظمة (بوقرين، سلام، 2019 - 2020، ص 18-19).

خلاصة:

من خلال هذا الفصل قمنا بمعالجة كل ما جاء في متغيرات الدراسة (العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي)، حيث استنتجنا ان العدالة التنظيمية مهمة جدا لما لها من دور فعال لربط أهداف الفرد والمنظمة، حيث ان حصول الفرد على مستحقاته وشعوره بالعدل من خلال الإجراءات والمعاملة المنصفة واتجاهه يسمح له بتوظيف طاقاته والتي تنعكس إيجابا على المنظمة، فتحقيق العدالة التنظيمية بين العاملين يجب الابتعاد عن السياسات ذات الأسلوب البيروقراطي وتبني سياسات تقوم على الدعم التنظيمي من خلال الحرية والشفافية والمساواة لضمان الفاعلية وبقاء الاستمرارية الى حد بعيد، كما استنتجنا ان التماثل التنظيمي عملية مستمرة متغيرة مع مرور الزمن، وتتأثر بجل المتغيرات التي تؤثر في البيئة المحيطة، حيث ان الفرد يغير ويطور علاقاته مع الأشخاص أو الجماعات معبرا على ولائه للمنظمة، وتشابهه بسمات مشتركة توحده وتتوافق مع الطرفين كالقيم، الأهداف، الرغبات.....الخ، وهذا لتحقيق أهدافه وأهداف منظمته.

الفصل الثالث

الإطار الميداني للدراسة

تمهيد

- 1- حدود الدراسة
- 2- مجتمع وعينة الدراسة
- 3- منهج الدراسة
- 4- الأدوات المستخدمة في الدراسة
- 5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
- 6- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة

خلاصة

تمهيد:

يعتبر الجانب الميداني أهم جزء في الدراسة، إذ يعد مرحلة انتقالية من الدراسة النظرية الى الدراسة التطبيقية في الميدان من حيث الربط بين الجانبين، وبالتالي يتعرف الباحث على تحقيق فرضياته من عدم تحقيقها، ومن ثمة الوصول إلى النتائج والاستنتاجات العامة وتحليلها.

1- حدود الدراسة :

الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على عينة من الممرضين في مستشفى الزهراوي لولاية المسيلة .

الحدود الزمانية : تم إجراء هذه الدراسة بدءاً من 27 جانفي 2025 إلى غاية 27 أفريل 2025.

2- مجتمع وعينة الدراسة :

- **مجتمع الدراسة :** تكون مجتمع الدراسة من 448 ممرض وممرضة .

- **عينة الدراسة :**

1- عينة الدراسة الاستطلاعية :

للتأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة ، تم تطبيق (استبيان العدالة التنظيمية - استبيان الالتزام التنظيمي) على عينة استطلاعية قوامها (20) ممرض وممرضة من مجتمع الدراسة الأصلي والمتمثل في (448). وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.

2- عينة الدراسة الأساسية :

بلغ عدد أفراد العينة الأساسية 50 ممرض وممرضة بمستشفى الزهراوي بالمسيلة والتي تم اختيارهم من المجتمع الأصلي البالغ عددهم 448 ممرض وممرضة، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية مع عدم توزيع الاستبيانين على عينة الدراسة الاستطلاعية .

3- منهج الدراسة:

يختلف اختيار منهج الدراسة بحسب اختلاف طبيعة الموضوع ، فموضوع دراستنا الحالية تهدف الى قياس العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين في مستشفى الزهراوي بولاية المسيلة . وعليه اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي نظراً لمناسبته لقياس متغيرات الدراسة.

ويعنى بالمنهج الارتباطي: على انه دراسة العلاقات بين المتغيرات النفسية المختلفة ، وتقدير الى أي مدى يميل متغيران الى ان يتماشى معاً، بحيث يزيد أحدهما بزيادة الآخر، او ينقص أحدهما بنقصان الآخر (سيد سليمان، 2014، ص 86).

4- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

4-1 المقابلة: تعرف المقابلة على أنها إحدى وسائل جمع البيانات من مصادرها وتتم بين طرفين حول موضوع محدد منطلقاً من أسباب ومحققاً لغايات، وتهدف المقابلة إلى التعرف على الظاهرة او الموضوع بالبحث عن الأسباب من خلال التقاء مباشر بين الباحث والمبحوث تطرح فيه أسئلة تهدف الى استيضاح الحقائق وتشخص فيه المعلومات بربط العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة (عبد المجيد إبراهيم ، 2000، ص 171).

وفي دراستنا الحالية، تم استخدام المقابلة في أخذ الإذن والموافقة من إدارة المؤسسة الاستشفائية الزهراوي لولاية المسيلة، كما تم استخدامها في الدراسة الاستطلاعية مع المرضى بغرض الاستماع لآرائهم حول ماذا يعني لهم مفهوم العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي للتأكد من قابلية مواصلة الدراسة في هذا المستشفى.

24- الملاحظة: هي التي يقوم فيها العقل بدور كبير من خلال ملاحظة الظواهر وتفسيرها وإيجاد ما بينها من علاقات، ولهذا فهي وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات، تسهم إسهاما كبيرا في البحوث الوصفية والكشفية والتجريبية. (عوض صابر ، علي خفاجة، 2002، ص 143).

وتم الاعتماد عليها في دراستنا الحالية، للتدقيق في المناخ التنظيمي السائد داخل هذه المؤسسة الإستشفائية وكيفية تعامل الإدارة مع المرضى، وملاحظة الظروف التي يشتغل فيها المرضى لتساعدنا في بناء استمارة الدراسة والتأكد كذلك من قابلية مواصلة الدراسة في ظروف مساعدة .

3-4 الوثائق والسجلات: تم الاعتماد عليها من أجل التعرف على حجم مجتمع الدراسة من حيث العدد ومن أجل أخذ الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية الزهراوي لولاية المسيلة .

4-4 الاستبيان: يعرف الاستبيان بأنه وسيلة الاتصال الأساسية للباحث والمبحوث، تحتوي على عدة أسئلة تدور حول الموضوع المراد الإجابة عليه من طرف المبحوث.

كما يعرف على أنه وسيلة للحصول على إجابات عن عدد من الأسئلة المكتوبة في نموذج يعد لهذا الغرض ويقوم المحييب بمليئه بنفسه (زيان، 2022/2021، ص 66).

وفيما يلي تطرقت الباحثة الى الخطوات المنهجية لبناء استبيان لكل من العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى المرضى.

- استبيان العدالة التنظيمية: نظراً وحسب حدود الاطلاع لاحظت الباحثة غياب الدراسات الخاصة بالعدالة التنظيمية المتعلقة بالمرضى في المستشفيات مما استدعى ضرورة بناء استبيان خاص بالعدالة التنظيمية لدى المرضى بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة التي من شأنها مساعدتنا في بناء استبيان خاص لدراستنا الحالية كدراسة (بن السايح صابرينة، فرج فاطمة) والمعنونة بـ (اثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمؤسسة الاستشفائية " الأم والطفل " تقرت)، ودراسة (سهام إبراهيم، شنيش) والمعنونة بـ (العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعناصر الطبية والطبية المساعدة - دراسة ميدانية بالمستشفيات العامة بمدينة مصراتة)، ودراسة (زبير محمد، خلادي عبد المؤمن) والمعنونة بـ (العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمؤسسة الصحية الجزائرية - دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية مرواني عابد بالشطية ولاية الشلف) .

- استبيان التماثل التنظيمي: تم الاعتماد على استبيان أعده الباحثان "عبد العزيز بوسعدة " و"توفيق ديداوي" ، والإبقاء عليه كما هو، بحكم أنه ينتمي لنفس العينة والبيئة الجزائرية، حيث طبقا عينتهم على 90 موظفا في المؤسسة العمومية الاستشفائية إبراهيم ترشين في غرداية، ويتكون هذا الاستبيان من 18 بند موزع على ثلاثة أبعاد والمتمثلة في: بعد الولاء التنظيمي والمتضمن (6) عبارات تبدأ من العبارة رقم (1) الى غاية العبارة رقم (6) ، اما بعد التشابه التنظيمي يتضمن (6) عبارات والتي تبدأ من العبارة رقم (7) الى غاية العبارة رقم (12) ، وبالنسبة لبعد الانتماء التنظيمي (العضوية) يتضمن (6) عبارات والتي تبدأ من العبارة رقم (13) الى غاية العبارة رقم (18).

تعتبر عبارات الاستبيان معظمها عبارات ايجابية الاتجاه يتم الإجابة عنها وفق استبيان رئيسي ليكرت الخماسي والمتمثل في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) : يوضح تصنيف درجة الموافقة وفق استبيان رئيسي ليكرت الخماسي

التصنيف	أوافق جدا	أوافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	5	4	3	2	1

5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

يقصد بالخصائص السيكومترية تقنين الأدوات عن طريق حساب صدقها وثباتها. وذلك بهدف التحقق من مدى ملائمتها في الدراسة الحالية (بويصري، لونيبي، 2015/2014، ص98).

وفيما يخص دراستنا فقد تم التأكد من صدق وثبات المقاييس بالطرق التالية:

5-1 الصدق الظاهري لبنود الاستبيان:

بعد أن جمعت الباحثة البيانات اللازمة لبناء الاستبيانين، قامت بإبقاء إستبيان التماثل التنظيمي كما هو، وبناء إستبيان العدالة التنظيمية لدى الممرضين، وتم عرضه على هيئة علمية والمتمثلة في (05) أساتذة لتحكيمها والذين أبدوا رأيهم حول صياغة العبارات ومدى وضوحها وموضوعيتها لغرض الدراسة، وعلى أساس آراء الأساتذة المحكمين ومن خلال تطبيق معادلة (لوشي) لصدق بنود الاستبيان، اتضحت موافقتهم على عبارات استبيان (العدالة التنظيمية)، ما عدا أستاذ واحد أكد على ضرورة تغيير صياغة العبارة رقم (4)، ومن خلال ذلك نرى أن الصدق الظاهري لبنود استبيان العدالة التنظيمية صحيح، حيث أن:

$$\frac{\text{نعم} - \text{لا}}{100} \times \text{ن}$$

ن: نقصد بها عدد الاساتذة المحكمين.

ن نعم: نقصد بها عدد الاساتذة الذين قالوا نعم.

ن لا: نقصد بها عدد الأساتذة الذين قالوا لا.

ما يعني أن البند رقم (04) جاءت نتيجته كما هو موضح في الجدول رقم (02) كالتالي:

الجدول رقم (02): يوضح صدق البند.

البند	نسبة إتفاق المحكمين
4	80%

ومن خلال الجدول نلاحظ أن نسبة اتفاق المحكمين على البند الرابع تجاوزت 70% فهي صادقة وبالتالي نحتفظ بها.

5-2 ثبات وصدق استبيان العدالة التنظيمية:

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا الاستبيان والذي أفرز النتائج التالية:

أ- الثبات: التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها ككل كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (03) يوضح ثبات استبيان العدالة التنظيمية عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الاستبيان ككل
18	0.761	

من خلال الجدول رقم (03) أعلاه وبالنظر إلى قيمة معامل ألفا كرونباخ والذي قدر للاستبيان ككل (0.76)، يمكن القول بأنها قيمة تدل على أن هذا الاستبيان يتمتع بالثبات مقبول، حيث نلاحظ أن القيمة جاءت موجبة وأن هناك إنسجام وترابط بين عبارات هذا الاستبيان يتعدى (0.50).

ب- الصدق: صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق هذا الاستبيان كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح صدق المقارنة الطرفية لاستبيان العدالة التنظيمية									
الطرفين	اختبار التجانس ليفين F	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
العدالة	6.730	الأعلى	6	76.16	5.115	10	9.757	0.000	دال عند 0,01
التنظيمية		الأدنى	6	54.00	2.190				

الجدول رقم (04) يوضح صدق المقارنة الطرفية لاستبيان العدالة التنظيمية

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك فرق واضح بين الطرفين حيث قدر المتوسط الحسابي للطرف الأعلى (76.16) في حين بلغ المتوسط الحسابي للطرف الأدنى (54.00)، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) التي بلغت (9.75) وهي قيمة موجبة أي أن الفرق لصالح الطرف الأعلى ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي يمكن القول بأن استبيان العدالة التنظيمية صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.

3-5 ثبات وصدق استبيان التماثل التنظيمي:

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا الاستبيان والذي أفرز النتائج التالية:

أ- الثبات: التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها ككل كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (05) يوضح ثبات استبيان التماثل التنظيمي عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الاستبيان ككل
18	0.733	

الجدول رقم (05) يوضح ثبات استبيان التماثل التنظيمي عن طريق ألفا كرونباخ

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة معامل ألفا كرونباخ والذي قدر للاستبيان ككل (0.73)، يمكن القول بأنها قيمة تدل على أن هذا الاستبيان يتمتع بالثبات عالي، حيث نلاحظ أن القيمة جاءت موجبة وأن هناك انسجام وترابط بين عبارات هذا الاستبيان يتعدى (0.50).

ب- الصدق: صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق هذا الاستبيان كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح صدق المقارنة الطرفية لاستبيان التماثل التنظيمي									
الطرفين	اختبار التجانس ليفين F	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
التماثل التنظيمي	0.500	الأعلى	6	79.33	4.589	10	8.244	0.000	دال عند 0,01
		الأدنى	6	60.16	3.371				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك فرق واضح بين الطرفين حيث قدر المتوسط الحسابي للطرف الأعلى (79.33) في حين بلغ المتوسط الحسابي للطرف الأدنى

(60.16)، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) التي بلغت (8.24) وهي قيمة موجبة أي أن الفرق لصالح الطرف الأعلى ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي يمكن القول بأن استبيان التماثل التنظيمي صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.

6- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة :

انطلاقاً من هذه الدراسة يتناول البحث العلاقة بين متغيرين ، وإمكانية نفي أو إثبات هذه العلاقة فقد تمّ استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS نسخة 21 من أجل اختبار :

- معامل (ألفا كرونباخ) لحساب ثبات عبارات الاستبيان.

- صدق المقارنة الطرفية لحساب صدق عبارات الاستبيان.

- معامل (بيرسون) للتحقق من فرضيات الدراسة.

- اختبار (شابيرو ويلك).

- اختبار (كولموغوروف سميرنوف).

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة في بحثنا، بدءاً من التعرف على حدود الدراسة المكانية والزمانية ، وكذا التعرف على مجتمع وعينة الدراسة، المنهج المتبع، الأدوات المستخدمة في الدراسة، الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة، وأخيراً الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة والتي سيتم عرضها في الفصل الموالي.

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات.

ثانياً: التحقق من فرضيات الدراسة:

- 1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة.
- 2- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى.
- 3- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية.
- 4- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الثالثة.
- 5- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الرابعة.
- 6- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الخامسة.

خلاصة

تمهيد

بعد تطرقنا للفصل السابق والمتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة سنتناول في هذا الفصل عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة، وهذا بعد تطبيق الاستبانيين على عينة الدراسة واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة وجب أولاً التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (07) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

القرار	Shapiro–Wilk			Kolmogorov–Smirnov ^a			المتغيرات
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
غير دال	0,466	50	0,978	0,200*	50	0,107	العدالة التنظيمية
غير دال	0,426	50	0,977	0,200*	50	0,060	التماثل التنظيمي

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار كولموغوروف سميرونوف وكذا إختبار شبيرو ويلك أن كل القيم بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة وهي العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي جاءت غير دالة عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) مما يجزنا إلى القول بأن بيانات هاته المتغيرات تتوزع توزيعاً طبيعياً وبالتالي فإن كل الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب بارامترية .

ثانيا: التحقق فرضيات الدراسة:

1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (08) يوضح العلاقة بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي			
القرار	التماثل التنظيمي	Corrélation de Pearson	
الارتباط دال عند ($\alpha=0,01$).	0.431	معامل الارتباط	العدالة التنظيمية
	0.002	مستوى الدلالة	
	50	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (08) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في استبيان (العدالة التنظيمية) ودرجاتهم في (التماثل التنظيمي) بلغ (0.43) وهي قيمة طردية متوسطة وموجبة ودالة إحصائيا عند (0,01)، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (العدالة التنظيمية) ودرجات (التماثل التنظيمي) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن كل ارتفاع في درجات الأفراد في (العدالة التنظيمية) تقابلها زيادة في درجاتهم في استبيان (التماثل التنظيمي) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت مؤيدة لفرضية البحث العامة القائلة بـ توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين

العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ويمكن التعقيب عن نتيجة هذه الفرضية على أن زيادة درجات العدالة التنظيمية ترتبط بزيادة درجات التماثل التنظيمي، فكلما تحسنت العدالة التنظيمية في بيئة عمل الممرضين زادت درجة التماثل بينهم مما يشير إلى التفاعل الإيجابي بين هذين المتغيرين.

وقد إتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (قصة راضية 2017-2018) المعنونة ب: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، على أنه توجد علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي والذي يعد أحد مظاهر التماثل التنظيمي.

كما إتفقت أيضا مع دراسة: (فتيح زينب وكاميليا فولان 2021-2022) بعنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالارتياح النفسي دراسة ميدانية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت، على أنه توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والارتياح النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

بينما اختلفت نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة: (حمزة فرطاس 2016-2017) المعنونة ب: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة) على أنه: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة .

2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

نصت الفرضية الفرعية الأولى لهاته الدراسة على: " مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين مرتفع"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على الاستبيان والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين							
القرار	مستوى الدلالة	T	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	حجم العينة
العدالة التنظيمية	0.000	4.398	49	10.674	60.64	54	50
دال عند 0.01							

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على الاستبيان والذي بلغ (60.64) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للاستبيان والمقدر بـ 54، بناء عليه فإن مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين مرتفع ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (4.39) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي للاستبيان، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية البحث الفرعية الأولى والقائلة " مستوى العدالة التنظيمية لدى الممرضين مرتفع "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ويعزى إرتفاع مستوى العدالة التنظيمية حسب ما تم التوصل إليه، إلى ما يمنحه مستشفى الزهراوي بولاية المسيلة من دعم وإنصاف ومساواة بين الممرضين في فرص الترقية و التوزيع العادل للمهام والمكافآت المناسبة لمجهوداتهم واحتياجاتهم بكل احترام وشفافية. وقد إتفقت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (بندر كريم أبو تايه 2012) المعنونة بـ: أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن على أن إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وبجميع أبعادها جاء فوق المتوسط، و أن هناك أثراً إيجابياً لإدراك الموظفين للعدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية. كما إتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (غزيل سعد العيسى 2024) بعنوان: العدالة التنظيمية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر العاملين فيها من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين بالرياض- المملكة العربية السعودية. حيث أوضحت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع في المستوى العام للعدالة التنظيمية بين أفراد العينة. في حين إختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (بن السايح صابرينه و فرج فاطمة 2007) والمعنونة بـ: "أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمؤسسة الاستشفائية "الأم والطفل" بتقريت، والتي توصلت نتائجها إلى وجود مستوى متوسط للرضا الوظيفي كذلك وجود نظرة سلبية للعدالة التنظيمية و وجود نظرة لبعض النقائص المتواجدة بالعدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية.

3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية لهاته الدراسة على: " مستوى التماثل التنظيمي لدى الممرضين مرتفع "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على الاستبيان والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح مستوى التماثل التنظيمي لدى الممرضين مرتفع								
القرار	مستوى الدلالة	T	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	حجم العينة	التماثل التنظيمي
0.01 دال عند	0.000	9.190	49	10.341	67.44	54	50	

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (10) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على الاستبيان والذي بلغ (67.44) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للاستبيان والمقدر بـ 54، بناء عليه فإن مستوى التماثل التنظيمي لدى الممرضين مرتفع، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (9.19) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي للاستبيان، وبالتالي فإن هذه النتيجة تتفق مع فرضية البحث الفرعية الثانية والقائلة " مستوى التماثل التنظيمي لدى الممرضين مرتفع "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

يمكن القول من خلال ما تشير إليه نتيجة هذه الفرضية أن الممرضين بمستشفى الزهراوي يظهرون ويتمتعون بانسجام وتماثل اتجاه مؤسساتهم الإستشفائية التي يعملون بها وأنهم يتبعون جميع معايير العمل المحددة وأنهم متعاونون وملتزمون إتجاه مرضاهم ويظهرون تقاني في تقديم الرعاية الصحية لهم وأن علاقاتهم تتسم بروح العمل كفريق واحد. لقد إنققت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (بوزيان عبد السلام و غدامسي أنفال 2022 - 2023) المعنونة ب: التماثل التنظيمي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى موظفي سيطرام - دراسة ميدانية بمؤسسة سيطرام (ترامواي) بولاية ورقلة، والتي توصلت إلى أن درجة التماثل التنظيمي لدى عينة الدراسة مرتفع.

بينما إختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (غرمول سحر 2023-2024) والمعنونة بـ: التماثل التنظيمي وعلاقته بفاعلية الذاتية - دراسة ميدانية على عينة من عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت، والتي وجدت أن مستوى التماثل التنظيمي لدى عينة الدراسة منخفض.

4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة :

نصت الفرضية الفرعية الثالثة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة ، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (11) يوضح العلاقة بين العدالة التوزيعية و التماثل التنظيمي			
القرار	التماثل التنظيمي	Corrélation de Pearson	
الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$.	0.547	معامل الارتباط	العدالة التوزيعية
	0.000	مستوى الدلالة	
	50	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (11) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في استبيان (العدالة التوزيعية) ودرجاتهم في (التماثل التنظيمي) بلغ (0.54) وهي قيمة طردية قوية وموجبة ودالة إحصائياً عند (0,01)، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (العدالة التوزيعية) ودرجات (التماثل التنظيمي) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن كل ارتفاع في درجات الأفراد في (العدالة التوزيعية) تقابلها زيادة في درجاتهم في استبيان (التماثل التنظيمي) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع

القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت مؤيدة لفرضية البحث الفرعية الثالثة القائلة بـ **توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية و التماثل التنظيمي لدى الممرضين**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

تشير نتائج الفرضية إلى أن تطبيق العدالة التوزيعية لدى ممرضى مستشفى الزهراوي لولاية المسيلة يعزز من التماثل التنظيمي لديهم ومن الثقة في أن الفرص المتاحة لهم منصف بغض النظر عن خلفياتهم أو مراتبهم في المنظمة.

وقد إتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة **"سهام إبراهيم شنيش" (2015)**، بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعناصر الطبية والطبية المساعدة بالمستشفيات العامة بمدينة مصراته، والتي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

كما توافقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة **(Lee, 2000)**، والتي بينت أن هناك أثر إيجابي للعدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي، وأن لها تأثير على إدارة نزاعات العمل من خلال أسلوب التجنب ما يعزز من اتجاهاتهم وسلوكياتهم الإيجابية نحو العمل.

في حين ترى دراسة **(Adams 1995)** أن نظرية العدالة في العمل تشير إلى أن الأشخاص يقيمون المكافآت بناء على مبدأ العدالة التوزيعية، وقد ينتج عن ذلك تفاوت في المعاملات التي قد تؤدي إلى عدم التماثل في التنظيم أو توزيع المسؤوليات داخل المؤسسة.

5- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

نصت الفرضية الفرعية الرابعة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة ، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (12) يوضح العلاقة بين العدالة الإجرائية والتماثل التنظيمي			
القرار	التماثل التنظيمي	Corrélation de Pearson	
الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$.	0.705**	معامل الارتباط	العدالة الإجرائية
	0.000	مستوى الدلالة	
	50	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (12) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في استبيان (العدالة الإجرائية) ودرجاتهم في (التماثل التنظيمي) بلغ (0.70) وهي قيمة طردية قوية وموجبة ودالة إحصائيا عند (0,01)، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (العدالة الإجرائية) ودرجات (التماثل التنظيمي) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط قوي و طردي، أي أن كل ارتفاع في درجات الأفراد في (العدالة الإجرائية) تقابلها زيادة في درجاتهم في استبيان (التماثل التنظيمي) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت مؤيدة لفرضية البحث الفرعية الرابعة القائلة بـ توجد علاقة ارتباطيه ذات

دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية و التماثل التنظيمي لدى الممرضين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ما يمكن قوله من خلال ما أسفرت عليه نتائج هذه الفرضية العدالة الإجرائية لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة يكشف مدى سعي المستشفى إلى تكريس مبدأ العدالة التنظيمية وفق ما يخدم النظام الداخلي للمؤسسة الاستشفائية وكذا التعرف على أساليب تحسين عمل الممرضين وتحسين اتجاههم نحو المؤسسة للبقاء فيها باستمرار.

اتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (Gary. J. Ruder, 2003) والمعنونة ب : العلاقة بين العدالة التنظيمية والثقة والكفاءة الذاتية في توسع الدور. على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والثقة في المنظمة.

كما إتفقت أيضا نتائج فرضية هذه الدراسة مع دراسة (سهام إبراهيم شنيش 2015)، على أنه توجد وجود علاقة إرتباطية طردية متوسطة بين العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي لدى العناصر الطبية والطبية المساعدة بالمستشفيات العامة بمدينة مصراته.

بينما إختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (زايد ناجي، 2024) والمعنونة ب: تأثير العدالة التنظيمية على التماثل التنظيمي لدى منتسبي جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا باليمن على أنه لا توجد تأثير للعدالة الإجرائية على التماثل التنظيمي لدى عينة الدراسة.

6- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الفرعية الخامسة:

نصت الفرضية الفرعية الخامسة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية و التماثل التنظيمي لدى الممرضين"، وللتحقق من صحة

هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة ، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (13) يوضح العلاقة بين العدالة التعاملية والتماثل التنظيمي			
القرار	التماثل التنظيمي	Corrélation de Pearson	
الارتباط دال عند ($\alpha=0,01$).	0.735	معامل الارتباط	العدالة التعاملية
	0.000	مستوى الدلالة	
	50	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (13) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في استبيان (العدالة التعاملية) ودرجاتهم في (التماثل التنظيمي) بلغ (0.73) وهي قيمة طردية قوية وموجبة ودالة إحصائياً عند (0,01)، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (العدالة التعاملية) ودرجات (التماثل التنظيمي) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن كل ارتفاع في درجات الأفراد في (العدالة التعاملية) تقابلها زيادة في درجاتهم في استبيان (التماثل التنظيمي) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت مؤيدة لفرضية البحث الفرعية الخامسة القائلة بـ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ولقد إتفقت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (كنزة ، بوزنيط 2021) والمعنونة بـ: أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي - دراسة ميدانية على عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل- والتي بينت نتائج دراستها على

أن الأثر الإيجابي للعدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي من وجهة نظرهم يعود إلى بعد العدالة التعاملية.

بينما اختلفت نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (محمد شمس حسني 2021)، والمعنونة ب: الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وأبعاد التماثل التنظيمي بالمؤسسات العامة - دراسة ميدانية على الهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحي، والتي توصلت إلى وجود قصور في تبني المدراء لأبعاد القيادة الأخلاقية في التعامل والتي انعكست على التماثل التنظيمي.

خلاصة

تناولنا في هذا الفصل عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة التي تهدف الى التعرف على العلاقة التي تربط بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة. وتوصلت النتائج الى انه توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

الخاتمة

من خلال ما تطرقنا اليه في هذه الدراسة، ومن خلال اطلاعنا على المضمون النظري لمتغيرات الدراسة، وتطبيقنا الدراسة الميدانية على الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة على عينة قدرت ب 50 ممرض وممرضة، وهذا لمعرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة، والتي كالت على أنها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي، ومنه وفي ضوء ما تم عرضه في الاطار النظري والدراسات السابقة وباعتماد على البيانات الإحصائية في الجانب الميداني للدراسة وبعد تحليل وتفسير ومناقشة النتائج المتحصل عليها توصلت الدراسة الى انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة، وان مستوى العدالة التنظيمية ومستوى التماثل التنظيمي مرتفع لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة. كما توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة، وتوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة، وتوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والتماثل التنظيمي لدى الممرضين بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة.

التوصيات والاقتراحات:

من خلال النتائج المتوصل اليها أمكنت الطالبة بالخروج ببعض التوصيات والاقتراحات التالية:

- ربط موضوع الدراسة الحالية بمتغيرات أخرى من شأنها أن تعطي منحى أوسع لموضوع الدراسة.
- حث الباحثين على إجراء موضوع الدراسة الحالية على عينة أوسع من العينة الحالية وعبر مختلف المستشفيات.
- لفت إنتباه الباحثين بإجراء الدراسة الحالية على عينات أخرى غير هذه العينة من أجل تعميق وترسيخ مفهوم العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي في مختلف بيئات العمل.
- النظر في تطبيق القرارات على جميع المرضى والابتعاد عن الذاتية والتحيز.
- التأني في تطبيق القرارات وذلك بالاعتماد على معلومات دقيقة.
- الحرص على تطبيق الإجراءات العادلة في المستشفى بالنسبة للمرضى.
- الحرص على توزيع المهام بصورة عادلة.
- الحرص على إشراك المرضى في اتخاذ القرارات خاصة التي تخصهم.
- الحرص على توزيع الحوافز والمكافاة والأجور .
- الحرص على توفير مناخ تنظيمي يشجع المرضى على العمل.



قائمة المراجع

المراجع:

أولاً: الكتب

- 1- مروان عبد المجيد إبراهيم.(2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية.(ط1). مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع: عمان.
- 2- عوض صابر فاطمة، وعلي خفاجة ميرفت.(2002).أسس ومبادئ البحث العلمي.(ط1). مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية: مصر.
- 3- سيد سليمان عبد الرحمان.(2014). مناهج البحث.(دون طبعة).عالم الكتب: مصر.

ثانياً: المذكرات:

- 4- قصة راضية.(2018/2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية لأساتذة كلية الرياضيات وعلوم المادة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة: الجزائر.
- 5- بوزيرى سمراء، لونيسي دليلة.(2015/2014). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة "مون جرجرة"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة آكلي محمد أولحاج بالبويرة: الجزائر.
- 6- سهام إبراهيم شنيش.(2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعناصر الطبية والطبية المساعدة دراسة ميدانية بالمستشفيات العامة بمدينة مصراته، رسالة مقدمة للاستكمال متطلبات الحصول على درجة الإجازة العالية الماجستير في الإدارة الصحية، مدرسة العلوم الإدارية والمالية فرع مصراته: ليبيا.
- 7- فاطمي امباركة، وعيسات ميرة فاطمة الزهراء.(2022/2021). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين دراسة ميدانية بكلية العلوم

- الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون بتيارت، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر 2
طور ل. م. د. في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، جامعة ابن خلدون
بتيارت: الجزائر.
- 8- بن السايح صابرينة، فرج فاطمة. (2020/2019). اثر العدالة التنظيمية على الرضا
الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية " الأم والطفل" تقرت، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات
شهادة الماستر أكاديمي إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة: الجزائر.
- 9- عبد العزيز بوسعدة، توفيق ديداوي. (2021/2020). أثر التماثل التنظيمي في تحسين
العمل الجماعي دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية إبراهيم ترشين في غرداية،
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في إدارة الأعمال، جامعة
غرداية: الجزائر.
- 10- غرمول سحر. (2024/2023). التماثل التنظيمي وعلاقته بالفاعلية الذاتية دراسة
ميدانية على عينة من عمال جامعة بالحاج بوشعيب بعين تموشنت، مذكرة لنيل شهادة
الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، جامعة بلحاج بوشعيب
عين تموشنت: الجزائر.
- 11- حمزة فرطاس. (2017/2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية دراسة
ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة
الدكتوراه طور الثالث ل.م.د. في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر
بسكرة: الجزائر.
- 12- فتيح زينب، فولان كاميليا. (2022/2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالارتياح
النفسي دراسة ميدانية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت، مذكرة مكملة لنيل
شهادة الماستر علم النفس العمل والتنظيم، جامعة بلحاج شعيب عين تموشنت: الجزائر.

- 13- ملياني نبيلة مريم، عياد فاطمة الزهراء.(2022/2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي دراسة ميدانية عينة من عمال جامعة ابن خلدون بتيارت، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني ل. م. د. في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة ابن خلدون بتيارت: الجزائر.
- 14- بوزيان عبد السلام، غدامسي أنفال.(2023/2022). التماثل التنظيمي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى موظفي سيترام دراسة ميدانية بمؤسسة سيترام (ترامواي) بولاية ورقلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة: الجزائر.
- 15- عابدي العالية وئام، بته محجوبة بسمه.(2024/2023). دراسة تحليلية لعلاقة التماثل التنظيمي بدافعية العاملين للإنجاز دراسة حالة شركة كوسيدار للمنشأة الفنية - محمديه بمعسكر، مذكرة مكملة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، جامعة ابن خلدون بتيارت: الجزائر.
- 16- عاجل سرحان عاجل.(2022). دور التماثل التنظيمي في تعزيز تنفيذ ممارسات إدارة الجودة الشاملة بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من موظفي الهيئة العامة لتنفيذ مشاريع الري والاستصلاح - دائرة المهندس المقيم لمشروع الكفل - شنافية في النجف الأشرف، بحث مقدم لنيل درجة الدبلوم العالي في إدارة الجودة، جامعة الكربلاء: العراق.
- 17- جمال محمود موسى.(2021). التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة في جامعة الإسراء الأردن، قدمت للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الإسراء: الأردن.
- 18- صالحى نفيسة، لعلام جنة الفردوس.(2023/2022). أثر العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر في ورقلة، مذكرة

مقدمة لاستكمال شهادة الماستر أكاديمي في إدارة أعمال، جامعة قاصدي مرباح ورقلة: الجزائر.

19- سوريا عثمانى مرابط. (2019/2018). التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة: الجزائر.

20- بالحمو ماري. (2019/2018). نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية لشركة روائح الورود لصناعة العطور بالوادي، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي طور الثاني في إدارة أعمال، جامعة قاصدي مرباح ورقلة: الجزائر.

21- زيان سارة. (2022/2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي بريد الجزائر بوحدة الأخضرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، جامعة آكلي محند أولحاج البويرة: الجزائر.

22- مقاق سناء، مرغادي فردوس. (2024/2023). العدالة التنظيمية وأثرها على جودة الحياة المهنية دراسة ميدانية على الممرضين الشبه طبيين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بوقرة بولعراس بتبسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة: الجزائر.

23- محمد بوقليع. (2011). العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات بسوناطراك، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا: الأردن

24- بوقرين صورية، سلام لالة. (2020/2019). التماثل التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم العالي دراسة ميدانية بالمركز الجامعي أمين العقال الحاج موسى

آق أخموك، مذكرة قدمت لنيل شهادة ليسانس في علم النفس العمل والتنظيم، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية - المركز الجامعي: تمنغست.

ثالثا: المجالات:

25- بندر كريم أبو تايه .(2012)، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد 20، العدد 2، جامعة البقاء التطبيقية : الأردن.

26- بن تونس الطاهر، وبربيع يوسف، و بوحزام ليديا .(2023) ، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية بالمستشفى الجامعي نذير محمد بتيزي وزوو، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، المجلد 11، العدد 1: الجزائر.

27- بوزنيط كنزة، مبيروك محمد البشير . (2021)، أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي على عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل ، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة ، المجلد 6، العدد 1 ، جامعة جيجل: الجزائر .

28- زبير محمد، خلادي عبد المؤمن.(2022)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمؤسسة الصحية الجزائرية - دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية مرواني عابد بالشطية ولاية الشلف: الجزائر، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 7، العدد 1، جامعة المسيلة: الجزائر.

29- محمد شمس حسن . (2021)، الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وأبعاد التماثل التنظيمي بالمؤسسات العامة دراسة ميدانية على الهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحي ، المجلد 12، العدد 4، مجلة السیادات للعلوم الإدارية القاهرة: مصر.

- 30- زايد ناجي ناصر شاوش، علوي أحمد علي النجار.(2024)، تأثير العدالة التنظيمية على التماثل التنظيمي، جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا، العدد 63، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي: الكويت.
- 31- غزيل سعد العيسى.(2024)، العدالة التنظيمية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر العاملين فيها من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين، المجلة العربية للإدارة، المجلد 44، العدد3، جامعة الملك سعود الرياض: المملكة العربية السعودية.
- 32- جديوي نادية، و بورزق نوار.(2024).اتجاهات سلك الممرضين نحو واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسة الاستشفائية. دراسة ميدانية بمستشفى خالد بن عبد العزيز - تبسة- مجلة الرسالة والدراسات والبحوث الإنسانية ، المجلد 08، العدد 04، جامعة تبسة: الجزائر

رابعاً: المراجع الأجنبية:

- 33- Gary j. Ruder.(2003).**The relationchip among organizational justice , trust and rale deab the self-efficacy , unpublished dissertation**, faculty of the virgina polytechnic, institue and state univercity falls church: virgina.
- 34- Roszkowska- Menkes ,Maria ,Aluchna, Marie. (2017). **Institutiinal isomorphism and corporate social Responsibility: Towards A Conceptual Model**, **Journal of Positive Management**,vol 8, No 2 , Publisher, Nicolaus Copernicus University Press: Britain.
- 35- Liliana Maria Cardona Mejia , Manuela Pardo del S.Angels Dasi Coscollar.(2020).**The Institutional Isomorphism in the Context of Organizational Changes in Higher Education Institutions**, **International Journal of Research in Education and Science** , vol 6 ,issue 1, , Publisher, Faculty of Teacher Training and Education: [Indonesia](https://doi.org/10.24018/ijres.2020.6.1.1).

الملاحق

الملحق رقم (01): الأداة في صورتها الأولية

قسم العلوم الاجتماعية .

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

استمارة تحكيم صدق المحتوى.

استاذي الكريم /استاذتي الكريمة .

في صدد التحضير لبحثنا العلمي ،تقوم الباحثة عامر راضية بإجراء دراسة لنيل شهادة الماستر (ل،م،د) ،تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية والموسومة ب :العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي بمدينة المسيلة .

تحت اشراف الاستاذة : تلالي نبيلة، وعليه أقدم لسيادتكم المحترمة الحكم على صدق محتوى استبيان العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي . راجية منكم تحكيمه من حيث قياس العبارات وسلامة الصياغة اللغوية ووضوحها والتعديل المقترح للعبارات إن وجدت او حذف ما ترونه مناسباً لتحقيق هدف الدراسة .

تتضمن هذه الدراسة تساؤل رئيسي يتمثل في :

_هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي بمدينة المسيلة؟

والذي تدرج تحته التساؤلات الفرعية التالية :

_هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والتماثل التنظيمي لدى ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي بمدينة المسيلة؟

_هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الاجرائية والتماثل التنظيمي لدى ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي بمدينة المسيلة؟

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والتماثل التنظيمي لدى ممرضي المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي بمدينة المسيلة؟

التعاريف الاجرائية للدراسة :

تعريف العدالة التنظيمية: هي عبارة عن إدراك الافراد لحالة الإنصاف والعدالة داخل المؤسسة (قصة، 2017/2018، ص2).

التعريف الاجرائي للعدالة التنظيمية: هي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجابتهم على استبيان العدالة التنظيمية .

تعريف التماثل التنظيمي: هو عملية ديناميكية نشطة حيث يحتضن الأفراد من خلالها القيم والاهداف التنظيمية وربطها بقيمها واهدافها الشخصية (بوسعدة، ديداوي، 2020/2021، ص20).

التعريف الإجرائي للتماثل التنظيمي: هو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها افراد البحث الحالي من خلال استجابتهم على استبيان التماثل التنظيمي.

ولكم منا فائق التقدير والاحترام على جهدكم وتعاونكم معنا والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته .

البيانات الشخصية :

❖ الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

❖ المؤهل العلمي: دبلوم متوسط ☐ وم عالي ☐ لوريا ☐

ماجستير ☐ نوره ☐

❖ الأقدمية: اقل من 5 سنوات من ☐ سنة الى 15 سنة 15 ☐ فأكثر ☐

الأستاذ	الرتبة	التخصص

لكم منا فائق الشكر والاحترام والتقدير

1/ العدالة التنظيمية :

المحاور	رقم العبارة	عبارات الاستبيان	وافق جدا	وافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماما
العدالة التوزيعية	1	يتعادل راتبي الشهري مع رواتب العمال المشابهين لي في تأدية المهام.					
	2	ساعات عملي غير مناسبة مع ظروفى الخاصة.					
	3	واجبات وظيفتى الحالية متناسبة لمؤهلاتى العلمية.					
	4	تتساوى فرص التدريب بينى وبين زملاي .					
	5	الراتب الذى أتقاضاه غير مناسب مقارنة بقدراتى وامكانياتى.					
	6	أعبانى الوظيفية تتساوى مع اعباء زملاي فى العمل .					
العدالة الاجرائية	7	أشعر بأن الاجراءات الادارية المطبقة فى المستشفى تتسم بالعدالة.					
	8	اعتقد بأن القرارات الادارية تطبق على كل العاملين فى المستشفى بدون استثناء .					
	9	يتم اشراكى من قبل ادارة المستشفى فى تنفيذ اجراءات العمل.					
	10	فى مؤسستى قوانين وأنظمة تسهل عملية الالتزام بها .					
	11	تطبق القرارات الإدارية على الجميع بطريقة منصفة .					
	12	أكلف بمهام تفوق طاقتى .					
العدالة التعاملية	13	يشعرنى رؤسائى بالتقدير والاحترام تجاه اى عمل ايجابى أقوم به.					

					يتعامل رؤسائي معي باحترام .	14	
					المشرف المباشر عليّ غامض في تعاملاته وأسلوب شرحه معنا.	15	
					يحرص الرئيس المباشر على تنمية روح التعاون بين الممرضين .	16	
					عندما يتخذ رئيسي قرارات متعلقة بوظيفتي فإنه يناقشها معي بمنتهى الصراحة .	17	
					عندما يتخذ الرئيس قرارا متعلقا بوظيفتي كموظف .	18	

2/ التماثل التنظيمي

المحاور	رقم العبارة	عبارات الاستبيان	أوافق جدا.	أوافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماما
الولاء التنظيمي	1	أشعر بالفخر والاعتزاز حينما أتحدث عن المستشفى للآخرين.					
	2	لدي استعداد كبير على الاندماج في فريق عمل المستشفى					
	3	لدي استعداد لبذل مجهود مضاعف لمساعدة المستشفى على تحقيق نجاحه وحل مشاكله.					
	4	أحرص دوما على تأدية واجباتي اتجاه المستشفى.					
	5	أشعر بالولاء تجاه المستشفى الذي أعمل به.					
	6	أنوي الاستمرار في خدمتي الوظيفية في المستشفى .					
التشابه التنظيمي	7	اسعى دائما لتحقيق اهداف المستشفى .					
	8	تتوافق قيمتي الشخصية مع قيم المستشفى .					

					ألتزم بالقوانين والأنظمة في المستشفى.	9	
					أفكاري متشابهة الى حد كبير مع زملائي في المستشفى.	10	
					أميل الى اتخاذ القرارات الايجابية في المستشفى.	11	
					أعتبر مشكلات المستشفى جزء من مشكلاتي الشخصية.	12	
					اشعر بالفخر لكوني موظفا في المستشفى.	13	الانتماء
					اصف المستشفى على انه أسرة كبيرة يشعر غالبية موظفيها بالانتماء اليها .	14	التنظيمي (العضوية).
					أنجز كل المهام الموكلة إلي لغرض ضمان اهدافي واهداف المستشفى	15	
					اشعر بالسعادة خلال فترة عملي في المستشفى .	16	
					أشعر بأن صورة المستشفى في المجتمع تمثلني بشكل جيد .	17	
					يعتقد زملائي بأنني عضو فعال في المستشفى .	18	

ملحق رقم (02) قائمة المحكمين

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة
أ.د زين الدين ضياف	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة
أ.د عاشور علوطي	جامعة المسيلة	جامعة المسيلة
أ.د عبد الوهاب مغار	جامعة المسيلة	جامعة المسيلة
أ.د عبد المالك مكفس	جامعة المسيلة	جامعة المسيلة
أ.د العمري واضح	جامعة المسيلة	جامعة المسيلة

الملحق رقم (03) الأداة في صورتها النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف –المسيلة-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

عنوان الدراسة:

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى الممرضين

دراسة ميدانية بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة

في اطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تحت عنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى الممرضين دراسة ميدانية بمستشفى الزهراوي لولاية المسيلة. تقوم الطالبة بتطبيق أداتين هما (استبيان العدالة التنظيمية /استبيان التماثل التنظيمي) لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة ،لذا يرجى التكرم بالإجابة عن كل فقرة من فقرات الأداتين بدقة وموضوعية ،علما بأن البيانات ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي شاكرين لكم حسن تعاونكم.

تحت إشراف الاستاذة :

من اعداد الطالبة :

د/تلاي نبيلة

عامر راضية

السنة الجامعية: 2025/ 2024.

استبيان العدالة التنظيمية:

الرقم	عبارات الاستبيان	وافق جدا	وافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماما
1	يتعادل راتبي الشهري مع رواتب العمال المشابهين لي في تأدية المهام.					
2	ساعات عملي غير مناسبة مع ظروفاتي الخاصة.					
3	واجبات وظيفتي الحالية متناسبة لمؤهلاتي العلمية.					
4	تتساوى فرص التدريب بيني وبين زملائي.					
5	الراتب الذي أقتضاه غير مناسب مقارنة بقدراتي وامكانياتي.					
6	أعبائي الوظيفية تتساوى مع أعباء زملائي في العمل.					
7	أن الاجراءات الادارية المطبقة في المستشفى تتسم بالعدالة.					
8	اعتقد بأن القرارات الادارية تطبق على كل العاملين في المستشفى بدون استثناء .					
9	يتم اشراكي من قبل ادارة المستشفى في تنفيذ اجراءات العمل.					
10	في مؤسستي قوانين وانظمة تسهل عملية الالتزام بها					
11	تطبق القرارات الادارية على الجميع بطريقة منصفة.					
12	أكلف بمهام تفوق طاقتي.					
13	يشعرنني رؤسائي بالتقدير والاحترام تجاه اي عمل ايجابي اقوم به.					
14	يتعامل رؤسائي معي باحترام.					

الملاحق

15	المشرف المباشر عليّ غامض في تعاملاته واسلوب شرحه معنا.				
16	يحرص الرئيس المباشر على تنمية روح التعاون بين الممرضين.				
17	عندما يتخذ الرئيس قرارات متعلقة بوظيفتي فإنه يناقشها معي بمنتهى الصراحة.				
18	عندما يتخذ الرئيس قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يبدي اهتماما بمصلحتي كموظف.				

استبيان التماثل التنظيمي:

الرقم	عبارات الاستبيان	اوافق جدا	اوافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق تماما
1	اشعر بالفخر والاعتزاز حينما اتحدث عن المستشفى للآخرين.					
2	لدي استعداد كبير على الاندماج في فريق عمل المستشفى.					
3	لدي استعداد لبذل مجهود مضاعف لمساعدة المستشفى على تحقيق نجاحه وحل مشاكله.					
4	احرص دوما على تأدية واجباتي اتجاه المستشفى					
5	اشعر بالولاء تجاه المستشفى الذي اعمل به.					
6	أنوي الاستمرار في خدمتي الوظيفية في المستشفى.					
7	اسعى دائما لتحقيق اهداف المستشفى.					
8	تتوافق قيمتي الشخصية مع قيم المستشفى.					

الملاحق

9	ألتزم بالقوانين والانظمة في المستشفى.				
10	أفكاري متشابهة الى حد كبير مع زملائي في المستشفى.				
11	اميل الى اتخاذ القرارات الايجابية في المستشفى.				
12	اعتبر مشكلات المستشفى جزء من مشكلاتي الشخصية.				
13	اشعر بالفخر لكوني موظفا في المستشفى.				
14	اصف المستشفى على انه اسرة كبيرة يشعر غالبية موظفيها بالانتماء اليها				
15	أنجز كل المهام الموكلة اليّ لغرض ضمان اهدافي واهداف المستشفى.				
16	اشعر بالسعادة خلال فترة عملي في المستشفى.				
17	اشعر بأن صورة المستشفى في المجتمع تمثلني بشكل جيد.				
18	يعتقد زملائي بأنني عضو فعال في المستشفى.				

ملاحظات إضافية يمكنك الحديث عنها ولم نقم نحن بإدراجها حول هذا الموضوع:

.....

.....

.....

.....

.....

الملحق رقم (04) ملحق ثبات وصدق أدوات الدراسة

أولاً/ ثبات وصدق استبيان العدالة التنظيمية

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.761	18

ب/ الصدق:

T-Test

T-Test

Group Statistics								
الطرفين		N	Mean	Std. Deviation		Std. Error Mean		
الدرجات	الاعلى	6	76,1667	5,11534		2,08833		
	الادنى	6	54,0000	2,19089		,89443		
Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Significance	Mean Difference	Std. Error Difference
الدرجات	variances assumed	6,730	,027	9,757	10	,000	22,16667	2,27181
	variances not assumed			9,757	6,775	,000	22,16667	2,27181

ثانياً/ ثبات وصدق استبيان التماثل التنظيمي:

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.733	18

ب/ الصدق:

T-Test

Group Statistics								
الطرفين		N	Mean	Std. Deviation		Std. Error Mean		
الدرجات	الاعلى	6	79,3333	4,58984		1,87380		
	الادنى	6	60,1667	3,37145		1,37639		
Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Significance	Mean Difference	Std. Error Difference
الدرجات	variances assumed	,500	,496	8,244	10	,000	19,16667	2,32499
	variances not assumed			8,244	9,179	,000	19,16667	2,32499

الملحق رقم (05) ملحق نتائج الدراسة

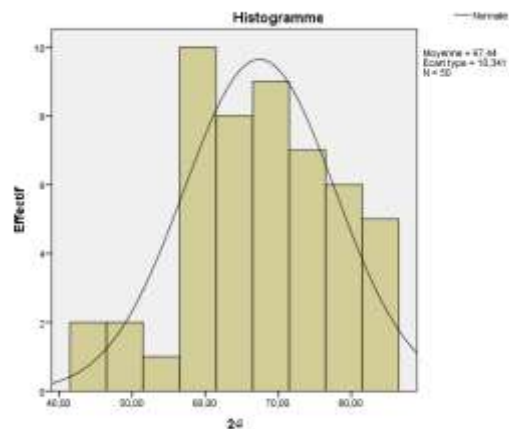
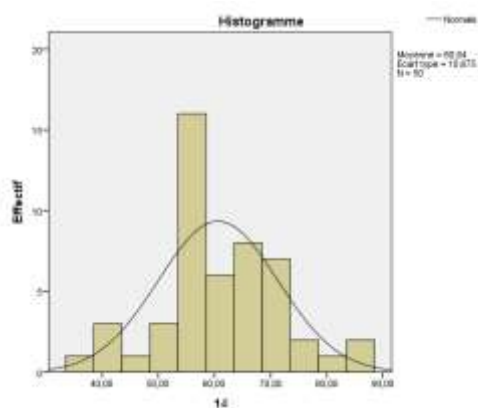
ملحق نتائج الدراسة

أولاً/ التحقق من طبيعة التوزيع:

Explore

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
دك 1	,107	50	,200 [*]	,978	50	,466
دك 2	,060	50	,200 [*]	,977	50	,426

a. Lilliefors Significance Correction



ثالثا/ التحقق من فرضيات الدراسة:

Corrélations			
		1م	2ك
1م	Corrélation de Pearson	1	,431**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	50	50
2ك	Corrélation de Pearson	,431**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	50	50
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

Corrélations			
		2م	2ك
2م	Corrélation de Pearson	1	,547**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	50	50
2ك	Corrélation de Pearson	,547**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	50	50
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

Corrélations			
		3م	2ك
3م	Corrélation de Pearson	1	,705**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	50	50
2ك	Corrélation de Pearson	,705**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	50	50
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

Corrélations			
		ك1	ك2
ك1	Corrélation de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	50	50
ك2	Corrélation de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	50	50
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

Statistiques sur échantillon unique				
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ك1	50	60,6400	10,67471	1,50963
Test sur échantillon unique				
	Valeur du test = 54			
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne
ك1	4,398	49	,000	6,64000

Statistiques sur échantillon unique				
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ك2	50	67,4400	10,34144	1,46250
Test sur échantillon unique				
	Valeur du test = 54			
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne
ك2	9,190	49	,000	13,44000



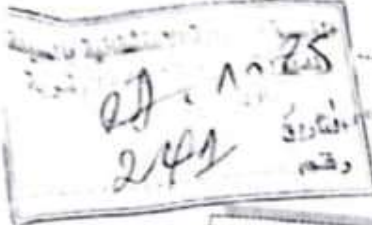
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

رقم الهاتف: 0355353054



مسيلة في / /

إلى السيد:

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار انجاز دراسة ميدانية (مفكرة تخرج)

لطلبة:
الشعبة:
نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطلبة المذكورين أوفاء وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود
أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.
عنوان الدراسة:

.....
.....

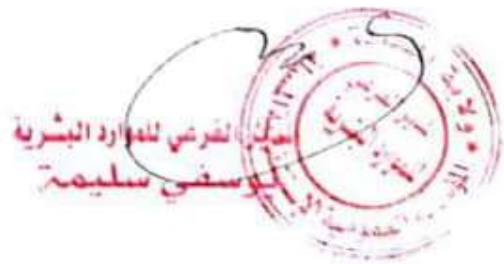
المشرف:
.....

1- اسم ولقب الطالب: رقم التسجيل:
2- اسم ولقب الطالب: رقم التسجيل:

إلى السيد:
.....

في الفترة من إلى
في الأخير، تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير والاحترام

رئيس القسم
د. محمد الشريف مديانجي



قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بoudiaf بـمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
إدارة المعاداة للدراسات والمسائل المتعلقة بالطلبة

Faculty of Humanities and Social Sciences
Deanship of the College for Studies and Student Success

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

التحليل النقدي للنصوص الأدبية في ضوء المنهجية النقدية الحديثة

إعداد الطلبة:

1- عامر راضية
رقم التسجيل: 35017493

رقم التسجيل:

القسم: علم النفس
الشعبة: التخصص في علم النفس والتربية
إشراف: بلادي سيلة
الرتبة: أستاذ محاضر

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2024-2025 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

موافقة وامضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

رئيس فريق الاختصاص

رئيس القسم

Web site
Face book
Téléphone

http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/
https://www.facebook.com/FshsUnivMsila/
089 95 35 3048

البريد الإلكتروني
الفايس بوك
الهاتف



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بoudiaf بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Dean of the College for Studies and
Student Affairs

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نائب العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2025/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادنا :

السيد (ة) : علم راحبة

الصفة (طالب، استاذ باحث، باحث دافع) : طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 1 098 464

الصادرة بتاريخ : 2024 عن دائرة عمادة محمد بن عبد الله

المسجل (ة) بكلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم : علم النفس

تخصص : علم النفس تحت رقم التسجيل : 3 493 473 35 2024

والمكاف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة، دكتوراه)

عنوانها : العمل النفسي، علاقتها بالعلاج النفسي لدى المرضى

مراجعة : مديرة الدراسات والبحوث (د. هادي لوكية)

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في :

امضاء المعني (ة) :

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله